



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

مشروعية الاضراب في المرافق العامة بين الشريعة والقانون "المعلمون أنموذجاً"  
"دراسة مقارنة"

ابراهيم محمد علي شريتح

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

1446 هـ / 2025 م

مشروعية الاضراب في المرافق العامة بين الشريعة والقانون "المعلمون أنموذجاً"  
"دراسة مقارنة"

إعداد:

ابراهيم محمد علي شريتح

بكالوريوس قانون / جامعة فلسطين الأهلية / فلسطين

المشرف: د. عبد الناصر عبد الله أبو سمهدانه

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام -  
عمادة الدراسات العليا - كلية العلوم التربوية - جامعة القدس - فلسطين

القدس - فلسطين

1446 هـ / 2025 م



جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

تخصص القانون العام

### إجازة الرسالة

مشروعية الاضراب في المرافق العامة بين الشريعة والقانون "المعلمون أنموذجاً"

"دراسة مقارنة"

اسم الطالب: ابراهيم محمد علي شريتح

الرقم الجامعي: 22120231

المشرف: د. عبدالناصر عبدالله أبو سمهدانه

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ 2025/01/11 من لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

1- الدكتور عبد الناصر أبو سمهدانه (مشرفاً ورئيس لجنة المناقشة) التوقيع: .....

2- الدكتورة: سناء طوطح ممتحناً داخلياً التوقيع: .....

3- الدكتورة: عبد الرحيم طه ممتحناً خارجياً التوقيع: .....

القدس - فلسطين

1446 هـ / 2025 م

## الإهداء

أهدي ثمرة بحثي هذا

إلى من شرفني بحمل اسمه ومن بذل الغالي والنفيس في سبيل وصولي لدرجة علمية عالية، ورحل قبل أن يرى ثمرة غرسه إلى روح والدي الطاهرة رحمه الله تعالى.

إلى أمي الرؤوم أمد الله في عمرها.

إلى رفيقة دربي ومهجة حياتي زوجتي الغالية أم محمد والى أبنائي.

إلى السند، والعضد، والساعد إخواني، وأخواتي.

إلى الشهداء الأبرار والأسرى البواسل والجرحى الميامين وأطفال غزة.

إلى منارة العلم والعلماء إلى الصرح الشامخ جامعة القدس.

إلى كل يد وقلب سار معي درب الإنجاز لأكون.

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع ونسأل الله أن يجعله نبراساً لكل طالب علم.

## إقرار:

أقر أنا معد الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس، استكمالاً لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة، أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل أية درجة عليا لأية جامعة، أو معهد آخر.

التوقيع:

الاسم: ابراهيم محمد علي شريتح

التاريخ: 2025/1/11

## الشكر والتقدير

الحمد لله حمداً كثيراً حتى يبلغ الحمد منتهاه والصلاة والسلام على أشرف مخلوق أناره الله بنوره واصطفاه. ولا يتم شكر الله تعالى إلا بشكر عباده الذين كان لهم الدور الكبير في انجاز هذا العمل وانطلاقاً من قول الرسول عليه الصلاة والسلام "من لم يشكر الناس لم يشكر الله عز وجل فإنني أتقدم بالشكر الجزيل والعرفان للدكتور المشرف عبد الناصر عبد الله أبو سمهدانه على ارشاداته وتوجيهاته لي خلال إتمام هذا العمل جعلها الله في ميزان أعماله.

كما وأتقدم بشكري وامتناني إلى من أمدني بيد العون والمساعدة خلال مراحل إعداد هذه الرسالة حتى اتمامها وأخص بالذكر الدكتور أشرف حمامه لما قدمه لي من دعم ومراجع ومعلومات قيمة .

كما وأتقدم بالشكر والاحترام والتقدير للسادة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة الموقرين على ما بذلوه من جهد في قراءة رسالتي المتواضعة.

كما وأتقدم بجزيل الشكر والتقدير لجامعتي الحبيبة جامعة القدس متمثلة في عمادة الدراسات العليا التي أتاحت لي الفرصة لإكمال دراستي العليا ولجميع كوادرها.

## الملخص

يعد الموظف هو الركيزة الأساسية في سير المرفق العام، وهو وسيلة الإدارة الرئيسية في تنفيذ مهامها وواجباتها في تسيير المرفق العام، وهو الأداء لتحقيق المصلحة العامة، ولا يتصور وجود مرفق عام بدون موظفين يقومون بالعمل فيه، ولكي يقوم هذا الموظف بدوره في عمله فلا بد للجهة المختصة او الإدارة العمل على إعطاء الموظف حقوقه للقيام بواجبه .

وبما ان القانون نظم حقوق وواجبات الموظف العام في الوظيفة العمومية، الا انه في كثير من الأحيان تكون هناك متطلبات عامة للموظف العام بشكل عام والمدرسون بشكل خاص، ولا يمكن تحقيق هذه المطالب الا باللجوء الى الاضراب، وقد وأدرج الاضراب كعنصر من عناصر الحريات العامة والأساسية، وتم الاعتراف به كحق دستوري من الحقوق السامية التي لم يعترف بها إلا بعد نضال طويل للعمال والموظفين في اغلب الدول، كما كان للمنظمات والمواثيق الدولية الدور الأساسي والسند القانوني الذي اعتمدت عليه اغلب النظم القانونية الداخلية في إقرار مشروعيتها والاعتراف به كحق من الحقوق الأساسية للموظفين، فقد تبنت اغلب الاتفاقيات و المنظمات الدولية التي تسعى إلى حماية الموظف كطرف ضعيف في عقد العمل، حق الإضراب ذلك أن هذا الحق مرتبط بالحقوق الأخرى خصوصاً الحق في العمل احد أهم الحقوق الاقتصادية للإنسان وهو مرتبط كذلك بالحق في التنظيم النقابي.

وقد تم التركيز على تعريف الإضراب ومدى مشروعيته في الشريعة الإسلامية و التشريع الفلسطيني والمصري ، وكذلك بيان أسباب الاضراب، والآثار المترتبة عليه لذا فان موضوع الدراسة تناول أحد هذه الحقوق وهو الاضراب باعتباره الحق والوسيلة المهمة من أجل الحصول على مطالبات معينة تخصهم بشكل جماعي للضغط على الإدارة في تحقيقها، فقد تطرقت في رسالتي العلمية الى الحالات التي يعد فيها الاضراب مشروعاً، وحالات أخرى قد يكون فيها الاضراب غير مشروع، وهنا القاعدة لا تأخذ على اطلاقها في كلتا الحالتين بل فرضت عليه القيود والضوابط التي من شأنها ان تكفل حق ممارسته بما يتفق والغرض الذي يشرع من أجله وفق النظام العام.

وقد خلصت الدراسة الى عدة نتائج وتوصيات، كان من اهم النتائج

الى ان الاضراب هو اتفاق جماعي من قبل الموظفين بالتوقف عن العمل الموكل إليهم من قبل الإدارة لمدة مؤقتة مع تمسكهم بحقوقهم في الوظيفة، وقد اقرت الشريعة الاسلامية بحق الموظف في الاضراب، واعتبرته من الوسائل التي يمكن اللجوء اليها لرفع الظلم الواقع على الموظفين من قبل الإدارة، ولا يمكن اللجوء الى هذه الوسيلة الا في حالة الضرورة، وهو إن الاضراب هو آخر الوسائل وأهمها التي قد يلجأ

اليها الموظفين للضغط على الإدارة في المطالبة بحقوقهم المشروعة الممكن تحقيقها في حال تم، وهي من وسائل الضغط التي يمكن ان تشل وتعطل سير المرفق العام حتى يتم تحقيق المطالب، كما أكدت الاتفاقيات الدولية كالعهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام 1966 على حق الاضراب، واعتبرته من الحقوق والحريات العامة، ولكنها تركت للمشرع في الدول حق تنظيمه داخلياً، وإن حق الاضراب هو حق مكفول ايضاً بموجب التشريع الفلسطيني وعلى رأسه القانون الاساسي الفلسطيني الذي يمثل المرجعية الدستورية والتي سمحت للعاملين في القطاع العام في فلسطين ممارسة الحق في الاضراب .

كما توصل الباحث في الدراسة الى عدة توصيات كان من أهمها:

التعديل على القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 بشأن اضراب الموظفين في المرافق العامة بأن يتناول كافة المسائل الموضوعية والاجرائية ولا نحيل في المسائل الاجرائية الى القواعد الواردة في قانون العمل كون ان القانونان يختلفان من حيث الفئة المستهدفة والاهداف وغير ذلك، وأن يراعي المشرع الفلسطيني الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي صادقت عليها دولة فلسطين باعتباره قانوناً يسمو على القوانين والداستاتير الداخلية وتوافقاً له مع احكام الشريعة الاسلامية والتي اعتبرت حق الاضراب من الحقوق الأساسية للموظفين والمواطنين على حد سواء، وأن يحدد المشرع الفلسطيني معياراً واضحاً لتطبيق مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد والموازنة ما بين مصلحة المرفق ومصلحة الأفراد ومنحهم حق الاضراب سواء في المرافق الحيوية ام غيرها كونه حقاً دستورياً يمنح للجميع بالتساوي دون تمييز، نوصي القضاء بالحيادية والاستقلالية من خلال تطبيق النصوص المتعلقة بالاضراب في المرافق العامة وأن يكون أكثر وضوحاً في نظر قضايا الاضراب.



**The legality of a strike in public facilities between Sharia and  
the law “Teachers as a model”  
"Comparative study"**

**Prepared by: Ibrahim Mohammad Ali Shretah**

**Supervised: Dr. Abed Alnasser Abdullah Abu Samhadanah**

**Abstract**

The employee is the main pillar in the operation of the public facility, and he is the main means of administration in carrying out its tasks and duties in managing the public facility, and he is the performance to achieve the public interest, and it is inconceivable that there is a public facility without employees who work in it, and in order for this employee to perform his role in his work, the competent authority or administration must work to give the employee his rights to perform his duty. Since the law regulates the rights and duties of the public employee in the public service, there are often general requirements for the public employee in general and teachers in particular, and these demands cannot be achieved except by resorting to a strike. The strike has been included as an element of public and basic freedoms, and it has been recognized as a constitutional right among the supreme rights that were not recognized except after a long struggle by workers and employees in most countries. International organizations and charters also played the primary role and legal basis on which most internal legal systems relied in establishing its legitimacy and recognizing it as a basic right for employees. Most international agreements and organizations that seek to protect the employee as a weak party in the employment contract have adopted the right to strike, as this right is linked to other rights, especially the right to work, one of the most important economic rights of man, and it is also linked to the right to union organization. The focus was on defining the strike and its legitimacy in Islamic law, Palestinian and Egyptian legislation, as well as explaining the reasons for the strike and its consequences. Therefore, the subject of the study dealt with one of these rights, which is the strike, as it is the right and the important means to obtain certain demands that concern them collectively to pressure the administration to achieve them. In my scientific thesis, I addressed the cases in which the strike is considered legitimate, and other cases in which the strike may be illegitimate. Here, the rule is not taken absolutely in both cases, but rather imposed restrictions and controls on it that would guarantee the right to practice it in accordance with the purpose for which it is legislated according to the public order. The study concluded with several results and recommendations, the most important of which was that the strike is a collective agreement by employees to stop the work assigned to them by the administration for a temporary period while adhering to their right to the job. Islamic law has recognized the employee's right to strike, and considered it one of the means that can be resorted to to lift the injustice inflicted on employees by the administration. This means can only be resorted to in cases of necessity, which is that the strike is the last and most important means that employees may resort to to pressure the

administration to demand their legitimate rights that can be achieved if they are achieved. It is one of the means of pressure that can paralyze and obstruct the operation of the public service until the demands are achieved. International agreements such as the Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in 1966 also confirmed the right to strike, and considered it one of the public rights and freedoms, but left the legislator in the countries the right to organize it internally. The right to strike is also a right guaranteed under Palestinian legislation, headed by the Palestinian Basic Law, which represents the constitutional reference that allowed workers in the public sector in Palestine to exercise the right to strike. The researcher also reached several recommendations in the study, the most important of which were: Amending Decree-Law No. 11 of 2017 regarding the strike of employees in public facilities to address all substantive and procedural issues and not referring in procedural matters to the rules contained in the Labor Law, since the two laws differ in terms of the target group, objectives, etc., and that the Palestinian legislator take into account the international agreements and treaties ratified by the State of Palestine as a law that is superior to internal laws and constitutions and in accordance with the provisions of Islamic Sharia, which considered the right to strike as one of the basic rights of employees and citizens alike, and that the Palestinian legislator determines a clear standard for applying the principle of the regular and steady operation of the public facility and balancing between the interest of the facility and the interest of individuals and granting them the right to strike, whether in vital facilities or otherwise, as it is a constitutional right granted to all equally without discrimination. We recommend that the judiciary be neutral and independent by applying the texts related to the strike in public facilities and be more clear in considering strike cases.

## أولاً: المقدمة.

ان للمرافق العامة أبعاد حيوية على جميع النواحي الاقتصادية والاجتماعية والأمنية ... الخ، والتي لها صلة تمس بالنظام العام والمصلحة العامة، ويعد مبدأ استمراريتها المبدأ الأساسي الذي يحكم عملها، وبالتالي لا بد من استمرار المرفق العام في أداء خدماته المختلفة بصورة منتظمة ومطردة، وذلك لأن افراد المجتمع يرتبون امورهم المختلفة على أساس وجوده مفترضين استمرار سير عمله بانتظام واطراد.

ويعتبر الموظف العام العنصر الأساسي في تسيير نشاط ومهام المرفق العام، وبدونه تعتبر كافة العناصر الأخرى المكونة للمرفق العام مجرد أدوات لا قيمة لها، فإن لهم كغيرهم من المواطنين مصلحة دستورية وقانونية مباشرة في التمتع بممارسة الحقوق والحريات الأساسية، ولهم من باب أولى مصلحة مؤكدة في الدفاع عن حقوقهم المتصلة بشروط وظروف عملهم وكامل حياتهم المهنية، وهو ما تم تأكيده في كل المواثيق والاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان وحقوق العامل، وكل هذه الضمانات الدولية انبثقت عنها احكام وقواعد دستورية مطابقة ومؤكده لما انتهجه المجتمع الدولي في الاعتراف للموظفين والعمال في الدفاع والمطالبة بالحقوق المتعلقة بالحياة الوظيفية المهنية ومن بين هذه الحقوق حق الاضراب، والذي يعتبر نموذجاً للحريات العامة.

يعتبر الإضراب وسيلة فعالة للتعبير عن مطالب الموظفين وتحسين ظروف عملهم، حيث تمثل أداة قوية في التفاوض بين الإدارة والموظفين، وتشير الدراسات التاريخية إلى أن فكرة الإضراب كانت موجودة منذ العصور القديمة، حيث كانت تستخدم كأداة للضغط على أصحاب السلطة وللمطالبة بتحسين ظروف العمل والحصول على حقوق أفضل للعمال، وكانت هذه الإضرابات ضرورية لتحسين أوضاع الطبقات العاملة ولإظهار السلطة الجماعية لهم، ومع تطور الحياة وظهور الاقتصادات الحديثة، ازدادت حالات الإضرابات في العصور الحديثة بشكل ملحوظ، وتأثر نمط الإضرابات بالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية، حيث بدأت النقابات في تنظيم الإضرابات للمطالبة بحقوق الموظفين والعمال وتحسين ظروف العمل.

كما يعد الإضراب أحد أهم الوسائل التي يمارسه الموظفون في هذا العصر للمطالبة بحقوقهم من أجل كفاف العيش خاصة اذا كانت هناك سيطرة من جهة الادارة على مصدر القرار بعدم انصاف الموظفين ومنحهم حقوقهم، ومن أهم الوسائل التي يلجأ اليها الموظفون للمطالبة بحقوقهم لتحسين اوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية ومن الحقوق الأساسية المكفولة في معظم الدساتير والقوانين الأساسية في العالم وفي المواثيق والمعاهدات الدولية التي تتعلق بالحقوق والحريات العامة

وخصوصاً إذا كانت الدول موقعة على هذه المواثيق والمعاهدات، فهي تسمو على القوانين والتشريعات المحلية إذا كان مصادقاً ومصديقاً عليها.

وان اللجوء الى الاضراب يؤثر على سير المرفق العام بانتظام واطراد، ومن أجل تحقيق التوازن بين ممارسة حق الاضراب وضمان سير المرفق العام بصورة منتظمة ومستمرة، يجب النظر إلى سياق وظروف كل منهما بعناية، يتطلب ذلك اتباع نهج شامل يشمل الحوار والتفاوض بين أصحاب المصلحة المختلفين، بما في ذلك الموظفين والحكومة، ويجب أن تكون هناك استراتيجيات تفاوض محددة وعملية للتوصل إلى اتفاق يلبي احتياجات الطرفين ويضمن استمرارية الخدمات العامة، ومن المهم أيضاً إجراء تقييم مستمر للتأثيرات السلبية المحتملة للإضراب على المرفق العام، واتخاذ الإجراءات اللازمة للتخفيف من تلك التأثيرات قدر الإمكان.

ولقد نظم القانون الأساسي الفلسطيني حق الاضراب، لذلك سنبيين في هذه الدراسة مشروعية الاضراب واستخدامه في المرافق العامة وكذلك الآثار القانونية المترتبة على ذلك.

### ثانياً: إشكالية الدراسة:

تدور الإشكالية حول بيان الموازنة بين ممارسة الحق في الاضراب من جهة وضمان سير المرافق العامة بانتظام واطراد من جهة أخرى، كما تتحدد مشكلة الدراسة في مدى تطبيقه في المرافق العامة من منظور الشريعة الإسلامية والقانون وانه يعتبر امراً محرماً يمنع على الموظف القيام به تحت ذريعة تجريمه من قبل المشرع الجنائي.

### ثالثاً: أسئلة الدراسة.

يطرح تساؤل رئيسي هنا حول مدى مشروعية الإضراب في المرافق العامة في ظل الشريعة الإسلامية والقانون ومدى تطبيقه؟

وينتج عنه التساؤلات الفرعية الآتية:

1- مفهوم الاضراب في المرافق العامة من الناحية الشرعية والقانونية؟

2- حدد الاساس القانوني والشرعي للحق في الاضراب؟

3- كيف نظم الفقه الاسلامي والقانون حق الاضراب؟

4- ما هي أركان تحقق ممارسة الاضراب في المرافق العامة؟

5- ما هي أنواع الإضراب وأشكالها؟

6- ما هي الآثار الناجمة عن اضراب الموظفين على سير المرافق العامة؟

7- ما هي الآثار الناجمة عن اضراب الموظفين على أفراد المجتمع والموظفين العموميين أنفسهم؟

#### رابعاً: أهداف الدراسة.

يهدف الباحث في هذه الدراسة بتحليل الواقع الخاص بمشروعية الاضراب في مرفق التعليم للمعلمين الفلسطينيين بسبب الظروف الخاصة في فلسطين والاثار والنتائج الهامة التي تترتب عليه بتعطيل مرفق التعليم في فلسطين.

#### خامساً: أهمية الدراسة.

تكمن أهمية الدراسة في أن حق الاضراب يمثل أحد الطرق السلمية للتعبير عن الرأي في المطالبة بالحقوق المشروعة، وأن هذا الحق يتنازع عند مباشرته مع حقوق الآخرين وحررياتهم المتمثلة في الاستفادة من خدمات المرفق العام واستمراره في تقديم العمل.

وايضاً تكمن أهمية الدراسة باعتبار ان المعلمين نموذجاً في اللجوء الى الاضراب وباعتبار ان الوضع الخاص الذي يمر فيه الشعب الفلسطيني من معاناة مع الاحتلال فان تعطيل المرفق العام والذي يعدّه الشعب الفلسطيني من اهم المرافق والذي هو من اعلى نسب التعليم بين شعوب العالم أحد اهم الوسائل في مقاومة الاحتلال ولذلك فان هذا الموضوع له حساسية كبيرة في المجتمع الفلسطيني.

#### سادساً: منهج الدراسة.

اعتمدت في هذا الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي والمنهج المقارن لمعرفة مشروعية الاضراب بين الشريعة والقانون للوصول الى نتيجة علمية مفيدة للقارئ.

#### سابعاً: الدراسات السابقة.

دراسة موسى، سامر احمد. (2008)، إضراب العاملين في المرافق العامة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري، رسالة ماجستير، منشورة على شبكة الانترنت، تتحدث حول إضراب الموظف العام في إطار دراسة مقارنة بين التشريعات الثلاثة، مع الإشارة إلى أن القانون الأردني حظر الإضراب نهائياً على الموظف العام في الأردن، دون أن يتم تناول ذلك بأي إيضاحات.

بينما دراستنا تناولت مقارنة بين اضراب العاملين في الشريعة الإسلامية وفي القانون الفلسطيني والمصري مع الإشارة الى بيان مدى مشروعية الاضراب في المرافق العامة في الشريعة الإسلامية وفي القانون المصري والفلسطيني.

دراسة الأحمد، سهيل محمد طاهر، وأبو مارية، علي محمود عامر، (2012) الاضراب عن العمل: دراسة مقارنة بين القانون والفقہ الإسلامي، مجلة جامعة النجاح، جامعة النجاح الوطنية، تركزت هذه الدراسة حول اضراب العمال في الشريعة والقانون وبيان مدى مشروعية الاضراب وتنظيم إجراءات ممارسته، بينما لم يحظ الاضراب في الوظيفة العامة بالعناية التي عني بها اضراب العمال، بينما دراستنا سلطت الضوء على اضراب الموظفين العموميين في الوظيفة العامة، وذلك ببيان مدى مشروعية اضراب الموظف العمومي، وما هي الاثار التي تترتب على اضراب الموظف العمومي وعلى سير المرفق العام.

## الفصل الأول

### ماهية الاضراب

يعد الإضراب أداة فعالة يستخدمه الموظفون للتعبير عن مطالبهم والدفاع عن حقوقهم في الوظيفة أو العمل، لذلك يعتبر فهم مفهوم الإضراب ومشروعيته ضرورياً لتحليل تأثيرها على الحياة الاجتماعية والاقتصادية بسبب كثرة استخدامه من قبل الموظفين، حيث أصبح المجتمع في حيرة من ذلك، لعدم معرفة مشروعيته، فمن البعض اعتبر انه حق للموظفين للمطالبة بحقوقهم، والبعض الآخر أنكر هذا الحق على الموظفين بسبب الارياك الذي يحدث في المجتمع، وهو الامر الذي دفعنا للوقوف على بيان موقف الشريعة الإسلامية والقانون من الاضراب في الوظيفة العمومية، لذلك لا بد من تعريف الاضراب وبيان اشكاله فقامت بتقسيم هذا الفصل الى مبحثين وفيما يلي بيان ذلك.

### المبحث الأول: مفهوم الاضراب

يُعد الإضراب حق من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية الهادفة إلى تحقيق التوازن الاقتصادي بين المرفق العام والموظف، إذ يمثل الإضراب عن العمل وسيلة قانونية معاصرة يلجأ إليها الأطراف الضعيفة في العلاقات المختلفة، للمطالبة بالحقوق أو الاحتجاج على هدرها أو التقصير في تحقيقها، فالإضراب عن العمل هو الاعتراض والامتناع عن العمل نتيجة لتعسف المرفق العام بهدف الضغط على ارادته للموافقة على مطالب الموظف العام (كاظم، وسويد، 2022، ص222)، وللتعرف على ماهية الإضراب واسبابه سوف نتناول ذلك في مطلبين الأول نتناول تعريف الاضراب، اما المطلب الثاني نوضح فيه أسباب الإضراب.

## المطلب الأول: تعريف الاضراب.

إن الإضراب عن العمل يعدّ وسيلة يُعبّرُ بها عن المطالبة بالحقوق القانونية، وذلك بعد استنفاد جميع المحاولات والاساليب للحصول على تلك الحقوق، الأمر الذي يتطلب معرفة المقصود به ولتوضيح ذلك سنتناوله في فرعين الأول نتناول فيه تعريف الاضراب لغةً، أما الفرع الثاني نوضح فيه تعريف الاضراب اصطلاحاً.

### الفرع الأول: تعريف الإضراب لغة:

لقد جاء معنى الاضراب في اللغة على معانٍ عدة منها:

1- الكَفُّ عن الشَّيْءِ والإِعْرَاضُ عنه بعد الإِفْبَالِ عليه، يُقال: أَضْرَبَ عن الشَّيْءِ، يُضْرَبُ، إِضْرَاباً: إِذَا كَفَّ وَأَعْرَضَ عنه، وَضَرَبْتُ عن الأَمْرِ وَأَضْرَبْتُ، أَي: أَعْرَضْتُ عنه تَرْكاً وإِهْمَالاً، وَضَرَبَ عَنْهُ الأَمْرُ: صَرَفَهُ عنه (الجمهرة معاني مفردات المحتوى الإسلامي مقال منشور على الموقع الالكتروني: <https://islamic-content.com> تاريخ الدخول 2024/6/17م الساعة السابعة مساءً)، قال تعالى: ﴿أَفَنَضْرِبُ عَنْكُمْ الذِّكْرَ صَفْحًا أَنْ كُنتُمْ قَوْمًا مُسْرِفِينَ﴾ (سورة الزخرف، الآية 5)، أي نهملكم، فلا نعرفكم ما يجب عليكم (عزيز، 1434-2013م، ص 11).

ويقال: أَضْرَبُوا عن العمل، أي: كفوا عن العمل حتى تجاب مطالبهم، والإضراب مصدره أَضْرَبَ، وَأَضْرَبَ في العُرْفِ تعني: الإِعْرَاضُ عن القيام بعمل معين (دياب، 2020، ص 5).

2- الوقوع على الشيء، فيقال: ضرب فلان بالشيء إذا وقف عليه فالضرب ايقاع شيء على شيء (صيهود، ص 170)، ومنه قوله تعالى: في حق قصة سيدنا ايوب عليه السلام: ﴿وَخُذْ بِيَدِكَ ضِغْتًا فَاضْرِبْ بِهِ، وَكَأ تَحْنُثُ إِنَّا وَجَدْنَاهُ صَابِرًا نِعْمَ الْعَبْدُ إِنَّهُ أَوَّابٌ﴾ (سورة ص الآية 44).

3- السكون: فنقول رأيتُ حيةً مُضْرِباً إذ كانت ساكنة لا تتحرك (ابن منظور الانصاري، 1414هـ، ص 543).

4- الإقامة: والمضرب هو المقيم في البيت. وأضرب الرجل في البيت، أقام (خضير، 2013، ص 31).

والإضراب عند النُّحَاةِ نَوْعَانِ:

1. إِضْرَابٌ إِبْطَالِيٌّ، وَهُوَ إِبْطَالُ الْحُكْمِ الأَوَّلِ والرُّجُوعُ عنه، مِثْلُ: أَكَلْتُ خُبْزًا بَلْ لَحْمًا.



2. إضراب انتقالي، وهو ترك الحكم الأول لانتهاه مدته، والانصراف إلى جديد دون إبطال الحكم الأول، كقوله تعالى: ﴿قَدْ أَفْلَحَ مَنْ تَزَكَّى \* وَذَكَرَ اسْمَ رَبِّهِ فَصَلَّى \* بَلْ تُؤْثِرُونَ الْحَيَاةَ الدُّنْيَا﴾ (سورة الأعلى، الآيات 14-16)، فكلمة "بل" في الآيات لم تأت لإفادة الإضراب عن إفادة الفلاح لمن تزكى وذكر ربه، بل للانتقال من هذا الحكم إلى حكم آخر دون إبطال الأول (الدرر السننية المشرف العام علوي بن عبد القادر السقاف).

وبالرجوع إلى أصل استخدام كلمة الإضراب نجد أنها كانت تطلق على ساحة عامة في مدينة باريس تطل على نهر السين تسمى (Greve)، حيث كان يتجمع في هذه الساحة عدد كبير من العاطلين انتظاراً للحصول على عمل " ولقد كانت هذه الساحة مكان لتنفيذ عقوبة الإعدام (دباح، ص18). ونخلص إلى أن لفظ الاضراب في اللغة على ما جاء من معاني عدّة يعني " الكف والإعراض والسكون والإقامة "، جاءت بمعنى "الامتناع"

#### الفرع الثاني: تعريف الإضراب اصطلاحاً:

تعددت التعريفات التي تناولت الاضراب وذلك لاختلاف الزاوية التي ينظر منها اليه، أو من خلال النظر إلى العناصر الضرورية لتوافر الإضراب، كما أن حق الإضراب يعتبر من أكثر المفاهيم تعقيداً وغموضاً وإثارة للجدل، مما جعل منه مجالاً لاختلاف الفقهاء ورجال القضاء بشأن إعطاء أو إيجاد تعريف جامع مانع له، وعلى هذا الأساس سوف نقوم بتعريف الإضراب في الفقه الإسلامي والقانون الوضعي.

#### أولاً: تعريف الاضراب في الفقه الإسلامي:

أنزل الله سُبْحَانَهُ وَتَعَالَى لِكُلِّ حَادِثَةٍ حُكْمًا، إما بالنص عليها في الكتاب والسنة مباشرة، أو بواسطة استنباط أهل العلم للأحكام من القياس والقواعد الشرعية، وغيرها مما يُستنبط منه الحكم، وأوجب الله على علماء هذه الأمة وجوباً كفائياً الوصول لحكم الله سُبْحَانَهُ وَتَعَالَى في كل حادثة تلم بالأمة، ومن الحوادث التي ألت بالأمة مؤخراً، الإضرابات بأنواعها المختلفة (فؤاد، 1434هـ -2013م، ص10).

لم يُعرّف الإضراب عند العرب قديماً، لهذا لم ترد كلمة الإضراب لفظاً في القرآن الكريم والسنة النبوية المشرفة، ولذلك اجتهد الفقهاء المعاصرون في ايجاد تعريفات له منها (الرفاعي، ص360). بينما عرفه الفقه الاسلامي: بأنه امتناع العمال عن العمل بمجموعهم ومنظمتهم في وقت معين، لإرغام صاحب العمل على قبول وجهة نظرهم في النزاع القائم بينهما، للحصول على مطالب كزيادة

الأجور، وتحسين أحوال العمل، أو شروطه، أو تقليص وتخفيض ساعات العمل (يانيا، وآخرون، 2017، ص 65).

كما عرّف بأنه "توقف أو امتناع العامل عن أداء مهامه التي وكل بها بدون سابق إذن من موكله أو ربّ العمل لغرض الحصول على أحد حقوقه بالعدل (زيدان، 1988، ص 56).

أو هو: "اتفاق مجموعة من اعمال أو الموظفين فيما بينهم على الامتناع عن القيام بالعمل المتفق عليه لوجود مطالبات مالية، والغرض منه الحصول على حقوقهم التي تتعلق بشروط العمل أو ظروفه (العوادة، 1431هـ - 2010م، ص 192).

ويعرف أيضاً بأنه امتناع شخص أو جماعة عن العمل أو الطعام تحقيقاً لمطالب أو شروط، يعلنون عنها لمسؤولين رسميين أو غير رسميين (العتيبي، 1424هـ - 2003م، ص 11).

### ثانياً: تعريف الاضراب في القانون:

ظهرت في الآونة الأخيرة اهتمامات الفقهاء القانونيين لتعريف الإضراب لأسباب عديدة: منها تأخر الأنظمة القانونية في الاعتراف بالإضراب كأحد الحقوق المشروعة للموظفين العموميين بسبب ما قد يتضمنه الإضراب من مطالب تشغل الإدارة في تحقيقها، وفي ظل التأكيد على حق الموظف العام في ممارسه الإضراب للحصول على المطالب المشروعة والتي توفر له العيش الكريم ظهرت أهمية تقنين هذا الحق والاعتراف به كأحد الحقوق المقررة للموظفين العموميين (العوادة، مرجع سابق، ص 189).

لم يضع المشرع الفلسطيني تعريفاً محدداً للإضراب، ولكنه نص صراحة على ممارسة حق الاضراب، وأنه يمارس في حدود القانون، حيث نصت المادة 25 فقرة 4 من القانون الأساسي الفلسطيني لعام 2003م وتعديلاته بأن: "الحق في الاضراب يمارس في حدود القانون".

فقد خلا قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998، المعدل بموجب القانون رقم (4) لسنة 2005، وكذلك قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005م، من أي نص يشير إلى الإضراب.

لكن في العام 2008م ولمواجهة موجة الإضرابات المتكررة في القطاع العام، تم اصدار قرار بقانون رقم (5) لسنة 2008م بشأن تنظيم حق الاضراب في قانون الخدمة المدنية في فلسطين، والتي نصت في المادة الأولى منه على أن: "حق الإضراب مكفول لموظفي الخدمة المدنية وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون"، وقد أحال في مادته الثانية لشروط ممارسة حق الاضراب في المرافق العامة الى المادة (67) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، وفي نفس الوقت أجاز لمجلس

الوزراء أو أي جهة متضررة باللجوء الى محكمة العدل العليا لوقف الاضراب اذا كان مخالفاً للقانون، أو يلحق الضرر بالمصلحة العامة وهذا ما نصت عليه المادة السادسة من القرار بقانون رقم (11) لسنة 2017م بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية، والذي الغى بموجبه القرار بقانون رقم (5) لسنة 2008م السابق، وقد أوضحت المادة الأولى منه بأن: "حق الإضراب مكفول لموظفي الخدمة المدنية وفقاً لأحكام هذا القرار بقانون"، وقد نصت المادة (2) منه بأن: "تطبق أحكام المادة رقم (67) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م، المتعلقة بالإضراب في المرافق العامة على إضراب الموظفين في الوظيفة العمومية"، وقد حظر هذا القرار بقانون على بعض الفئات الوظيفية من ممارسة حق الاضراب وهذا لا ينطبق على المعلمين في القطاع الحكومي محل دراستنا.

يرى الباحث أن ممارسة الحق في الاضراب ضمن الشروط الواردة في قانون العمل الفلسطيني هو تقييد لحريات وحقوق موظفي الخدمة المدنية، وأنه لا يمكن ممارسة الاضراب بشكل مطلق، ولا يحق للموظفين التعبير عن رأيهم والمطالبة بحقوقهم بسبب ان هناك تقييد لممارسة حق الاضراب، وسلب حقوق وحرية الموظف من خلال ممارسة الاضراب ضمن الشروط الواردة في قانون العمل. أما في مصر فقد أوضح المشرع المصري مشروعية الاضراب وطريقة ممارسته فقط، ولكنه لم يضع تعريفاً صريحاً له تاركاً ذلك لاجتهادات الفقه والقضاء (مصطفى، 2022، ص64).

كما حدد المشرع المصري الحالات التي يشكل فيها الإضراب جريمة يعاقب عليها جنائياً (المحمودي، 2016م، ص20)، فقد نصت المادة 124 من قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1937م على أنه: "إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ولو في صورة الاستقالة أو امتنعوا عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغيين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه...".

اختلفت الفقه في تحديد تعريف الإضراب بأن يكون جامعاً ومانعاً له، فقد ركز كل جانب منهم على مجموعة من العناصر التي وضعوها في التعريف بما يتناسب مع وجهة نظرهم، فقد عرفه البعض بأنه " ذلك السلوك الإنساني الذي يتصف بالعلنية وينطوي على توقف عمدي وجماعي عن العمل المسند لجماعة معينة لممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطات العامة بغية الوصول لتحقيق مطالب معينة اقتصادية أو سياسية أو مهنية" (إديس، 2022، ص568-569)، حيث أن هجر الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم مع تمسكهم بوظائفهم، ولجوئهم عادة

لهذا الاجراء يكون اظهاراً لسخطهم على عمل من اعمال الحكومة أو لإرغام الحكومة على الاستجابة لمطالبهم.

وقد عرفه البعض الآخر على انه امتناع او توقف العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل التي تربطهم مع اصحاب العمل توفقاً إرادياً ومدبراً لممارسة الضغط على صاحب العمل وحمله على اجابة المطالب المهنية التي سبق له رفضها من قبل (الحاج احمد، 2018، ص7).

وذهب جانب آخر إلى تعريفه بأنه: عبارة عن امتناع موظفي وعمال المرافق العامة عن تأدية أعمالهم، مع تمسكهم في الوقت ذاته بأهداف الوظيفة العامة ومزاياها، فهو بمثابة انقاع بين عدة أشخاص على التوقف عن العمل المنوط بهم القيام به لسبب من الأسباب كتحقيق مصلحة خاصة للمضربين، أو رفع ضرر يروونه واقعاً عليهم، أو للاحتجاج على أمر من الأمور" (حسن، 2010، ص300).

كذلك يعرف بأنه: "توقف كل أو بعض الموظفين أو العمال عن العمل، بهدف تحسين ظروف العمل، والحصول على مزايا أفضل، أو بقصد مساندة نشاط سياسي معين أو اجتماعي معين، (سليمان، 2018، ص156).

يلعب القضاء دوراً هاماً لا يقل أهمية عن دور المشرع في سد الفراغ التشريعي إزاء مسألة معينة وذلك بإيجاد الحلول المناسبة ضمن المبادئ القانونية العامة، فكان للقضاء المصري دوراً في تعريف الاضراب من خلال أحكامه المختلفة، فقد ذهبت محكمة أمن الدولة "طوارئ بمصر"، حيث عرفت الاضراب من خلال النظر في قضية إضراب عمال السكك الحديدية في القضية رقم 4190 في جلسة 1987/4/23 بأنه عبارة عن: "الامتناع الجماعي المتفق عليه بين مجموعة العاملين عن العمل لفترة مؤقتة لممارسة الضغط للاستجابة لمطالبهم" (حكم محكمة أمن الدولة العليا طوارئ بالقاهرة، قضية رقم 4190 لسنة 1986 الازبكية، جلسة بتاريخ 1987/4/23، القضية الخاصة بإضراب العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر، حكم منشور على الموقع الالكتروني لمؤسسة الحق لحرية الرأي والتعبير وحقوق الانسان).

أما القضاء الفلسطيني فلم يتطرق في أحكامه الى تعريف الإضراب، مع العلم انه نظر في قضايا تتعلق بالإضراب، ولكنه لم يتم بتعريفه من خلالها، فقد قامت محكمة العدل العليا - رام الله - برد دعوى مقدمة من مجلس الوزراء بواسطة النائب العام بخصوص وقف اضراب المعلمين في القضية رقم 2016/124 بتاريخ 22 مايو 2016، وقد صدر القرار بوقف الإضراب المتخذ من قبل نقابة المهندسين الزراعيين في القضية رقم 2016/62، بتاريخ 21 /3/ 2016م المنعقدة في رام الله،

حيث تقدم مجلس الوزراء الفلسطيني ويمثله النائب العام بدعوى ضد نقابة المهندسين الزراعيين ويمثلها النقيب وأعضاء مجلس النقابة، بتاريخ 2016/3/16م للطعن في الإعلان الصادر عن نقابة المهندسين الزراعيين بموجب الكتاب وارد الموجه إلى دولة رئيس مجلس الوزراء بشأن إعلان فعاليات اضراب ستبدأ اعتباراً من تاريخ 2016/3/13 وستكون بالتدرج من التوقف عن العمل لمدة ساعة والتواجد في أماكن العمل حتى الوصول إلى الإضراب المفتوح عن العمل مع التواجد في أماكن العمل اعتباراً من 2016/4/3، لمطالبة الحكومة بتنفيذ عدة مطالب خاصة بالمهندسين الزراعيين العاملين في القطاع الحكومي المنعقدة.

وهناك أيضاً قضايا قد تم رد الدعوى فيها لحصول اتفاق بين الموظفين أو العمال المضربين وبين الجهة أو الإدارة التي تم الإضراب ضدها، ومن أمثلة ذلك الحكم الذي أصدرته محكمة العدل العليا - رام الله - في الدعوى الإدارية رقم 70 لسنة 2008 بتاريخ 28/5/2008 عند لجوء مجلس الوزراء الفلسطيني لمحكمة العدل العليا لوقف إضراب اتحاد نقابات العاملين في المهن الصحية، وتم رد الدعوى لانتهاء ووقف فعاليات الإضراب، والتوصل لاتفاق بين الجهة الطاعنة والمستدعى ضده.

يلاحظ أن هناك قصوراً في موقف المشرع والفقهاء والقضاء الفلسطيني من تعريف الإضراب، فيجب تداركه حتى يتم توضيح معالم الإضراب وتعريفه وماهيته في فلسطين، وخاصة أن الإضراب كثير الحدوث والتأثير في الواقع الفلسطيني (بشناق، والداهوك، ص384).

ورغم الاعتراف القانوني والدستوري بحق العاملين في الخدمة المدنية في ممارسة حق الإضراب، إلا أنه يواجه برفض من المجتمع ومن الحكومة، وبشكل خاص إذا ما مس أو أثر على الخدمات التي يتلقاها المواطنون، أو أضر بالمصلحة العامة، كما حدث في إضراب المعلمين عام 2018م، (عمارنة، 2018، ص2).

ويرى الباحث من خلال ما ورد سابقاً من تعريفات في الفقه الإسلامي والقانوني أنه لا يوجد فرق بين تعريف فقهاء الشريعة الإسلامية للإضراب وبين الفقه القانوني وجميعها تتفق على معنى واحد وهو الامتناع عن العمل وإن اختلفت الالفاظ، حيث أن الإضراب هو امتناع الموظفين إما بشكل كلي أو جزئي عن العمل لمدة معينة لنيل حقوقهم معلنين ذلك لمسؤوليهم.

## المطلب الثاني: دوافع الإضراب.

لا خلاف بين فقهاء الشريعة والقانون على أنّ الحق في الإضراب عن العمل بصوره المتعارف عليها اليوم لم تكن معروفة قديماً بالصورة الحديثة من حيث المضمون والاجراءات (شراد، 2023-2024، ص376)، لذلك حرص كل من الشريعة والقانون على ضمان استمرارية المرافق العامة بانتظام واطراد، فمنح الموظف العام مجموعة من الحقوق التي يتمتع بها منها حقوق ذات طبيعة مالية، وأخرى ذات طبيعة أدبية؛ بما يحقق الاطمئنان للموظف العام ويضمن فاعلية الوظيفة العامة (شبير، 2019م، ص23).

وإذا لم يحصل هذا الموظف على حقوقه فقد يلجأ الى الإضراب وهو الملاذ الأخير والأداة الوحيدة له لحماية نفسه من بطش وقرارات المرفق العام، ولتجنب الوقوع تحت رحمته، وكذلك لإعطاء المزيد من التوازن بين الموظف والمرفق العام، وبدون ذلك فإن الحكومات والمرافق العامة سوف يعاقبون الموظفين الذين يجرؤون على الإضراب، علماً أن معظم الإضرابات كانت تدور حول الأجور وظروف عمل أفضل.

تتنوع دوافع الإضراب نبينها على النحو التالي:

### الفرع الأول: الرواتب المتدنية للموظف العام:

يعتبر الراتب "الاجر" المبلغ المالي النقدي الذي يتقاضاه الموظف العام من الدولة شهرياً وبصفة درية ومنتظمة منذ تعيينه بالوظيفة العامة، (العنزي، 2012م، ص29) ويشترط لاستحقاق الموظف راتبه أن يكون قد صدر قرار بتعيينه في الوظيفة بشكل قانوني سليم ومن السلطة المختصة بذلك، وان يكون هناك منصب مالي تابع لقرار التعيين المذكور (غنيم، 2017م، ص50).

عرف قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 وذلك في المادة (1) الأجر بأنه " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً نقداً أو عيناً".

وقد عرّف المشرع الفلسطيني الراتب الأساسي في قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998م في المادة الأولى منه على أنه: " الراتب الأساسي الشهري الذي يستحقه الموظف ويتقاضاه مقابل قيامه بمهام الوظيفة التي يشغلها، ولا يشمل العلاوات أو البدلات من أي نوع كانت"، (يقابلها نص المادة (1) في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000م).

ويكون الراتب الحق الأساسي للموظف مقابل ما يقدمه من أعمال داخل وظيفته، فهو المقابل المباشر لأداء العمل والسبب الرئيسي في التحاق الموظف بالوظيفة، ويحدد لكل وظيفة حسب

فنتها ودرجتها مربوط يبدأ به من تاريخ شغلها لأول مرة، ويتسع مفهوم الراتب ليشمل جميع المزايا المادية والنقدية التي يحصل عليها الموظف المتعلقة بالوظيفة مثل الراتب الأساسي والعلاوات الخاصة والعلاوة الاجتماعية والبدلات وغيرها.

أما الفقه الإسلامي فقد عُني بالراتب عناية بالغة باعتباره الوسيلة التي تضمن للموظف حياة لائقة يأمن فيها من العوز المادي، فلا يضطر لمزاولة وظيفة أخرى لمواجهة متطلبات معيشية، بما يؤثر ذلك على أدائه لوظيفته الأساسية (شبير، مرجع سابق، ص 23).

كما عالج الفقه الإسلامي الأجور للعاملين في القطاع الحكومي، وبيّن بأن هناك اعتبارات يجب أن تؤخذ بعين الاعتبار عند تقدير الأجر، ولا يجوز للقائمين في القطاع الحكومي إهمالها أو تغاضيها، وهذا الاعتبار هو تحقيق الكفاية المعيشية للموظف في أي قطاع حكومي من أدنى درجة وظيفية وحتى أعلى درجة في السلم الوظيفي، معتبراً أن يكون الحد الأدنى للأجور مقدرًا بالكفاية المعيشية لمتطلبات الحياة العادية (الحميري، 2012-2013م، ص 7).

وهنا لابد من الإشارة إلى الحديث الصحيح بقول الرسول: يقول الله: "ثَلَاثَةٌ أَنَا خَصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ" (صحيح البخاري، 2227)، وفي النص دلالة واضحة على أن كلمة الأجر وردت في الشريعة الإسلامية وحثت على إعطاء الأجير أجره، بحيث يجب أن يكون الأجر معادلاً للعمل وما بذل فيه من جهد، (سلمان، ص 252).

فعندما تخصص الحكومة أو أصحاب العمل أجوراً منخفضة لموظفيهم، أو عندما يستقطعوا منها فهم لا يفعلوا ذلك لأجل تسديد معاشات موظفيهم في بعض الأحيان وإنما ليسدوا العجز في موازنتهم هذا من جهة، ومن جهة أخرى ان الإضرابات تحدث نتيجة الأوضاع الاقتصادية الصعبة لكثير من الدول او الشركات والمصانع وبعض الصناعات في بعض الأوقات وما يقابلها من تخفيض رواتب وأجور الموظفين في هذه الأوقات لا دخل للعمال به، فقد نصت المادة (23) في فقرتها الثالثة من الإعلان العالمي لحقوق الانسان لعام 1948م على أن: " لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية "، وبالتالي فان المضربين ليس لديهم ما يخسروه في القيام بالإضرابات بسبب قلة المورد المالي لهم في كل الأحوال (عطشان، ص 286-291).

ويعتبر الأجر المطلب الأساسي ضمن المطالب المهنية لدى الموظفين " فالموظف ذو طموحات مادية محدودة جداً من خلال المطالبة في زيادة الأجور، فالأجر غير كافي خصوصاً مع ارتفاع الأسعار مقارنةً بجميع متطلبات الحياة، فهناك عدم وجود توازن بين ما يتقاضاه الموظف من أجر

وما يبذله من جهد، فمطلب الأجر بالنسبة للموظف الذي لا يجد كيف يوفر أدنى الضروريات الحياتية له ولعائلته، فإذا تم تحقيقه فإن ذلك يعني بالنسبة له حل للكثير من المشاكل التي تمس عدة جوانب من الحياة، فالوضع الاقتصادية المتردية جعلت الأجور إحدى المطالب الأساسية للموظفين (موساوي، وكوبيبي، 2017، ص343).

فقد يلجأ الموظف الى المطالبة بزيادة في الرواتب نتيجة لارتفاع الأسعار، مع امتناع الحكومة عن زيادة الموظف، وفي ذلك إجحاف في حقهم (بني عامر، والقضاة، 2005، ص41)، فعندها يلجأ هؤلاء الموظفين في كثير من الأحيان الى المطالبة برفع الأجور بالطرق السلمية وبالحوار، ولكن عندما لا تثمر هذه الجهود عن اي شيء فلا مناص من الإضراب المنظم وفق الأسس المتعارف عليها من تحديد ميعاد الإضراب وكيفيته (عطشان، مرجع سابق، ص286-291)، ففي مصر تم رصد 14 حالة اضراب عن العمل منذ يناير حتى يوليو من العام 2009م شملت مختلف الفئات ما بين صيادلة، ومحامون، وسائقين، وموظفي دوائر حكومية، حيث دارت معظم هذه الاضرابات حول تحسين الأجور، وغلاء الأسعار، وعدم صرف الرواتب، (الاضراب في مصر بين المشروعية والعقاب، تقرير المنظمة المصرية حول الاضرابات والاعتصامات، خلال عام 2009م، ص5).

ومن بين هذه الإضرابات التي حدثت إضراب الموظفين الإداريون بوزارة التربية والتعليم المصرية بتاريخ 2009/2/23م، حيث بدأ الآلاف من الإداريين العاملين بالوزارة في جميع المحافظات المصرية احتجاجات مختلفة تصدرها إضراباً عن العمل احتجاجاً على عدم إدراجهم في نظام الكادر الخاص الذي منح للمعلمين زيادة مقدارها 150% من الرواتب الأساسية، وأيضاً صرف الحوافز الخاصة بهم، كما طالبوا بمساواتهم بالموظفين في الجهاز الإداري في الدولة في قطاعات الصحة والتموين (الاضراب في مصر بين المشروعية والعقاب، تقرير المنظمة المصرية حول الاضرابات والاعتصامات خلال عام 2009م، ص7).

أما بخصوص الإضرابات التي حدثت في فلسطين، منها ما قام بها المعلمون بتاريخ 2009/3/2م، حيث عمّ الاضراب الشامل مدارس الضفة الغربية كافة ولمدة يومين احتجاجاً على عدم تلبية مطالب المعلمين والمتمثلة بصرف زيادات رواتبهم. (مقال منشور على مركز الزيتونة للدراسات والاستشارات، فلسطين اليوم، بتاريخ 2009/3/2، العدد 1361، ص23)، وقد شعر المعلمين بتدني سلم رواتبهم مقارنةً بفئات أخرى من الموظفين، وخاصة قطاع الأمن، كما أن العلاوات التي تطراً على راتب المعلم ضئيلة جداً ومتباعدة زمنياً، ففي كل سنة يزداد راتب المعلم بنسبة 2.5%، وهي العلاوة السنوية المعروفة، وهذه النسبة في أحسن الحالات لا تتجاوز الـ 75 شيكلاً (أي أقل من 25 دولاراً)، وفي كل خمسة أعوام على الأقل، يرتقي المعلم درجة في السلم الوظيفي تزيد راتبه ما بين 100 و 200 شيكلاً (27 - 55 دولاراً)، لذلك شرع المعلمون في إضراب مفتوح في الخامس



من شهر شباط/فبراير الجاري (2023)، شمل لأول مرة معلمي التوجيهي، ويأتي هذا الإضراب نتيجة لتتصل الحكومة الفلسطينية من الالتزام بالاتفاق المبرم مع اتحاد المعلمين الفلسطينيين في أيار/مايو 2022، وبوساطة الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق الإنسان، بزيادة مالية نسبتها 15% كعلاوة على راتب المعلم الأساسي، بحيث تُصرف لهم في بداية سنة 2023 (البطران، إضراب المعلمين ودوامه الخذلان، مقال منشور بتاريخ 2023/2/28 على مؤسسة الدراسات الفلسطينية).

### الفرع الثاني: تأخر صرف الرواتب:

تلعب الرواتب دورًا حاسمًا في تحفيز الموظفين، حيث يشعر الموظف بالرضا والراحة النفسية عندما يحصل على راتبه بانتظام وفي الوقت المحدد (قليوبي، 2023) حيث أن الراتب يعد من الحقوق الأساسية والدستورية للموظف التي من أجلها تقدم للوظيفة غالبًا، وهو عبارة عن مبلغ من المال يُصرف للموظف بصورة دورية ومنتظمة حسب النظام المعمول به بالدولة، إما شهريًا أو كل ستة أشهر أو سنويًا، وذلك مقابل قيامه بأعماله في الوظيفة العامة (الهاجري، 2023، ص 1023).

فقد حثت الشريعة الإسلامية على عدم جواز تأخير رواتب الموظفين عن وقت الاستحقاق، وهو تمام العمل، أو نهاية المدة المتفق عليها، فإذا كان الاتفاق على جعل الراتب شهريًا لزم دفعه للعامل في نهاية كل شهر، وتأخيره عن ذلك من غير عذر يعد مظلماً وظلماً (محمد صالح المنجد الإسلام سؤال وجواب مقال منشور على الموقع الالكتروني)، فقد قال الله تعالى في كتابه الكريم: ﴿ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُدْنَ أَجُورَهُنَّ ﴾، (سورة الطلاق: 6)، فأمر بإعطائهن الأجر فور انتهائهن من العمل، وروى ابن ماجه عن عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رضي الله عنهما قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ ﷺ: ( أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ )، (الترغيب والترهيب، المنذري عبدالله، (3/78))، وأن مماثلة صاحب المؤسسة في دفع الرواتب، ظلم يحل عرضه وعقوبته، كما قال الرسول ﷺ: ( مَطْلُ الْعِنِيِّ ظُلْمٌ )، (رواه البخاري (2400) ومسلم (1564)).

وفي الحديث القدسي ما رواه ابي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله ﷺ: قال الله تعالى " ثَلَاثَةٌ أَنَا وَخِصْمُهُمْ يَوْمَ الْقِيَامَةِ: رَجُلٌ أُعْطِيَ بِي ثُمَّ غَدَرَ، وَرَجُلٌ بَاعَ حُرًّا فَأَكَلَ ثَمَنَهُ، وَرَجُلٌ اسْتَأْجَرَ أَجِيرًا فَاسْتَوْفَى مِنْهُ وَلَمْ يُعْطِهِ أَجْرَهُ " (صحيح البخاري (2227))، وعليه لا يؤخر إعطاءه حقه بعد انتهاء عمله ومن أهمها الرواتب الشهرية (الحليمي، 1431هـ - 2010م، ص 20).

أما بالنسبة لموعد صرف الراتب فلم يعالج قانون الخدمة المدنية موضوع تأخر الراتب، ولكن في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م في المادة (82) نصت على " أنه لا يجوز تأخير دفع اجر العامل أكثر من خمسة أيام من تاريخ الاستحقاق، إذا لا يقتصر سبب الإضراب الموظفين

على تحسين الأجر، أو ظروف العمل فقط، بل يضرب الموظفين أيضاً، إذا خالف أصحاب العمل أحد بنود العقد المتفق عليها، كأن يأخروا رواتبهم.

ومن الإضرابات التي حدثت نتيجة لتأخر صرف الرواتب الاضراب لفترة قاربت ستة أشهر نتيجة ضعف القدرات المالية للحكومة الفلسطينية الذي أعلن عنه قطاع الموظفين العموميين في السلطة الوطنية الفلسطينية وكان إضراباً شاملاً ومفتوحاً عن العمل بتاريخ 2/9/2006، وقد قادت الإضراب ثلاث نقابات تمثل مختلف فئات الموظفين وهي: نقابة الموظفين العموميين، واتحاد المعلمين للجنة المطالبية، واتحاد نقابات المهن الصحية، وأدى الإضراب إلى شل جميع المرافق العامة في الدولة بإضافة إلى المحاكم والمدارس والمستشفيات التي تعتبر من أكثر المرافق ضرورة بالنسبة للمواطن الفلسطيني، (أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، الفترة من نهاية آب الى منتصف تشرين الثاني 2006، ص5).

وكذلك ما قام به المعلمون في المدارس الحكومية بالضفة الغربية من اضراب بداية شهر فبراير 2023م احتجاجاً على عدم صرف الحكومة الفلسطينية الرواتب كاملة، وشمل الاضراب حوالي 90% من المدارس ومديريات التعليم. وعلى مدار الشهر نفذ المعلمون اعتصامات أمام مقار مديريات التربية والتعليم بالضفة الغربية مطالبين بصرف رواتبهم (مقال بعنوان فلسطين: أزمة إضراب المعلمين وتجاهل الحكومة منشور بتاريخ 2023/3/23 على شبكة المنظمات غير الحكومية للتنمية).

وتوجد هناك أسباب عديدة لعدم صرف الرواتب أهمها:

1- ارتهان الاقتصاد الفلسطيني واعتماده على الدعم الخارجي العربي والدولي، بعد عقد اتفاقيات السلام بين منظمة التحرير الفلسطينية والكيان الصهيوني في العام 1993 وتأسيس السلطة الوطنية الفلسطينية في العام 1994م.

2- سياسات الاحتلال الإسرائيلي القمعية والتي تتعمد قهر الشعب الفلسطيني وإذلاله وإجباره على الخضوع والاستسلام للإملاءات الصهيونية، وذلك من خلال الحجز على مستحقات السلطة الوطنية من أموال الضرائب، وعدم إيصال هذه الأموال المستحقة للفلسطينيين.

3- فرض سياسة الحصار وهي من العوامل الأساسية التي ساهمت في عدم صرف رواتب الموظفين، ذلك الحصار الذي تفرضه إسرائيل على المناطق الحدودية لمنع إيصال الأموال لمناطق السلطة الوطنية، وكذلك الحصار الذي تفرضه أمريكا على البنوك العربية والإسلامية، وبالتهديد العلني لمن يحاول إدخال أموال إلى الفلسطينيين (عسلي، والطلاع، 2007م، ص664).

## الفرع الثالث: الحاجة إلى تشكيل نقابة خاصة.

وتعرف النقابة في الشريعة الإسلامية بأنها: "جماعة من العمال تضم مهنة أو أكثر، أنشئت أساساً من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية، وكان هذا التعريف الضيق يتلاءم مع ظروف نشأة النقابات والحاجة إليها من أجل تحسين شروط العمل، وللمحافظة على حقوق الموظفين من حيث الأجور والعلوات والمعاشات والاحالة الى المعاش (سعد الدين، 1992، ص56).

اجازت الشريعة الإسلامية بتشكيل النقابات المهنية، فقد قال الله تعالى في القرآن الكريم حول معنى النقيب: ﴿وَلَقَدْ أَخَذَ اللَّهُ مِيثَاقَ بَنِي إِسْرَائِيلَ وَبَعَثْنَا مِنْهُمُ اثْنَيْ عَشَرَ نَقِيبًا﴾ (سورة المائدة: 12)، وكان النبي ﷺ قد جعل ليلة العقبة كل واحد من الجماعة الذين بايعوه بها نقيباً على قومه وجماعته ليأخذوا عليهم الإسلام ويعرفوهم شرائطه وكانوا اثني عشر نقيباً كلهم من الأنصار وكان عبادة بن الصامت منهم. تعتبر النقابات نوع من العمل الجماعي المنظم للاستفادة من الموارد والقدرات والطاقات لمجموع الأشخاص المنضمين تحت هذه النقابة أو تلك، كما أن فيها تعاوناً وتراضياً من أجل دفع الظلم ورفع الضرر وجلب المصالح لأعضائها، وما كان كذلك فإن الإسلام يدعو إليه ويشجع عليه وذلك من عدة جوانب:-

**أولاً:** أن العمل الجماعي مستحب في الإسلام، بل قد يجب في أحيان، وفي الحديث: "المؤمن للمؤمن كالبنيان يشد بعضه بعضاً" (أخرجه البخاري (6026)، ومسلم (2585)).

**ثانياً:** أن من أهداف النقابات إنصاف المستضعفين ونيل حقوقهم، وهذا ما دعا إليه الإسلام وأوجبه، وجاءت النصوص الكثيرة بالوصية بالضعفاء، والأمر بإعطائهم حقوقهم وأجورهم وتحريم ظلمهم.

**ثالثاً:** إن في عمل النقابات تجسيدا لمبدأ التعاون على الخير، وهو ما أمر به الله تعالى فقال: ﴿وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ﴾ (سورة المائدة: 2)، والمهم في الأمر أن تكون وسائل النقابات ومقاصدها مشروعة في الإسلام، وإلا كانت من التحزب على الباطل وبالباطل، وهذا ما يذمه الإسلام ويحذر منه (عمل النقابات في ميزان الإسلام، مقال منشور على موقع الالكتروني الإسلام ويب بتاريخ 2006/9/4، تاريخ الدخول 2024/7/5، الساعة العاشرة مساءً).

أما في القوانين فتعتبر حرية تأسيس النقابات من الحقوق الأساسية التي نصت عليها القوانين الدولية، فهي من الحقوق المصاحبة لحق الانضمام إلى المجموعات، وحق التجمع والتحالف مع الآخرين للدفاع عن المصالح المشتركة (احميدة، وشطناوي، 2019، ص25).

يهدف القانون الأساسي الفلسطيني المعدل للعام 2003 من خلال النصوص المتعلقة بحق تشكيل النقابات إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وضمان حقوق العمال والموظفين، وكان من أهم مبادئه العمل على حماية حقوق العمال والموظفين من خلال تشكيل النقابات المهنية، وقد نصت المادة (25) منه على الحق في التنظيم النقابي، وأوضحت ذلك أيضاً نص المادة (26) منه بتشكيل النقابات يتم وفقاً للقانون، لذلك عرف الفقه القانوني بالنقابة بأنها: "منظمة دائمة ديمقراطية ومستقلة ينشئها ويديرها موظفيها للدفاع عن مصالحهم وتحسين شروط عملهم ورفع مستوى معيشتهم والتأثير في أوضاع مجتمعهم (علال، وليلى، 2021، ص441)، وتكون لها شخصية معنوية عامة وكذلك استقلال مالي وإداري.

كما عرف قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م في المادة (1) النقابة بانها " أي تنظيم مهني يشكل وفقاً للقانون (قانون النقابات)".

وضع الدستور المصري للعام 2014م والمعدل لعام 2019م نصاً دستورياً حول انشاء النقابات، فقد نصت المادة (77) منه على ذلك بأن: " ينظم القانون إنشاء النقابات المهنية وإدارتها على أساس ديمقراطي، ويكفل استقلالها ويحدد مواردها، وطريقة قيد أعضائها، ومساءلتهم عن سلوكهم في ممارسة نشاطهم المهني، وفقاً لمواثيق الشرف الأخلاقية والمهنية، ولا تتشأ لتنظيم المهنة سوى نقابة واحدة، ولا يجوز فرض الحراسة عليها أو تدخل الجهات الإدارية في شئونها، كما لا يجوز حل مجالس إدارتها إلا بحكم قضائي، ويؤخذ رأياً في مشروعات القوانين المتعلقة بها"، وقد صدر بخصوص ذلك قانون المنظمات النقابية العمالية وحماية حق التنظيم النقابي رقم 213 لسنة 2017، وقد نصت المادة الثانية منه على أن: " ... تسري أحكام هذا القانون على: 1- العاملين المدنيين بوحدة الجهاز الإداري للدولة من وزارات ومصالح وأجهزة لها موازنات خاصة ...".

وعليه فقد عُرِفَت النقابة بأنها كل جماعة ذات تنظيم مستمر، لمدة معينة، تتألف من أشخاص لا يقل عددهم عن عشرة، أو من أشخاص اعتباريين، بغرض غير الحصول على الربح المادي (الأصيمع، 2019، ص303)، فالنقابة المهنية هي جمعية أو مؤسسة قائمة على أساس التعاون أو الإصلاح بين الموظفين والحكومة (يانيا، وآخرون، مرجع سابق، ص64)، وذلك انطلاقاً من وقوله تعالى: ﴿ لَا خَيْرَ فِي كَثِيرٍ مِنْ نَجْوَاهُمْ إِلَّا مَنْ أَمَرَ بِصَدَقَةٍ أَوْ مَعْرُوفٍ أَوْ إِصْلَاحٍ بَيْنَ النَّاسِ وَمَنْ يَفْعَلْ ذَلِكَ ابْتِغَاءَ مَرْضَاةِ اللَّهِ فَسَوْفَ نُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا ﴾، (سورة النساء : 114).

إن طبيعة نشاط النقابات يلعب دوراً أساسياً في الدفاع عن حقوق الموظفين والعاملين في وزارة التربية والتعليم وتحسين ظروفهم وأصبح لها اليوم دوراً أكبر في المجتمع وعلى المستويات الاقتصادية والسياسية، فأن الدور الذي تلعبه النقابات يرتبط بالنظام السياسي السائد وبحجم الحريات

الديمقراطية والنقابية المتوفرة فمن هنا تتحدد قوة وضعف النقابات، فإن هذا الدور الذي تلعبه النقابات في حياة الفرد والمجتمع دفع المجتمع الدولي إلى تبني الحق في قيامها وذلك من أجل تحسن ظروف المعيشة للأعضاء وتعزيز الحياة الديمقراطية (يحيى، 2020، ص28).

وقد تم الإعلان عن تأسيس نقابة العاملين في الوظيفة العمومية بتاريخ 9/12/2002، وتم إعداد نظام داخلي لها وتشكيل لجنة تأسيسية لإقرار ذلك النظام، كما تم انتخاب 20 عضواً من أعضاء اللجنة التأسيسية ليكونوا الهيئة الإدارية للنقابة، وقد تم إيداع كامل الملف الخاص بعملية التأسيس والنظام الداخلي للنقابة، وتفاصيل عملية انتخاب أعضاء الهيئة الإدارية لدى وزارة العمل، ولم تحصل النقابة على ترخيص رسمي حتى اليوم لأسباب تتعلق بعدم وجود قانون نقابات يتم على أساسه منح الترخيص، وقد استندت النقابة في ممارسة عملها كمثل نقابي للموظفين العموميين للقانون الأساسي الفلسطيني على المادتين 25 و26 من القانون الأساسي الفلسطيني التي تناولت ضمان حق تشكيل النقابات والجمعيات، ولم تحصل النقابة على رد سلبى أو إيجابى من طرف وزارة العمل (الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين، الفترة من نهاية آب- الى منتصف تشرين الثاني 2006م، فريق العمل المحامي معين البرغوثي، <https://www.ichr.ps/>، ص26).

فقد أصدرت محكمة العدل العليا بتاريخ 2016/4/11 قرارها في القضية رقم 2015/1 والقاضي برد الدعوى حيث كان المستدعون قد تقدموا بهذه الدعوى للطعن في قرار مجلس الوزراء رقم (50/24/17م.و.ر.ح) للعام 2014 الصادر بتاريخ 2014/11/11 والقاضي باعتبار نقابة العاملين في الوظيفة العمومية جسماً غير قانوني ولا وجود له من الناحية القانونية، وكذلك في البيان الصادر عن ديوان الرئاسة بتاريخ 2014/11/7 بالاستناد الى ما صدر عن اللجنة الرئاسية بتاريخ 2012/5/24 أيضاً الذي تضمن أن "ما يسمى بنقابة العاملين في الوظيفة العمومية ليست جسماً قانونياً ولم تنشأ بأي مسوغ قانوني على الاطلاق بالتالي لا وجود لها من الناحية القانونية" (حكم محكمة العدل العليا رقم 1 لسنة 2015 بتاريخ 2016/4/11م)، وهذا مخالف للمبادئ العامة الدولية لحرية التأسيس خصوصاً في مهنة التعليم.

وهذا ما نصت عليه المادة الثانية من الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية وكفالة حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948م على أنه: (للعمال وأصحاب العمال - بدون أي تمييز - الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها أو الانضمام إليها بدون حاجة إلى إذن سابق، وذلك فقط في حدود القواعد المعمول بها في هذه المنظمات) (احميدة، وشطناوي، 2019، ص27).

كما قامت محكمة العدل العليا في الدعوى المرفوعة من قبل أعضاء نقابة العاملين في دعوى رقم (2015/1) والمقدمة بتاريخ 2015/1/4م ضد قرار مجلس الوزراء الذي اعتبر فيه ان نقابة العاملين في الوظيفة العمومية جسماً غير قانوني ولا وجود لها من الناحية القانونية، برد الدعوى المستدعين لأنه النقابة يجب أن تستوفي كامل الإجراءات القانونية لتسجيلها وحصول الموافقة والمصادقة على وجودها وعلى قانون تشكيلها ونشر قانون تشكيلها في الوقائع الفلسطينية وذلك قبل أن تصبح لها الأهلية القانونية في الوجود على أرض الواقع وبالتالي فإن وجود عقد تأسيس ونظام داخلي للنقابة ومقر دائم وتقديم الطلبات إلى الجهات الرسمية من أجل تسجيلها رسمياً والإعلان عنها وحضور الاجتماعات مع الإدارة والمسؤولين في الحكومة والدوائر الرسمية واختيار المفوضين عنهم فإن ذلك ليس سوى مشروع إعداد وتجهيز وبداية تأسيس النقابة بمعنى أنه لن يكون للنقابة أي وجود قانوني إلا بعد الموافقة عليها بالتسجيل الرسمي وخروج هذا التسجيل إلى حيز الوجود أما قبل ذلك فإنه يشكل إجراءات وإعلان على وشك الوجود وليس وجود قانوني مبني على اليقين وعلى وجود الاهلية القانونية.

حيث يأمل الباحث من المحكمة عند لجوء الحكومة إليها بطلب وقف الاضراب أن تحقق التوازن بين مطالبه الموظفين بحقوقهم وبين مطالبه الحكومة بوقف الاضراب، من خلال دعوت الطرفين الى إيجاد حل سلمي من خلال الوساطة بين الطرفين (الوساطة القضائية) يحقق المصلحة العامة بالإضافة لضمان استقرار عمل المرفق العام. ويتطلب تحقيق هذا التوازن القيام بدور فعال من قبل المحكمة في الحوار والتفاهم بين الطرفين من خلال الوساطة، بالإضافة إلى دور الحكومات والمنظمات الدولية في دعم شرعية الإضرابات وتشكيل النقابات كوسيلة لتعزيز حقوق الموظفين بطريقة متوازنة ومنصفة.

## المبحث الثاني: أشكال الاضراب وأركانه

نتناول هذا المبحث من خلال مطلبين، فيتناول المطلب الأول منه اشكال الإضراب، وفي المطلب الثاني نبين عناصر الإضراب على النحو الآتي:

### المطلب الأول: أشكال الاضراب

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

### الفرع الأول: الإضراب الوظيفي

ويتمثل هذا الاضراب بمجموعة من الأشكال وهي:

#### أولاً: الاضراب التقليدي العادي:

وهو اكثر اشكال الاضراب انتشاراً، ويقصد به امتناع الموظفين عن أداء العمل بشكل جماعي ومدير، ويعد هذا الإضراب الأكثر توافقاً مع مقصود المشرع من خلال منح الموظفين حق الإضراب، والأكثر تلائماً مع ظروف الموظفين وعلاقتهم بالجهات التابعة لها، فيكون هذا الإضراب بطريقة منظمة ومدروسة مسبقاً، وفيه لا يأتي الموظفين إلى مكان عملهم إلا بعد تنفيذ مطالبهم، وغالباً ما يكون تنفيذ هذا الإضراب بإشراف النقابات أو الاتحادات التي تنفذ كافة الوسائل الممكنة من اجل مراعاة الظروف الاقتصادية الملائمة للقطاع، ( الحاج احمد، 2018، ص15)، مع الأخذ بعين الاعتبار لوازم نجاح الإضراب، وما يحقق أهدافه دون الإضرار بالمصالح المطلوب تحقيقها ودرء المفساد ومنع وقوعها، كالمصالح التي تراعي الظروف الاقتصادية العامة أو المتعلقة بالقطاعات المضربة، ومتابعة مخزون الإنتاج بالنسبة للطلب والقدرات المالية للعمل كتاريخ الوفاء بالأجور أو تحسين ظروف العمل، والإجراءات التي تضمن استمرار خدمات الأمن وتشكيل لجان الطوارئ، ومراعية درء المفساد المتمثلة بمنع قيام عمال القطاع الخاص محل العمال المضربين في القطاع العام، بقصد الحفاظ على مناصبهم من جهة، ولدعم حركة الاحتجاج الحاصلة من جهة أخرى، وكل ذلك من أجل بلوغ الهدف المقصود من الإضراب والامتناع ( الاحمد، أبو مارية، 2012، ص1299).

وبالنسبة لممارسة الإضراب التقليدي في فلسطين فقد تمت ممارسته من قبل العديد من القطاعات الفلسطينية، فقد بدأ قطاع الموظفين العموميين في السلطة الوطنية الفلسطينية إضراباً شاملاً ومفتوحاً عن العمل بتاريخ 2006/9/2م، وبقي هذا الإضراب في العديد من قطاعاته مستمراً إلى ما بعد نهاية عام 2006م، وهو أطول إضراب يخوضه الموظفون العموميون منذ نشأة السلطة الوطنية الفلسطينية في عام 1993م، وقد قادت الإضراب ثلاث نقابات تمثل مختلف فئات الموظفين وهي: نقابة الموظفين العموميين واتحاد المعلمين، واتحاد نقابات المهن الصحية (بشناق، والداهوك، 2019، ص 389).

وجاء هذا الإضراب بعد انقطاع رواتب الموظفين العموميين لفترة قاربت ستة أشهر نتيجة ضعف القدرات المالية للسلطة الفلسطينية، وخلو خزينتها من الأموال الكافية لسد رواتب ما يقارب 165 ألف موظف عمومي مدني وعسكري، وعدم وجود الإمكانيات الكافية لرفد هذه الخزينة بالأموال بسبب الحصار الاقتصادي والمالي المفروض على السلطة الفلسطينية من سلطات الاحتلال الإسرائيلي والمجتمع الدولي، والذي جاء بعد نجاح حركة حماس في الانتخابات التشريعية التي جرت بتاريخ 25/1/2006، (البرغوثي، ومعين، ص 5).

### ثانياً: الإضراب الدائري أو الغلق:

ويسمى هذا الإضراب أيضاً بالإضراب المتتابع، وذلك لانتقاله من قسم إلى آخر؛ ويتمثل هذا الإضراب عندما يتوقف أحد أقسام المؤسسة عن العمل لمدة معينة ثم يعودون إلى عملهم على أن يواصل قسم آخر التوقف عن العمل ثم يعودون، ويبدأ قسم ثالث بالتوقف عن العمل وهكذا بعد استعادة الفئة الأولى مصالحها لأجل المحافظة على استمرارية الإضراب، ولا تضرب كل الفئات مرة واحدة، ويسمح لهذا النوع من الإضراب في القطاع الخاص وغير مسموح به في القطاع العام لأنه يؤدي إلى الاضرار بسير المرفق العام؛ وفي حال قام الموظفون في القطاع العام بهذا النوع يعرضون أنفسهم للمساءلة التأديبية التي قد تصل إلى حد الفصل (التائب، 2022م، ص 197)، وهذا وقد نظم المشرع الفرنسي بمقتضى قانون 31 يوليو 1963 اضراب العاملين في المرافق العامة والقانون الصادر في 17 يوليو 1978م والقانون الصادر بتاريخ 25 يوليو 1985م اللذان اضافة بعض الاحكام بشأن العاملين في المرافق العامة، والقانون رقم 68 لسنة 2007م اعتبر ان الاضراب غير مشروع لدى القطاع العام (المادة (4/2512) من المرسوم رقم (329) لسنة 2007م).

وهذه الصورة من صور الإضراب لا يمكن تصورها في إضراب جماعي لكافة اقسام المرفق العام ولجميع العاملين فيها مرة واحدة، وإنما تكون بالتناوب بأن يضرب موظفي قسم واحد من المرفق



مع استمرار العمل في الأقسام الأخرى ( الخفاجي، ص20)، وهذا النوع من الإضراب يتطلب انسجاماً وتخطيطاً محكماً حيث يتم فيه تحديد لتدرج مختلف وحدات العمل في المرفق من جهة، وفي تحديد توقيت مضبوط للإضراب المبرمج، فهذا الإضراب لا يوقف تماماً نشاط المرفق، وهذا ما جعل الإضراب الدائري ممنوعاً في القطاع العام (حسن، صلاح علي، 2012م، ص45)، فالإضراب الدائري يتم دون شل حركات النشاط المختلفة في المؤسسة، وهو في نفس الوقت تمهيداً لتهيئة الموظفين للانقطاع التام عن العمل، وهو الأكثر ضرراً من الانقطاع الجماعي عنه، (دباخ، والأخضري، 2015م، ص37).

ويرى الباحث ان هذا النوع من الاضراب قد يحقق توازن بين مطالبة الموظفين بحقوقهم وبين تقديم الخدمات للمواطنين، من خلال قيام الموظفون بتقديم الحد الأدنى من الخدمات للمواطنين من الرعاية الصحية والتعليم والنقل والبنية التحتية والأمن والسلامة العامة، وتعد هذه الخدمات بمثابة حقوق أساسية للمواطنين وضرورية لضمان حياة كريمة وازدهار المجتمع، وان عدم تأمين استمرارية تقديم هذه الخدمات يعتبر أمراً خطيراً يؤدي الى عدم تحقيق استقرار اجتماعي واقتصادي دائم.

وللإضراب الدائري صورتان هما:

#### الصورة الأولى: الإضراب الأفقي:

هذا النوع من الاضراب يتمثل في توقف أحد أقسام المنشأة أو أحد قطاعات الإنتاج بها ثم يعود عمال هذا القسم للعمل ويتوقف عمال قسم أو قطاع آخر، وفي هذه الصورة يترتب على توقف أحد الأقسام تأثير باقي الأقسام في المشروع (أبو عمرو، 2005م، ص359).

وهذا يؤدي القيام به في أحد أقسام المرفق الى شلل أعمال بقية الأقسام الأخرى أو إعاقتها، كما تنتج موظفي شبكات التذاكر بمترو الأنفاق أو محطات السكك الحديدية عن العمل، أو توقف السائقين في هذه المرافق عن العمل رغم استمرار العمل في باقي الأقسام، (المحاميد، والخليلة، 2015، ص49)

#### الصورة الثانية: الإضراب الرأسي:

يقوم هذا النوع بتوقف مجموعة من الموظفين في قسم معين عن العمل ثم تعود إلى عملها، بحيث تقوم مجموعة ثانية في نفس القسم بالتوقف عن العمل حتى يشمل التوقف كافة الموظفين في ذلك القسم دون أن يكون لهذا التوقف أي تأثير بارز على باقي الأقسام، بمعنى أن توقف العمل في أحد الأقسام لا يكون له تأثير على عمل باقي أنشطة المؤسسة (الفاعور، ص25).

ويؤدي هذا الاضراب عادةً إلى خسائر فادحة، ولهذا يطلق عليه الفقه مصطلح حرب الاستنزاف المرهقة، نظراً لآثارها السيئة على المؤسسة مما يجرمها من القدرة على الاستمرار في عملها والمنافسة مع باقي المؤسسات المماثلة (أبو عمرو، 2005م، ص359).

وطبق هذا النوع من الاضراب مرات عديدة في فلسطين وخصوصاً في قطاع الصحة، ومن ذلك في تاريخ 2011/7/28م قام العاملون في وزارة الصحة في الضفة الغربية باتخاذ بعض الإجراءات لاستمرار إضراب دعت إليه نقابة الأطباء منها: الاعتصام أمام المستشفيات من بعد الساعة الحادية عشر، وتوقيف العمل في العيادات الخارجية، بالإضافة إلى توقيف العمليات التي من الممكن أن تؤثر ولا تؤثر على حياة المواطنين، وتوقف مستودعات الأدوية واللوازم والصيانة والمختبرات المركزية، واستنثي من الإضراب موظفي أقسام الأمراض المزمنة مثل السرطان والفشل الكلوي والتلاسيما، والولادة (بشناق، والداهوك، 2019، ص390).

#### ثالثاً: الإضراب البطيء أو المتستر:

يستند هذا الإضراب على فكرة الإبطاء في العمل مما يترتب عليه التخفيض أو التقليل من وتيرة الإنتاج في انجاز العمل، ويكون وفق مخطط معين، ودون التوقف التام عن العمل، أي أن المستخدمين والموظفين يتواجدون في مكان العمل ويؤدون عملهم ولكن بشكل بطيء، بحيث يؤخر ويخفض في انجاز المعاملات عن حالته الطبيعية، والإبطاء في أداء العمل على شكلين: إما أن يكون تكاسلاً في الأداء أو يكون تنفيذ العمل بدقة متناهية مما يؤدي ذلك إلى تكديس المعاملات، وبهذه الصورة يتم التوقف عن العمل بطريقة مستترة، ويعتبر هذا النوع من الإضراب أقل فاعلية لتحقيق المطالب المرجوة، إلا أنه يتم اللجوء إليه عند عدم جواز القيام بالإضراب أو وجود ما يقيده، (الحاج احمد، 2018، ص16).

ولتجنب الأضرار التي قد تتجم عن هذا النوع من الإضراب غالباً ما تبرم اتفاقيات بين الإدارة المستخدمة والموظفين تحدد بمقتضاها نسبة معينة لتخفيض المردود أو الإنتاجية لا يمكن تجاوزها، غير أن هذا النوع من الإضراب يعد حالياً أكثر ندرة لأنه يبدو أقل فاعلية لتحقيق المطالب، (دباخ، 2015، ص37).

#### رابعاً: الإضراب قصير المدة والمتكرر:

يمتاز هذا النوع من الاضراب بقصر مدته وعدد مرات اللجوء إليه من أجل تحقيق المطالب المهنية، ففي هذا النوع من الاضراب يتوقف العاملون بشكل جماعي عن أداء العمل لمدة وجيزة كنصف ساعة مثلاً ولكن بشكل متكرر ومتعاقب. (عبد، 2007، ص332).

ويتميز هذا النوع بأن الموظفين يبقوا متواجدين في مكان العمل وزمانه، ويقومون بالعمل المعتاد ولكنهم يتوقفون تماماً لفترات وجيزة خلال ساعات العمل بذات اليوم وبشكل متقطع بهدف إثارة الانتباه لمطالبهم، وعلى عزمهم باللجوء الى الاضراب الكامل ما لم يتم تحقيق هذه المطالب، ويشكل هذا النوع خطورة على سير العمل كونه يؤدي إلى اضطرابات في العمليات الانتاجية، ويتعارض مع مبدأ سير المرافق العامة بانتظام واضطراد، وعلى مشروعية هذا النوع من الإضراب، فهناك من يعتبره غير قانوني وتعسفي، وبالتالي لا يعتبرونه شكلاً من أشكال الإضراب، لكن في السنوات الأخيرة أصبحت هذه الإضرابات قانونية إلا في حالة القيام بالتخريب، فهذا النوع من الإضراب يتم بسيطرة العامل المضرب على مكان عمله، بينما يتمتع العامل غير المضرب عن ذلك، لهذا يحتاج هذا الاضراب إلى إحكام ودقة مدروسين مسبقاً فيما يتعلق بفترات الانقطاع ومدته (البريك، 2022، ص532).

والملاحظ أن الإضراب القصير المدة المتكرر لا يؤثر على حرية العمل بالنسبة للعمال غير المضربين، وتختلف تلك الصورة عن الإضراب البطيء من حيث إن العمال المضربين يؤدون عملهم بذات المعدل المعتاد دون إبطاء، وإن كانوا يتوقفون عن العمل كلياً بعض الوقت لجذب انتباه جهة الإدارة (المحمودي، 1437هـ - 2015م، ص37).

وتطبيقاً على الإضراب قصير المدة أو المتكرر في فلسطين، فقد تمت ممارسته عندما أعلن حراك المعلمين عن إضراب جزئي تحذيري مع افتتاح العام الدراسي الجديد عام 2023م، وكان ذلك عبر إعطاء ثلاث حصص مدرسية فقط ثم المغادرة من مكان العمل ولجميع المراحل التعليمية، وذلك احتجاجاً على عدم تلبية الحكومة لمطالبهم وتأخر صرف الراتب الكامل عن شهر أيلول من ذلك العام، مع جدولة المستحقات المتأخرة ضمن جدول زمني محدد وإضافة العلاوات المتفق عليها مع الحكومة (حراك المعلمين الموحد 2022م بيان صادر الجمعة بتاريخ 2023/8/18م)

ان الأجر - الراتب - كأحد حقوق للموظف فطالما قام بعمله بجد واجتهاد وندلل على ذلك ما ورد في قول الرسول ﷺ: "أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه"، (سنن ابن ماجه، كتاب الرهون، 817/2)، وعليه فلا يبخس الموظف حقه، وألا يؤخر اعطاءه إياه بعد انتهاء عمله، فأى خلل يحدث للموظف في حقوقه الوظيفية يؤدي إلى اعتراضات واضرابات وله حق التعويض إذا أصابه ضرر (الحليمي، ص 28).

#### خامساً: الإضراب مع احتلال أماكن العمل (اضراب الجلوس):

يتمثل هذا النوع في قيام العمال المضربين باحتلال أماكن العمل ومنع الموظفين غير المضربين من الدخول إلى أماكن عملهم، وقد يكون الاحتلال لأماكن العمل التي يتواجد فيها الإنتاج فقط، أو الأماكن غير اللازمة لسير العمل مثل صالات الطعام أو بعض المرافق وقد يكون احتلالاً لكافة أماكن العمل.

ويُعد إقدام الموظفين المضربين على احتلال أماكن العمل عرضة للمخاطر وإثارة للمسؤولية ضدهم، خاصة إذا رافقه أعمال التخريب وتكسير آلات ومعدات العمل أو سرقتها، مما قد يؤدي إلى وقوع العنف بين الطرفين (الجبالي، 2014، ص30)، مما يثير المشاكل بين الفريقين الفريق المضرب وغير المضرب، وهذه الصورة من الإضراب تمس حرية الموظفين غير المضربين مما قد يضطر لإخلاء هذه الأماكن عن طريق القضاء، وعن طريق طرد المعترضين، وكذلك فإن هذا النوع من الإضراب يسمح بتظافر الجهود بين المضربين لأنهم سوف يجتمعون بأعداد كبيرة في مكان العمل بدلاً من الجلوس في بيوتهم (فراج، 2013، ص1478).

أما بشأن مشروعية هذا النوع من أنواع الإضراب فقد انقسم الفقه إلى مؤيد ومعارض له، فمنهم من قال إنه مشروع، وأسند رأيه إلى أنه صورة من صور الإضراب، والخلاف هو في الدرجة وليس في الطبيعة، بالإضافة إلى توافر كافة عناصر الإضراب في هذا النوع، والبعض الآخر قال بعدم المشروعية، فقد بنى رأيه على أن هذا الإضراب يلحق ضرراً جسيماً بصاحب العمل، وذلك على أساس أن احتلال أماكن العمل يمثل اعتداء صارخاً على بعض الحقوق الأخرى كحق الملكية، وحق العمل لبقية العمال غير المضربين (الحاج احمد، 2018، ص17).

وذهب مجلس الدولة الفرنسي إلى عدم مشروعية الاضرابات التي تترافق مع احتلال أو تخريب لمكان العمل (الصنديد، ص 201).

يرى الباحث أن هذا النوع من الإضراب إذا كان احتلالاً لأماكن العمل بصفة مؤقتة ولا يعوق عمل الجهة ولا عمل الموظفين غير المضربين، ولا يحظر أي نشاط مادي فإنه يعد من قبيل الإضراب المشروع، أما إذا تم باحتلال مكان العمل بصفة دائمة سواء كان أثناء ساعات العمل أو خارجها، وبصورة تمنع الجهة ذاتها والموظفين غير المضربين عن قيامهم بأعمالهم، بحيث يصبح الإضراب عقبة مادية أمامهم، لذلك يصبح الإضراب غير مشروع ففيه اعتداء على حرية الموظفين غير المضربين، ويؤدي إلى تعطيل تام لعمل الجهة.

## سادساً: الإضراب المفاجئ.

هو الإضراب الذي يتم اللجوء إليه من قبل الموظفين لفرض أمر واقع على الإدارة من القطاعين العمومي والخاص، والإضراب المفاجئ هو التوقف عن أداء العمل دون سابق إنذار أو إخطارٍ مُسبق من قبل الموظفين ( بييم، 2022م، ص35).

وهو الذي يقوم به الموظفين دون أن تشعر به الإدارة أو صاحب العمل، وهذا النوع من الإضراب نجده كثير الاستخدام في القطاع الخاص، خلافاً لما يحدث في القطاع العام (دياب، 2020، ص13)، ففي هذه الصورة لا يوجه العمال أي إخطار للجهة الإدارية بما يثبت اتجاه نيتهم للبدء في الإضراب (الحاج احمد، 2018، ص18).

ولا يخفى ما لهذا النوع من الاضراب من نتائج خطيرة بسبب عنصر المفاجأة، وتأثيرها السلبي في اعاقاة المرفق العام عن أداء رسالته، وعلى هذا الاساس حرمت بعض القوانين الاستقالة الجماعية أو ترك العمل نهائياً بدون اخطار الإدارة لاتحاديها او لتوافقها مع ذلك النوع من الاضراب من حيث النتيجة، وهي عرقلة سير المرفق العام بصورة مفاجئة (أمين، 2016، ص14).

لذلك يعد هذا النوع من أخطر صور الإضراب التي تتضمن تعسفاً في استعمال هذا الحق، وهذا النوع يشكل خطورة على الأجهزة الإدارية وعلى المرفق العام، وفيه مخالفة للقواعد المنظمة للإضراب كحق مهني، فيعد غير مشروع ويعرض الموظف المشارك فيه للمساءلة الجنائية (البشير، 2019، ص150)، ولكن يشترط في الإضراب من الناحية القانونية أن يحدث بعد إخطار جهة العمل او المرفق العام حتى تستطيع الإدارة الدراسة عن حل ودي دون حدوث الإضراب.

وقد قضى مجلس الدولة الفرنسي بعدم مشروعية الإضراب المفاجئ، وذلك في حكمه الصادر بتاريخ 1984/10/31م في قضية الفيدرالية الوطنية للنقابات الحرة للبريد والمواصلات (الحاج احمد، 2018، ص18).

## سابعاً: إضراب التضامن:

يقصد بإضراب التضامن، الإضراب الذي تقوم به مؤسسة أو عدة مؤسسات وذلك ليس لدعم مطالب مهنية تهم القائمين به من الموظفين مباشرة، ولكن لدعم موظفي مؤسسة أو عدة مؤسسات أخرى - يوجدون في حالة إضراب - ومساندة مطالبهم المهنية، أي أنهم يدافعون بالتضامن عن مصالح الآخرين، وهو ما يثير مسألة مدى مشروعية الإضراب التضامني (إدريسي، 2009، ص120).

فالمضربين لا ينتمون إلى نفس الجهة المستخدمة أو الادارية، ولا تربطهم مصالح مشتركة مباشرة، ورغم الانعكاسات الهامة التي يربتها هذا النوع من الاضراب كسيادة روح الإضراب، وتفعيلها بين الموظفين وفعالية موقفهم مما يجعل الجهة الادارية أو الهيئة المستخدمة أكثر استجابة إلى مطالب المضربين، ويقتصر على تحقيق مصلحة معنوية أو ادبية للمتضامنين، إلا أن هذا الإضراب يشكل إضراباً غير مشروعاً (سليم، 2021، ص120).

لم يمنع الشرع هذا النوع من الاضراب طالما ان النتيجة منه تكون مشروعة، فقد روي أن الإمام علي رضي الله عنه لم يكن يمنع المظاهرات والإضرابات، حيث إنه اتفق في زمانه أن أغلق أهل الكوفة الدكاكين، حيث حكم بحكم لم يرضوا به، وفي مرة أخرى حيث عزل قاضياً لم يرضَ بعض أهل الكوفة بعزله، خرجوا في تظاهرة، والإمام لم يتعرض لهم بسوء، وإنما تركهم وشأنهم بعد أن نصحهم (الشيرازي، السبيل الى انهاض المسلمين، 466).

#### ثامناً: الإضراب الإداري (الوظيفي):

هو امتناع الموظفين والعاملين في المرافق العامة عن أداء واجبات أو أعمال وظائفهم بصفة مؤقتة تعبيراً عن عدم الرضا عن أمر معين وذلك لتحقيق مطالب مهنية، وقد يكون الامتناع كلياً أو جزئياً عن العمل مثل امتناع الأطباء عن ملئ الأوراق الإدارية المطلوبة عن معالجتهم للمرضى (الحاج احمد، 2018، ص25).

#### الفرع الثاني: الإضراب السياسي:

وهو أخطر اشكال الاضراب، حين يمارس من قبل العمال أو الموظفين احتجاجاً على سياسة الحكومة أو الدولة، سواء فيما يتعلق بالتنظيم العمالي أو تلك المتعلقة بموظفي الادارة العامة، اي انه يمارس ضد سياسة معينة تتبعها الحكومة أو الاحزاب المكونة لها وصراعاتها فيما بينها، فان الهدف من هذا النوع من الاضراب ليس تحقيق الاهداف المهنية، لذلك يعد امراً غير مشروع وفق راي الغالبية من الفقه (أمين، والشواني، ص14، أبو عمرو، مصطفى، 2009م، ص 103)، فالأصل يكون هدف الاضراب مهني سياسي فانه يعد امراً مشروعاً، وذلك بسبب صعوبة التمييز بين المطالب المهنية والسياسية حينها (سعيان، 2010م، ص355).

ومن مراجعتي لما ورد في كتب الفقه الاسلامي نجد ان هذا النوع مشروعاً اذا اريد منه تغيير منكر، وتغيير في سلوك الناس فقد ذكر ابن الجوزي في المنتظم، قال: (واجتمع في يوم الخميس رابع عشر المحرم خلق كثير من الحربية، والنصرية، وشارع دار الرقيق، وباب البصرة، والقلائين، ونهر طابق، بعد أن أغلقوا دكاكينهم، وقصدوا دار الخلافة وبين أيديهم الدعاة والقراء وهم يلعنون

أهل الكرخ - أي منكرون لبدعة إظهار شتم الصحابة التي وقعت من أهل الكرخ - اجتمعوا وازدحموا على باب الغربية، وتكلموا من غير تحفظ في القول، فراسلهم الخليفة ببعض الخدم، أننا قد أنكرنا ما أنكرتم، وتقدمنا، بأن لا يقع معاودة، فانصرفوا) (ابن الجوزي، المنتظم، 240/8)، ووجه الدلالة: ففي الاحتجاج وإغلاق الدكاكين والتوجه إلى الخليفة، وذلك لتغيير المنكر ممارسة لنوع من الإضراب (الحليمي، لؤي، 2010م، ص 23).

إن الإضراب السياسي يختلف عن الإضراب المهني في ثلاثة خصائص: أولهما: ان الإضراب السياسي لا يقوم ضد رب العمل أو المرفق العام، وذلك بسبب عدم قدرة الأخير على تلبية مطالب العمال او الموظفين المضربون عن العمل وذلك لأنه ليس من صلاحياته، والغرض منه هو توليد ضغط على الحكومة بمراجعة سياسات معينة أو انتهاج سياسات جديدة، وثانيهما هو: ان للمضربين السياسيين موقف سلبي بخصوص المطالب المحددة، حيث ليس لهم على الأغلب مطالب معينة قابلة للتفاوض، بل هي بمثابة احتجاج على سياسات الدولة دون تقديم مطالب محددة بعينها، وثالثهما: فان المضرب السياسي يتعامل مع الاحتجاج بصفته مواطناً لهذه الدولة وليس بصفته المهنية فقط، وأن لهذا النوع اشكالاً منها ما هو ذات مطالب سياسية خالصة أو ذات مطالب مهنية سياسية أو ذات مطالب مهنية اقتصادية، ولتحديد نوعية المطالب ومن ثم تميز السياسية منها، فإن القضاء الفرنسي قد وضع معياراً للتمييز بين المطالب الرئيسية والمطالب غير الرئيسية المهنية منها والسياسية، فيصنع الإضراب بالمشروعية اذا كانت المطالب المهنية أكثر من السياسية، والعكس صحيح، ويطالب بهما العاملين في مرافق الدولة بتبليتها لهم، ولأجل ذلك يمارسون الضغط على الإدارة بهدف الاستجابة لها، وأن سبب التجاء هما اليه هو نتيجة عوامل عديدة منها ما يتعلق بكثرة تدخلات الإدارة في القطاع الاقتصادي وزيادة وعي المواطنين بخصوص المشاركة السياسية في الحياة العامة (شين، 2021م، ص104).

ورغم ذلك، يمكن ملاحظة تداخل بين الإضراب السياسي والإضراب المهني، وذلك من حيث مشاركة الموظفين العموميين في الإضراب السياسي واستغلاله لتحقيق مطالب مهنية، أو العكس من ذلك، كاستغلال الإضراب المهني لتحقيق غايات وأهداف سياسية غير مرتبطة بالمطالبات المهنية المعني بها الإضراب المهني، بحيث يشارك الموظف العام في الإضراب بصفته المهنية إضافة إلى صفته كمواطن، ويتجلى التداخل بين الإضراب المهني والسياسي في أدق صورته في حالة كون الإضراب السياسي منصب على النهج السياسي الاقتصادي للسلطة العامة في الدولة، نظراً لحتمية تعلق هذا النهج السياسي بالحقوق والمزايا المالية للموظف العام(عليات، 2019، ص36)، ويطلق على هذا النوع من الإضراب السلمي.

أما بخصوص مشروعية هذا الإضراب- نتناول تفصيل المشروعية لاحقاً بمبحث مستقل - فإن غالبية الفقه تذهب إلى عدم مشروعيته كونه يعد وسيلة ضارة بصاحب العمل، كما أنه يتعارض مع مبدأ التزام النقابات بالحياد السياسي إذا ما شاركت في الإضراب السياسي وتنظيمه، فضلاً عن وجود وسائل أخرى مشروعاً للتعبير عن الرأي غير الإضراب السياسي، وكما أن الدستور في كل دولة هو الذي يحدد اختصاصات الحكومة، ويعين الوسائل اللازمة للرقابة عليها في تنفيذ الاختصاصات، وينظم وسائل الاعتراض على سياسات الدولة، فإذا كان من بين هذه الوسائل حق الإضراب يكون الإضراب مشروعاً، أما عكس ذلك فإن الاعتراف بمشروعية الإضراب لمعارضة سياسة الحكومة يؤدي إلى إهدار القيمة الدستورية المخولة لها، ويذكر أن جانب قليل من الفقه قال بمشروعية هذا الإضراب ما لم يوجد نص تشريعي يحظره، فالقاعدة العامة هي ما لا يحظر في مجال الإضراب يكون مباحاً ومشروعاً (الحاج احمد، 2018، ص23).

وذهب إلى ذلك مجلس الدولة الفرنسي من خلال قراره المشهور بتاريخ 07 جويلية 1950م، والمسمى بقرار ديهين Dehaene باعتبار الاضرابات ذات الاهداف السياسية غير مشروعاً ولا يجوز تغليفها بمطالب مهنية (الصنديد، 2020م، 210، مروة، هيام، القانون الإداري الخاص، 2003م ص 301).

ويرى أن الأسباب السياسية التي لها آثار أو علاقة بظروف العمل، كالإضراب عن قرار سياسي متعلق برفع الأسعار، أو زيادة الضرائب على العمال أو تجميد التوظيف أو أي قرار سياسي أو استراتيجية سياسية تمس عالم العمل أو تؤثر عليه بصورة مباشرة أو غير مباشرة، كل ذلك يعد أسباباً مشروعاً (عبدالسلام وحجر، 2017م، ص 158).

ويرى الباحث أن الاضراب سلاح ذو حدين؛ فهو يمثل وسيلة لمطالبة الموظفين بحقوقهم متى كانت مشروعاً، إلا أن هذا الحق عند إساءة استعماله قد يضر بمصلحة المواطن وبسير أداء المرافق العامة وظيفتها ومهامها، لذلك فإن ممارسته يجب أن تكون محاطة بمجموعة من القيود التي تكفل تقديم الخدمات المنوطة بالمرفق العام للمواطن فيحظر على الموظف العام القيام بالإضراب السياسي خاصة ما يعكسه ذلك من استغلال للمرافق العامة في تحقيق مطالبه السياسية، والتي تكون بعيدة بحسب الأصل عن مطالبه المهنية وينعكس ذلك على سير المرفق العام.

أما عن موقف الفقه الإسلامي حول الاضراب السياسي فغالبية الفقه يذهب إلى انه حرام شرعاً، ويرجعوا ذلك الى أسباب عدة منها: أنه ينتج عنه تعطيل مصالح الأمة لحساب فئة معينة، ولا يجوز بحال من الأحوال تعطيل مصالح المسلمين دون ضرورة؛ لأن الشرائع ما جاءت إلا من أجل



تحقيق المصالح ودرء المفاسد، كما أن هذا النوع من الإضرابات غالباً ما يصاحبها أعمال عنف وتخريب وفوضى وتمرد، ولذلك ممنوعة شرعاً؛ لأنها تدخل في باب الحرابة.

### المطلب الثاني: اركان حق الاضراب

إن إظهار الاحتجاج وعدم الرضا للمطالبة بالحقوق وتحقيق العدالة، يجب أن يتوفر فيه عدة عناصر مؤثرة لحسم الأثر الحاصل من قبيل الإضراب عن العمل، فالعنصر الأول هو العنصر المادي والعنصر الثاني هو العنصر المعنوي، فإن تخلف أي عنصر من هذه العناصر يؤدي الى انتفاء صفة الاضراب فهي تدور وجوداً وعملاً مع الاضراب (حمزه، أحمد عبد الرزاق، 2020م، ص537)، لذا سنوضح اولاً الركن المادي للأضراب:

#### الفرع الأول: الركن المادي للإضراب:

يمكن تقسيم الركن المادي للإضراب إلى ما يلي:

##### أولاً: التوقف عن العمل.

وهو امتناع الموظفين الجماعي لفترة زمنية معينة عن أداء العمل الملتزمين بأدائه سواء جاء هذا الالتزام بموجب نص قانوني أو بموجب شرط من شروط العقد، ويعد التوقف عن العمل الركن الجوهري للإضراب، ويجب أن يكون هناك توقف إرادي حقيقي عن العمل، كما يجب أن يكون هناك تعبير صريح عن الدخول في حالة الإضراب، ويأخذ التوقف عن العمل كتصرف مادي صورياً وأشكالاً متعددة، فالتوقف الكامل عن العمل مدة معينة يمثل الصورة التقليدية للإضراب، فهذا الموقف السلبي يعد دليلاً على بدء الإضراب وعنصره (أبو عمرو، مصطفى أحمد، 2009م).

وقد يقوم الإضراب على توقف العاملين في قطاع معين من المرفق، فيترتب عليه إصابة باقي القطاع بالشلل الجزئي، كما هو الحال في قيام الموظفين داخل الجامعة بالتوقف عن العمل وإغلاق مكاتبهم مع رفض التواصل مع الإدارة المختصة وعدم فتح مكاتبهم أمام المراجعين، فإن هذا الرفض يمثل إضراب إداري في المرافق العامة (العريفي، 2019، ص282)، حيث لا يشترط في التوقف عن العمل ان يكون هناك وقت محدد لساعات او دقائق محدودة (عبد السلام وحجر، 2017، ص158).

## ثانياً: أن يكون الامتناع عن العمل ملزماً قانونياً:

إن الامتناع الجماعي عن أداء عمل غير ملزم لا يعد إضراباً، فامتناع العاملين عن أداء العمل الإضافي الاختياري، أو في أيام الأعياد الرسمية لا يعد إضراباً ما لم يتعلق الأمر بمنشأة حيوية تستلزم بطبيعتها استمرار العمل أثناء العطلات الرسمية، إذ يعد التوقف في هذه الحالة إضراباً، وبناءً على ذلك فإن مجرد التوقف عن العمل لا يعني تحقق الإضراب في المرفق العام بمفهومه القانوني، بل يلزم أيضاً أن يكون التوقف عن العمل يتعلق بعمل ملزم سواءً أكان مصدر الإلزام هو القوانين أو اللوائح كما هو الحال بالنسبة للموظفين أو المستخدمين العموميين، أو عقد العمل بالنسبة للعاملين في المشروعات الخاصة ذات النفع العام، وكذلك لا يعد إضراباً أيضاً امتناع الموظفين غير المضربين عن أداء عمل زملائهم المشاركين في الإضراب خلال فترة ممارسة هذا الحق (غريبي، وحماس، 2023، ص468).

كما لا يعد إضراباً أيضاً توقف العاملين عن أداء العمل بموجب الموافقة الصريحة والضمنية للإدارة، أو التوقف الجماعي عن أداء العمل لسبب خارجي عن إرادة العاملين كانهيار التيار الكهربائي أو نفاذ المواد الأولية اللازمة للإنتاج كهربائي ... الخ، فالأمر في الفرض السابق لا يعدو أن يكون بمثابة الاستحالة المادية لأداء العمل وليس الإضراب، فالعمل في هذا الفرض غير موجود أصلاً حتى يتمتع العمال جماعياً عن القيام بأداء العمل المنوط بهم، كما أنه لا يعد من قبيل التوقف عن العمل، امتناع العاملين عن القيام بأعمال العاملين المضربين خلال فترة الإضراب، مادامت هذه الأعمال تدخل في نطاق الساعات الإضافية التي يمكن للسلطة القائمة على المرفق تكليف العاملين بالقيام بها (القطري، 2017، ص115)، كذلك انه لا يعد التوقف عن العمل بسبب حادث فجائي أو قوة قاهرة إضراباً إلا اذا تعلق الأمر بمنشأة حيوية (التائب، 2022، ص 195).

## ثالثاً: ان يكون التوقف عن العمل جماعياً.

إن الإضراب هو حق لكل موظف، فيحق للموظف ممارسة هذا الحق أو عدم ممارسته، إلا إنه عندما يقرر ممارسة هذا الحق، فيجب أن يمارسه في جماعة ولا يحق له أن يمارسه منفرداً، فالإضراب هو حق فردي يُمارس بصورة جماعية، فلا يجوز أن يتم الإضراب من قبل موظف واحد ولكن من قبل موظفين اثنين على الأقل (التهامي، 2019، ص423).

لذلك يكفي امتناع عدد من الموظفين عن العمل حتى يُشكل هذا الامتناع إضراباً سواءً أكان هؤلاء الموظفين في شكل نقابة، أم كانوا مجموعة واقعية، ولم يحدد العدد اللازم لتوافر صفة الجماعية في امتناعهم عن العمل، وقد اشتراط البعض لإضفاء صفة الجماعية على التوقف عن العمل أن

يكون التوقف صادر عن عدد معين من الموظفين، وبالتالي يكون توقفهم عن العمل يشكل إضراب (القطري، 2017، ص 119)، وقد أخذ قانون العقوبات المصري لعام 1937م وتعديلاته بالمعيار العددي في تحديده للإضراب المعاقب عليه جنائياً ثلاثة كحد أدنى (المادة 124 منه)، ولذلك اعتبرت محكمة النقض الفرنسية أن توقف أحد العمال عن العمل ليس بإضراب، وإنما هو انقطاع عن العمل، فلا يجوز للعامل ممارسة الإضراب منفرداً. (بلجبل، 2005، ص98)

فلا يمكن لأي موظف أن يقوم بالإضراب منفرداً، فإذا كانت هناك أية مطالب مهنية تستدعي الإضراب فيجب أن يقنع هذا الموظف البعض الآخر من الموظفين للانضمام معه حتى يعتبر التوقف عن العمل الذي يقوم به إضراب، ولكن استثناءً يجوز للعامل منفرداً أن يشترك في إضراب عام على مستوى الدولة، بأن كان الإضراب يخص العاملين في مجال معين، وهو الوحيد الذي يعمل في هذا المجال في هذه الدائرة، فرغم أنه الوحيد المتوقف عن العمل لدى رب العمل، إلا إن هذا يعد إضراباً، لأنه مشترك مع عمال آخرين في إضراب عام على مستوى الدولة، ولكن لا يشترط لوصف الامتناع عن العمل بأنه إضراب أن ينضم إليه معظم العمال، فانضمام مجموعة قليلة عن العمل لا يمنع من وصفه بالإضراب (التهامي، 2019م، ص423).

### الفرع الثاني: الركن المعنوي للإضراب.

لا يُعد التوقف الجماعي والكلي والمؤقت عن العمل إضراباً إلا إذا اتجهت إرادة الموظف إلى ذلك بعد تشاور وتدبر بينه وبين غيره من الموظفين بهدف تحقيق مطالب مهنية (الخرشة، 2016م، ص279)، ويتمثل هذا العنصر في وجود النية والإرادة للتوقف عن العمل بشكل جماعي وايضاً، ان يكون هذا العمل مدبراً:

#### أولاً: نية الإضراب:

لقد عرّف علماء الشريعة الإسلامية النية بمدلولها اللغوي، ومن هؤلاء الإمام النووي رحمه الله تعالى؛ حيث قال: " النية هي القصد إلى الشيء، والعزيمة على فعله"، ومنهم أيضاً الإمام القرافي الذي عرف النية بأنها: "هي قصد الإنسان بقلبه ما يريد به فعله ويكون التعبير عن الإرادة والرغبة في الإضراب بانصراف نية العاملين بالتوقف الجماعي عن العمل؛ من أجل تحقيق مطالب معينة"، وتتحقق هذه النية بانصراف إرادة التوقف إلى التحلل من تنفيذ شروط العقد، وذلك بامتناعهم عن أداء العمل المكلفين به ويُضاف إلى ذلك وجود اتفاق سابق أو لاحق بين العُمال لتحقيق مطالبهم، وهذا يعني القيام بالاتفاق وتدبير الإضراب، واتجاه هذه النية والتدبير إلى تحقيق مطالب مهنية ممكنة ومشروعة مثل تحسين شروط العمل أو تحسين الأجر (الأحمد، 2021م، ص243).

وطالما أن الإضراب تصرف قانوني؛ والتصرف القانوني هو اتجاه الإرادة إلى إحداث أثر قانوني، والأثر القانوني الذي يقصده الموظفون هو تعليق مؤقت للعمل في المرفق، فلذلك يشترط أولاً: أن تتوافر الإرادة لدى الموظفين، لأن معدوم الإرادة لا يمكن أن تصدر عنه إرادة يعتد بها القانون، فإذا وجدت الإرادة يجب أن تتجه إلى إحداث الأثر القانوني المتمثل بتعليق العمل مؤقتاً للمرفق، لهذا يرى جانب من الفقه بأنه يجب عدم الخلط بين السبب الدافع للإضراب وبين الهدف الذي يكمن في العمل على تحقيق مطالب مهنية (دياب، م2020م، ص8، وعبدالسلام، محمد وحجر، أيمن، 2017م، ص158).

#### ثانياً: التدبير المسبق للإضراب:

يعد التدبير المسبق من العناصر المعنوية للإضراب، وهذا ما بينه الفقه والقضاء من خلال التعريفات التي أوردها للإضراب، كما بين ذلك في النصوص التشريعية فمنها ما بينه قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1937م في المادة (1/124) منه والمعدلة بالقانون رقم 116 لسنة 1946 وبالقانون رقم 24 لسنة 1951م، في معرض تناولها للإضراب المحظور والمعاقب عليه جنائياً، فقررت أنه: " إذا ترك ثلاثة على الأقل من الموظفين أو المستخدمين العموميين عملهم ... أو امتنعوا عمداً عن تأدية واجب من واجبات وظيفتهم متفقين على ذلك أو مبتغين منه تحقيق غرض مشترك عوقب كل منهم ... وكل موظف أو مستخدم عمومي ترك عمله أو امتنع عن عمل من أعمال وظيفته بقصد عرقلة سير العمل أو الاخلال بانتظامه يعاقب".

كما ان المشرع الفرنسي بموجب القانون رقم (2.57.1463) بتاريخ 3 فبراير 1958م بشأن مباشرة الموظفين للحق النقابي ذكر بأنه العنصر الوحيد الذي تناوله للإضراب في المرافق العامة مقررأ أن: "حال ممارسة العاملين في المرافق العامة لحق الإضراب، فإن التوقف المدبر عن العمل يجب أن يكون مسبقاً بإخطار..."، وأن في حالة التوقف المدبر عن العمل للعاملين بالمرافق العامة يتعين أن يكون توقيت التوقف عن العمل واستئنافه واحداً ( صميده، 2019م، ص436).

أما في التشريع الفلسطيني فقد نظم ممارسة حق الاضراب في الوظيفة العمومية بموجب القرار بقانون رقم (11) لسنة 2017م، واحال بتطبيق اجراءاته السابقة الى نص المادة رقم (67) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م المتعلقة بالإضراب حيث أوضحت بأن ممارسة هذا الحق يجب ان يسبقه توجيه تنبيه كتابي على الجهة المعنية موضحاً أسباب الاضراب وموقعاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل.

ولكي يتحقق معنى الإضراب المشروع قانوناً لا بدّ أيضاً من التدبير أو التخطيط المسبق لتنفيذه في أرض الواقع، ولذلك يجب أن يسبق بوضع خطة يتفق عليها الموظفين عبر نقاباتهم، ثم يقومون

بعد ذلك بتنفيذه سعياً لتحقيق أهداف مهنية معينة، فإن حصل امتناع عن عمل خارج هذا الإطار، وبدون تدبير أو اتفاق أو تخطيط مسبق، فلا نكون بصدد إضراب ببعده القانوني عند من شرّعه (الرفاعي، 2017م ص19).

### ثالثاً: المطالب المهنية الممكنة والمشروعة:

ويقصد بهذا أن توقف العمال أو الموظفين عن العمل كان بهدف ممارسة الضغط على صاحب العمل أو السلطة العامة من أجل الاستجابة لمطالبهم المهنية المشروعة، كتحسين الأجور أو إعطائهم إياها، أو تحسين ظروف العمل أو تعديل بعض الشروط والإجراءات التعسفية (غريبي، وحماس، 2023، ص468)، ويمكن التمييز بين اتجاهين للمطالب المهنية: أحدهما ضيق والأخر موسع، فالاتجاه الضيق يقصر المطالب المهنية على البنود المتعلقة بالأجر وتحسين ظروف العمل، في حين ان الاتجاه الموسع يرى أن المطالب المهنية تمتد لتشمل كل ما يتعلق بالعمل وبشؤون الموظفين وهذا الاتجاه أكثر رواجاً في الفقه والقضاء المقارن (عفيفي، 2019، ص529). ويشترط في هذا العنصر توافر أربعة شروط وهي:

أ- ضرورة التحديد السابق للمطالب المهنية؛ فإذا كانت غاية الإضراب المطالبة برفع الحد الأدنى للأجور إلى سقف معين فيجب تحديد ذلك مسبقاً.

ب- اشتغال المطالب المهنية على ما يخدم مصلحة العمال؛ سواء نشأت تلك المصلحة من عقد العمل أو مجرد المطالبة بتحسين ظروف العمل بشكل عام، على أن يكون بمقدور رب العمل تأمينها.

ج- حصر الإضراب بالمطالب المهنية؛ وذلك حتى لا يكون له طابع سياسي، الأمر الذي يجيز لصاحب العمل فصلهم.

د- توافر صفة التضامن لتحقيق مصلحة العمال في المطالب المهنية؛ وذلك حتى لا تتحقق مصلحة طائفة من العمال دون بقية العمال من وراء الإضراب، فهم يتضامنون مع بعضهم البعض لتحقيق المصلحة العامة من وراء رفع شعار المطالب المهنية المراد تحقيقها من وراء الإضراب (الرفاعي، 2017، ص19).

## الفصل الثاني

### مشروعية الاضراب وآثاره المترتبة عليه

إن حق الإضراب يمثل سلاحاً خطيراً من شأنه تعطيل المرافق العامة والإضرار بالخدمات العامة، فقد حظرت التشريعات المتعلقة في الوظيفة العامة الإضراب، ومنعت الموظف العام من القيام في أية أعمال من شأنها أن تقوم بتعطيل سير المرافق العامة التي تقدم خدمات أساسية للجمهور، مما يؤثر سلباً على حياة الناس ومعيشتهم، ومما يؤثر في النتيجة على النواحي السياسية والاقتصادية والاجتماعية في الدولة، خصوصاً في المرافق التي تحتكر نوعاً من الخدمات التي يحتاجها الناس، كالتعليم والمياه والكهرباء، التي لا تقدم لهم إلا من خلال هيئات عامة حيوية متخصصة، ويجب على الحكومات أن تعمل على ما يقلل من مخاطر الإضراب ويلطف من حدته ويخفف من التعسف في استعماله، كما يجب عليها انقاء وقوع الإضراب عن طريق استرضاء الموظفين والاهتمام بأحوالهم ورفع ما قد يعانون من الظلم واقامة التوازن بينهم وبين غيرهم من فئات المجتمع.

بناء على ذلك نتناول هذا الفصل من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: مشروعية الاضراب

المبحث الثاني: آثار الاضراب.

## المبحث الأول: مشروعية الاضراب

كان ينظر إلى الاضراب سابقاً ولفترة طويلة من الزمن باعتباره وسيلة لإشاعة الفوضى والعنف، فلم تكن تتضمن تشريعات وديساتير العديد من الدول نصوصاً خاصة تضمن الحق في الاضراب، ولم تكن تسمح به، بل كانت قوانينها وتشريعاتها المختلفة تُجرم الاضراب والتحريض عليه، إلا أن أصبح فيما بعد ذلك وسيلة مشروعة للتعبير عن الرأي والمطالبة بالحقوق والمصالح المهنية، وأصبح يتمتع بحماية قانونية كبقية الحريات الأساسية التي يتمتع بها أفراد المجتمع، فقد اعترفت به وبمشروعيتها الشريعة الإسلامية وكذلك تناولته المعاهدات والاتفاقيات واعترفت به المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الانسان وذلك كونه يتعلق بالحقوق الأخرى كالحق في العمل والتنظيم النقابي.

وبناء عليه نتناول مشروعية الاضراب في الفقه الإسلامي من خلال المطلب الأول، ومشروعيته في القانون من خلال المطلب الثاني على النحو الآتي:

### المطلب الأول: مشروعية الاضراب في الفقه الإسلامي

إن من أهم خصائص هذا الدين الإسلامي العظيم: أنه دين شامل وكامل يصلح لكل زمان ومكان، وهو وحده ضماناً وسعادة للبشر في الدنيا والآخرة، كما قال تعالى: ﴿ قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴾ (سورة الأنعام الآية 162)، ويقول الله سبحانه في كتابه العزيز: ﴿ ما فرطنا في الكتاب من شيء ﴾ (سورة الانعام، الآية 38)، وقال عليه الصلاة والسلام: "الحلال بين والحرام بين، وبينهما أمور مشتبهات" (ابن دقيق العيد، شرح الأربعين حديثاً النووي، ص 23).

ففي الشريعة الإسلامية ما هو كفيلاً بكلّ جميع مشكلات الأجيال المعاصرة، في جميع الجوانب: السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، وغيرها.

فقد حث الكتاب الكريم على الالتزام والوفاء بالعهود والمواثيق التي يقطعها الإنسان على نفسه تجاه الغير، فكان لا بد أن يقوم الموظف بجميع الأعمال الموكلة إليه على الوجه الذي يرضي الله تعالى مصداقاً لقوله تعالى: ﴿ يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود ﴾ (سورة المائدة، الآية 1)، وفي المقابل حاربت الشريعة الإسلامية استغلال القوي للضعيف، وكذلك استغلال الضعيف للقوي، فالغني قد يحمله غناه وسلطته على أن يظلم الفقير الذي يعمل تحت يده، فيبخسه حقه، فيلجأ الى المطالبة بحقه بعدة وسائل منها: اللجوء الى الاضراب لتحقيق مطالبه وذلك بعد استفاد وسائل أكثر فاعلية وجدوى من الإضراب، والإنسان العاقل لا يترك باباً وفق أسس سليمة شرعية إلا وطرقه.

يعد الاضراب من النوازل الفقهية المعاصرة (الوقائع والمسائل الحديثة والمستجدة التي تحتاج إلى حكم شرعي)، وللشريعة قواعد عامة واصول كلية تهدي الى التعامل مع هذه النازلة وغيرها من النوازل، ومن هذه الهدايات:

قوله تعالى: ﴿لَا يُجِبُّ اللَّهُ الْجَهْرَ بِالسُّوءِ مِنَ الْقَوْلِ إِلَّا مَنْ ظَلَمَ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا عَلِيمًا﴾ (سورة النساء الآية 148).

من هنا اختلف الفقهاء المعاصرون في حكمهم على الإضراب في القطاع المهني، فمنهم من قال انه صورة من صور التعبير عن الرأي وحكم بجوازه ضمن قيود، ومنهم من حرمه وعده من البدع المستوردة من الغرب، ويعد شرع غير شرع الله تعالى، وفيما يأتي ادلة الفريقين:

### الفرع الأول: القائلون بجواز الإضراب في القطاع المهني وأدلتهم.

(نصر فريد واصل، ود. سعاد صالح، ود. حامد أبو طالب، د. محمد سعيد البوطي شبكة البرلمان العراقي، أديان ومذاهب، د. عبدالكريم زيدان، حقوق الأفراد في دار الإسلام، بند54)، وكانت لهم أدلتهم على ذلك من القرآن الكريم والسنة النبوية والاجماع.

#### أولاً: من القرآن الكريم:

1. قوله تعالى: ﴿وَلَكِنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ﴾ (سورة آل عمران: 104)

وجه الدلالة: اوضحت الآية الكريمة ان الامر بالمعروف والنهي عن المنكر جعله الله سبباً لخير الأمة، وان من واجب كل المسلم تغيير المنكر، وتغييره يكون إما باليد أو باللسان، أو بالقلب، فالإضراب صورة من إنكار المنكر مع مراعاة ضوابط النهي عنه وهو أبسط صورة للإنكار، وهو شكل حديث للتعبير السلمي دون استخدام اليد أو القوة في الإنكار، وتغيير المنكر واجب بحسب ما تيسر من الوسائل المشروعة التي أمر الله بها في كتابه العزيز (الأحمد وأبو مارية، 2021، ص1313).

2. قوله تعالى: ﴿وَالَّذِينَ إِذَا أَصَابَهُمُ الْبَغْيُ هُمْ يَنْتَصِرُونَ﴾ (سورة الشورى: 39)

ووجه الدلالة: الانتصار على من بغى عليهم من غير أن يعتدوا حتى يزيلوه ويدفعوه عنهم، والاضراب وسيلة من وسائل التناصر ورفع الظلم (أبو صوفة، والسرطاوي، 2016م، ص171).



3. قوله تعالى: ﴿وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ أَلَّا تَعْدِلُوا اعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ﴾ (سورة: المائدة، آية 8)، وجه الدلالة: أن الإسلام لا يقر الظلم والظالمين ويأمر بالعدل حتى مع الكافر، وقوله تعالى: ﴿وَجَزَاءٌ سَيِّئَةٍ سَيِّئَةٌ مِّثْلُهَا﴾ (سورة الشورى - آية 40).

وجه الدلالة: في الآية بأن الإسلام أمر بالعدل حتى مع الظالم، لأن ظلم الظالم يجعل المظلوم ظالماً، فرفع الظلم يكون بالوسائل الشرعية التي تبدأ بمراجعة أهل الشأن أي أصحاب هذه العلاقة بهذه الجماعة والشرح لها بوجهة نظرهم وحقهم المهجور والمظلومة التي هم فيها، فإن استجابت واعترفت بالحق أو اقتنعت بخطئهم وعدم ظلمهم ينتهي الأمر، وإن لم تحصل الاستجابة من هذه الجماعة ولا من ينتمي إليها فسيكون الرجوع إلى القضاء، لأن ولاية القاضي تسرى على الدولة والخليفة والجميع، وحكم القاضي نافذ بعد سماع حجج الطرفين، وعلى الجميع الرضا بحكم القضاء من المحاكم إلى السلطة التنفيذية، فإذا استنفذوا هذه الطرق كلها، فأما أن يقبلوا بما آل إليه أمرهم، وأما أن يضربوا. (زيدان، عبد الكريم، حكم الإضراب في الشريعة الإسلامية، 2011).

4 - قَالَ اللَّهُ تَعَالَى: ﴿فَلَوْ كَانُوا مِنَ الْقُرُونِ مِن قَبْلِكُمْ أُولُوا بَقِيَّةً يَنْهَوْنَ عَنِ الْفَسَادِ فِي الْأَرْضِ إِلَّا قَلِيلًا مِّمَّنْ أَنْجَيْنَا مِنْهُمْ وَاتَّبَعَ الَّذِينَ ظَلَمُوا مَا أُتْرِفُوا فِيهِ وَكَانُوا مُجْرِمِينَ﴾ (سورة هود: 116).

وجه الدلالة: أن من أسباب النجاة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، فالإضراب فيه نهى عن المنكر، والنهي مشروع فعليه يكون الإضراب مشروعاً، إذا كان هدفة الرئيس القضاء على الفساد ومحاربتة (الحليمي، 2010، ص 23).

ثانياً: من السنة النبوية.

1- قوله ﷺ: "مطل الغني ظلم، وإذا اتبع أحدكم على مليء فليتبع"، (رياض الصالحين، 508).

وجه الدلالة: أن الظلم المالي لا يختص فقط بأخذ مال الغير بغير حق، بل يدخل فيه كل اعتداء على مال الغير، أو على حقه بأي وجه يكون، فمن غصب مال الغير، أو سرقه، أو جدد حقاً عنده للغير، أو بعضه، أو ادعى عليه ما ليس له من أصل الحق أو وصفه، أو ماطله بحقه من وقت إلى آخر، أو أدى إليه أقل مما وجب له في ذمته - وصفاً أو قدراً - فكل هؤلاء ظالمون بحسب أحوالهم، والظلم ظلماً يوم القيامة على أهله (العوادة، 2010م، ص 193).

إن مشروعية الاضراب عن العمل لتحقيق جملة مقاصد من بينها الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر، وهو شكل حديث للتعبير السلبي دون استخدام اليد او القوة في الانكار، وبالتالي تتوفر فيه من حيث الظاهر شروط الامر بالمعروف والنهي عن المنكر (صيهود، 2019م، ص 172).

2- بما روي عن أبي هريرة رضى الله عنه: (أن رجلاً أتى النبي ﷺ فقال: إن لي جاراً يؤذيني، فقال له: أخرج متاعك فضعه على الطريق، فأخذ الرجل متاعه فطرحه على الطريق، وكل من مر به، قال ما لك؟ قال: جاري يؤذيني، فيقول: اللهم العنه اللهم أخزه، قال: فقال الرجل: ارجع إلى منزلك، والله لا أؤذيك أبداً)، (الزار، أبور بكر، البحر الزخار المعروف بمسند البزار، ج15، ص 88).

ووجه الدلالة: فقد دل الحديث على باب من أبواب السياسة الشرعية بتشريع الردع، بإظهار عدم الرضا، لما وقع عليه من أذية، وهو ما يشبه الإضراب، الذي يقوم به الموظفين. (أبو صوفة، والسرطاوي، 2016م، ص172).

3- روي عن عبد الله بن عمرو بن العاص رضى الله عنه قال: سمعت رسول الله ﷺ يقول: "إذا رأيت أمتي تهاب الظالم أن تقول له: أنت ظالم، فقد تودع منهم" (الحافظ الهيثمي، مجمع الزوائد، 265/7).

وجه الدلالة: هو مواجهة الحاكم في قول الحقيقة ومواجهة الظلم، والموظفين فلا بأس لهم في المطالبة بحقوقهم وبيان الظلم الواقع عليهم بسبب تدني الأجور مثلاً، وبيان مطالبهم ومدى الظلم الواقع عليهم من أصحاب العمل، فيلجأ الموظفون إلى الإضراب من أجل الضغط والحصول على مطالبهم. (سلمان، 2015م، ص252)

4- قوله ﷺ: (أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه) (رواه ابن ماجه، صحيح الجامع، ص 1055).

وجه الدلالة: الإسلام يحافظ على حياة الفرد النفسية والمادية، فأما النفسية فهي إشعار الموظف بأن الراتب المبذول له تعويضاً عما أدى من عمل وبذل فيه من قوة حتى في نفسه إحساساً بأن عرقه الذي لم يجف يُعد هو مصدر الكسب المائل في يده فلا ظلم ولا استغلال.

وأما الحاجة المادية فلأن الموظف غالباً ما يكون محتاجاً لراتبه أولاً بأول لكي يسد به ضرورياته هو وأسرته، وتأخير أداء راتبه يؤذيه ويحرمه من ثمرة جهده وعرقه في أنسب أوقات عنده، وذلك أيضاً يقلل من نشاطه، ومن أجل تحقيق ذلك الهدف فإن الإسلام يحث الإدارة على الوفاء براتب الموظف، وعلى أدائه له كاملاً، ولا تؤخر إعطاء الموظف حقه بعد حلول أجله المضروب له، وبعكس ذلك إذا تأخر الراتب فإن الموظف من حقه المطالبة بالراتب فيلجأ إلى طريق الإضراب. (الطيب، 2016م، ص49).

5- عن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه، قال سمعت رسول الله ﷺ يقول: " مَنْ رَأَى مِنْكُمْ مُنْكَرًا فَلْيُغَيِّرْهُ بِيَدِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ، فَلْيَسَانِهِ، فَإِنْ لَمْ يَسْتَطِعْ، فَيَقْلِبْهِ، وَذَلِكَ أَوْعَفُ الْإِيمَانِ"، وعن أبي بكر الصديق رضي الله عنه عن رسول الله ﷺ قال: " إِنَّ النَّاسَ إِذَا رَأَوْا الظَّالِمَ فَلَمْ يَأْخُذُوا عَلَى يَدَيْهِ أَوْشَكَ أَنْ يَعْمَهُمُ اللَّهُ بِعِقَابٍ ".

وجه الدلالة: أن الهدي النبوي يدعو الى تغيير المنكر، لان عدم تغيير المنكر يؤدي الى الهلاك، لذلك فلا بد من تغييره بالوسائل المشروعة مثل الاضراب (الحليمي، 2010، ص24).

### ثالثاً: الاستدلال بالإجماع:

1- أصاب الصحابة همّ عظيم من توقيع صلح الحديبية، حتى إنهم لم يبادروا بالامتنال لأمر الرسول حينما أمرهم أن يخلقوا رؤوسهم، وينحروا الهدي ليتحللوا من عمرتهم، واستقل الأمر إلى حد ينذر بالخطر، وقال لهم رسول الله ﷺ: " قَوْمُوا فَأَنْحَرُوا ثُمَّ اْخْلُقُوا "، فلم يجبه أحد إلى ذلك، فرددها ثلاث مرات، فلم يفعلوا...، فدخل على أم سلمة وهو شديد الغضب، فقالت: ما شأنك يا رسول الله؟ قال: هلك المسلمون! أمرتهم فلم يمتثلوا! فقالت: يا رسول الله! اعذرهم، فقد حملت نفسك أمراً عظيماً في الصلح، ورجع المسلمون من غير فتح فهم لذلك مكروبون، ولكن اخرج يا رسول الله، وابدأهم بما تريد، فإذا رأوك فعلت تبعوك، فتقدم عليه الصلاة والسلام إلى هديه فنحره، ودعا بالحاق، فخلق رأسه، فلما رآه المسلمون توثبوا على الهدي، فنحروا وحلقوا (شرح النووي على صحيح مسلم: النووي، 2/212).

وجه الدلالة: ان عدم امتثال الصحابة رضوان الله عليهم لما طلبه منهم الرسول عليه الصلاة والسلام للحلق والنحر ورفضهم لأمر لم يفهموا حقيقته هو بمثابة اضراب، حتى قام الرسول صلى الله عليه وسلم بفعله فيما بعد فعله الصحابة رضوان الله عليهم.

2- لقد عزل علي ابن ابي طالب رضي الله عنه قاضياً في الكوفة، فرفض الناس ذلك، فخرجوا في تظاهرة، والإمام لم يتعرض لهم بسوء وإنما تركهم وشأنهم بعد أن نصحهم، ايضاً حكم بحكم لم يرضوا به، فقاموا بإغلاق الدكاكين ولم يكن يمنع المظاهرات والإضرابات. (الحليمي، 2010، ص23).

بينت الآيات والأحاديث السابقة على أن الاضراب صورة من صور التعبير عن الرأي، سواء كان بالامتناع عن الامتنال للأوامر، أو بإنكاره لبدعة... الخ، فتلك لم يمنعها الشرع طالما أن المقصود منها كان مشروعاً.

## الفرع الثاني: القائلون بعدم جواز الإضراب في القطاع المهني وأدلتهم.

(عادل المطيرات، الفتاوى الشرعية، محمد السيد طنطاوي، أديان ومذاهب، الشيخ محمد علي فركوس، فتاوى منهجية، الأحمد وأبو مارية، ص 1320).

### أولاً: القرآن الكريم.

1- قوله تعالى: ﴿يا أيها الذين آمنوا أوفوا بالعقود﴾ (المائدة: 1).

وجه الدلالة: تبين هذه الآية أهمية الوفاء بالعقود، فعند الإخلال بالعقد واللجوء الى الإضراب، فإن ذلك يصاحبه بعض المفاسد وأعمال الشغب ومظاهر العنف، وهذا ما لا يرتضيه الشرع، وذلك بناءً على القاعدة الفقهية: (درء المفاسد أولى من جلب المنافع) (الشاطبي، الموافقات: 446/6)، ولكن يمكن اللجوء الى وسائل أخرى - غير الإضراب - لتحقيق المطالب، فقد تكون أكثر فاعلية وجدوى من الإضراب، فالإنسان العاقل لا يترك باباً إلا ويطرقة تكون وفق أسس سليمة ومشروعة، اما الانقطاع عن العمل بسبب عدم دفع الأجور والرواتب فهذا جائز.

2- قوله تعالى: ﴿يا أيها الذين آمنوا لا تخونوا الله والرسول وتخونوا أماناتكم وأنتم تعلمون﴾ (سورة الأنفال: 27).

وجه الدلالة: أي لا تخونوا أماناتكم وأنتم تعلمون أنها أمانة، والخيانة هي نقض الأمانة التي هي حفظ الأمن لحق من الحقوق بعهدٍ أو وصيةٍ ونحو ذلك، وعليه فالتزام الموظف بعمله أمانة، وإضرابه عن العمل خيانة لتلك الأمانة، فكان منهيّاً عنه بنص الآية الكريمة (رضاً، 2016م، ص1042).

### ثانياً: السنة النبوية.

1- عن انس بن مالك الله قال: نذرت امرأة أن تمشي إلى بيت الله الحرام، فسئل نبي الله ﷺ عن ذلك، فقال: (أن الله لغني عن مشيها، مروها فلتركب). (البخاري: 25/3).

وعن أبي هريرة: أن النبي ﷺ أدرك شيخاً يمشي بين ابنيه يتوكأ عليهما، فقال النبي صلى الله عليه وسلم: "ما شأن هذا؟" قال ابناه: يا رسول الله، كان عليه نذر، فقال النبي صلى الله عليه وسلم: (اركب أيها الشيخ، فإن الله غني عنك وعن نذرك). (القرطبي، النذر والايمان، 603/4).

وجه الدلالة: إذا كان هذا الصمت والمشي أريد به النسك فنهوا عنه، فكيف إذا كان الإضراب من أجل الإضرار بالنفس وتعذيبها، والإضرار بالغير، فلا شك انه اشد نهياً، وقد أقر رسول الله ﷺ لذلك قاعدة عظيمة وهي في قوله: (ان الله لغني عن تعذيب هذا لنفسه)، كما في الحديث الانف

الذكر، وكذلك يقال في باقي أنواع الإضرابات من أجل تعطيل المصالح العامة من أجل الحصول على بعض الحقوق والمصالح الخاصة، لذلك لا يجوز إضراب الموظف عن العمل.

2- قوله ﷺ: "لا ضرر ولا ضرار"، (السيوطي، الأشباه والنظائر، 84/1).

وجه الدلالة: إذا لحق بالناس ومصالحهم ضرر نتيجة الإضراب فهذا غير جائز، وإن كان الإضراب يعود بالفائدة على فئة معينة من أصحاب المهن، لكن له آثار سلبية كارثية على المجتمع بأسره، وذلك يهدد مصالح الناس وحاجاتهم والمتمثلة في المأكل والمشرب وغيرها، كما يحدث لو إضراب الموظفون في البلديات وشركات الكهرباء وغيرها من المؤسسات ذات التأثير المباشر على حياة الناس (سلمان، 2015م، ص 252).

3- قوله ﷺ: "المسلمون على شروطهم إلا شرطاً حرم حلالاً أو أحل حراماً" (أخرجه الطبراني (17/ 22، رقم 30)، والبيهقي (6/ 79، رقم 11212)).

وجه الدلالة: إن مسألة الاحتجاج والمتمثلة بالإضراب عن العمل قد تكون محرمة أو غير مشروعة وذلك في حال المخالفة لشروط العقد المتفق عليها بين الموظف والجهة التي يعمل فيها، فيحظر الإضراب الذي ينتج عنه تعريض أرواح الناس أو مصالحهم الأساسية للخطر، وأن تحصيل الحقوق به يدخل في مسألة الحاجيات، وأن أرواح الناس ومصالحهم الأساسية من باب الضروريات الخمس التي يختل نظام حياتهم بتفويتها كما هو معلوم في مقاصد الشريعة الإسلامية (الدوسري، 2022م، ص 1846، الأحمد، 2012م، ص 1308).

ويرى الباحث بأنه إذا ترتب على الإضراب إضراراً نسبية بمصالح الناس وإلى تعطيل يسير ونسبي لسير المرافق العامة؛ فإن اللجوء إليه عند ذلك يعد مشروعاً شريطة أن يستند إلى سبب مشروع كرفع ظلم واقع أو متوقع عن المضرِب على اعتبار أن من حقه أن يدفع الظلم عن نفسه أو يطالب برفعه عنه لقول الله سبحانه وتعالى: ﴿لَا يُجِبُّ اللَّهُ الْجَهْرَ بِالسُّوءِ مِنَ الْقَوْلِ إِلَّا مَنْ ظَلَمَ وَكَانَ اللَّهُ سَمِيعًا عَلِيمًا﴾ (النساء: 148)، أما إذا ترتب عليه إضراراً جسيماً بالمرافق العامة خاصة الحيوية والخدمية منها، فيؤدي الإضراب إلى تعطيلها وتعطيل تقديم الخدمات العامة لأفراد المجتمع استناداً إلى القاعدة الشرعية (لا ضرر ولا ضرار).

## المطلب الثاني: مشروعية الاضراب في القانون

نظمت التشريعات سير المرافق العامة في الدول بحظر الإضراب في المرافق العامة بالمطلق، وذلك من منطلق حماية مبدأ سير المرافق العامة بانتظام وباضطراد، خاصة فيما يتعلق بحقوق المواطنين بالإفادة من هذه المرافق العامة، ولكن مع تزايد أحداث الإضرابات في الدول، وما طرأ عليه من تطور انعكس إيجاباً على أسلوب الإضراب بحيث أصبح يتسم بصفة التعبير عن الرأي، واختلاف في المصالح بين الموظفين العاميين والإدارة العامة، وما صاحب ذلك من تزايد الاهتمام الدولي بحقوق الإنسان وحرياته العامة خاصة في نطاق الحرية النقابية، وما يصاحبه من حق اللجوء للإضراب بوصفه وسيلة من الوسائل المشروعة لتحقيق المطالب المهنية، والمتعلقة في بيئة العمل والوظيفة العامة، كان له الأثر في اتجاه الدول إلى إقرار حق الموظف العام في الإضراب وفق ضوابط وقيود قانونية توازن بين هذا الحق والمصلحة العامة في حماية مبدأ سير المرافق العامة بانتظام وباضطراد (عليات، 2019م، ص42)، فقامت تلك الدول التي شرعت الاضراب بتنظيم هذا الجانب بسن قوانين وتنظيمات سعياً لأحاطته بمجموعة من القواعد التي تنظم ممارسته في بعض الأنشطة والقطاعات، وتحد منه في قطاعات أخرى ومنعه وتحريمه في ميادين الأنشطة الأساسية ذات الطابع الحيوي للمجتمع (بلجبل، 2005م، ص22).

### الفرع الاول: مشروعية الاضراب في القانون المصري.

إن مشروعية الاضراب في التشريع المصري مرّت بعدة مراحل، وكان له الأثر الفعال نتيجة التحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية خلال القرن الماضي، وهو ما كان له الأثر على تقرير مشروعية الحق في الإضراب أو منعه، فلم يكن معاقباً عليه في القانون المصري حتى سنة 1923، بل كان يكتفى بتوقيع العقوبات التأديبية على الموظفين الذين يقومون بالإضراب (الطماوي، الوجيز في لقانون الإداري، 1996، ص368)، ولكن مع انتشار الحركات العمالية والتجمعات النقابية، واستخدام الاضراب كسلاح للتأثير على السلطات العامة في تحقيق مطالبها، بدأ المشرع في التدخل للتضييق من دائرة الإضراب المشروع، حتى وصل في نهاية المطاف إلى تجريم الإضراب نهائياً، فأصدر القانون 37 لسنة 1923م الذي تضمن تجريم الاضراب، ومن بعد صدر قانون العقوبات عام 1937م والذي حظر الاضراب بالنسبة للموظفين العموميين والمستخدمين الذين يقومون بخدمة عامة (حسن، 2010، ص355).

ورغم ما نص عليه القانونيين السابقين فلم يحول دون قيام الموظفين بالإضراب خاصة بعد الحرب العالمية الثانية ودخول البلاد في أزمات سياسية واقتصادية واجتماعية، لذلك تدخل المشرع من جديد مشدداً العقوبات على المضربين فأصدر المرسوم رقم 116 لسنة 1946، والذي عدل القانون

رقم 37 لسنة 1923، وفي سنة 1948 صدر القانون رقم 105 لسنة 1948 الخاص بالتوفيق والتحكيم، والذي حظر استخدام الإضراب أثناء عرض النزاع على لجنة التوفيق أو عرض النزاع على هيئة التحكيم، ثم توالى بعد ذلك القوانين التي تنص على حظر الإضراب، (عبد الحلیم، 2013م، ص30).

ثم صدر القانون رقم 24 لسنة 1951 الذي عدل قانون العقوبات والذي اعتبر التحريض على الاضراب أو اذاعة أخبار غير صحيحة عنه جريمة معاقب عليها (أبو الفتوح، محمد هشام، الاضراب عن العمل، 1989م، ص 149).

وبالنظر إلى القانون رقم 24 الصادر سنة 1951م فقد ساوى بين جميع عمال المرافق العامة في تحريم الإضراب، حيث لم يميّز بين عمال مرافق الامتياز وغيرهم من الموظفين في حظر الإضراب وتجريمه، ولم يقتصر على ذلك بل شمل عمال المرافق العامة والتي تُدار بأي طريقة كانت، وامتد هذا القانون إلى المستخدمين والأجراء الذين يقومون بخدمات عامة، أو بعمل يسد حاجة عامة، ولو لم يكن موضوعاً لها نظام خاص، وبذلك فهي تشمل عمال المشروعات الخاصة ذات النفع العام التي تؤدي خدمات عامة للجمهور، وان كانت لا ترقى إلى مرتبة المرافق العامة، كعمال شركات الصناعات الكبرى والمستشفيات الخاصة، فهؤلاء وأمثالهم يقومون بعمل يسد حاجة عامة ولم يوضع له نظام خاص كما هو الشأن في المرافق العامة ( بلجبل، 2005، م، ص27).

وإزاء موقف المشرع المتشدد من الاضراب اختلفت الآراء الفقهية ما بين مؤيد ومعارض لهذا الاتجاه وعلى النحو الآتي:

#### أولاً: الاتجاه المؤيد لموقف المشرع:

ذهب جانب من الفقه إلى تأييد موقف المشرع المتشدد من حظر ممارسة الموظف لحق الاضراب وكانت حجتهم في ذلك بأن الاضراب يضيع على الدولة ساعات العمل والتي هي بأشد الحاجة اليها، بالإضافة إلى انه اسلوب يتنافى مع الوضع الاقتصادي والديمقراطي للدولة، وذلك لأنه لا يمكن مقارنة الوضع بالنسبة للموظفين العموميين بإضراب العاملين في القطاع الخاص، لأن ذلك يبرره الصراع الطبقي بين العمال واصحاب العمل، ويستخدم الاضراب في هذا الاتجاه لإعادة التوازن بين الطرفين، أما بالنسبة للموظفين العموميين فإن القوانين واللوائح هي التي تنظم شؤونهم وتكفل لهم الضمانات العديدة للحصول على حقوقهم والدفاع عنها مما لا يبرر معه شرعية الاضراب (محمد، علي عبدالفتاح، حرية الممارسة السياسية للموظف العام، 2007م، ص 515، الطماوي، الوجيز، ص 404، أحمد، علي، حق الاضراب في المرفق العام، 1997م، ص 37).

## ثانياً: الاتجاه الرافض لموقف المشرع

ذهب جانب آخر إلى من الفقه إلى رفض موقف المشرع المتشدد في حظر وتجريم الاضراب، لأنه لم يجرم الاضراب فقط، وإنما جرم التحريض على الإضراب وجعله جريمة مستقلة يعاقب عليها لذاتها، ولو لم يترتب على هذا التحريض أية جريمة، فذلك يعد مخالفاً للقواعد العامة في قانون العقوبات التي تقضي بمعاقبة الشريك إلا إذا وقع الفعل الأصلي المكون للجريمة (المادة 124 من قانون العقوبات رقم 24 لسنة 1951).

ولكن بعد تصديق مصر على الاتفاقية الدولية بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في أكتوبر سنة 1981م والتي أصبحت نافذة بداية من 1982/4/14م، أصبح حق الإضراب مشروعاً، وبات من الضروري على المشرع التدخل لتنظيم ممارسة هذا الحق للتوفيق بين حق الموظفين في ممارسته، وبين حماية المصلحة العامة، وأيضاً لكي تقوم مصر بتنفيذ التزاماتها الدولية في هذا الشأن، لذلك كان إصدار قانون العمل رقم 12 لسنة 2003م ونظم الاضراب بموجب النصوص من 192 إلى 195 منه (حسن، 2010، ص355)، وقد جاء هذا القانون لكي ينظم الحق في الإضراب، ويضع شروطه وإجراءات تنظيم ممارسته، بالإضافة إلى اجتهادات الفقه في وضع إجراءات وضوابط ممارسة الإضراب، واعتبر حق الإضراب كغيره من الحقوق ليس حقاً مطلقاً، بل يخضع في ممارسته لبعض الضوابط والشروط حتى يضمن عدم التجاوز في ممارسته على نحو لا يضر بالمصلحة العامة، بالإضافة إلى كونه حقاً ذا طبيعة خاصة (حسن، 2010م، ص386).

وما يؤكد على مشروعية الاضراب ما قامت به محكمة أمن الدولة العليا - طوارئ - في حكمها الصادر في 16 أبريل 1987 عندما أصدرت حكمها ببراءة موظفي السكة الحديدية - صدر هذا الحكم استناداً لتوقيع مصر على العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية - حيث قررت بأنه: " مصر دولة طرف في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية الذي ينص في المادة الثامنة منه على أنه تتعهد الدول الأطراف في الاتفاقية الحالية بأن تكفل الحق في الإضراب على أن يمارس لقوانين الدولة... وهذا النص قاطع الدلالة في أن على الدولة المنضمة للاتفاقية الالتزام بأن تكفل الحق في الإضراب، بمعنى أنه صار معترفاً به كحق مشروع من حيث المبدأ، ولا يجوز العصف به كلياً وتحريمه على الإطلاق، وإلا فإن ذلك مصادرة كاملة للحق ذاته، وما تملكه الدول المنضمة للاتفاقية لا يعدو أن يكون مجرد تنظيم ذلك الحق المقرر، بحيث تنظم التشريعات الداخلية طريقة ممارسة ذلك الحق، وهناك فرق بين نشأة الحق وبين وضع قيود على ممارسته، وعدم وضع تنظيم لذلك الحق لا يعني على الإطلاق العصف به أو تأجيله لحين وضع تلك النظم وإلا، لاستطاعت أية دولة التحل من التزامها بعد وضع تنظيم لممارسة ذلك الحق... لذا ينبغي معرفة القوة التي تتمتع بها قاعدة الاتفاقية الدولية في مواجهة القاعدة التشريعية العادية، وهل تعتبر في



نفس مرتبة التشريع باعتبار أن كليهما صادر من السلطة صاحبة السيادة في الدولة، أم إنه يجب اعتبار المعاهدة تحمل وزناً أكبر من التشريع الداخلي إذ إنها تتضمن في الوقت ذاته التزام الدولة قبل الدول الأخرى الأطراف في المعاهدة باتباع القاعدة، في حين أن الدولة لا يقع عليها أي التزام دولي بالأخذ بالقاعدة التشريعية، إلا أن هذا الاعتبار لا يمكن الاستناد إليه في المجال الداخلي لتفضيل القاعدة التي تقضي بها المعاهدة على القاعدة التشريعية، فمسؤولية الدولة في المجال الدولي شيء وقيام القضاء الداخلي بتطبيق المعاهدة شيء آخر، فالقاضي الوطني لا يطبق المعاهدة تأسيساً على أن دولته قد التزمت دولياً بتطبيقها بل يطبقها باعتبارها جزءاً من قوانين الدولة الداخلية إذا ما تم استيفاؤها للشروط اللازمة لنفاذها داخل الإقليم ... وقضاء بأنه متى قرر الشارع حقا اقتضى ذلك حتماً إباحة الوسيلة إلى استعماله أي إباحة الأفعال التي تستهدف الاستعمال المشروع للحق، وكذلك النتائج المترتبة على هذا الاستعمال سواء للحصول على ما يتضمنه من مزايا أو لمباشرة ما يخوله من قواعد القانون، إذ يصدم المنطق أن يقرر الشارع حقا ثم يعاقب على الأفعال التي يستعمل بها، فيكون معنى ذلك التناقض بين قواعد القانون وتجريد الحق من كل قيمة...، وقد نصت على ذلك المادة 60 من قانون العقوبات فجري نصها على أنه "لا تسري أحكام قانون العقوبات على كل فعل ارتكب بنية سليمة عملاً بحق مقرر بمقتضى الشريعة" وقد جاءت هذه المادة تأكيداً لما جاء بالمادة السابعة من قانون العقوبات - التي تقرر أنه "لا تخل أحكام هذا القانون في أي حال من الأحوال بالحقوق الشخصية المقررة في الشريعة الغراء" ... فقد رأى المشرع أن يوسع من نطاق المادة السابعة فجعله شاملاً كل الحقوق التي يعد استعمالها سبباً للإباحة حتى يكون مقرراً للقاعدة العامة في هذا الشأن، وهو أمر يتفق مع المنطق وفلسفة القانون، فإذا أباح المشرع فعلاً من الأفعال فمن غير المقبول أن يحاسب بعد ذلك على ما قد يحدث نتيجة لهذا الفعل" (حكم محكمة امن الدولة العليا - طوارئ- في دعوى رقم 419 جلسة 1986/4/16، مجلة المحاماة، العدد 8، ص 14).

أكد الحكم السابق على أن من حق الموظفين ممارسة حقهم في الاضراب وفقاً لاعتراف الاتفاقية بحق الاضراب وكذلك تقرير الشريعة الاسلامية لهذا الحق باعتبارها المصدر الاساسي للتشريعات الداخلية للدولة، ويكون ممارسة هذا الحق وفقاً للقيود التي تضعها السلطة العامة، فإن تقاعست هذه الاخيرة عن تنظيم هذا الحق، فيؤدي ذلك إلى حرمان الموظفين منه (ملحاوي، 2018م، ص68).

وقد اعترف المشرع الدستوري بمشروعية الاضراب لتحقيق المصالح المهنية للموظفين، وذلك عندما بموجب الدستور المصري لعام 2012م عقب قيام ثورة 25 يناير 2011م، فقد نص هذا الدستور على الحق في استخدام الإضراب، حيث قضت الفقرة الأخيرة من المادة 64 بأنه: "ولا يجوز فصل

العمال إلا في الحالات التي ينص عليها القانون، والإضراب السلمي حق ينظمه القانون" (عبد الحليم. 2013م، ص31).

وقد اكد مجلس الدولة المصري في أحد احكامه على الحق في ممارسة الإضراب، وقد ذهبت المحكمة الإدارية العليا بتاريخ 12 مارس 2016 في الطعن رقم 22314 حيث جاء في حكمها: "... وحيث إن المادة (15) من دستور جمهورية مصر العربية الصادر في عام 2014 تنص على أن: "الإضراب السلمي حق ينظمه القانون"، وحيث إن مفاد هذا النص أن المشرع الدستوري قد أقر بالحق في الإضراب، واعتبره أحد الحقوق الدستورية للعامل المصري، ولم يقصر هذا الحق على العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل فقط، بل أصبح الإضراب السلمي حقا لجميع العاملين بالدولة، سواء بالجهات الإدارية والهيئات العامة أم بالقطاع العام وقطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، بيد أن المشرع الدستوري لم يعتبر هذا الحق حقا مطلقا يمارسه العامل بلا قيود أو شروط، بل أكد على أمرين: (أولهما) أن الإضراب الذي أقره الدستور واعتبره حقا للعامل هو الإضراب السلمي الذي يلجأ إليه العامل للتعبير عن حقوقه ومطالبه المشروعة، وذلك بتوقفه عن العمل، دون التأثير في سير وانتظام العمل داخل المرفق أو مكان العمل، ودون اللجوء إلى العنف بأي شكل من الأشكال، سواء بالقول أو بالفعل، فلا يجوز للعاملين المشاركين في الإضراب التعدي بالسب أو القذف على أي شخص أو مسئول أو استخدام ألفاظ خارجة تتنافى مع الآداب العامة، كما لا يجوز حمل أية أسلحة أو ذخائر أو أدوات تعرض الأفراد أو الممتلكات للضرر أو الخطر، كما يحظر عليهم الإخلال بالأمن أو النظام العام، أو تعطيل الإنتاج أو الدعوة إليه، أو إجبار باقي العاملين ممن لم يشاركوا في الإضراب على التوقف عن العمل، أو تعطيل مصالح المواطنين، أو إيذاؤهم، أو تعريضهم للخطر، أو الحيلولة دون ممارستهم لحقوقهم وأعمالهم، أو التأثير في سير العدالة، أو المرافق العامة، أو قطع الطرق أو المواصلات، أو الاعتداء على الأرواح والممتلكات، أو تعريضها للخطر، ومن ثم فإن الإضراب غير السلمي لا يعد إضراباً، ولا يمكن اعتباره حقا يحميه الدستور؛ لأن الإضراب الذي أجازته المشرع الدستوري واعتبره حقا هو الإضراب السلمي، أما الإضراب غير السلمي الذي يلجأ فيه العامل إلى العنف اللفظي أو الفعلي فلا يعد إضراباً، بل يندرج ضمن المخالفات والجرائم التي يتعين أن يحاسب العامل عنها تأديبياً وجنائياً.

أما عن (الأمر الثاني) الذي أكدته المشرع الدستوري في المادة (15) المذكورة سالفاً، فهو أن القانون ينظم حق الإضراب السلمي، ومؤدى ذلك أنه يتعين أن يصدر قانون عن السلطة التشريعية ينظم الحق في ممارسة الإضراب السلمي، بحيث يتضمن تحديد نطاقه، بأن يكون لجوء العامل إليه للمطالبة بحقوق ومطالب مشروعة مرتبطة بوظيفته وعمله، فلا يجوز أن يستخدم الإضراب كوسيلة للمطالبة بحقوق ومطالب غير مشروعة، أو ليست لها صلة بوظيفة العامل أو جهة العمل، كذلك

يتعين أن يحدد التشريع المنظم لحق الإضراب السلمي الشروط والإجراءات التي يتعين أن يسلكها العامل قبل اللجوء إلى الإضراب عن العمل، بأن يكون قد لجأ إلى الطرق والوسائل القانونية في عرض طلباته على جهة العمل، ورغم ذلك لم تستجب، وأن يخطر السلطة المختصة القائمة على إدارة المرفق العام بقيامه بالإضراب السلمي قبل الشروع فيه بوقت كافٍ، كما يتعين أن يتضمن هذا التشريع التزامات الجهة الإدارية والقائمين على إدارة المرافق باحترام حق العاملين في الإضراب، وعدم مواجهة هذا الإضراب السلمي بالعنف، أو بالتتكيل بالعامل بأي شكل من الأشكال، وأنه يتعين عليها التدرج في مناقشة العاملين المضربين في مطالبهم والتفاوض معهم، مع تحديد وقت زمني محدد حسب طبيعة العمل بكل جهة، للنظر في طلبات العاملين والرد عليها، وعدم التعسف بترك العاملين المضربين دون رد، أو اللجوء إلى حرمانهم من أية حقوق أو مزايا وظيفية عقاباً على لجوئهم إلى الإضراب السلمي، مع ضرورة أن يضمن التشريع المقترح إخطار النقابات والاتحادات العمالية ذات الصلة لتكون طرفاً في محاولة التقريب في وجهات النظر بين العاملين وجهة الإدارة أو صاحب العمل، كل هذا في إطار الحرص على حماية المصلحة العامة للدولة وحماية المرافق العامة، وضمان حصول العاملين على حقوقهم المشروعة.

ولحين صدور هذا التشريع عن السلطة التشريعية، فإن ما سبق ذكره يندرج ضمن القواعد والأصول العامة التي يفرضها المنطق السليم القائم على مراعاة طرفي العلاقة والموازنة بين المصلحة العامة للدولة وحق المجتمع، وحقوق العامل وواجباته، ومن ثم فإذا التزم الموظف بهذه الضوابط والأصول العامة عند ممارسته حقه في الإضراب السلمي للتعبير عن مطالبه المشروعة، فقام بإخطار الجهات المختصة على النحو المشار إليه، ولم يلجأ إلى العنف في سبيل عرض هذه المطالب، ولم يؤثر في سير العمل وانتظامه بالمرفق العام أو بمكان العمل، فإنه يكون قد مارس هذا الحق في إطار من الشرعية الدستورية، ويكون جديراً بالحماية، ومن ثم لا تجوز مساءلته تأديبياً عن ممارسته لهذا الحق المشروع.

وحيث إنه هدياً بما تقدم، ولما كان الثابت من الأوراق أن المخالفة المنسوبة للمطعون ضدها، والتي تم مجازاتها عنها بالقرار المطعون فيه بخمسة أيام من راتبها، هي اشتراكها في الإضراب عن العمل بمحكمة استئناف الإسماعيلية أيام 2/28 و2/29 و2012/3/1، وكان الثابت أن هذا الإضراب الذي اشتركت فيه المطعون ضدها كان إضراباً سلمياً لم يخرج عن الإطار السلمي، ولم ينسب للعاملين المشتركين في هذا الإضراب لجوئهم إلى العنف بأي شكل من الأشكال، وكان الهدف من هذا الإضراب السلمي هو عرض مطالبهم الوظيفية المشروعة، وذلك بمساواتهم بزملائهم في مواقع أخرى تابعة لوزارة العدل، وقد تم التنسيق مع النقابة العامة للعاملين بمحاكم ونيابات مصر، وقد حرصوا قبل قيامهم بهذا الإضراب على إخطار جهة الإدارة ممثلة في

وزير العدل ورئيس مجلس القضاء الأعلى والنائب العام بتاريخ 2012/2/1، وكان الإخطار مصحوباً بالمطالب الجماعية لموظفي المحكمة القائمين بالإضراب، وذلك طبقاً للثابت بشهادة الشهود الواردة بالتحقيقات، وهو ما لم تجده جهة الإدارة أو تثبت ما يناقضه، كما خلت الأوراق والتحقيقات مما يفيد أنه قد ترتب على الإضراب الذي اشتركت فيه الطاعنة أي ضرر بسير العمل؛ ومن ثم فإن هذا الإضراب كان إضراباً سلمياً، ولم ينسب إلى العاملين المضربين أي خروج على القانون، فلا يعد الاشتراك في هذا الإضراب مخالفةً أو جرماً يستوجب مجازاة الطاعنة عنه تأديبياً، وهو ما يتعين معه الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من مجازاتها بخمسة أيام من راتبها، مع ما ترتب على ذلك من آثار" (حكم الدائرة الثالثة بالمحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 22314 جلسة 12 مارس 2016 في الطعن رقم 22314 لسنة 59 القضائية عليا، وحكم المحكمة الإدارية العليا - الدائرة الرابعة - الصادر بجلسة 2017/6/17 في الطعن رقم 27047 لسنة 61 القضائية عليا).

### الفرع الثاني: مشروعية الاضراب في القانون الفلسطيني

اعتبرت الدول المتقدمة ان الاضراب عنصراً من عناصر الحقوق والحريات والتي تناولتها المواثيق الدولية لحقوق الانسان واعترفت بها، لأن هناك ارتباط وثيق بين عنصر الاضراب وبين حقوق أخرى مثل: الحق في تشكيل النقابات، والذي يعتبر من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للإنسان ( بشناق، والداهوك، 2018م، ص391)، فقد ابرمت فلسطين العديد من الاتفاقيات والمعاهدات الدولية لحقوق الانسان لتكريس عالميتها، فقامت بالالتزام بتبني الشرعية الدولية لحقوق الانسان وانفاذها في نظامها القانوني عبر اصدار العديد من المراسيم الرئاسية ذات العلاقة بالحقوق والحريات ( أثر الانقسام الفلسطيني على مبدأ سيادة القانون في قطاع غزة، معالجات قانونية مختارة، معهد الحقوق، جامعة بير زيت، 2014م، ص63)، ومن المعاهدات والاتفاقيات العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام 1966م، وصادقت عليه فلسطين في العام 2014م، فبذلك يمكن القول بالالتزام المترتب عليها بكفالة الحق في الاضراب مع امكانية تقييد ممارسته من قبل الموظفين العموميين بما يحفظ النظام العام، حيث ورد في البند الأول من العهد الدولي الخاص من المادة (8) منه ما يلي: "1. تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي: (أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دون أي قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمائتها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم، (ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات خلافية قومية،

وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها، (ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم، (د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى".

وقد نظم القانون الأساسي الفلسطيني - الذي يقوم مقام الدستور - من خلال نص صريح بأن الإضراب يعتبر حقاً دستورياً وذلك من خلال المادة 25 منه التي نصت على أن: (الحق في الإضراب يمارس في حدود القانون)، وكذلك قانون العمل رقم 7 لسنة 2000م نظم حق الإضراب للعاملين في القطاع الخاص، وتم تبني هذا النص من قبل موظفي القطاع العام إذ نصت المادة (66) منه على أن: "الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم"، إضافة إلى ذلك أصدر رئيس الدولة الفلسطينية قرار بقانون رقم 5 لسنة 2008 وتبعه إصدار أيضاً قرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 وكلاهما يتناول موضوع تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية مع تحديد من هي الفئات المحظورة من ممارسة هذا الحق.

أقرت المحكمة الدستورية الفلسطينية بأن المعاهدات تملو مرتبة القانون العادي الصادر عن المجلس التشريعي (قرار المحكمة الدستورية الفلسطينية العليا الصادر بتاريخ 12 آذار 2018 (طلب رقم 2) لسنة (3) قضائية المحكمة الدستورية العليا "تفسير")، مما يدفع إلى ضرورة موازنة التشريعات الفلسطينية مع ما ورد في هذه الاتفاقيات، حيث حرص القانون الأساسي الفلسطيني على هذه الحقوق عندما نص على الانضمام إلى هذه المواثيق دون إبطاء (المادة 10 من القانون الأساسي الفلسطيني).

وتعتبر الحقوق والحريات العامة من أهم القواعد الدستورية التي تتناولها جميع الدساتير العالمية، حيث يعكس التزام هذه الدساتير بالحقوق والحريات الالتزام الحقيقي بحرص الدولة على تبني الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وعلى هذا النهج نجد أن القانون الأساسي الفلسطيني قد كرس هذه الحقوق والحريات بشكل يتماشى مع أغلب القواعد التي وردت في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (المواد 9 و 32 من القانون الأساسي الفلسطيني)، كما جعل من الاعتداء على هذه الحقوق جريمة لا تسقط بالتقادم، وتضمن عنها السلطة الفلسطينية تعويضاً عادلاً (المادة 32 من القانون الأساسي الفلسطيني).

وقد ذهبت المحكمة الدستورية العليا لمناقشة إضراب العاملين في الخدمة المدنية في الطعن الدستور بتاريخ 2020/2/26م في الطعن رقم 2018/8م للطعن في دستورية نص المادة (14) من القرار بقانون رقم (11) لسنة 2017م بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية والتي

تتص على: يحظر ممارسة الإضراب على "1- موظفي القطاع الصحي ما عدا الإداريين منهم"، وذلك لمخالفتها ما ورد في نص المادة (4/25) من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003م وتعديلاته التي نصت على: "الحق في الإضراب يمارس في حدود القانون"، فقد ردت المحكمة الطعن بناء على اعتبار ان اضراب الأطباء يتعلق بالمرفق الصحي باعتباره من المرافق العامة الأساسية - تقدم خدمات حيوية لا يمكن للمواطنين الاستغناء عنها او التأخير في الحصول عليها - أما بخصوص المرافق العامة غير السيادية أو الأساسية يجب على المشرع ضرورة التقيد بإيجاد التوازن بين حق الإضراب ووجوب استمرار عمل المرفق العام وحماية المصلحة العامة وليس منعه، أي ضرورة التوفيق بين متطلبات حماية حق الإضراب والحقوق والأهداف الدستورية الأخرى المنبثقة عن المصالح العامة للدولة التي تتمتع بضمانات مباشرة متأتية عن النصوص الدستورية" (الحكم منشور على الموقع الالكتروني مقام)

وعلى ذلك كرس المشرع الفلسطيني هذه الحقوق والحريات العامة في القانون الأساسي لسنة 2003م وما طرأ عليه من تعديلات، فقد نص في الفقرة الأولى من المادة العاشرة منه على أن: "حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ملزمة وواجبة الاحترام"، ولذلك جاء هذا النص ليؤكد رغبة المشرع الفلسطيني بالالتزام والاحترام الكامل للمنظومة العالمية لحقوق الإنسان، والتي أضحت الإضراب بموجبها حقاً يحظى باهتمام خاص كما أسلفنا.

كما نصت المادة 25 من القانون الاساسي في الفقرة الرابعة منه على أن "الحق في الإضراب يمارس في حدود القانون"، وقد جاء هذا النص ضمن المادة المتعلقة بالحق في العمل والتنظيم النقابي، ولم يعالج الإضراب كحق مستقل، وإنما كتابع ومرتبط بحقوق أخرى، ويلاحظ أن النص الدستوري يظهر أن نية المشرع قد اتجهت إلى أن ممارسة الإضراب تكون في حدود القانون، وهو ما يؤشر إلى أهمية تقنين الإضراب، ووضع أحكام له من خلال قوانين أخرى كالقوانين المتعلقة بالعمل والعمال، أو بالتنظيم النقابي، أو بالخدمة المدنية، أو حتى إمكانية وجود قانون خاص ينظم أحكام وضوابط وشروط الإضراب وكيفية ممارسته (الأحمد وأبو مارية، 2012م، ص11).

ويلاحظ أن النص الدستوري يظهر أن نية المشرع قد اتجهت إلى ان ممارسة الإضراب يجب أن تكون في حدود القانون، وهو ما يؤشر إلى أهمية تقنين الإضراب ووضع أحكام له من خلال قوانين أخرى كالقوانين المتعلقة بالعمل والعمال أو بالتنظيم النقابي أو بالخدمة المدنية أو حتى إمكانية وجود قانون خاص ينظم أحكام وضوابط وشروط الإضراب وكيفية ممارسته. ونظرا لعدم صدور قانون خاص بالإضراب عن المشرع الفلسطيني وعدم صدور قانون خاص بالتنظيم النقابي، وخلو قانون الخدمة المدنية من أي نص حول الموضوع إلى اليوم، فقد ظل الأساس القانوني للإضراب مقتصرًا على القانون الاساسي وقانون العمل الفلسطيني الذي صدر سابقا على القانون الاساسي

وفيما يتعلق بقانون العمل الفلسطيني لسنة 2000 فقد نص على الحق في الإضراب ضمن المادة 66 منه، والتي جاء فيها وفقاً لأحكام القانون الإضراب حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم". في حين نصت المادة 67 من ذات القانون على الإجراءات الواجب إتباعها في هذا الشأن حيث نصت على أنه:

1- يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة، قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضحاً أسباب الإضراب أو الإغلاق.

2- يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة.

3 - في حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي موقعا من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل، وفي حال الإغلاق تكون نفس النسبة من مجلس إدارة المنشأة.

4- لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي.

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

وقد شمل المشرع الفلسطيني الموظفين العموميين العاملين في الدوائر الحكومية بأحكام قانون الخدمة المدنية لسنة 1998م، ولم ينظم المشرع ضمن هذا القانون موضوع الإضراب، وقد جانب الصواب في ذلك حيث ترك فراغاً قانونياً فيما يتعلق بتبعات الإضراب، والآثار الناجمة عنه وإجراءاته، وأحكام امتناع الموظفين العموميين عن العمل، والعلاقة بين الحكومة كرب عمل والمضربين، ومع ذلك فإن نصوص قانون العمل كانت الوحيدة في منظومة التشريع الفلسطيني التي تضع أحكاماً بشأن الإضراب، فإنها تمثل الحدود الدنيا التي يجب الإلتزام بها عند ممارسة أي مجموعة عمالية للإضراب سواء في مؤسسات القطاع الخاص أو المرافق العامة، ويدعم ذلك أن قانون العمل تطرق بوجه خاص إلى المرافق العامة، ووضع ضوابط عند ممارسة أي إضراب يمس تلك المرافق، وهو ما ينطبق على حالة الإضراب القائم في السلطة الوطنية الفلسطينية، هذا مع الإشارة إلى أن قانون العمل قد استثنى في المادة الثالثة منه موظفي الحكومة والهيئات المحلية من سريانه عليهم، مع أنه كفل حقهم بالتنظيم النقابي وتكوين نقابات خاصة بهم. (البرغوثي، 2006م، ص11).

ونتيجة لمواجهة موجة من الإضرابات المتكررة عام 2008م في القطاع الحكومي فقد تم اصدار قرار بقانون رقم (5) لسنة 2008م الذي كفل حق الإضراب لموظفي الخدمة المدنية، ونص على تطبيق أحكام المادة (67) من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م المتعلقة بالإضراب في المرافق العامة على إضراب موظفي الخدمة المدنية، وأجاز لمجلس الوزراء ولأي جهة متضررة من

الإضراب اللجوء إلى القضاء الإداري لوقف الإضراب في حال كان الإضراب مخالفاً لأحكام هذا القانون، أو يلحق ضرراً جسيماً بالمصلحة العامة، ورغم هذا الاقرار فقد كان يواجه برفض من المجتمع ومن الحكومة وبشكل خاص إذا ما مس أو أثر على الخدمات التي يتلقاها المواطنون، أو أضر بالمصلحة العامة كما حدث في إضراب المعلمين (عمارنة، رشا، إضراب العاملين في القطاع العام، 2018م، ص 2).

نرى ان القرار بقانون منح القضاء الاداري ممثلاً بمحكمة العدل العليا بصلاحيه واسعه له في تقدير مدى مشروعيه الاضراب من خلال مدى انطباق شروط المادة 67 من قانون العمل عليه، ومدى تقديره المساس بالمصلحة العامة حال استمراره ومدى التعسف في استخدامه وإضراره بالمصلحة العامة، وعلى الرغم من ذلك من خلال تنبهي لأحكام محكمة العدل العليا بخصوص الإضراب (قراراتها 2008/68 و 2008/69 و 2008/70 بتاريخ: 2007/5/28م)، فإنها لم تبت بموضوع الإضراب ذاته ومشروعيته وإنما ردتها لأسباب شكلية تتعلق بالمصلحة أو الصفة.

وأخيراً فقد صدر القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017م بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الخدمة المدنية الذي الغى القرار بقانون رقم 5 لسنة 2008م، فقد بين أن حق الإضراب مكفول لموظفي الخدمة المدنية، فيما بين تطبيق أحكام المادة 67 من قانون العمل رقم (7) لسنة 2000م المتعلقة بالإضراب في المرافق العامة على إضراب الموظفين في الوظيفة العمومية، وفي المقابل فقد حظر ممارسة حق الاضراب على فئات حددها بالنص فقد حظرت المادة الثالثة منه كافة منتسبي قوى الأمن الفلسطينية ممارسة الإضراب، وكل من يخالف ذلك يعد متمرداً وتوقع عليه العقوبات المنصوص عليها قانوناً، وفي المادة الرابعة منه حددت الفئات المحظور عليهم الاضراب على سبيل الحصر، وهم: (1) موظفي القطاع الصحي، ماعدا الإداريين منهم، (2) موظفي الرئاسة، (3) موظفي مجلس الوزراء، (4) موظفي السلك الدبلوماسي، (5) موظفي الهيئة العامة للإذاعة والتلفزيون، (6) القضاة وأعضاء النيابة العامة، فلم يكن من بينهم المعلمين (المادة 4 من القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017).

وقد أجاز القرار بقانون لمجلس الوزراء أو لأية جهة إدارية متضررة من الإضراب اللجوء إلى المحكمة الادارية (القرار بقانون رقم (41) لسنة 2020م بشأن المحاكم الإدارية) - محكمة العدل العليا سابقاً - لوقف الإضراب في حال كان الإضراب مخالفاً لأحكام هذا القرار بقانون، أو يلحق ضرراً جسيماً بالمصلحة العامة، وأن المحكمة الادارية تمارس رقابتها على ذلك وتبت في الطلب من خلال دعوة الطرفين خلال (48) ساعة من تقديم الطلب، وتصدر قرارها في موعد أقصاه ثلاثة أيام من تاريخ تقديم الطلب (المادة 6 من القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017).



في بداية عام 2023م دعى المعلمين في المدارس الحكومية إلى الإضراب المفتوح عن العمل، فقد تقدم وزارة التربية والتعليم طلباً مستعجلاً برقم (2023/59) للمحكمة الإدارية بوقف الاضراب، وبناء عليه اصدرت المحكمة قراراً مستعجلاً في جلسة غير علنية بتاريخ 2023/3/13م بوقف الاضراب فقد كان ذلك مخالفاً لنص المادة 23 من القرار بقانون رقم (41) لسنة 2020م، لعدم تبليغ الخصوم التبليغ الاجرائي الصحيح مما يترتب عليه انعدام الخصومة، وكان مخالفاً للحق في المحاكمة العادلة التي يكفلها القانون الأساسي المعدل لعام 2003م (المادة 30)، بعدم اتاحة الفرصة للطرف الآخر - المستدعي ضده بتقديم دفوعه، وكان ذلك أيضاً مخالفاً لنص المادة (6) الفقرة الثانية من القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 والتي اشترطت أن يتم البت في الطلب المستعجل من المحكمة الإدارية بعد دعوة الفريقين خلال (48) ساعة من تقديم الطلب، مما يعني أن قرار المحكمة الإدارية المذكور يخالف القانون ويتكرر لحق الدفاع ولضمانات المحاكمة العادلة.

ويرى الباحث ان هناك مخالفة قانونية تتمثل في القرار الصادر عن المحكمة في عدم مراعاة النصوص الواردة في القرار بقانون رقم (41) لسنة 2020م وفي القرار بقانون رقم (11) لسنة (2017)، بأن أوقفت الاضراب بموجب قرار مستعجل دون اتباع الإجراءات القانونية، فذلك يعتبر مخالفة واضحة لنصوص القانون المعمول به، بالإضافة الى انه انتهاك لمبدأ الحقوق والحريات العامة كونه يعد حقاً دستورياً راسخاً في القانون الأساسي الفلسطيني.

كما ان المحكمة عند النظر في الطلب المستعجل طبقت النص العام الوارد في قانون تشكيل المحاكم الإدارية واستبعدت النص الخاص الوارد في القرار بقانون لعام 2017 بشأن الاضراب، وكما هو واضح في القانون بوجود قاعدة قانونية تدل على ان النص الخاص يقيد النص العام، بمعنى ان نص الفقرة الثانية من المادة (6) من القرار بقانون رقم (11) لعام 2017 بشأن الاضراب نصت بأن " تبت محكمة العدل العليا في الطلب بدعوة الفريقين خلال (48) ساعة من تقديم الطلب، وتصدر قرارها في موعد أقصاه ثلاثة أيام من تاريخ تقديم الطلب". وهذا هو النص الخاص الذي يتعلق بإجراءات النظر في الطلب المستعجل من قبل المحكمة ويستبعد من ذلك تطبيق النص العام الذي يتعلق بالاستعجال في القرار بقانون رقم (41) لسنة 2020م بشأن المحاكم الإدارية.

## المبحث الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة الاضراب

لا يجادل أحد في حقوق الموظفين بالدفاع عن مكاسبهم وامتيازاتهم وممارسة كافة الحقوق المكفولة لهم من قبل الشريعة الإسلامية والقانون في المطالبة بحقوقهم، حيث قال رسول الله ﷺ: "ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، رجلٌ أعطي بي ثم غدر، ورجلٌ باع حرًّا فأكل ثمنه، ورجلٌ استأجر أجيرًا فاستوفى ثمنه ولم يعطه أجره" (صحيح البخاري، كتاب البيوع، باب إثم من باع حرًّا (83/3) حديث (2227))، والموظف أجير وله حقوق عند الإدارة، - سواء كان هذا العمل حكوميًّا أو خاصًّا - ويجب على الإدارة ألا تنقص من أجره، كما أنه لا يجوز إجباره على التنازل عن أجره أو عن أي جزء منه المتفق عليه مستغلًّا بذلك حاجته، أو عدم قدرة الموظف على ترك العمل، ويحق للموظف رفض إرجاع جزء من مستحقاته، أو تقاضي أجر أقل من أجره، وإذا أكرهه صاحب العمل على ذلك فهذا المال يُعد مال حرام يبقى في ذمته لا يحل له، وكذلك الأمر مع العلاوة، فقد عرفت الشريعة الإسلامية العلاوات وتم تطبيقها في حياة المسلمين الأوائل، حيث قام الخليفة عمر بن الخطاب رضي الله عنه بزيادة أجر العمال والموظفين سنويًّا مع زيادة موارد الدولة الإسلامية، فقد حدد للقاضي راتبًا قدره 100 درهم شهريًّا، وظل هذا الراتب يتزايد حتى وصل في عهد علي بن أبي طالب إلى 500 درهم. (أحكام الشريعة الإسلامية في العمل، مقال منشور بتاريخ 3/تشرين/2024م، وأيضاً ابن سعد، الطبقات الكبرى، 305/3).

كما ان الشريعة الإسلامية بيّنت أن للموظف الحق في الأجر العادل بما هو مناسب له، وعلى قدر العمل بحيث يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الانسان، كما أنه لا يجوز للإدارة ان تبخس الموظف حقه وذلك بإعطائه اجر لا يتناسب مع عمله ومعيشتة (نجم و رضاء الله، 2021، ص709)، كما قال الله تعالى، ﴿وَلَا تُبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْثَوْا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ﴾ (سورة الشعراء الآية 183)، ومن عدالة الإسلام أنه بين مقدار الاجر الذي يستحقه الموظف وذلك بقوله تعالى، ﴿فَقُلْنَا يَا آدَمُ إِنَّ هَذَا عَدُوٌّ لَكَ وَلِزَوْجِكَ فَلَا يُخْرِجَنَّكَمَا مِنَ الْجَنَّةِ فَتَشْقَى (117) إِنَّ لَكَ أَلَّا تَجُوعَ فِيهَا وَلَا تَعْرَى (118) وَأَنَّكَ لَا تَظْمَأُ فِيهَا وَلَا تَصْحَى 118﴾ (سورة طه الآية 117، 119).

كما نصت المادة (51) من قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998م المعدل بالقانون رقم 4 لسنة 2005م على رواتب الموظفين و علاواتهم بأن: " يتكون الراتب من عنصرين أساسيين هما: العنصر الأول هو الاستحقاقات و تشمل الراتب الأساسي - علاوة الاختصاص - طبيعة العمل - الندرة - المخاطرة - العلاوة الإدارية - العلاوة الاجتماعية - بدل الانتقال - علاوة غلاء المعيشة، والعنصر الثاني هو الاستقطاعات و تشمل قسط التقاعد بموجب قوانين التقاعد و قسط

التأمين الصحي و ضريبة الدخل وأية استقطاعات أخرى"، فعندما تقصر الإدارة في إعطاء الموظفين حقوقهم فإنهم يلجأون الى الاضراب للمطالبة بحقوقهم، وهنا تصطدم المطالبة بهذه الحقوق مع حقوق طبقات وشرائح أخرى من المجتمع و يقع نوع من الاصطدام بين الموظف في المطالبة بحقه من خلال الإضراب وحق المواطن في الاستفادة من المرافق العامة المكفولة له أيضا بكل القوانين(عطشان، 2021م، ص304).

فعند القيام بالإضراب تتوقف كل انواع النشاط وتصيب المؤسسات والدوائر بالجمود والشلل، لذلك فان هذا الجمود يؤثر على المواطنين ويتأثرون به، ولهذا فقد اعتبرت الدول التي شرعت الإضراب بانه ليس حقاً مطلقاً، بل ترد عليه بعض القيود القانونية (شين، 2021م، ص110)، فإن إلقاء الضوء على الآثار المترتبة على ممارسة حق الإضراب تقتضى منا تناول هذا المبحث في المطلبين التاليين:

المطلب الأول: أثر ممارسة الاضراب على الموظفين.

المطلب الثاني: أثر ممارسة اضراب الموظفين على مبدأ سير المرفق العام.

### المطلب الأول: أثر ممارسة الاضراب على الموظفين

يعتبر الموظف العام الشخص الذي يساهم في عمل دائم في مرفق عام تديره الدولة بهدف تحقيق المنفعة العامة و إثباع حاجات أفراد المجتمع، وهذا الأخير تربطه علاقة قانونية تنظيمية، ويمكن أن ينجر من هذه العلاقة عدة نزاعات تؤدي إلى إضرابات مما يؤدي إلى عرقلة و سوء سير المرفق العام ( نادية و كهينة، 2012م ، ص13)، وقد عرفت المادة الأولى من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) سنة 1998م المعدل بالقانون رقم (4) لسنة 2005م الموظف العام بأنه: "بأنه الشخص المعين بقرار من جهة مختصة لشغل وظيفة مدرجة في نظام تشكيلات الوظائف المدنية على موازنة إحدى الدوائر الحكومية أيًا كانت طبيعة تلك الوظيفة أو مسماها".

لا يعد الاضراب بحد ذاته أمرًا منهيًا للعلاقة الوظيفية بين الموظف والدولة في الدول التي تسمح للموظفين بالإضراب مثل فرنسا، ومع ذلك يجب على الموظف أن يدرك الموقف القانوني تجاه تصرفاته، والأحكام التي نظمها المشرع بشأن الاضراب، فإذا كان إضرابه غير مشروع حيث لا يجوز اللجوء اليه أو تجاوز الاضراب المشروع إلى غير المشروع بالتجاوز على القوانين والمنظمة للأضراب، وهنا سيتحمل التبعة القانونية الواردة في التشريعات القانونية، وستلحق به المسؤولية الإدارية والجنائية، أما إذا كان ممارسة حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه ووفقا للشروط المنصوص عليها قانوناً أن يتسم هذا الإضراب بالمشروعية، حيث لا يجوز لجهة الإدارة أن توقع

أية عقوبات على الموظف في حالة ممارسة الاضراب بصورة مشروعة، وفي مقابل ذلك في حالة القيام بالاضراب غير المشروع فإنه يترتب عليه عقوبة (عبد المعطي وامل حمزه، حق التظاهر، 2012م، ص 305).

ويترتب على ممارسة الموظفين حق الإضراب العديد من الآثار التي لا تقتصر على العلاقة بين الموظف والإدارة العامة فقط، بل تمتد هذه الآثار إلى خارج هذه العلاقة، حيث يتأثر بالإضراب العديد من الأطراف الأخرى نظراً لأنه يمس هذه العلاقات بدرجات متفاوتة، وهذه خاصية تميز حق الإضراب عن غيره من الحقوق الأخرى، حيث تتجاوز الآثار المترتبة على ممارسته نطاق العلاقات الفردية، وهذا يرجع إلى كونه حقاً ذا طبيعة خاصة، (حسن، 2010م، ص 403)، لذا عند لجوء الموظف الى الاضراب يجب ان نفرق بين حالتين من الآثار التي تترتب على الإضراب:

### الفرع الأول: آثار الاضراب المشروع على الموظف ذاته:

لقد ميزت الشريعة الإسلامية والقانون بين الاضراب المشروع والاضراب غير المشروع، واعتبرت ان اللجوء الى وسيلة الإضراب محققاً لمقصد معتبر شرعاً نال حكمه من تحقيق ذلك المقصد لأن الوسائل تأخذ حكم المقاصد وبناءً على هذا فإذا كان الإضراب مشروعاً وعقد العمل لا يتنافى مع أجر الموظف عن فترة العمل فإن الموظف يستحق الأجر كاملاً، (عامر، 2009م، ص 19)، كما أن الشريعة الإسلامية اشترطت حتى يكون الاضراب مشروعاً شروطاً عديدة منها 1- ان يستند هذا الاضراب الى سبب مشروع كرفع الظلم او متوقع على الموظف (الأحمد وأبو مارية، 2012م، ص 1308)، 2- وأن تكون المطالب والغاية أو المصلحة المرادة من الإضراب مباحة شرعاً، وعادلة عرفاً، فإن كان المقصد والغاية محرمة منعت الوسيلة تبعا للغاية، 3- وأن لا يرافق الإضراب شعارات أو ألفاظ يجرمها الشرع، وأن لا يتضمن أي أمر محرّم شرعاً كإيذاء الناس أو الاعتداء على ممتلكاتهم، أو إثارة الفوضى، وبث الفرقة أو غيرها، 4- وأن لا يصار إلى الإضراب إلا بعد سلوك جميع الطرق والوسائل لحل النزاع من التفاوض والتفاهم قبل اللجوء إلى الإضراب، 5- وأن يقدر حجم الإضراب ومدته بحسب الحاجة، وبمعنى آخر عدم التعسف في استعمال حق الإضراب ( أبو صوفة، 2016م، ص 174).

كما ان القانون اعتبر ان اللجوء الى الاضراب وسيلة مشروعة لحصول الموظف على حقه او مطالباته شرط التقيد والالتزام بحدود القانون، على الرغم من عدم وجود قانون خاص ينظم إضراب الموظفين كما في القانون المصري (أمين وياسين، ص 147)،

اما في القانون الفلسطيني فقد نظم المشرع الفلسطيني ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العامة بموجب أحكام القرار بقانون رقم (11) لسنة 2017م بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب

في الوظيفة العمومية، حيث أكدت المادة الأولى منه أن حق الإضراب للموظفين العاملين في الخدمة المدنية مكفول وفق أحكام هذا القانون، وأحالت المادة الثانية منه لتطبيق أحكام المادة (67) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2001م على إضراب الموظفين العموميين، وقد حظر المشروع على بعض الموظفين ممارسة حق الإضراب وهم موظفي قوى الأمن، وموظفي القطاع الصحي ما عدا الإداريين، وموظفي الرئاسة، وموظفي مجلس الوزراء، وموظفي السلك الدبلوماسي، وموظفي هيئة العامة للإذاعة والتلفزيون، والقضاة وأعضاء النيابة العامة ( بعلوشة. 2020 تنظيم الإضراب في الوظيفة العامة منشور على صفحة المؤلف على موقع الفيس بوك)

وحتى يكون الإضراب مشروعاً فلا بد للموظف أن يسلك الوسائل السلمية قبل البدء بالإضراب، مع أن الإضراب حق دستوري ونص عليه بعض القوانين، مع ذلك ينبغي إتباع مجموعة من الوسائل السلمية قبل الشروع به، لأنه ليس بحق مطلق، ولكي لا يصيب عليه صبغة التعسف في استعماله وعدم تجاوز حدوده، ضماناً لمتنع الآخرين بحقوقهم، وليكون مانعاً من إثارة الفوضى وتضرر آخرين منه، وإبعاد الآثار السيئة الناتجة عند القيام به، وكذلك لغرض إهمال الإدارة مدة كافية من الوقت للتفكير جلياً بما يطلبه المضربون، ومن هذه الوسائل المفاوضة والوساطة والمصالحة وأخيراً التحكيم، وهو ما نبينه على النحو الآتي:

أ- المفاوضة: تعد الوسيلة الأولى لفض أي نزاع يحصل بين العاملين والإدارة، للتقاهم بشأن المشكلة وللوصول إلى حل معقول يرضي الجانبين، وغالباً ما تدار هذه المفاوضات بين الإدارة والنقابات التي تمثل العاملين والمقصود هنا: هو المفاوضات الجماعية التي تشمل جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل، أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى (شين، 2012م، ص96).

ب- الوساطة: وهي مبادرة أو اقتراح غير ملزم يتقدم به طرف ثالث محايد وسيط لتقريب وجهات نظر الطرفين بهدف حل الخلاف القائم بينهما، ويستخدم هذا الأسلوب بشكل أساسي في القطاع العام.

ت- التحكيم: وهو الفصل بين الطرفين المتنازعين من خلال قرار يكون له صفة الإلزام يصدره من يتم اختياره من غير أطراف النزاع - طرف ثالث - ويستخدم هذا الأسلوب في القطاع الخاص فقط (الجبالي، 2014م، ص43)، فإذا كان النزاع أمام التحكيم أو أي مؤسسة أو لجنة لحل النزاع، فإنه يحظر على الموظفين الإضراب أثناء النظر في النزاع، ومعنى ذلك أن الإضراب يكون غير مشروع (سمور، 2022م، ص67)، وبالرجوع إلى قانون

العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 نجد أن المادة (67) منه قد نصت على أنه لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي، ويفهم من ذلك أنه في حالة كان النزاع الجماعي بين الموظفين والادارة، وكان معروضاً على الجهات المختصة كوزارة العمل، أو التحكيم، أو القضاء لغايات حل هذا النزاع، فإنه لا يكون للموظفين الحق في اللجوء إلى ممارسة حق الإضراب.

فإذا فشلت الوسائل السابقة واستنفذت في حل مشاكل الموظفين المضربين وكانوا ينتمون إلى نقابة ما - المكلفة بالدفاع عن حقوقهم وحمايتهم - فيكونوا ملتزمون بالإضراب عندما تقرره النقابة، وقد يترتب على ذلك بأنه قد يتعرضوا لخطر فقدان - ليس فقط الأجور - في المزايا مثل التأمين الطبي والإجازات المرضية، والعطلات إذا استمر لفترة طويلة من الزمن، وإذا كان الموظف عضواً في نقابة ولا يريد المشاركة في الإضراب، فقد يتعرض لخطر التهيب من قبل أعضاء النقابة، وعادة ما يتمتع الأعضاء المنتمون إلى نقابة في إضراب قانوني بالحماية من الفصل وغيره.

وتطبيقاً على ما يترتب على مضمون الاضراب وآثاره في الشريعة الاسلامية بأن تم الاتفاق على طلب زيادة الأجر - المرتب - في عهد الخلافة الراشدة بأن حدد الصحابة الكرام - وهم اهل الحل والعقد آنذاك - راتب الخليفة أبي بكر الصديق رضي الله عنه عندما أصبح خليفة المسلمين بألفي درهماً سنوياً، فقال لهم: زيدوني فإن لي عيلاً، وقد شغلتموني عن التجارة، فزادوه خمسمائة (العمرى، 1424هـ/2001م، ص 229)، وتم الاتفاق، ومن التطبيق على الاتفاق على الاجر كأثر للإضراب بأن طلب الولاة من خليفة المسلمين ابي بكر الصديق رضي الله عنه بأن زيادة مرتباتهم بأن قالوا: "أن زدنا في أرزاقنا، وإلا فابعث إلى عملك من يقيه"، فاستشار أبي بكر الصديق الصحابة - أهل الحل والعقد - فوافقوا على زيادتهم (احمد في مسنده، فضائل الصحابة، والعمرى، ص 229).

## الفرع الثاني: آثار الاضراب غير المشروع على الموظف ذاته:

إن اللجوء الى ممارسة الاضراب فيجب الابتعاد عن الآثار السلبية التي يمكن حدوثها نتيجة، فيكون من الأفضل قيام الموظفين أو العمال في القطاعين العام أو الخاص بالدراسة عن حلول ودية - كما ذكرنا سابقاً - وذلك لحل المشاكل لتحقيق المطالب المشروعة التي يطالبون بها، وللمحافظة على سير المرفق العام وانتظامه لتحقيق الغاية من انشائه، ويكون ذلك بعد إبلاغ الجهة المسؤولة أو صاحبة العمل بالخطوات التصعيدية وصولاً إلى التوقف الجماعي عن العمل (الجبالي، 2014م، ص43).

ولكن عند استنفاد الوسائل الودية والبديلة من قبل الموظف ولجوؤه الى الاضراب فعليه ان لا يتجاوز حدود القانون عند ممارسته للإضراب، لذلك يقتضي الممارسة المشروعة لحق الإضراب الالتزام بالضوابط الموضوعية والإجرائية التي يرسمها القانون للدول التي شرعت الاضراب، (دليلية، 2019م، ص16)، وان القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003 وفي المادة 25 فقرة 4 منه عندما نص على حق الإضراب فإنه نص على ممارسته في حدود القانون، وبالتالي فإن هذا الحق مقيد بممارسة القانون، وهذا ما ذهب اليه قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960 الساري في فلسطين الذي اعتبر ان الفعل المرتكب في ممارسة حق دون استعماله لا يعد جريمة، وبالتالي وجب استعمال حق الإضراب حسب غرضه، فإذا ما استخدم لغير الأغراض المهنية كان هناك تعسف في استعمال هذا الحق من قبل الموظفين المضربين، كتحقيق هدف سياسي وليس مهني، (الحاج أحمد، 2018، ص56).

يتضح من النصوص السابقة انها اعطت تبرير لشرعية الاضراب للموظفين في المرافق العامة، مع امكانية وضع قيود على ممارسته من جانب الحكومة، أي أنه يجب التوفيق بين مبدأ الحق في الاضراب وبين استمرار عمل المرفق العام بانتظام واطراد (سامر، 2007م، ص68)، ويلاحظ أيضاً ان القانون الأساسي الفلسطيني اعتبر الاضراب حق من الحقوق الأساسية، ولم تنظمه القوانين المتعلقة بالموظفين العموميين كقانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998، وكذلك قانون الهيئات المحلية الفلسطينية رقم (1) لسنة 1997م، وكذلك نظام موظفي الهيئات المحلية رقم (7) لعام 2009 والتعليمات المتعلقة بتنفيذه، وحتى قانون الخدمة في قوى الامن الفلسطينية رقم 8 لسنة 2005م، إلى أن صدر القرار بقانون رقم (5) لسنة 2008م ونص على حق الموظفين العموميين على ممارسة حق الاضراب مؤكداً على ما جاء في القانون الأساسي، واستمر ذلك حتى صدور القرار بقانون رقم (11) لسنة 2017م وبموجبه الغي القرار بقانون السابق لعام 2008م، حيث أكد على حق ممارسة الاضراب وفق تطبيق احكام المادة (67) من قانون العمل الفلسطيني

رقم (7) لسنة 2000م المتعلقة بالإضراب على موظفي الخدمة المدنية (البرغوثي، ص4)، والتي نصت على أحكام الإضراب أو الإغلاق باتباع الاجراءات التالية:

1- يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضعاً أسباب الإضراب أو الإغلاق.

2- يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة.

3- في حال الإضراب يكون التنبيه الكتابي موقِعاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل، وفي حال الإغلاق تكون نفس النسبة من مجلس إدارة المنشأة.

4- لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي.

5- يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق، فقد يستخدم وسيلة غير مشروعة للمطالبة بحقوقه المهنية، وحينئذ يتحمل التبعات القانونية بما فيها

مسئولته الادارية والجنائية والمدنية،(أمين وياسين، ص147)، وقد اعتبر المشرع المصري ان الإضرابات التي تحدث بعيداً عن النقابات هو اضراب فوضوي غير مشروع (حسن، 2010م،

ص321)، وهذا ما جاء في المادة رقم (192) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م والتي تقضي: "بأن يكون إعلان الإضراب وتنظيمه من خلال المنظمات النقابية"، ونتيجة للإضراب

غير المشروع فان هناك عدة تأثيرات تقع على عاتق الموظفين المضربين منها: فقدان الأجور، والمزايا التي تتعلق بالوظيفة مثل: التأمين الطبي والإجازات المرضية والعطلات إذا استمر الإضراب

لفترة طويلة من الزمن. ( THE EFFECTS OF STRIKES ON BUSINESSES AND EMPLOYEES", affirmative portfolios, Retrieved 6/2/2022. Edited

كما لا يحتسب له المدد التي قضاها في الاضراب خدمة وظيفية، و يعد بحكم المتغيب عن الدوام بدون عذر مشروع، والسبب في ذلك هو أن لا يصبح الاضراب امراً متكرراً كلما كانت هنالك مطالب

للموظفين قد يكون عملها مبالغاً فيه، وقد يستغل البعض هذا الحق لتحقيق مطالب غير مشروعة او للضغط على الدولة متى شاء، كما انه يعوّد الموظف على الاضراب كأساس للمطالبة بحقوقه

دون غيره من الوسائل المسبقة التي يتيحها القانون للموظف عادة قبل ممارسة حقه في الاضراب، ذلك أن القواعد القانونية العامة التي يعمل بها في سياق الاضراب تقضي عادةً بأن من حق الإدارة

اتخاذ الإجراءات الكفيلة لضمان استمرار نشاط المرفق العام بانتظام واطراد، وفرض ضوابط قانونية واجرائية تضمن عدم إساءة استعمال هذا الحق، والتحقق من مدى انسجامه مع مقتضيات النظام

العام ضمن القوانين المرعية، ولكن يبقى بأن قرار جهة الادارة العامة يكون خاضعاً لرقابة المشروعية من طرف قاضي الإلغاء في جميع الحالات (أمين وياسين، ص147).



أما بالنسبة لكيفية وقف الاضراب في المرافق العامة فقد نصت المادة (6) من أحكام القرار بقانون رقم (11) لسنة 2017م بشأن تنظيم ممارسة حق الإضراب في الوظيفة العمومية 1. أنه يجوز لمجلس الوزراء أو لأية جهة متضررة من الإضراب اللجوء إلى محكمة العدل العليا لوقف الإضراب في حال كان الإضراب مخالفاً لأحكام هذا القرار بقانون، أو يلحق ضرراً جسيماً بالمصلحة العامة. 2. تبت محكمة العدل العليا في الطلب بدعوة الفريقين خلال (48) ساعة من تقديم الطلب، وتصدر قرارها في موعد أقصاه ثلاثة أيام من تاريخ تقديم الطلب (الإقرار بقانون رقم 11 لسنة 2017).

وهذا ما قامت به محكمة العدل العليا عندما قررت إلغاء الإضراب الذي أعلن عنه اتحاد المعلمين الفلسطينيين، حيث جاء في قرار المحكمة أن اتحاد المعلمين أعلن عن الإضراب وشرع في تنفيذه دون الالتزام بقواعد الشكل والإجراءات القانونية، واستندت في ذلك الى نص المادة 67 من قانون العمل حيث اعتبرت ان الاضراب يشكل خرقاً للقانون، ويمس بكرامة المعلمين، ويتسبب بضياع لحقوق الطلاب، وهو إجراء باطل لا يستند إلى أساس قانوني وواجب الإلغاء، حيث أن نص المادة 76 من قانون العمل هو نص آمر، يتعلق بالإجراءات القانونية وهي من النظام العام.

وسردت المحكمة بنود المادة (67) المتعلقة بأحكام الإضراب والإغلاق بأنه يجب توجيه تنبيه كتابي من قبل الطرف المعني بالإضراب أو الإغلاق إلى الطرف الآخر وإلى الوزارة قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء موضحاً أسباب الإضراب أو الإغلاق، كما يكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة، ويكون التنبيه الكتابي موقفاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل، وفي حال الإغلاق تكون نفس النسبة بالنسبة لمجلس إدارة المنشأة، كما أنه لا يجوز الإضراب أو الإغلاق أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي، وأخيراً يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق (مجلس القضاء الأعلى 2013م).

وتطبيقاً على ذلك أيضاً ما أصدرته المحكمة الإدارية العليا كقراراً مستعجلاً بتاريخ 13-3-2023 يقضي بوقف الإضراب المفتوح عن العمل لدى المدارس الحكومية بموجب ما يسمى "حراك جميعاً"، وكذلك الممتنعين عن العمل، وذلك بالدعوى الإدارية التي تقدمت بها وزارة التربية والتعليم تحت الرقم 2023/59 (وفا، وكالة الانباء والمعلومات الفلسطينية).

وفي حال امتناع الموظفين العموميين الصادر بحقهم حكم المحكمة بوقف الاضراب يترتب تطبيق نص المادة (106) من القانون الأساسي عليهم والتي تنص على أن: (لأحكام القضائية واجبة التنفيذ والامتناع عن تنفيذها أو تعطيل تنفيذها على أي نحو جريمة يعاقب عليها بالحبس، والعزل

من الوظيفة إذا كان المتهم موظفاً عاماً أو مكلفاً بخدمة عامة، وللمحكوم له الحق في رفع الدعوى مباشرة إلى المحكمة المختصة، وتضمن السلطة الوطنية تعويضاً كاملاً له)، فقد اعتبر النص ان الامتناع عن تنفيذ الحكم القضائي الصادر من المحكمة الإدارية جريمة يعاقب عليها القانون.

### المطلب الثاني: أثر ممارسة اضراب الموظفين على مبدأ سير المرفق العام وعلى المجتمع

لقد ورد ذكر المرفق في القرآن الكريم بقوله تعالى: ﴿وَإِذْ اعْتزَلْتُمُوهُمَ وَإِنَّمَا كُنْتُمْ مَرْفُوقًا﴾ (الكهف، آية 16) والمراد بالمرفق جمع مرافق، وهي مقومات الحياة التي لا يستغني عنها الإنسان، فلما أنامهم الله سبحانه وتعالى أغناهم عن مرافق الحياة؛ لأنهم إن ظلوا في حال اليقظة فلا بد أن يحتاجوا إلى هذه المرافق، (التفسير الجامع) ووردت فكرة المرفق العام في الشريعة الإسلامية ضمن كتب السياسة الشرعية (الماوردي، الأحكام السلطانية، 236/1، والقرضاوي، فقه الدولة في الإسلام، 2021م، ص 59 وما بعدها)، تحدثت عن المؤسسات العامة التي يتشكل هيكل الدولة والتي تصنف في القوانين الإدارية الحديثة ضمن المرافق العامة والتي تتولى الدولة ادارتها لأجل اشباع الحاجات العامة منها الوزارات وغيرها، ويدل على ذلك ما جاء في قوله تعالى: ﴿وَاجْعَلْ لِي وِزيراً مِنْ أَهْلِي﴾ (سورة طه، الآية 29).

وتعتبر المرافق العامة بما تمثله من إشباع للحاجات العامة الأساسية سبب وجود الإدارة العامة وغايتها، فقد منحت امتيازات القانون العام لضمان حسن سير هذه المرافق على أكمل وجه، وتقديمها للخدمات الموكلة إليها بأفضل صورة ممكنة وبمستوى عالٍ (عبايدية وصوان، 2017م، ص 9)، ويخضع المرفق العام إلى مجموعة من المبادئ القانونية والتي من بينها إلزامية استمرار الموظفين والعاملين فيها بتقديم الخدمة العمومية للجمهور دون توقف، وخاصةً إذا ما كانت هذه الخدمات لا يمكن للأفراد إشباعها بأنفسهم (غفران، 2021م، ص 2)، وقد تطورت هذه الحاجات بصورة أصبحت من مستلزمات الحياة اليومية للمواطن، والذي لا يستطيع تحمل انقطاعها نظراً لاعتياده عليها، وعدم إمكانية الاستغناء عنها، مثل: الصحة، والتعلم، والمياه، والكهرباء، والمواصلات وغيرها، وأن انقطاع هذه الخدمات سوف يضر بمصالحهم، ويخل بانتظام حياتهم (عمراني، 2022م، ص 461).

ولهذا يعتبر الحق في الإضراب من أبرز الصور التي تؤثر على سير المرافق العامة؛ وحق الموظفين في اللجوء إليه للدفاع عن حقوقهم، وحماية مصالحهم المهنية والاجتماعية، فقد أصبح من الحقوق التي تحظى باعتراف الدساتير، ولكن ممارستها كحق قد يؤدي إلى إهدار مبدأ سير المرفق العام بانتظام واضطراب، وما قد يترتب على ذلك من تعطيل للمصلحة العامة، ومصلحة الأفراد المتعاملين مع الإدارة على حد سواء (بركاني، 2009م ص 3)، وبالتأكيد كل هذه الآثار

تلقي بضلالها على النظام الاجتماعي العام، وينعكس سلباً على حياة أفراد المجتمع، وهنا تكمن أهمية بيان مدى تأثير الاضراب على سير المرافق العامة، وكذلك تأثيره على المجتمع:

### الفرع الاول: أثر الإضراب على سير المرافق العامة.

كفل المشرع الفلسطيني ممارسة الاضراب من خلال النص عليه في القانون الأساسي الفلسطيني المعدل لسنة 2003 - كما بينا سابقاً - وكان في ذلك إشارة الى ان مشروعية الاضراب تكون فقط في حدود القانون، فهو حق مقيد ومعلق على إلزامية مراعاة الشروط التي تبين كيفية ممارسته (البرغوثي، 2019م، ص11)، وهذا ما قامت به محكمة العدل العليا المنعقدة في رام الله في الدعوى رقم (2011/208) حيث انها قضت بوقف اضراب نقابة الأطباء لأنه مخالف لشروط الاضراب، وهو عدم توجيه اخطار كتابي لتنبية الإدارة بالإضراب، وان يكون موقع من 51% من الأطباء العاملين في وزارة الصحة ( صالح، 2023م، ص18)، كما أن المحكمة العليا أصدرت بتاريخ 2013/12/2م قرارها بإلغاء الاضراب الذي أعلن عنه اتحاد المعلمين الفلسطينيين، وذلك بسبب أن اتحاد المعلمين الفلسطينيين أعلن عن الإضراب، وشرع في تنفيذه دون الالتزام بقواعد الشكل والإجراءات القانونية، واعتبرت المحكمة أن الاضراب يشكل خرقاً للقانون لان الاتحاد لم يتبع نص المادة (67) من قانون العمل كما فيه مساس لكرامة المعلمين، ويتسبب بضياع حقوق الطلاب وهو إجراء باطل لا يستند إلى أساس قانوني وواجب الإلغاء، حيث أن نص المادة (67) من قانون العمل هو نص أمر يتعلق بالإجراءات القانونية وهي من النظام العام ( البرغوثي، ص6).

وحتى يصبح الاضراب مشروعاً ذات مصداقية حقيقية تتمتع بكامل الحماية الدستورية والقانونية يجب أن تكون المطالب المهنية ممكنة ومشروعة، لأنها جوهر العناصر المعنوية للإضراب، وعلى هذا فإن تخلف المطالب المهنية للموظفين يؤدي لانتهاء الشرعية عن الإضراب، ويجب أن تكون هذه المطالب المهنية قد سبق رفضها من جانب الإدارة (غريسي وميموني ص111)، ونظراً لأن حق الإضراب يعمل على تعطيل المرافق العامة والاضرار بالإنتاج القومي، لذا فإنه يجب على الدولة أن تضع له من الضوابط والقيود ما يقلل من مخاطرة، ويلطف من حدته، ويخفف من التعسف في استعماله، وأن تقوم بتنظيم الإضراب تشريعياً لأن وجود تشريع ينظم ممارسته يحقق التوازن بين حق الموظفين العموميين في ممارستهم لحقهم في الإضراب وبين مبدأ سير العمل في انتظام واطراد (سلمونه، 2021م، ص84).

إن من المرافق العامة المهمة التي تتأثر نتيجة الاضراب هي العملية التعليمية، فقد اهتم الإسلام بالعلم ورجب فيه، فقد جاء في الأثر أن الأنبياء عليهم السلام لا يورثون ذهباً ولا فضةً ولا منصباً، وإنما يورثون العلم لمن بعدهم، والإسلام دين العلم والتعلم؛ فأول آية حملها جبريل عليه السلام

للنبي صلى الله عليه وسلم: ﴿اقرأ باسم الذي خلق﴾، (سورة العلق، الآية 1)، ثم تلاها قوله تعالى: ﴿ن، والقلم وما يسطرون﴾ (سورة القلم، الآية 1)، فهاتان الآيتان عظمتا شأن القراءة والكتابة، وأقسم الله سبحانه بالقلم، وهو أداة التدوين والكتابة والحفظ، وبالقراءة والكتابة تُكتسب العلوم المختلفة وتزدهر الحضارات وينتشر العلم بين الناس (موضوع العلم، موقع الكتروني)، كما ان القوانين المقارنة ومنها القانون الفلسطيني اهتمت بالتعليم، حيث نصت المادة رقم 24 من القانون الأساسي المعدل لسنة 2003م على حق التعليم: "1- التعليم حق لكل مواطن، والزامي حتى نهاية المرحلة الأساسية على الأقل ومجاني في المدارس والمعاهد والمؤسسات العامة، 2- تشرف السلطة الوطنية على التعليم كله وفي جميع مراحل ومؤسساته وتعمل على رفع مستواه".

وعليه فإن اللجوء الى الاضراب يكون له اثار سلبية تؤثر على سير المرفق العامة ومنها مرفق التعليم بأن يؤدي إلى تعطله، فقد ضمن المشرع ومنها المشرع الفلسطيني بموجب القرار بقانون رقم (11) لسنة 2017م من خلال تنظيمها لحق الاضراب بوضع قيود عليه لاعتبارات اقتصادية وسياسية ومهنية وتنظيمية، ووضع قيود عليه بأن يتم ممارسته بشكل نسبي ووفق قيود واجراءات معينة في بعض المرافق منها التعليمية، ويأتي ذلك حفاظاً على مبدأ استمرارية المرفق العام وحسن سيره، والتزام موظفيها بالحد الأدنى من الخدمة، كما وضع المشرع إجراءات أخرى تمنع ممارسته بشكل مطلق في مرافق أخرى حيوية (طوبال، بوعلام، ووليد، زرقان، الاستقالة والاضراب، 2023م، ص 842) ومنها: المرافق الصحية والأمنية والقضاء وذلك حفاظاً على مصالح وحيات المواطنين وضمان الحفاظ على النظام العام وعلى ذلك فإن الإضراب في مثل هذه المرافق يؤدي لاخلال جسيم بالنظام العام وبمصالح المجتمع ككل (مصطفى سالم، حق الاضراب لموظفي الدولة، 2022م، ص 96 وما بعدها)،

## الفرع الثاني: إثر الاضراب على المجتمع.

إن الهدف من الاضراب هو المطالبة بالحقوق المشروعة من قبل الموظفين، ولكن مع ذلك فان الإضراب له أثر كبير على المجتمع من جميع النواحي الاجتماعية والاقتصادية وغيرها فيؤثر سلباً على العلاقات الاجتماعية بين افراد المجتمع، ومن هذه التأثيرات:

1 - انتشار الأمية: فنتيجة لتغيب المعلمين بسبب الاضراب يحدث إخلال بالمسيرة التعليمية، مما يؤدي إلى عدم انتظامها، فيقل الرصيد الثقافي للمجتمع، ويصبح المجتمع أمياً، ولا تقام فيه الأحكام الشرعية، مما يؤثر على العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع (معتوه ورحماني، 2016م، ص50)، فالمجتمع المترابط متحاب متعاطف، فعن النعمان بن بشير قال: سمعت رسول الله ﷺ

يقول: "مثل المؤمنين في توادهم وتراحمهم وتعاطفهم مثل الجسد إذا اشتكى منه عضو تداعى له سائر الجسد بالسهر والحمى" ( اخرج البخاري ومسلم، الالباني، صحيح الجامع، ص 5849).

2- التوترات الاجتماعية: نتيجة الاضراب يحصل فجوة بين المعلمين وأهالي الطلبة، ويؤدي ذلك الى صراعات بين الطرفين، أيضا يحدث توترات بين الموظفين المضربين والموظفين الذين لم يشاركوا في الاضراب (عمون، تاريخ الدخول 2024/11/6م)، وعندما يكون الأطفال خارج المدرسة بسبب الإضراب الذي اتخذه المعلمون، فأن ذلك يؤثر على سلوكياتهم فقد لا يتمكنون من العمل لتوفير رعاية الأطفال أو تغيير أنماط عملهم الطبيعية.

3- الفساد: إذا عم المجتمع الجهل، انتشر الفساد والانحلال الأخلاقي وربما الأفكار الهدامة، لعدم وجود رادع يرجع المرء إلى صوابه، وهذا الرادع هو الكم المعرفي والديني الذي يكتسبه الفرد من المدرسة ومن معلميه، فيكون بمثابة الدرع الواقي للمجتمع من الانجراف في هاوية الفساد والضلال، والله تعالى يقول في كتابه: (وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا) (سورة الأعراف، الآيتين 56 و85)، فيكون التسبب في هذا الفساد محرم ومنهي عنه في كتاب الله.

4 - التخلف: قد يؤدي كثرة الإضرابات إلى عدم مواكبة المجتمع تطور الدول المتعلمة، فتصبح البلاد عالية على الدول المتحضرة المتعلمة لما تمتاز به من علم وثقافة.

5 - عدم الاستقرار: ربما يؤثر عدم تلقى الطلاب للعلم في المدارس إلى لجوء بعض أولياء الأمور إلى إرسال أبنائهم إلى مدارس خاصة وأخذ دروس خصوصية، وهذا فيه تكلفة مالية عالية ترهق كاهل الأسرة فتصبح غير مستقرة نتيجة الأعباء المالية ( الحلبي، 2010م، ص67)، إضافة إلى ذلك قد يخلق الاضراب حالة من الفوضى في مدارس ومديريات ومراكز وزارة التربية والتعليم، فلا يوجد من يمكنه تحديد من هو الملتزم وغير الملتزم في الإضراب من الموظفين العموميين في قطاع التعليم سواء المديرات أو المدارس أو حتى وزارة التربية والتعليم (سامر، 2007م، ص80).

6- تخريب الممتلكات العامة:

ان الإضرابات التي اقترتها القوانين والديساتير هي الإضرابات السلمية والتي يلجأ اليها الموظف للعبير عن رأيه في المطالبة بحقوقه من الإدارة، (إدريس، 2022، ص632) طبقا لقواعد وشروط الممارسة الديمقراطية للحقوق السياسية والمهنية التي تعتبر الإضراب إحدى صورها فإنه يمنع على الموظفين المضربين إجبار الموظفين غير المضربين بالضغط عليهم للتوقف عن العمل، لأنه إذا كانت القوانين تحمي حق الإضراب، فأن هذه القوانين تحمي في نفس الوقت حق وحرية العمل، ويتبين من هذا أنه يمكن أن يصطحب الإضراب غير الشرعي اعتداء على الموظفين غير المشاركين في هذا الإضراب، مما ينجر عنه تصادم وأعمال عنف وشغب داخل المرافق العامة،

فيؤدي إلى تخريب وتحطيم المعدات والممتلكات العمومية، (غريسي، 2017، ص67)، لذلك حتى تبقى ممارسه حق الاضراب في نطاقها المشروع، ويبقى الموظفون يتمتعون بالحماية القانونية، يجب عليهم عدم المساس بالمصلحة العامة، ومتطلبات المواطنين الأساسية، والمحافظة على المنشأة والممتلكات القائمة من جهة، ومن جهة اخرى على الموظفين التحلي بالتصرفات السلمية طيلة مدة الاضراب لاسيما في عدم التعرض للموظفين غير المضربين باعتباره حق دستوري مضمون (سارة وخديجة، 2022، ص31)، حيث أشارت المحكمة الإدارية العليا في مصر في أحد احكام إلى أن المشرع الدستوري قد أقر الحق في الإضراب واعتبره أحد الحقوق الدستورية للعاملين، وان الاضرابات لم تقتصر على العاملين الخاضعين لقانون العمل فقط، بل هو حق ايضاً لجميع العاملين بالدولة سواء في القطاع العام أو قطاع الأعمال العام والقطاع الخاص، ولم يعتبر المشرع الدستوري هذا الحق حقاً مطلقاً يُمارس بلا قيود أو شروط، وإنما أكد على أن الإضراب هو حق دستوري والذي يتم اللجوء إليه للتعبير عن حقوقه ومطالبه المشروعة، وذلك بتوقفه عن العمل، دون التأثير على سير وانتظام العمل داخل المرفق العام، ودون اللجوء إلى العنف بأي شكل من الأشكال، سواء بالقول أو بالفعل، فلا يجوز للموظفين المشاركين في الإضراب التعدي بالسب أو القذف على أي شخص أو مسؤول أو استخدام ألفاظ خارجة تنتافي مع الآداب العامة، كما لا يجوز حمل أية أسلحة أو ذخائر أو أدوات تعرض الأفراد أو الممتلكات للضرر أو الخطر، كما يحظر عليهم الإخلال بالأمن أو النظام العام أو تعطيل الإنتاج أو الدعوة إليه أو إجبار باقي العاملين ممن لم يشاركوا في الإضراب على التوقف عن العمل، أو تعطيل مصالح المواطنين أو إيدائهم أو تعريضهم للخطر أو الحيلولة دون ممارستهم لحقوقهم وأعمالهم أو التأثير على سير العدالة أو المرافق العامة أو قطع الطرق أو المواصلات أو الاعتداء على الأرواح والممتلكات، أو تعريضها للخطر، ومن ثم فإن الإضراب غير السلمي لا يعد إضراباً ولا يمكن اعتباره حقاً يحميه الدستور، لأن الإضراب الذي أجازه المشرع الدستوري واعتبره حقاً هو الإضراب السلمي، أما الإضراب غير السلمي الذي يلجأ فيه إلى العنف اللفظي أو الفعلي لا يعد إضراباً، وإنما يندرج ضمن المخالفات والجرائم التي يتعين أن يحاسب الموظف عنها تأديبياً وجنائياً ( حكم المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم 21992 لسنة 59 ق عليا بجلسة 2016/1/9 وحكمها في الطعن رقم 22314 لسنة 59 ق. عليا بجلسة 2016/3/12).

يرى الباحث ان الاضراب هو من الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للموظفين وذلك لإعطائهم الحق في التعبير عن رأيهم في المطالبة بحقوقهم المشروعة بصفة جماعية، ضمن ضوابط حددتها الشريعة الإسلامية والقوانين، وينبغي على الموظفين عدم تجاوزها بأي حال من الأحوال مع المحافظة على سير المرفق العام وعدم الاعتداء على الممتلكات العامة، وفي حال استعمال هذا

الحق دون مراعاة القواعد والضوابط التي رسمها المشرع فإن الفعل المرتكب يُخرج هذا الحق من دائرة الاباحة والمشروعية الى دائرة التجريم وعدم المشروعية وبالتالي يُسئل الموظف جنائياً أو تأديبياً أو مدنياً، وتطبيقاً لذلك فقد نصت المادة 68 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني لعام 1998 وتعديلاته بإحدى الجزاءات التالية: "إذا ثبت ارتكاب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التالية: 1- التنبيه أو لفت النظر، 2- الإنذار، 3- الخصم من الراتب بما لا يزيد عن راتب خمسة عشر يوماً، 4- الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها مدة لا تزيد عن ستة أشهر، 5- الحرمان من الترقية حسب أحكام هذا القانون، 6- الوقف عن العمل مدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الراتب، 7- تخفيض الدرجة، 8- الإنذار بالفصل، 9- الإحالة إلى المعاش، 10- الفصل من الخدمة ... الخ" وهذا أيضاً ما جاء في القانون المصري في نص المادة 80 من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم 47 لسنة 1978م.

## الخاتمة:

اتضح لنا من خلال هذه الدراسة ان ظاهرة الاضراب معروفة ومستمرة منذ القدم الى يومنا وهذا، وقد اعتبرت الشريعة الإسلامية الاضراب من النوازل الفقهية المعاصرة، ايضاً فان بعض التشريعات الدولية تدرجت في موضوع الاضراب من المنع في البداية حتى الإباحة وذلك وفقاً لأسباب عدة: منها توقيع بعض الدول على المواثيق والمعاهدات الدولية وانتهينا في هذه الدراسة الى عدة نتائج وتوصيات سوف نبينها:

## النتائج:

- 1- الاضراب هو اتفاق جماعي من قبل الموظفين بالتوقف عن العمل الموكل إليهم من قبل الإدارة لمدة مؤقتة مع تمسكهم بحقوقهم في الوظيفة.
- 2- لقد اقرت الشريعة الإسلامية بحق الموظف في الاضراب، واعتبرته من الوسائل التي يمكن اللجوء اليها لرفع الظلم الواقع على الموظفين من قبل الإدارة، ولا يمكن اللجوء الى هذه الوسيلة الا في حالة الضرورة.
- 3- إن الاضراب هو آخر الوسائل وأهمها التي قد يلجأ اليها الموظفين للضغط على الإدارة في المطالبة بحقوقهم المشروعة الممكن تحقيقها في حال تم، وهي من وسائل الضغط التي يمكن ان تشل وتعرق سير المرفق العام حتى يتم تحقيق المطالب.
- 4- أكدت الاتفاقيات الدولية كالعهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام 1966 على حق الاضراب، واعتبرته من الحقوق والحريات العامة، ولكنها تركت للمشرع في الدول حق تنظيمه داخلياً.
- 5- إن حق الاضراب هو حق مكفول ايضاً بموجب التشريع الفلسطيني وعلى رأسه القانون الاساسي الفلسطيني الذي يمثل المرجعية الدستورية والتي سمحت للعاملين في القطاع العام في فلسطين ممارسة الحق في الاضراب.
- 6- على الرغم من اباحة الإضرابات في بعض التشريعات الا إنها اعتبرت ان الإضراب ليس حقاً مطلقاً، بل فرضت عليه مجموعة من الضوابط والقيود التي من شأنها أن تكفل ممارسته بما يتفق والغرض الذي شرع من أجله وفق مقتضيات النظام العام.



7- لقد اقتصر بعض التشريعات ومنها التشريع الفلسطيني عند اللجوء الى الاضراب على موظفي بعض المرافق العامة، ومنعته في مرافق أخرى خصوصاً في المرافق الحيوية مثل الامن والدفاع والصحة... إلخ.

## التوصيات:

1- التعديل على القرار بقانون رقم 11 لسنة 2017 بشأن اضراب الموظفين في المرافق العامة بأن يتناول كافة المسائل الموضوعية والاجرائية ولا نحيل في المسائل الاجرائية الى القواعد الواردة في قانون العمل كون ان القانونان يختلفان من حيث الفئة المستهدفة والاهداف وغير ذلك.

2- أن يراعي المشرع الفلسطيني الاتفاقيات والمعاهدات الدولية التي صادقت عليها دولة فلسطين باعتباره قانوناً يسمو على القوانين والداستير الداخلية وتوافقاً له مع احكام الشريعة الاسلامية والتي اعتبرت حق الاضراب من الحقوق الأساسية للموظفين والمواطنين على حد سواء.

3- أن يحدد المشرع الفلسطيني معياراً واضحاً لتطبيق مبدأ سير المرفق العام بانتظام واطراد والموازنة ما بين مصلحة المرفق ومصلحة الأفراد ومنحهم حق الاضراب سواء في المرافق الحيوية ام بغيرها كونه حقاً دستورياً يمنح للجميع بالتساوي دون تمييز.

4- نشر الوعي بين الموظفين العموميين ببيان مفهوم الاضراب وضوابطه وإجراءاته وآثاره وأنه حقاً مقيداً وليس مطلقاً، وبيان ما يترتب عليه من مسؤولية في حال تجاوز حدوده القانونية.

5- نوصي القضاء بالحيادية والاستقلالية من خلال تطبيق النصوص المتعلقة بالإضراب في المرافق العامة وأن يكون أكثر وضوحاً في نظر قضايا الاضراب.

## قائمة المصادر والمراجع.

### أولاً: قائمة المصادر

- القرآن الكريم.
- السنة النبوية.
- الجمهرة. معاني مفردات لمحتوى الإسلامى [/https://islamic-content.com](https://islamic-content.com)
- محمد بن مكرم بن علي ابو الفضل جمال الدين ابن منظور الانصاري، دار صادر- بيروت، ط ٣، ١٤١٤هـ، مادة ضرب، ج 1، ص 543.
- الدرر السنية المشرف العام علوي بن عبد القادر السقاف منشور على الموقع الالكتروني: [/https://dorar.net](https://dorar.net)
- أبو البقاء الكفوي، أيوب بن موسى الحسيني الحنفي. (ت/1094 هـ)، الكليات في المصطلحات والفروق اللغوية. تحقيق: عدنان درويش ومحمد المصري، مؤسسة الرسالة بيروت.
- **الديساتير والقوانين:**
- القانون الأساسي الفلسطيني لسنة 2003م المعدل عام 2005م
- قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1988م.
- قانون الخدمة في قوى الأمن الفلسطينية رقم (8) لسنة 2005م.
- قانون العمل رقم 7 لسنة 2000م.
- قرار بقانون رقم (11) لسنة 2017م.
- الدستور المصري للعام 2014م والمعدل لعام 2019م.
- قانون العقوبات المصري رقم 58 لسنة 1937م.
- قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960.

## ثانياً: قائمة المراجع:

### (1) الكتب

- أبو عمرو، مصطفى احمد. (2009). التنظيم القانوني لحق الاضراب في القانون المصري والفرنسي والتشريعات العربية. دار الكتب القانونية، القاهرة.
- إدريسي، المصطفى. (2009). موقف الفقه القضاء من شرعية ممارسة الإضراب التضامني. كلية العلوم القانونية والاقتصادية والاجتماعية. مراكش: 119-127.
- زيدان، عبد الكريم. (2011). حكم الإضراب في الشريعة الإسلامية. مجموعة بحوث فقهية معاصرة. الشركة المتحدة للنشر والتوزيع، العراق.
- زيدان، عبد الكريم. (2019). حقوق الأفراد في دار الإسلام. مؤسسة الرسالة. بيروت: ط2.
- سعيفان، د. أحمد سليم. (2010). الحريات العامة وحقوق الإنسان: دراسة تاريخية وفلسفية وسياسية وقانونية مقارنة. منشورات الحلبي الحقوقية. بيروت: 1(2).
- عبد السلام، د. محمد علي وحجر، د. أيمن سيد خليل. (2017). التظاهر والتجمهر والإضراب وأثرهم على حرية الرأي والتعبير. دار النهضة العربية، القاهرة.
- عبد السلام، د. محمد علي وحجر، د. أيمن سيد خليل. (2017). التظاهر والتجمهر والإضراب وأثرهم على حرية الرأي والتعبير. دار النهضة العربية، القاهرة.
- عبد السلام، محمد علي وحجر، ايمن سيد خليل. (2017). التظاهر والتجمهر والاضراب وأثرها على حرية الرأي والتعبير. دار النهضة. القاهرة. مصر.
- عبده، د. محمد علي. (2007). قانون العمل اللبناني: دراسة مقارنة. منشورات زين الحقوقية. بيروت، لبنان: 1.
- العتيبي، سعود بن عبد العلي بن بارود. (2003). الموسوعة الجنائية الاسلامية المقارنة بالأنظمة المعمول بها في المملكة العربية السعودية. مكتبة الرشد. الرياض. السعودية.
- العريفي، آمال سالم. (2019). الإضراب عن العمل في التشريع الليبي: دراسة مقارنة. مجلة العلوم الشرعية والقانونية. كلية القانون بالخمسة، جامعة المرقب، ليبيا: 2.

- القرضاوي، د. يوسف. (2021). فقه الدولة في الإسلام في ظل المتغيرات المعاصرة دراسة مقاصديه في السياسة الشرعية. دار الأكاديميون للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.
  - المحمودي، ميثم غانم جبر. (2016). حق الإضراب بين الحظر والإباحة "دراسة مقارنة". دار الفكر والقانون. المنصورة. مصر.
  - مروة، هيام. (2002). القانون الإداري الخاص. المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، بيروت.
  - معيوه، ياسين. ورحماني، وبلخير. (2016). الاضراب بين الشريعة والقانون. كلية العلوم الإسلامية، جامعة الوادي، أسيوط، مصر.
  - نادية، قاصد. وكهينة، أتميمو. (2012). حق الإضراب في الوظيفة العمومية. كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري تيزي وزو، الجزائر.
- (2) الرسائل الجامعية:**

- الأصمعي، حمد سالم. (2019). " مفهوم النقابة والاتجاهات النظرية في تفسير نشأتها". مجلة القراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، مصر: 216: 297-321.
- أمين، محمد سليم محمد والشواني، نوزاد أحمد ياسين. (2016). النظام القانوني لإضراب الموظف العام في العراق: دراسة مقارنة. مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية. كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة كركوك، العراق: 5(17): 106-161.
- البشير، عبد العزيز عجبنا محمد. (2019). النظام القانوني لإضراب موظفي المرافق العامة. مجلة الدراسات العليا. كلية الدراسات العليا، جامعة النيلين، السودان: 14(53): 140-160.
- بلجل، عتيقة. (2005). الاضراب في المرافق العامة " دراسة مقارنة". رسالة ماجستير. كلية الحقوق، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
- بني عامر، حمزة سالم مقبل. والقضاة، زكريا محمد فالح. (2005). الإضراب وأحكامه في الفقه الإسلامي. رسالة ماجستير. كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة اليرموك، الأردن: 1-245

- بوقريناة، نجاة، والأخضر، كرام محمد. (2017)، الإضراب في القانون الدولي الخاص،: رسالة ماجستير ، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، الجزائر : 73-1
- الجبالي، علي محمد. والجبور، محمد. (2014). أحقية الموظفين العاميين في الإضراب في القانون الأردني. رسالة ماجستير. كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن: 127-1.
- الجبالي، علي محمد، والجبور، محمد. (2014). أحقية الموظفين العاميين في الإضراب في القانون الأردني. رسالة ماجستير. كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن: 127-1.
- الحاج أحمد، مروان نادر صالح. واخرون. (2018). الإضراب بين الممارسة والتجريم. رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين: 1-72.
- الحلبي، لؤي محمد سعيد توفيق. (2010). "الأحكام الشرعية الإضرابات في المهن الإنسانية". رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الحميري، عدنان نعمان سعد. (2013). الضوابط الشرعية لتقدير أجور العمال في القطاع الحكومي في ضوء الفقه الاسلامي وقانون الاجور والمرتبات اليمني. اطروحة مقدمة لنيل درجة الدكتوراه في الفقه الإسلامي، جامعة صنعاء، اليمن.
- الخفاجي، علي كريم حسين. (2023). الموظف العام وحقه في الإضراب دراسة مقارنة بين القانون العراقي والقانون المصري. رسالة ماجستير. كلية القانون، جامعة قم، إيران.
- دباخ، فوزية والأخضري، نصر الدين. (2016). حق الموظف العمومي في اللجوء الى الاضراب. رسالة ماجستير. كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر: 1-156.
- سلمونه، بيان عبد الرحمن. (2021). أثر الإضراب على سير المرافق العامة: دراسة مقارنة. رسالة ماجستير. كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
- سمور، آية محمد فيصل. ودراغمة، بشار. (2022). أحكام الإضراب عن العمل في قانون العمل الفلسطيني" دراسة مقارنة. رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا. الجامعة العربية الامريكية، جنين، فلسطين: 1-128.

- شبير، عبد الحكيم صلاح. (2019). دعاوى تسوية حقوق الموظفين العموميين والمتقاعدين في النظم القانونية الوضعية دراسة تحليلية مقارنة بالشريعة الإسلامية. رسالة ماجستير. كلية الشريعة والقانون. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- صالح، محمد مصطفى. والاشقر، أحمد حسني علي. (2023). اضراب العاملين في المرافق العامة بين الحرية الدستورية والتنظيم النقابي: (دراسة مقارنة) رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا، الجامعة العربية الأمريكية، جنين، فلسطين: 1-73.
- عبايدية، عطية. وصوان، وشوقي. (2017). آثار الإضراب على سير المرفق العام. رسالة ماجستير. كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، تبسه، الجزائر.
- عبد، محمد حميد. (2007). جريمة اضرار الموظف بالأموال والمصالح العامة والخاصة: "دراسة مقارنة". رسالة ماجستير. كلية القانون، قسم القانون العام، الجامعة المستنصرية، بغداد، العراق.
- عزيز، هشام أحمد فؤاد وسرحان، نادي قبيصي البدوي. (2013). "أحكام الإضراب وضوابطه بين الفقه والقانون". رسالة ماجستير. كلية العلوم الإسلامية، جامعة المدينة العالمية، ماليزيا.
- عسلىة، محمد والطلاع، عبد الرؤوف. (2007). "الآثار النفسية والاجتماعية الناجمة عن عدم صرف الرواتب للموظفين بمحافظات غزة". مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، نابلس، فلسطين: 21(3): 657-696.
- علال، عبد الرحمن وعلال، ليلي. (2021). "مطالب الأساتذة المهنية ومخاطر انعكاسها على السنة الدراسية" مجلة المحترف لعلوم الرياضية والعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة لونييسي علي، البليدة، الجزائر: 8(2): 437-460.
- علي، رضا عبد الخالق إسماعيل. (2016). إضراب الأطباء عن العمل "دراسة فقهية". كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بالإسكندرية، جامعة الأزهر، مصر: 8(38): 1014-1076.
- العنزي، عبد العزيز سعد مانع. (2012). النظام القانوني لانتهاج خدمة الموظف العام "دراسة مقارنة بين القانونين الأردني والكويتي". رسالة ماجستير. قسم القانون العام، كلية القانون، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

- العواودة، سمير محمد جمعة. (2010). واجبات العمال وحقوقهم في الشريعة الاسلامية مقارنة مع قانون العمل الفلسطيني. رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا، فلسطين، جامعة القدس، القدس، فلسطين.
- غفران، غضبان. (2021). الإضراب في المستشفيات العمومية وفق التشريع الجزائري. أطروحة دكتوراه. كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة العربي التبسي، تبسه، الجزائر.
- الفاعور، زهير موسى نمر. (2020). التنظيم القانوني للإضراب في التشريع الأردني. رسالة ماجستير. كلية القانون، جامعة عمان العربية، عمان، الأردن: 1-77.
- فراج، رجاء عبد الكريم أحمد. (2013). اسهامات الخدمة الاجتماعية في التخفيف من إضرابات العمال بالشركات الصناعية: دراسة مطبقة على مصنع الغزل والنسيج بأسويط. كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، حلوان، مصر: 4: 1457-1537.
- المحاميد، ابتسام عواد نزال، والخليلة، محمد علي. (2015). "مدى مشروعية إضراب الموظف العام في التشريع الأردني: دراسة مقارنة". رسالة دكتوراه. كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان، الأردن: 1-158.
- موسى، سامر أحمد. (2007). إضراب العاملين في المرافق العامة - دراسة في النظام القانوني الفلسطيني والفرنسي والجزائري. بوابة فلسطين القانونية، فلسطين.

### (3) الأبحاث:

- ابريك، عبد الوهاب. (2022). منازعات الحق في الاضراب بين النص القانوني واجتهاد القضاء الإداري. مجلة الباحث للدراسات القانونية والقضائية. المغرب: 42: 527-548.
- ابن الشيملان، عبد الوهاب بن شباب. (2018). "أخلاقيات العمل الإسلامي وتأثيرها الإيجابي على الفرد والمنظمة". المجلة العالمية للاقتصاد والاعمال، مركز رفاة للدراسات والأبحاث، الأردن: 5(2): 139-152.
- الأحمد، د. شواخ محمد. (2021). الاضراب في قانون العمل" دراسة مقارنة بين القوانين الفرنسية والمصرية والجزائرية. مجلة روح القوانين. كلية الحقوق، جامعة طنطا، مصر: 33(94): 213-296.

- احميدة، عبد السلام إبراهيم محمد وشطناوي، فيصل عقلة خطار. (2019). "حماية الحرية النقابية في ضوء التشريعات الوطنية والمواثيق الدولية". رسالة دكتوراه. كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الاسلامية العالمية، الأردن: 1-209.
- إدريس، خالد مصطفى على فهمي. (2022). النظام القانوني للحق في الاضراب في ضوء الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية وأحكام القضاء " نحو قانون خاص للحق في الاضراب" (دراسة مقارنة). مجلة روح القانون، جامعة طنطا، مصر: 91(97): 547-682
- باسي، زكرياء بله. (2012). "التكلفة الاجتماعية للفساد". مجلة رؤى اقتصادية. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الوادي، الجزائر: 3: 149-166.
- البرغوثي، بلال. الحق في ممارسة الاضراب في الوظيفة العمومية في التشريعات الفلسطينية.
- بشناق، باسم صبحي. والداهوك، هبة الله عيسى. (2015). إضراب العاملين في المرافق العامة وفق القانون الفلسطيني. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين: 27(2): 1-153.
- البطران، مشهور، (2023). "إضراب المعلمين ودوامه الخذلان". الموقع الالكتروني مؤسسة الدراسات الفلسطينية. <https://www.palestinestudies.org/ar> تاريخ الدخول 2024/7/6 الساعة الثانية عشرة صباحاً.
- بلال عقل الصنديد، الاضراب في المرافق العامة بين الحرية الدستورية والتنظيم القانوني، بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية بتاريخ 2020/3/2م. "ملاحظة مهمة: في بحثه من المقترحات ممكن نعتمدها كتوصيات بحسب طبيعة الحالة الفلسطينية وقانون الاضراب لعام 2017.
- التائب، د. مصباح عمر. (2022). الحق في الاضراب " دراسة مقارنة ". مجلة الحق. كلية القانون، جامعة بني وليد، ليبيا: 10: 184-208.
- التهامي، د. سامح عبد الواحد. (2019). المسؤولية المدنية عن ممارسة الإضراب عن العمل. مجلة البحوث القانونية والاقتصادية. كلية الحقوق، جامعة المنصورة، مصر: 69: 404-534.



- الجزار، د. اسماعيل عبد الحميد. (2021). "منهج الشريعة الإسلامية في علاج ظاهرة الفساد الإداري". مجلة البحوث القانونية والاقتصادية. كلية الحقوق، جامعة المنصورة، مصر: 75: 1744-1889.
- الجمالي، د حازم حمدي. (2016). الموظف العام وواجباته بين الشريعة والقانون الوضعي "دراسة مقارنة". مجلة جامعة فلسطين للأبحاث والدراسات. عمادة الدراسات العليا والدراسة العلمي، جامعة فلسطين، فلسطين: 6(1): 109-133.
- حسن، صلاح علي علي. (2010). تنظيم الحق في الاضراب في قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 والتشريعات المقارنة. مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية. حلوان، مصر: ع23: 288-431.
- حسين، نشوة عبد التواب. (2017). "الفساد الإداري وأثره على المجتمع". الجهاز المركزي المصري للتنظيم والادارة، مصر: 34(156): 30-31
- حمزة، احمد عبد الرزاق. (2020). الاضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015. المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية. كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عمار تليجي الاغواط، الجزائر: 4(2): 533-552.
- حمزة، احمد عبد الرزاق. (2020). الاضراب عن العمل وموقف المشرع العراقي في قانون العمل النافذ رقم 37 لسنة 2015م. مقال منشور في المجلة الأكاديمية للبحوث القانونية والسياسية، العراق: 4(2): 533-552.
- الخرشة، محمد أمين صلاح ويوسف، وليد محمد عباس. (2016). المسؤولية الجزائية للموظف العام عن الاضراب والاخلال بسير العمل في قانون الامارات. القيادة العامة لشرطة الشارقة، مركز بحوث الشرطة. القيادة العامة لشرطة دبي، الامارات: 25(2): 1-36.
- خضير، د. منير عبد الله. (2011). "اضراب العمال عن العمل تعريفه وتكييفه القانوني وأنواعه وأحكامه الشرعية". المجلة الأردنية في الدراسات الإسلامية. جامعة آل البيت، الأردن: 13(1): 6.
- الخطيب، أحمد صفاء يحيى. (2017). "التكييف القانوني للنقابات والاتحادات المهنية". مجلة المنهل. دار أمجد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن: 1-186.

- دياب، فوزي إبراهيم محمد. (2020). "التنظيم القانوني لحق الإضراب في المرافق العامة". مجلة البحوث القانونية. جامعة مصراته: 7(11): 1-32
- الرحو، أ. م. د. محمد سعيد. وعبد الله. د. عبد المحسن. (2013). المسؤولية المدنية للمعلم عن الأخطاء الناتجة عن وظيفته. مجلة جامعة أسيوط، مصر.
- الرفاعي، حسن محمد. (2014). الإضراب العمالي في ميزان الاقتصاد الإسلامي. مجلة كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة قطر، قطر: 32(1): 353-404.
- سرحان، م. م. ضياء. (2009). "منهج القران في معالجة الفساد الإداري". مجلة ديالي. كلية التربية، جامعة ديالي، العراق: 1(38): 500-519.
- سعد الدين، محمد منير. (1992). "النقابات عند المسلمين". التراث العربي، اتحاد كتاب العرب، سوريا: 12(47): 56-67.
- سلمان، م. قتيبة كريم. (2022). الإضراب في المهن الإنسانية بين الشريعة والقانون والدستور العراقي. مجلة الجامعة العراقية، العراق: 33(3).
- سليم، كاوة ياسين. (2021). التنظيم القانوني لحق الموظف العام في الإضراب. مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية. كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة كركوك، العراق: 10(36): 109-149.
- سليمان، ناصر ديب. (2018). تنظيم الإضراب في التشريع الفلسطيني: دراسة مقارنة، مجلة كلية البحوث والدراسات القانونية والإنسانية، الناشر كلية العودة الجامعية، غزة، فلسطين: ع2: 147-193.
- شراد، فؤاد والعرفي، كمال. (2023-2024). نوازل حقوق الأجير " دراسة فقهية مقارنة مع القانون الجزائري"، مجلة كلية الشريعة والاقتصاد، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية، قسنطينة، الجزائر.
- شين، شيت مصطفى خضر كاكه. (2021). ماهية الإضراب وحق ممارسته بين القيود والآثار: دراسة قانونية تحليلية مقارنة. مجلة كلية القانون للعلوم القانونية والسياسية. كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة كركوك، العراق: 10(28): 81-128.

- الصقر، د. يوسف ذياب الصقر. (2013). "القصد الجنائي (الركن الأدبي) (المعنوي) للجريمة) بين الفقه الإسلامي والقانون والقضاء الجزائي الكويتي". مجلة الحقوق. جامعة الكويت، الكويت: 37(1): 351-381.
- الصنديد، د. بلال عقل. (2013). الاضراب في المرافق العامة بين الحرية الدستورية والتنظيم القانوني. بحث منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية. الكويت: 1(3): 177-227.
- صيهود، أ. م. د. حسن محسن. (2019). "الاضراب وبعض صورته في السياسة الشرعية المعاصرة". مجلة الجامعة العراقية. كلية العلوم الإسلامية، جامعة ديالى: 44(1): 168-181.
- عبد الحليم، سلامه عبد التواب. (2013). ضوابط استخدام الإضراب في قانون العمل: دراسة مقارنة. مجلة حقوق حلوان للدراسات القانونية والاقتصادية. كلية الحقوق، جامعة حلوان، مصر: 29: 10-142.
- عطشان، نصر الله غالب. (2021). الاضراب عن العمل: تداعياته على المجتمع والعاملين (المضربين). مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية، كلية القانون، جامعة الكوفة: 14(49): 286-291.
- عفيفي، أيمن فتحي محمد محمد. (2019). الحق في الاضراب في القانون العام قراءة مقارنة في الاحكام الصادرة عن المحكمة الإدارية العليا في مصر. مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية. كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، مصر: 1: 456-880.
- علاونة، فادي. (2023). دور القضاء الإداري والدستوري الفلسطيني في ترسيخ الحقوق والحريات العامة. مجلة رماح للبحوث والدراسات. مركز الدراسة وتطوير الموارد البشرية. الأردن: 85: 65-88.
- عليات، د. محمد نجم إبراهيم. (2019). الاتجاهات القانونية لتنظيم الإضراب الوظيفي في الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية في كلا من فرنسا ومصر والأردن: دراسة مقارنة. المجلة الأكاديمية العالمية للدراسات القانونية. كلية القانون، جامعة الفلاح، دبي، الامارات: 2(2): 25-50.

- عمارنة، رشا توفيق عمارنة. (2018). إضراب العاملين في القطاع العام المدني والأمني في فلسطين: ما بين الحق والمصلحة العامة، سلسلة أوراق عمل بير زيت للدراسات القانونية. كلية الحقوق والإدارة العامة. جامعة بير زيت، فلسطين.
- غريبي، بشرى، وهدايات، حماس. (2023). تقييد حق الاضراب عن العمل كآلية ناجعة لضمان حسن سير المرافق العامة. مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية. جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر: 16(2): 461-474.
- غريسي، العيد. وميموني، عبد الحليم. (2018). حق الاضراب وآثاره على المرافق العامة في التشريع الجزائري. المجلة الدولية للبحوث القانونية والسياسية. الجزائر: 1(2). 103-120.
- غنيم، عبد الرحمن علي إبراهيم. (2017). الحقوق المالية للموظف العام في ضوء قانون الموارد البشرية في دولة الامارات العربية المتحدة وقانون الخدمة الفلسطيني 2016/2015. مجلة الندوة للدراسات القانونية. الامارات.
- القطري، محمد نصر محمد. (2017). أحكام القانون الدولي والجنائي لتنظيم حق الإضراب: دراسة مقارنة المجلة العربية للفقهاء والقضاء. المجلة العربية للفقهاء والقضاء. الأمانة العامة لجامعة الدول العربية - قطاع الشؤون القانونية - الأمانة الفنية لمجلس وزراء العدل العرب. مصر: 49: 70-148.
- كاظم، م. د. حنان قاسم. وسويد، م. م. عبد الجليل إبراهيم. (2022). "آثار اضراب العمال على عقد العمل في القانون العراقي". مجلة كلية المعارف الجامعة. جامعة تكريت. العراق: 33(3): 220-233.
- كمال الدين، عمران. (2022). النظام القانوني للمرافق العامة العمومية والنتائج القانونية المترتبة عليه. مجلة طينة للدراسات العلمية الاكاديمية. المركز الجامعي، النعامة، الجزائر: 5(1): 461-481.
- محمد، نسمة عبد الرسول عبد البر. (2019). " دور نقابة المهن التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في مصر". مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مصر: 30(120): 1-94.
- مصطفى، سالم مصطفى. (2022). حق الاضراب لموظفي الدولة والقطاع الخاص في التشريع العراقي (دراسة مقارنة). مجلة العلوم القانونية، العراق: 37(2).

- المعمار، بلال محمد سعيد. (2022). " المحسوبة والوساطة وأثرها في الفساد الإداري والاجتماعي". رماح للبحوث والدراسات. مركز الدراسة وتطوير الموارد البشرية، رماح، الأردن: 68: 149-161.
- ملحاوي، محمد والعنبي، رضوان. (2018). حالة الإضراب في بعض التشريعات المقارنة فرنسا ومصر نموذجاً. مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية. المغرب: 22: 59-69.
- موساوي، فاطمة وكوبيبي، معاشو جيلاني. (2017). الإضرابات العمالية في المؤسسات التربوية بين المطالب والتحقيق: الأستاذ الثانوي نموذجاً. مجلة الناصرية للدراسات الاجتماعية والتاريخية، جامعة معسكر، الجزائر: 8(1): 331-347.
- نجم، روح الله ورضاء الله، جلالى سيد. (2021) حقوق العمال في ضوء الأحاديث النبوية وقانون العمل الأفغاني. المجلة الاكاديمية للأبحاث والنشر العملي. قسم الدراسات الإسلامية، كلية الشريعة، جامعه سيد جمال الدين أفغاني، أفغانستان: 3: 701-719.
- الهاجري، د. منى. (2023). "حقوق الموظفين العام المالية في التشريع الكويتي" دراسة مقارنة". مجلة روح القوانين، كلية الحقوق، جامعة طنطا، مصر: 35(102): 1013-1072.
- يانيا، أنس واخرون. (2017). حقوق العمال في الرعاية الاجتماعية والإدارية في الفقه الإسلامي. المجلة الماليزية للدراسات الإسلامية، ماليزيا: 1(2).

#### 4) المقالات والتقارير:

- أماني محمد بن محمد قليوبي - مجلة كلية التربية (أسيوط), 2023 MFES.JOURNALS.EKB.EG. التمكين الاجتماعي للمرأة السعودية من منظور التربية الإسلامية.
- أبو دية، احمد. (2004). الفساد: اسبابه وطرق مكافحته. مقال منشور على الموقع الالكتروني للائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة - أمان، الطبعة الأولى.  
[https://www.aman-palestine.org/cached\\_uploads/download/migrated-](https://www.aman-palestine.org/cached_uploads/download/migrated-)
- أزمة إضراب المعلمين وتجاهل الحكومة، منشور بتاريخ 2023/3/23 على شبكة المنظمات غير الحكومية للتممية annd، تاريخ الدخول 2024/7/6 الساعة الحادية عشرة صباحاً.  
[/https://civicspace.annd.org/ar](https://civicspace.annd.org/ar)
- الاضراب في مصر بين المشروعية والعقاب، تقرير المنظمة المصرية حول الاضرابات والاعتصامات، خلال عام 2009م. [ar.eohr.org](http://ar.eohr.org)
- اضراب يعم مدارس الضفة احتجاجاً على تأخير الرواتب. (2009). مقال منشور على مركز الزيتونة للدراسات والاستشارات، فلسطين اليوم، بتاريخ 2009/3/2، العدد 1361.  
[/https://www.alzaytouna.net](https://www.alzaytouna.net)
- البرغوثي، معين واخرون. (2006)، أثر إضراب الموظفين العموميين على القطاعات الحيوية في فلسطين، الفترة من نهاية آب- الى منتصف تشرين الثاني 2006م، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، [./https://www.ichr.ps](https://www.ichr.ps)
- جرموني، نبيل. (2016)، اشكالية الحق في الإضراب قانون الشغل والعلاقات المهنية.  
<https://www.marocdroit.com>
- جمعة، عبد العزيز. (2024). أحكام الاضراب في القانون اللبناني.  
[/https://www.scribd.com](https://www.scribd.com)
- حكم محكمة أمن الدولة العليا طوارئ بالقاهرة، قضية رقم 4190 لسنة 1986 الأزبكية، جلسة بتاريخ 1987/4/23، القضية الخاصة بإضراب العاملين بالهيئة القومية لسكك حديد مصر،

- حكم منشور على الموقع الالكتروني لمؤسسة الحق لحرية الرأي والتعبير وحقوق الانسان  
[/https://elhak.org](https://elhak.org) تاريخ الدخول 2024/6/22، الساعة 10 مساءً.
- حلبي، منار محمد طلب. (2019). الواسطة ما بين الواقع والقانون. مقام  
[/https://maqam.najah.edu](https://maqam.najah.edu)
- عادل المطيرات، الفتاوى الشرعية، محمد السيد طنطاوي، أديان ومذاهب، الشيخ محمد علي  
فركوس، فتاوى منهجية (في حكم عموم الإضرابات والاعتصامات والمظاهرات) منشورة على  
الموقع الالكتروني: <https://www.ferkous.app/home/?q=fatwa-320>
- عامر، نصر عامر. (2009م). الإضراب وأثره في الفقه الإسلامي. دنيا الوطن.  
<https://pulpit.alwatanvoice.com/index.html>
- عمل النقابات في ميزان الإسلام. (2006). فتوى منشورة على موقع الالكتروني الإسلام ويب  
[/https://www.islamweb.net/ar](https://www.islamweb.net/ar) بتاريخ 2006/9/4، تاريخ الدخول 2024/7/5،  
الساعة العاشرة مساءً.
- المصري، طاهر تيسير. (2012). الحق في حرية التنظيم النقابي "دراسة حالة: الحق في  
حرية التنظيم النقابي في الوظيفة العامة" سلسلة تقارير خاصة رقم (111) تصدر عن الهيئة  
المستقلة لحقوق الانسان «ديوان المظالم»، فلسطين، [/https://www.ichr.ps](https://www.ichr.ps)
- المنجد، محمد صالح المنجد الإسلام. (2005). هل يجوز تأخير الراتب، سؤال وجواب مقال  
منشور على الموقع الالكتروني. <https://islamqa.info/ar>

## فهرس المحتويات:

أ	إقرار:	.....
ب	الشكر والتقدير	.....
ج	المخلص	.....
1	أولاً: المقدمة.	.....
2	ثانياً: اشكالية الدراسة:	.....
2	ثالثاً: أسئلة الدراسة.	.....
3	رابعاً: أهداف الدراسة.	.....
3	خامساً: أهمية الدراسة.	.....
3	سادساً: منهج الدراسة.	.....
3	سابعاً: الدراسات السابقة.	.....

## الفصل الأول ماهية الاضراب

5	المبحث الأول: مفهوم الاضراب	.....
6	المطلب الأول: تعريف الاضراب.	.....
6	الفرع الأول: تعريف الإضراب لغة:	.....
7	الفرع الثاني: تعريف الإضراب اصطلاحاً:	.....
12	المطلب الثاني: دوافع الإضراب.	.....
12	الفرع الأول: الرواتب المتدنية للموظف العام:	.....
15	الفرع الثاني: تأخر صرف الرواتب:	.....
17	الفرع الثالث: الحاجة إلى تشكيل نقابة خاصة.	.....
21	المبحث الثاني: أشكال الاضراب وأركانه.	.....
21	المطلب الأول: أشكال الاضراب	.....
21	الفرع الأول: الإضراب الوظيفي	.....
28	الفرع الثاني: الإضراب السياسي:	.....
31	المطلب الثاني: اركان حق الاضراب	.....
31	الفرع الأول: الركن المادي للإضراب:	.....
33	الفرع الثاني: الركن المعنوي للإضراب.	.....



## الفصل الثاني مشروعية الاضراب وآثاره المترتبة عليه

المبحث الأول: مشروعية الاضراب .....	37
المطلب الأول: مشروعية الاضراب في الفقه الإسلامي.....	37
الفرع الأول: القائلون بجواز الإضراب في القطاع المهني وأدلتهم.....	38
الفرع الثاني: القائلون بعدم جواز الإضراب في القطاع المهني وأدلتهم.....	42
المطلب الثاني: مشروعية الاضراب في القانون .....	44
الفرع الاول: مشروعية الاضراب في القانون المصري.....	44
الفرع الثاني: مشروعية الاضراب في القانون الفلسطيني.....	50
المبحث الثاني: الآثار المترتبة على ممارسة الاضراب .....	56
المطلب الأول: أثر ممارسة الاضراب على الموظفين .....	57
الفرع الأول: آثار الاضراب المشروع على الموظف ذاته:.....	58
الفرع الثاني: آثار الاضراب غير المشروع على الموظف ذاته: .....	61
المطلب الثاني: أثر ممارسة اضراب الموظفين على مبدأ سير المرفق العام وعلى المجتمع...64	64
الفرع الاول: أثر الإضراب على سير المرافق العامة.....	65
الفرع الثاني: إثر الاضراب على المجتمع.....	66
الخاتمة: .....	70
النتائج: .....	70
التوصيات:.....	71
قائمة المصادر والمراجع.....	72
فهرس المحتويات:.....	86