

الحق بالإضراب عن العمل

بقلم المحامي رياض عيسه

من منشورات وحدة البحوث والدراسات القانونية/مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان

1. تقديم.

يعتبر الاضراب عن العمل إحدى أهم الوسائل أو الطرق التي من الممكن أن يلجأ إليها العمال في مراحل متأخرة تحديداً عند التأكد من عدم جدوى وسائل الإقناع والتسوية وفقاً للطرق العادية للحصول على حقوقهم أو مطالبهم المشروعة من أصحاب العمل، فحق الإضراب عن العمل حق مكفول في تشريعات حقوق الإنسان الدولية والإقليمية والمحلية لكافة العمال أو الموظفين العاملين في أي مجتمع سواء كانوا عاملين في القطاع الخاص أو العام الحكومي أو المحلي أو الأهلي أو الخيري، وهنا تظهر الكثير من التساؤلات والاستفسارات حول مفهوم الحق بالإضراب عن العمل وأنواعه، وسنده القانوني، وصوره، وأثاره، وشرعيته، وشروطه، وأهدافه، وأسس ومبادئ استغلال مثل هذا الحق، حيث يفترض أن تبين هذه الدراسة توضيحاً وتفسيراً وإجابة وافية للكثير من التساؤلات.

2. مفهوم الاضراب.

يمكن تعريف الإضراب عن العمل بأنه التوقف الجماعي للعمال أو الموظفين عن العمل بقصد الضغط على صاحب العمل من أجل تحسين شروط أو ظروف العمل وتلبية مطالبهم المشروعة، وهو ردة فعل لإعادة التكافؤ بين فئتي مجتمع العمل وهم العمال وأصحاب العمل. كما عرفه بعض فقهاء القانون بأنه امتناع جماعي عن القيام بنشاط معين سعياً لتحقيق مطالب معينة،¹ أو امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي تربطهم مع صاحب العمل وذلك بسبب نزاع عمالي جماعي.²

3. حق الإضراب في التشريعات.

يعتبر الإضراب من أهم حقوق العمال، وقد نصت عليه العديد من الدساتير لدى مختلف دول العالم والتشريعات الدولية، لكن بعض الدول منعت الإضراب في عدد كبير من الخدمات وفي بلدان أخرى قد تفرض عقوبات جنائية أو تأديبية على المشاركين في الإضراب، وفضلاً عن ذلك فإن بعض الدول تمنح السلطات العامة سلطة تقديرية واسعة لفرض الحظر على الإضراب في خدمات معينة، أو الاعلان أن الإضراب غير مشروع بسبب إضراره بالاقتصاد الوطني.³

الحق بالإضراب عن العمل

بقلم المحامي رياض عيسه

من منشورات وحدة البحوث والدراسات القانونية/مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان

3.2. المعاهدات والمواثيق الدولية.

على صعيد المعاهدات الدولية، فقد أجازت المادة (31) من الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961 "بأن للعمال حق اللجوء الى الإضراب"⁴. وجاء بنص المادة الثامنة الفقرة (د) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966 بأن تتعهد الدول الأطراف بكفالة "حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني"⁵. مما يعني بأن الحق باكتساب وممارسة هذا الحق واستغلاله يجب أن يكون منظم ومحدد ضمن أسس وقواعد واضحة وضمن تعليمات وتشريعات محلية خاصة تتفق مع قواعد المنطق والعدالة ولا تؤثر على أي جانب من الجوانب الإنسانية الخاصة بمنظومة العدالة الاجتماعية أو الإنسانية.

وكذلك نصت المادة العاشرة من الاتفاقية العربية لحقوق الإنسان رقم (8) لعام 1966 المعدلة سنة 1977 بشأن الحقوق والحريات النقابية وذلك على أن "للعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والاقتصادية بعد استنفاد طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح"⁶. ونصت المادة (29) من الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر عن مجلس جامعة الدول العربية على أن "تكفل الدول الحق في تشكيل النقابات والحق بالإضراب في الحدود التي ينص عليها القانون"⁷.

3.2. التشريعات الفلسطينية.

3.2.1. القانون الأساسي.

بينت المادة (25) من القانون المعدل للقانون الأساسي الفلسطيني لعام 2003 بأن الحق بالإضراب يمارس في حدود القانون، وهنا نرى بأن صيغة النص جاءت وكفلت هذا الحق بمضمون صريح نص العبارة ولكن أوجبت ممارسته ضمن حدود القانون المتعلق به سواء كان ذلك ضمن أحكام قانون خاص بالإضراب أو ضمن أحكام قانون العمل وتشريعاته الثانوية أو أي قانون أو تشريع آخر. كما كفلت ذات المادة الحق بالتنظيم النقابي وفقاً لما ينظمه القانون الخاص بتكوين وتأسيس النقابات.⁸

الحق بالإضراب عن العمل

بقلم المحامي رياض عيسه

من منشورات وحدة البحوث والدراسات القانونية/مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان

كما وأن القانون الاساسي جعل حق الاضراب للعموم ولم يحدد أية جهة مقصودة به سواء كانوا الموظفين العموميين أم العمال وكذلك الحال في بعض القوانين الأخرى حيث نرى بأن قوانين العقوبات والخدمة المدنية لم تمنع ولم تمنح في ذات الحال الموظفين العموميين من الإضراب، وهنا وبإعمال القواعد العامة التي تبين "بأنه لا عقوبة ولا جريمة إلا بقانون" و "لا استثناء إلا بنص". و"الأصل في الأشياء الإباحة ما لم يرد ما يحرمها". نرى بأنه لم يرد في التشريعات الفلسطينية الحالية ما يقيد أو يمنع الموظف الحكومي/ العمومي من التمتع بحق الاضراب، وذلك بخلاف بعض الدول التي تمنع الموظفين الحكوميين من الاضراب عن العمل، منها على سبيل المثال ما ورد في المادة 15 من المرسوم الاشتراعي رقم 112/1959 اللبناني الذي منع الموظفين العموميين من الإضراب تحت طائلة ملاحقتهم تأديبياً وقضائياً وصرفهم من الوظيفة.⁹

3.3.2. قانون العمل.

خصص قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 ضمن سياساته التشريعية التي تضمنها فصل كامل حول حق العمال بالإضراب والغلق، وذلك بالفصل الرابع منه وتحديداً في المواد (66-67) التي كفلت حق العمال بالإضراب عن العمل للدفاع عن مصالحهم، كما بينت المادة (67) من القانون ضرورة إتباع آلية وإجراءات معينة قبل البدء بإجراءات الإضراب أو الإغلاق وهي على النحو التالي:

(أ) توجيه تنبيه خطي من قبل الطرف الذي ينوي القيام بالإضراب أو الإغلاق إلى صاحب العمل ووزارة العمل قبل أسبوعين من اتخاذ أي إجراء، هذا بالنسبة للقطاع الخاص أو المرافق غير العامة.

(ب) بالنسبة للمرافق العامة فإن توجيه التنبيه المشار إليه في الفقرة (أ) أعلاه، يجب أن يكون قبل أربعة أسابيع، بالرغم من أن السياسة التشريعية للمشرع الفلسطيني فصلت بشكل كامل مواضيع وحقوق واستحقاقات وواجبات العمال عن الموظفين العموميين وفقاً لأحكام هذا القانون حيث حددت بموجب المادة (3) العمال وأصحاب العمال الذي يسري عليهم هذا القانون وقامت باستثناء موظفي الحكومة والهيئات المحلية ما لم تكن هذه المرافق العام غير تابعة للحكومة فيكون المشرع قد تفادى أي خلل بسياسته التشريعية المعتمدة بهذا القانون.¹⁰

الحق بالإضراب عن العمل

بقلم المحامي رياض عيسه

من منشورات وحدة البحوث والدراسات القانونية/مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان

ت) كما يجب أن يكون التنبيه المشار إليه أعلاه موقفاً مما لا يقل عن (51%) من عدد العاملين في المنشأة.

ث) وفي حال تقرر إغلاق المنشأة من قبل صاحب العمل يتوجب عليه إتباع ذات الإجراءات، بالإضافة إلى أن قرار إغلاقها يجب أن يوقع من (51%) من أعضاء مجلس إدارتها.

ج) كما وأن ممارسة حق الإضراب أو الإغلاق لا يجوز أن يتم أثناء إجراءات النظر في النزاع الجماعي لدى أي جهة تحكيمية أو قضائية.

ح) وفي حال عرض هذا النزاع حول الإضراب أو الإغلاق فإن ذلك يستدعي وقف الإضراب أو الإغلاق.

وتناول الفصل الثالث من قانون العمل الفلسطيني الأحكام القانونية الخاصة بتسوية النزاعات العمالية الجماعية وبين أسس حلها والجهات ذات العلاقة ابتداءً من صاحب العمل إلى وزير العمل وصولاً إلى المحكمة المختصة، ما لم يكن أصل النزاع يمس بالمصلحة العامة فيتم التقاضي لدى لجنة تحكيم يشكها وزير العمل تتألف من قاضي يكون رئيساً للجنة وممثل عن وزارة العمل وممثل عن العمال وممثل عن أصحاب العمل.

كما أن الفصل الأول من الباب الرابع لقانون العمل بين أسس وأحكام المفاوضة الجماعية تجاه حل أي نزاع أو خلاف بين أصحاب العمال ونقابات واتحادات العمال، كما كفلت المادة (5) من القانون حق كل من العمال وأصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية على أساس مهني بهدف رعاية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم. وهنا يثور التساؤل حول مدى التزام النقابات العمالية وأصحاب العمل في فلسطين بأحكام القوانين والتشريعات الفلسطينية وقواعد العدالة والمساواة والإنصاف للمواطن الفلسطيني حيث يمكن لنا الإجابة عن هذا التساؤل بمقارنة الواقع الحالي وفقاً ما سيرد في هذه الدراسة من ذكر وتوضيح.

4. شروط الإضراب.

يمكن استنتاج الشروط التي يجب أن تتوافر في الإضراب من خلال اعتبار التوقف عن العمل إضراباً بالمفهوم القانوني له وفيما يلي هذه الشروط:

الحق بالإضراب عن العمل

بقلم المحامي رياض عيسه

من منشورات وحدة البحوث والدراسات القانونية/مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان

4.1. التوقف عن العمل.

يفترض الإضراب توقف العمال عن العمل من دون رضا صاحب العمل، ومن دون تنفيذ التزاماتهم الناشئة عن عقد العمل وبذلك يعتبر التوقف عن العمل الشرط المادي للإضراب ويقتضي ألا يكون هذا التوقف لمدة طويلة، بل مؤقتاً من جهة ومقصوداً ومدبراً من جهة ثانية فالتوقف عن العمل يجب أن يكون مؤقتاً، لأن الغاية التي يتوخاها العمال من الاضراب هي تنبيه صاحب العمل إلى مطالبهم وشروطهم، ما لا يستلزم الامتناع عن العمل لمدة طويلة فقد يقع الإضراب لفترة قصيرة ساعات فقط وقد يدوم أيام وأسابيع، ولكن ما هي المدة القصوى التي يعتبر فيها الإضراب مشروعاً، لهذا نرى بأن قانون العمل الفلسطيني تجاهل أو أهمل موضوع تحديد مدة قصوى لإضراب العمال عن العمال أو لإغلاق صاحب العمل لمنشأته خلافاً لأحكام بعض القوانين في الدول الأخرى التي حددت مدد معينة للإضراب وفقاً لمراحل التفاوض أو التحكيم أو الوساطة، حيث ذهبت أكثر التشريعات إلى منع بدئ أو استمرار مدة الإضراب خلال فترة معينة خاصة تلك الواقعة اثناء فترة التحكيم لدى لجنة تحكيم أو التقاضي أمام القضاء أو خلال مرحلة الوساطة.¹¹ فقد تكون الفترة القانونية للإضراب محددة بمدة معينة ومن جهة ثانية يجب أن يكون التوقف عن العمل مقصوداً ومدبراً، فأقدام العمال على الاضراب يجب أن يكون له طابع القصد في التوقف عن العمل بشكل صريح وواضح ورضائي وهذا الرضى بالتوقف عن العمل ليس مفترضاً أو ضمناً بل هو رضا صريح مظهره الإيجابي التضامن القائم بين العمال الهادف إلى تعليق العمل بغية التوصل إلى تحقيق شروط معينة تخصهم.

4.2. الطابع الجماعي.

التوقف عن العمل الذي يمكن اعتباره إضراباً بمفهومه الحقيقي هو التوقف الجماعي، إذ لا يعني ذلك أن ينقطع العمال جميعاً ولا أغلبهم عن العمل ولا أن يصدر به قرار من نقابته بل يكفي أن ينقطع نفر منهم عن العمل ولو كانوا أقلية، أما حول الحد الأدنى لعدد العمال المتوقفين عن العمل الذي يصح اعطاؤه وصف الاضراب، فقد اعتبرت محكمة التمييز الفرنسية سنة 1951 ان توقّف أجيرين عن العمل يشكل إضراباً، واعتبر الفقه اللبناني أن مفهوم الجماعة يتجاوز أجيرين اثنين، وحددت المادة (29) من قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم أحد شروط النزاع الجماعي بأن يكون أحد طرفيه جماعة من الأجراء وسواء كانت الجماعة

الحق بالإضراب عن العمل

بقلم المحامي رياض عيسه

من منشورات وحدة البحوث والدراسات القانونية/مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان

المضربة كبيرة أم صغيرة، فإن المهم على هذا الصعيد هو أن يجتمع أكثر من أجرين ليصح النظر الى توقف هؤلاء عن العمل كإضراب بمعناه القانوني.¹²

4.3. الهدف المهني.

يعتبر الإضراب محددًا بغايته لأنه وسيلة جماعية في يد العمال للضغط على أصحاب العمل بقصد تحقيق مطالب اجتماعية تتعلق مثلاً بزيادة الأجور أو دفعها أو بتخفيض ساعات العمل أو تحسين شروطه، فالإضراب هو أداة كفاح للحصول على مزيد من الحقوق التي يعتبر تحقيقها رهناً بوجود المطالب مما يقتضي أن يبقى الإضراب مهنيًا، أي أن يهدف إلى تحسين شروط العمل ومطالبهم المشروعة ضمن حدود حقوقهم المقررة في القوانين والتشريعات دون أن تتطور أو تهدف إلى تحقيق مكاسب أخرى كأن تكون سياسية أو دون استنادها إلى سبب مشروع، وهذا الهدف المهني هو ما حدده المشرع عندما حصر غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية المهنة.

بينما يحظر على النقابات العمل بالسياسة أو الاشتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صبغة سياسية، وبالتالي يكون الإضراب مهنيًا عندما يهدف إلى تحسين واقع حال عقود العمل وبقاء المضربين كأعضاء في مجتمع مهني يسعى إلى تحسين أوضاعهم لا خروجهم عنه أو سعيهم تجاه الإضرار بالمستوى السياسي أو الحزبي أو الاقتصادي، كما تجدر الإشارة إلى أن توقف الأطباء والتجار وامتناع المكلفين عن دفع الضريبة لا ينطبق عليه في هذه الحالة وصف الإضراب وإن تعلق بأوضاع مهنية لأن هؤلاء هم من أصحاب المهن الحرة وليسوا عمال يخضعون في علاقته لصاحب العمل أثناء العمل بشكل كامل وتحت إدارته وإشرافه.

5. صور الإضراب.

5.1. الإضراب المتقطع.

وذلك بأن يضرب العمال عن العمل على مراحل متتابعة ومتلاحقة خلال فترة أو فترات معينة بشكل يومي أو أسبوعي أو شهري أو سنوي وفقاً لطبيعة العلاقة القائمة في ذلك الوقت مع صاحب العمل.

الحق بالإضراب عن العمل

بقلم المحامي رياض عيسه

من منشورات وحدة البحوث والدراسات القانونية/مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان

5.2. إضراب الدوائر والوحدات.

وهو الذي لا يشمل إضراب وحدات ودوائر المؤسسة أو المنشأة جميعها بل تنتقل بالتناوب من وحدة الى وحدة أخرى، بقصد المحافظة على استمرارية الاضراب من جهة، وعدم حرمان العمال من كامل أجورهم من جهة أخرى، وعدم الإضراب بشكل كامل بكافة وحدات ودوائر المؤسسة أو المنشأة.

5.3. الإضراب الإنسدادى.

المتعلق بتوقف عمل الفئة الرئيسية من العمال التي تكون بدورها كفيلة بوقف دورة الإنتاج أو العمل بشكل كامل أو شبه كامل في المؤسسة أو المنشأة نظراً لأهمية هذه الفئة في تسيير العمل وتنظيمه وإدارته.

5.4. الإضراب المقنع.

وتتبلور صورته بتظاهر العمال القيام في العمل دون تحقيق أي إنتاجية على المستوى المطلوب منهم، إذ لا يتمتع هذا النوع أو الشكل من الإضرابات بالصفة القانونية للإضراب ولا بشروطه وأحكامه لعدم إعلانه بحق صاحب العمل والغير، بل يعتبر اخلاً من العامل بواجباته ومسؤولياته.

5.5. الإضراب السياسي.

يعتبر الإضراب سياسياً إذا أعلن احتجاجاً على سياسة الحكومة الخارجية أو الداخلية من دون أن يكون لهذه السياسة أثر مباشر على حقوق العمال، ومع أنه يمكن اللجوء الى وسائل سياسية لتحقيق أهداف مهنية، فإنه لا يجوز اللجوء الى وسائل مهنية لتحقيق أهداف سياسية.

5.6. الإضراب التضامني أو التعاطفي.

والذي يحدث نتيجة امتناع العمال عن العمل لتأييد مطالب عمال آخرين، حيث يعتبر مؤشراً على تعاطف العمال فيما بينهم لتشكيل قوة ضاغطة في مواجهة صاحب العمل، فإذا كان الاضراب التضامني في خدمة فئة من العمال ضمن المؤسسة عينها يعتبر مشروعاً، أما إذا كان التضامن مع عمال في مؤسسة أخرى أو في قطاع آخر فإن ثمة قرينة على أن هذا الاضراب غير مشروع إلا إذا تبين أن هنالك أسباب مشتركة بين المضربين أصلاً والمضربين تضامناً.

الحق بالإضراب عن العمل

بقلم المحامي رياض عيسه

من منشورات وحدة البحوث والدراسات القانونية/مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان

6. أنواع الإضراب.

6.1. الإضراب المشروع.

يعتبر الإضراب مشروعاً وقانونياً إذا كانت غاياته الحصول على مطالب مشروعاً أو الدفاع عن مصالح المهنة بمعزل عن أي اعتبار آخر، ولكي يعتبر الإضراب مشروعاً يجب أن يتحقق فيه شرطان أساسيان هما:-

6.1.1. الشرط الشكلي.

وذلك بأن يكون الإضراب واقعاً بين الوساطة والتحكيم، وهذه الفترة الواقعة بين بدأ تاريخ إعلان فشل الوساطة أو عملية التفاوض مع صاحب العمل وتنتهي عند بدء مرحلة التحكيم لدى جهة أو لجنة معينة وفقاً لقوانين البلد أو بدء أو مرحلة من مراحل التقاضي أمام القضاء.

6.1.2. الشرط الموضوعي.

إذ يشترط أن تكون غاية الاضراب مهنية، أي الحصول على مطالب مشروعاً أو الدفاع عن مصالح المهنة وشروط وظروف العمل، وكذلك يجب أن يكون الاضراب ناشئاً عن نزاع عمل جماعي، وأن لا يخالف أحكام القوانين والتشريعات التي تقوم بتنظيم وتحديد آليات الإضراب.

6.2. الإضراب غير المشروع.

وهو الذي لا تكون غايته المطالبة بتحسين شروط المهنة أو ظروف العمل أو لا يلتزم بالفترة التي حددها القانون إذا كان هذا القانون قد حدد مدة معينة، أو يخالف الآلية المحددة لبدء وإنهاء الإضراب أو يخرج عن قواعد العدالة والمنطق من حيث المغالاة والتأثير بشكل مباشر على حقوق ومصالح المواطنين أو يخرج عن أهدافه المهنية، أو قيام العمال المضربين بإجبار العمال غير المضربين على الإضراب، أو قيامهم باحتلال المصانع أو المنشآت وتخريبها بقصد الانتقام من صاحب العمل أو من أجل دفعه بهذا التخريب إلى قبول شروطهم ومطالبهم قبل أن يشمل هذا التخريب كامل موجودات المنشأة أو المؤسسة.

الحق بالإضراب عن العمل

بقلم المحامي رياض عيسه

من منشورات وحدة البحوث والدراسات القانونية/مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان

7. آثار الإضراب.

7.1. آثار الإضراب على عقود العمل.

عادة ما يسبق الإضراب الكثير من التساؤلات والتهديدات والمخاوف لدى ومن قبل كل من العمال وأصحاب العمال حول مصير طبيعة العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، حيث يلجأ الكثير من أصحاب العمل إلى التهديد بإنهاء عقود العمال وفسخها مما يدخل العامل في حالة من الريبة حول قدرته على تطبيق الإضراب أو الاشتراك فيه خوفاً على مصدر رزقه، وهنا تدخل المشرع في كثير من الدول وكذلك القضاء من خلال إصدار أحكام وقرارات تبين حدود وأسباب فسخ العقد نتيجة الإضراب ومسؤولية صاحب العمل، حيث نرى بأن الكثير من قرارات محاكم التمييز أو النقض في كثير من الدول بالإضافة إلى التشريعات المحلية فيها ذهبت نحو عدم منح صاحب العمل حق إنهاء أو فسخ عقد العمل أو الاستخدام أو التخلي عن خدمات الموظف دون تحمله التبعات القانونية المستحقة للعامل نتيجة المشاركة في الإضراب، ما لم يكن غياب العامل بدون عذر مشروع أو تجاوز المدة والأحكام القانونية المقررة لممارسة حقه بالإضراب فيترتب على ذلك حرمان العامل من الحصول على أجره عن مدة الإضراب غير القانونية، إذ أن الإضراب غير القانوني لا يفسخ عقد العمل للعمال المضربين، ومن باب أولى لا يفسخ الإضراب القانوني هذا العقد بل يتوقف العمل بها طيلة فترة الإضراب وعلى ذلك فإن إقدام صاحب العمل على فسخ عقد العمل للعمال المضربين أو صرفهم من العمل خلال فترة إضرابهم المشروع يجعله مسؤولاً عن هذا الفسخ عملاً بأحكام القانون الساري بهذا الخصوص.¹³

كما يرى الدكتور هاشم هاشم وهو فقيه قانوني بتشريعات العمل بأن الإضراب سواء كان مشروعاً أو غير مشروع يوقف تنفيذ عقود العمال المضربين ولا يؤدي إلى إنفاسخها، ويستمر توقف تلك العقود حتى يفسخها صاحب العمل أو يعود العمال إلى عملهم، وليس في هذا خروج على المبادئ العامة. أما الإغلاق فإنه يوقف عقود العمال إذا كان مشروعاً، وليس له أثر الإيقاف إذا كان الإغلاق غير مشروع.¹⁴

7.2. آثار الإضراب على الأجر.

الحق بالإضراب عن العمل

بقلم المحامي رياض عيسه

من منشورات وحدة البحوث والدراسات القانونية/مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان

المبدأ الأساسي الذي يحكم الأجر هو مبدأ "لا أجر بدون عمل" وفقاً لبعض تشريعات العمل المحلية لدى الكثير من الدول، حيث يؤدي الإضراب غير القانوني الى حرمان العمال المضربين من قبض أجورهم، أما غير المضربين فإن صاحب العمل ملزم طوال فترة الاضراب بدفع الأجر لمن بقي منهم تحت تصرفه وقام بتأدية أعماله ما لم يكن هناك مانع له صفة القوة القاهرة، وبالنسبة إلى العمال المضربين إضراباً مشروعاً، لا يحرمهم الاضراب حقهم من الأجر.

7.3. آثار الإضراب على الإنذار.

إن صاحب العمل ملزم بتوجيه الإنذار/الإشعار إلى العامل المتوقف عن العمل حتى ولو كان في حالة الاضراب، إلا إذا ارتكب الأجير خطأ جسيماً يجيز لصاحب العمل إنهاء العقد دون أي إنذار في حال توفرت أي من الحالات التي تجيز له بموجب قانون العمل، أو أي تشريع آخر ينظم هذا الموضوع وفقاً لطبيعة العلاقة مع الفئة العاملة المضربة.

7.4. آثار الإضراب على تعويض نهاية الخدمة.

لا يؤدي إنهاء عقد العمل نتيجة الإضراب إلى حرمانه من حقه في تعويض مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له مقابل سنوات خدمته لدى صاحب العمل، حيث يعتبر هذا الحق من الحقوق المكتسبة بموجب القانون بغض النظر عن أسباب إنهاء العلاقة التعاقدية، إلا إذا انطبقت عليه إحدى الحالات المحددة في القانون وفقاً لطبيعة التشريع في أي دولة أو بلد التي قد تحرمه من هذه المكافأة أو جزء منها، وكذلك الحال بالنسبة لبدل الإجازات وإنهاء العقد بطرق تعسفية.

7.5. تأثير الإضراب على السلطة التأديبية لصاحب العمل.

تصبح السلطة التأديبية التي يتمتع بها صاحب العمل والمستمدة من عقد العمل معلقة نظراً لتعليق عقد العمل في تلك الفترة بين كل من العامل وصاحب العمل، فلا يعود هذا العقد منتجاً لمفاعيله القانونية، على الرغم من بقاء الرابطة العقدية قائمة بين كل من صاحب العمل والعمال المضربين، إلا أن السلطة التأديبية الموقوفة خلال فترة الاضراب تجد مجالاً لإعمالها عند ارتكاب العامل أو الموظف المضرب خطأ فادحاً أو جسيماً بحق صاحب العمل أو الغير، كرفضه تنفيذ تدابير السلامة والوقاية وغيرها من الأمور الأخرى.

الحق بالإضراب عن العمل

بقلم المحامي رياض عيسه

من منشورات وحدة البحوث والدراسات القانونية/مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان

7.6. تأثير الإضراب على الغير.

المبدأ العام وبالرغم من توقف العمل أو توقف العمال عن العمل هو بقاء صاحب العمل ملزماً بواجباته التعاقدية تجاه الدائنين موردين أو عملاء وغيرهم من الأشخاص الذين تربطه بهم علاقة العمل، حيث يبقى ملتزماً بتنفيذ العقود التي أبرمها معهم طالما استمروا بتنفيذ واجباتهم التعاقدية تجاهه، ولا يعتبر الإضراب قوة قاهرة على صعيد علاقات العمل الجماعية، إذ أن اللجوء إليه خصوصاً في الدول الديمقراطية حدث متوقع الحصول كما يمكن دفعه، وبالتالي فإن التحقق من وجود أو عدم وجود القوة القاهرة يقتضي النظر إلى الإضراب بحد ذاته، فتتحقق المحكمة من الظروف التي سبقت ورافقت إعلانه وموقف صاحب العمل منه بالإضافة إلى موقفه تجاه موضوع وأسباب الإضراب لتحديد فيما إذا كان الإضراب يشكل قوة قاهرة بمفهومها القانوني أم لا، كما لا يعتبر صاحب العمل مسؤولاً بدفع البديل أو التعويض عن الأضرار التي يحدثها المضربون أثناء أو نتيجة الإضراب لكونه لا يتمتع بسلطة الإشراف والتوجيه وإعطاء الأوامر عليهم.

من المنطقي أن يكون للإضراب عن العمل رسالته بشكل لا يؤدي إلى خروجه عن قواعد ومفاهيم المنطق والعدالة أو تجاوز أحكام القانون أو الدستور والتأثير على حقوق ومصالح الغير من المواطنين غير ذوي العلاقة بطبيعة الصلة بين أصحاب العمل والعمال أو الموظفين المضربين، كما وأنه يفترض تفادي أية مؤثرات قد تؤدي نتيجة إضراب العمال إلى انهيار القطاع الاقتصادي أو السياسي أو الاجتماعي داخل أية دولة لتأثير ذلك على مصلحة المجتمع ككل ما لم تكن أسبابه سياسية بحتة فيتم التعامل معه على هذا الأساسي وفي جميع الأحوال يجب أن لا يؤثر على بنية المجتمع المحلي.

8. الخلاصة.

لأهمية موضوع الاضراب واحكامه وصورة و أشكاله وأثاره على مختلف قطاعات أي دولة أو كيان سياسي، وبالنظر الى تجربة الاضراب الخاص بالمعلمين الحكوميين خلال السنوات الماضية واضرار الموظفين الحكوميين/العموميين ومختلف القطاعات الرسمية لدى السلطة الوطنية الفلسطينية ظهرت مدى الحاجة الى ضرورة وجود قانون خاص أو تشريعات ثانوية تبين بشكل واضح طرق وأسس

الحق بالإضراب عن العمل

بقلم المحامي رياض عيسه

من منشورات وحدة البحوث والدراسات القانونية/مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان

فرض الاضراب عن العمل ومدتها وصورها وآلية التعامل معها، وتحديد الجهات التي يجوز لها الاضراب عن العمال سواء كانوا عمال لدى مؤسسات القطاع الخاص أو موظفي الحكومة أو المرفق العامة الحساسة المتعلقة بالخدمات التي لا يمكن الاستغناء عنها، أو تلك المتعلقة بفئات أو قطاع الأمن العام أو الدفاع المدني وغيرها من القطاعات العاملة لدى مختلف مؤسسات السلطة، بالإضافة إلى أهمية تحديد التفاصيل الأخرى التي تحكم العلاقة بين العامل/الموظف/الأجير المضرب عن العمل وبين أصحاب العمل أو بين العمال/الموظفين/الاجراء وأصحاب العمل مغلق مؤسستهم و منشاتهم التي يعمل لديها هؤلاء الموظفين أو العمال، إذ لا يفترض في أي حال من الأحوال انتهاك حقوق ومصالح أي من الفئة العاملة داخل أي مجتمع أو كيان سياسي أو التأثير على مصالح المواطنين أو كيان المجتمع من قبل أي جهة كانت.

9. الهوامش.

1- الدكتور عبد الواحد كرم، قانون العمل في القانون الأردني، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 1998، ص234.

2 - الدكتور أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، كلية الحقوق - جامعة الإسراء، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، سنة 1998، ص294.

3- مركز رام الله لدراسات حقوق الإنسان، الدليل التدريبي في حقوق الإنسان والديمقراطية، 2006، ص 34.

4- الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961.

5 - العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام 1966.

6- الاتفاقية العربية لحقوق الإنسان رقم 8 لعام 1966 المعدلة سنة 1977 بشأن الحقوق والحريات النقابية.

7 - الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر عن مجلس جامعة الدول العربية بتاريخ 15 أيلول 1994.

8- القانون المعدل للقانون الأساسي الفلسطيني لعام 2003.

9 - المرسوم الاشتراعي رقم 112/1959، اللبناني.

10- قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2003 .

11 - محمود زكي، الوجيز في قانون العمل، القاهرة، 1960، ص 521.

12 - قانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم اللبناني.

13- عصام القيسي، قانون العمل اللبناني، منشورات عشتار، بيروت، 1990، ص 238.

14 - شرح قانون العمل الأردني، دراسة مقارنة على النصوص والفقه والقضاء في الدول لعربية والأجنبية، تأليف المحامي هاشم رفعت هاشم، الطبعة الثانية، عمان/الأردن، 1990، ص265.