

تسوية النزاعات العمالية وفقاً لأحكام قانون العمل الفلسطيني Settlement of labor disputes in accordance with the provisions of the Palestinian Labor Law

د. احمد طلعت علي حامد⁽¹⁾

⁽¹⁾ جامعة تيسمسيلت (الجزائر)

ahmed.hamed@univ-tissemsilt.dz

تاريخ النشر:

2025/10/31

تاريخ القبول:

2025/08/08

تاريخ الارسال:

2025/04/30

الملخص:

أدى ارتفاع عدد المنازعات العمالية وصعوبة الفصل فيها والوصول إلى حلول سريعة إلى بقاءها في رفوف المحاكم لسنوات طويلة، ولتجنب ذلك حدد المشرع طرق بديلة لتسوية النزاعات العمالية، تبدأ من المفاوضة الجماعية بين العمال وأصحاب العمل سواء على المستوى الداخلي للمنشأة، أو على مستوى وطني، وعند فشلها يلجأ الأطراف إلى مكتب تسوية النزاعات في الوزارة بدايةً من مندوب التوفيق، ثم يحال النزاع إلى لجنة التوفيق لتسوية النزاع، وفي حال تعذرها ينتقل الأطراف إما إلى المحكمة المختصة بالقضايا العمالية، أو إلى لجنة التحكيم الوزارية التي يجبر من خلالها الوزير الأطراف في المثل أمامها عندما يكون الحق المتنازع حوله يتعلق بالمصلحة العامة.

الكلمات المفتاحية:

تسوية المنازعات العمالية – المفاوضة الجماعية – مندوب التوفيق - لجنة التوفيق – لجنة التحكيم.

Abstract:

The high number of labor disputes and the difficulty of resolving them and reaching quick solutions have led to them remaining on the courts' shelves for many years. To avoid this, the legislator has identified alternative methods for settling labor disputes, starting with collective bargaining between workers and employers, whether at the internal level of the establishment or at the national level. When this fails, the parties resort to the Dispute Settlement Office at the Ministry, starting with the conciliation representative. The dispute is then referred to the

المؤلف المرسل : احمد طلعت علي حامد

conciliation committee for settlement. If this fails, the parties go either to the court specializing in labor cases, or to the Ministerial Arbitration Committee, through which the Minister compels the parties to appear before it when the disputed right relates to the public interest.

key words:

Settlement of labor disputes - Collective bargaining - Conciliation delegate - Conciliation committee - Arbitration committee.

مقدمة:

كرست التشريعات الوطنية والاتفاقيات والمواثيق الدولية والاقليمية ضمانات الوصول إلى العمل المنتج والمستدام في ظل ظروف من الحرية والانصاف والأمان والكرامة، حيث عملت الاتفاقيات الدولية على توفير الضمانات والحماية لحقوق العمالية على مختلف أنواعها والتي أقرتها من خلال الاتفاقيات المنظمة من طرف منظمة العمل الدولية، بالإضافة إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أكد على حق كل شخص باختيار عمله، بشروط عمل عادلة ومُرضية.

ناهيك عن بعض المنظمات الإقليمية مثل منظمة العمل العربية، الأمر الذي يفرض على المشرع الوطني الاستناد إلى هذه الاتفاقيات والمواثيق عند إعداده للقوانين والتشريعات الوطنية والتي تمثلت بشكل أساسي في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 الذي تضمن مختلفة الحقوق والواجبات العمالية، بالإضافة إلى النص في فصل كامل على تسوية النزاعات العمالية والطرق والإجراءات التي تمر بها هذه التسوية بدايتاً من مندوب ولجنة التوفيق وصولاً للجنة التحكيم والقضاء العمالي.

تتمثل أهمية البحث في كونه يتناول أحد أبرز الضمانات التي أقرتها الاتفاقيات والقوانين لمصلحة العامل وحماية لحقوقه في الاعتراض والإضراب، بالإضافة إلى تكريس مبدأ استمرارية العمل بسبب إيجاد طرق ووسائل لحل النزاعات قبل التوجه للقضاء، مما يؤدي بالنتيجة إلى الحلول الودية التي تخفف العبء على المنظومة القضائية وتقلل من القضايا العمالية التي يطول الفصل فيها نظراً لكثرة الملفات في رفوف المحاكم.

بالإضافة إلى أن البحث يتناول موضوع النزاعات العمالية من حيث مفهومها وصورها والحالات التي تكون عليها، وأثرها على سير العمل واستمراره، وإلى المراحل التي تسبق التوجه للقضاء كدور مندوب ولجنة التوفيق، ولجنة التحكيم الوزارية التي يسعى المشرع

من خلالها لإيجاد طرق ووسائل بديلة عن الطرق القضائية لحل وتسوية النزاعات العمالية.

نظراً لأهمية البحث باعتباره يتعلق بتسوية النزاعات العمالية وتعريفها وصورها وطرق وإجراءات تسويتها سواء داخلياً على مستوى العمل أو قضائياً، نطرح الإشكالية الآتية: ما هي الطرق التي أقرها المشرع لتسوية النزاعات العمالية؟

وللإجابة على الإشكالية والتساؤلات السابقة اتبعنا المنهج التحليلي القائم على تحليل النصوص القانونية ذات العلاقة والصلة بموضوع البحث، والمتمثلة بشكل أساسي في مواد وأحكام قانون العمل الفلسطيني، من خلال إبراز وسائل وطرق حل النزاعات على المستوى الداخلي في العمل أو الحل القضائي.

المبحث الأول: مفهوم النزاعات العمالية

المطلب الأول: المقصود بالنزاعات العمالية

المطلب الثاني: صور النزاعات العمالية

المبحث الثاني: المراحل القانونية لتسوية النزاعات العمالية

المطلب الأول: المفاوضات الجماعية ودور مندوب التوفيق في تسوية النزاعات العمالية

المطلب الثاني: دور لجنتي التوفيق والتحكيم والقضاء في تسوية النزاعات العمالية

المبحث الأول: مفهوم النزاعات العمالية

يعتبر النزاع عمالي عندما يكون أطرافه العمال وأصحاب العمل، فهو في ذلك يختلف ويتنوع فقد يكون على مستوى داخلي أو اقتصادي أو وطني، ويكون النزاع حول مصلحة جماعية تخص عدد من العمال، وقد تختلف أسباب هذا النزاع من أسباب مادية اقتصادية وقد تكون اجتماعية تنظيمية، بالإضافة إلى تنوع صوره فقد يكون على شكل إضراب عمالي من طرف عدد من العمال يزيد على النصف وفقاً لإجراءات حددها القانون، كما قد يكون بشكل إغلاق للمنشأة من طرف أصحاب العمل في مواجهة العمال للقبول بشروطهم، وهي جميعها حالات تخضع لرقابة القضاء العمالي.

وعليه سوف نتطرق في هذا المبحث إلى المقصود بالنزاعات العمالية (المطلب الأول)، وصور النزاعات العمالية في (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المقصود بالنزاعات العمالية

تتمثل النزاعات العمالية في الخلافات التي تثور بين العمال وأصحاب العمل حول مصلحة أو موضوع أو قضية ما، وحتى نكون أما نزاع عمالي يشترط أن يكون أطرافه عمال أو فئة منهم وصاحب عمل أو أصحاب عمل، ومن الأسباب التي تؤدي إلى حدوث مثل هذه النزاعات هي أسباب مالية اقتصادية، وأسباب اجتماعية تنظيمية.

الفرع الأول: تعريف النزاع العمالي

تنشأ النزاعات العمالية بين العمال وأصحاب العمل حول مسائل أو قضايا معينة، وللنزاع العمالي عدة تعاريف منها التشريعية والقضائية والفقهية نذكرها فيما يلي:

أولاً - التعريف التشريعي والقضائي للنزاع العمالي

عرف المشرع الفلسطيني النزاع العمالي الجماعي من خلال نص المادة 60 من قانون العمل والتي جاء فيها: "النزاع العمالي الجماعي هو النزاع الذي ينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية"¹، وبالتالي يعتبر النزاع جماعي عندما يكون أحد طرفيه جماعة من العمال وكذلك عندما يضع هذا النزاع المصلحة المشتركة للعمال في الاعتبار، وأن يكون الطرف الثاني صاحب عمل واحد أو أكثر. وفي ذات الوقت عرف القضاء المدني في فرنسا النزاع العمالي الجماعي بأنه: "هو نزاع خاص بإنهاء خدمات قسم من عمال المشروع لأسباب اقتصادية لا يعتبر جماعياً إلا إذا كان يخفي وراءه غلقاً جزئياً لجأ إليه صاحب العمل كإجراء مقابل للإضراب العمال"².

ثانياً - التعريف الفقهي للنزاع العمالي

اتفق الفقه على تعريف نزاع العمل الجماعي بأنه ذلك الخلاف القائم بين مجموعة عمال أو فريق منهم، وبين صاحب العمل أو مجموعة من أصحاب العمل حول تطبيق أو تفسير

¹ المادة 60، من القانون رقم (7) لسنة 2000، المتضمن قانون العمل الفلسطيني، الجريدة الرسمية عدد 39، المؤرخة في نوفمبر 2001.

² حكم محكمة النقض الفرنسية رقم 68، بتاريخ 20 حزيران 1957، مجموعة أحكام مدنية، السنة الثانية، العدد الثاني، ص 604.

قانون أو تنظيم أو اتفاق، بينهم يتعلق بظروف أو شروط العمل الاجتماعية منها والمهنية¹، إلا أن هذا التعريف لم يركز على موضوع التسوية وإنما ركز على أطراف النزاع ومحلّه. ويعرف أيضاً بأنه تلك الخلافات التي تثور بين العمال وأصحاب العمل أو التنظيم النقابي الممثل لكل منهم فيما يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية الشروط العامة للعمل ويجب أم يكون النزاع جماعياً في أطرافه وفي موضوعه².

الفرع الثاني: أسباب النزاع العمالي

تختلف وتتنوع أسباب النزاعات العمالية إلا أنه يمكن اجمالها فيما يلي:

أولاً - الأسباب المالية والاقتصادية

تكمن الأسباب المالية والاقتصادية فيما يلي:

1 - الأجر

وقد عرف المشرع الفلسطيني الأجر من خلال نص المادة الأولى وهو: "الأجر الأساسي المقابل النقدي أو العيني المتفق عليه الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل عمله، مضاف إليه العلاوات والبدلات أيّاً كان نوعها"³، وهو بهذا يعتبر عنصر أساسي وفي غاية الأهمية بالنسبة للعامل والذي يهدف لتحسين الظروف المادية للعامل، وبالتالي يجب الاهتمام به باعتباره حق أساسي وينتج عن التقصير بهذا الحق من طرف صاحب العمل إلى حدوث نزاع عمالي.

2 - الامتيازات

وهي من الأسباب المباشرة في حدوث النزاعات، وتكون في حالة اللاعدالة في توزيع المناصب والتقدير، أو تخصيصها لفئة معينة من العمال دون الأخرى.

ثانياً - الأسباب الاجتماعية والتنظيمية

تتمثل الأسباب الاجتماعية والتنظيمية في البيروقراطية الإدارية، وفي معايير الترقية داخل العمل، بالإضافة إلى تضارب المصالح.

¹ بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص 109.

² عبد السلام معزيز، الوجيز في قانون العمل، دار هومة للنشر والطباعة، الجزائر، 2018، ص 60.

³ المادة الأولى، من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 السابق ذكره.

1 - البيروقراطية الإدارية

تكون بشكل أساسي في حالة عدم إشراك العمال في اتخاذ القرار، الأمر الذي يسبب حالات من النزاع يعبر عنها العمال بعدة طرق تخلق نوعاً من الفوضى داخل العمل، فالقرارات التي تتخذ بشكل دائم من طرف واحد أو فئة معينة تصنع مشاكل كثيرة، بينما المشاركة في صنع القرار هو الأسلوب المميز والحل الأمثل لمثل هذا السبب.

2 - معايير الترقية داخل العمل

قد تشكل الترقية أحد أسباب النزاع العمالي، فهي غاية يسعى لها جميع العمال بناءً على الأقدمية في العمل أو المؤهلات العلمية لترقية وظيفتهم أو عملهم إلى مستويات أو اختصاصات وسلطات أعلى مما كانوا عليه.

3 - تضارب المصالح

حالة وجود مصالح متناقضة بين العمال وأصحاب العمل، وبين العمال أنفسهم في إطار ما يسمى بجماعات العمل، وبين النقابات العمالية ونقابات أصحاب المهن أو العمل¹.

المطلب الثاني: صور النزاعات العمالية

تتمثل صور النزاعات العمالية بشكل أساسي في الإضراب الذي يقوم به العمال في مواجهة أصحاب العمل وهو توقف مؤقت عن العمل للتنفيذ التزم معين، كما قد يكون النزاع على شكل إغلاق للمنشأة هو إجراء متخذ من طرف صاحب العمل ضد العمال بإغلاق مكان العمل بهدف استجابة العمال لشروطه بشكل كلي أو جزئي، وعليه سوف تناول تلك الصورتين فيما يلي:

الفرع الأول: الإضراب

الإضراب عبارة عن إجراء يتخذه العمال في مواجهة صاحب العمل ينتج عنه حدوث نزاع عمالي ويكون وفقاً لعدة شروط نذكرها فيما يلي:

أولاً - تعريف الإضراب

لم يعرف المشرع الفلسطيني الإضراب وإنما أكد على أنه حق مكفول للعمال للدفاع عن مصالحهم، وترك ذلك للقضاء والفقه الذي عرفه بأنه: "توقف العمال بشكل مؤقت عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب العقود الفردية التي تربطهم بصاحب العمل، وذلك

¹ رميساء غلوم و ليليا سيساوي، نزاعات العمل الفردية والجماعية في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قلمة، الجزائر، 2022، ص 21.

بسبب خلاف أو نزاع عمالي جماعي لتحسين ظروف العمل"، ويمثل الإضراب السلاح الأقوى الذي يستخدمه العمال ضد صاحب العمل الأمر الذي يؤثر سلباً على وقف انتاجية المؤسسة وحصول خسائر مادية لصاحب العمل مع عملاؤه مما قد يجعله عاجزاً عن تلبية طلباتهم أو الوفاء بالعقود المبرمة معهم، كما يعد الإضراب قراراً متفق عليه بين العمال كوسيلة ضغط على صاحب العمل للموافقة على شروطهم¹.

ويعرف الإضراب أيضاً بأنه: "توقف مجموعة من العمال عن العمل بقصد تحقيق مصلحة جماعية"، لذلك لا يمكن تصور قيام شخص واحد بالإضراب لتحقيق مصلحة خاصة، وعرفه بعض الفقه بأنه: "امتناع العمال عن العمل امتناعاً إرادياً ومدبراً لتحقيق مطالب مهنية"².

أما القضاء ففي قرار لمحكمة التمييز جاء فيه: "ولا يُعد مجرد مشاركة العامل في الإضراب سبباً كافياً لاتخاذ إجراء بفصله من العمل ما دامت الشركة (صاحبة العمل) لم تدع أن هنالك تعليمات معلناً عنها بخصوص الإضراب، وأن العامل خالفها..."³، وفي قرار آخر لها قضت به: "الإضراب ليس سبباً مشروعاً لفصل العامل من عمله، حيث أن المادة 136 من قانون العمل الأردني لسنة 1998 حددت العقوبات التي تفرض على العامل، إذا قام بإضراب محظور، وليس من بينها طرده من العمل"⁴.

في ذات السياق أكد القضاء المصري على مشروعية الإضراب وذلك في قرار له جاء فيه: "امتناع العمال للمطالبة بمطالب مشروعة تستند إلى العدالة في نطاق مساومات العمل الجماعية، هو امتناع مشروع لا يبرر فسخ العقد ولا يعتبر إخلالاً جوهرياً بالتزام جوهري، كما أن مدة الإضراب لم تطُل بحيث تؤدي إلى الإخلال بسير العمل في المشروع"⁵.

¹ محمد السعيدات، تنظيم عقد العمل الجماعي في ظل قانون العمل الأردني دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2020، ص 58.

² فريد الجلال، شرح قانون العمل رقم 7 لسنة 2000، الطبعة الأولى، طولكرم، 2002، ص 106.

³ قرار محكمة التمييز في القضية الحقوقية، رقم 63/359، الصادر بتاريخ 1963/12/23، منشور في مجلة نقابة المحامين الأردنيين، ص 114/1964.

⁴ قرار محكمة التمييز في القضية الحقوقية، رقم 2000/3794، بتاريخ 2001/10/09.

⁵ حكم محكمة شمال القاهرة، القضية رقم 771 لسنة 1973، الصادر في 12 نوفمبر 1973.

ثانياً - شروط التوجه للإضراب

حدد المشرع الفلسطيني في المادة 67 مجموعة أحكام بشأن الإضراب نذكرها فيما يلي:

1- أوجب المشرع على العمال الذين يريدون الإضراب بمواجهة صاحب العمل، أن يقوموا بتوجيه تنبيه كتابي إلى صاحب العمل ووزارة العمل قبل أسبوعين من موعد الإضراب، يوضحون فيه أسباب الإضراب.

2- واشترط المشرع أن يكون التنبيه بالإضراب في المرافق العامة قبل أربعة أسابيع وليس أسبوعين؛ وذلك لحساسية الدور الذي يقدمه المرفق العام في حياة المواطنين والمجتمع عموماً والحيلولة دون توقفه عن العمل، وعمالاً بمبدأ ضمان استمرارية المرفق العام.

3- اشترط المشرع أن يكون التنبيه الكتابي المرسل من قبل العمال موقعاً من 51% من عدد العاملين في المنشأة على الأقل وإلا كان غير مشروع.

4- حظر المشرع إقدام العمال أو ممثلهم النقابيين على القيام بالإضراب خلال فترة النظر في النزاع الجماعي من قبل الجهات المختصة، سواء أكانت هذه الجهات مندوب أو لجنة التوفيق أو لجنة وزارية أو القضاء.¹

وفي حكم لمحكمة العدل العليا الفلسطينية (الملغى) بقضية إضراب الأطباء جاء فيه: "وحيث ثبت للمحكمة أن المستدعي ضدها نقابة الأطباء، لم تقم بتوجيه تنبيه كتابي موقع من 51% من الأطباء العاملين لدى وزارة الصحة، وذلك قبل أربعة أسابيع من بدء الإضراب، كما توجب المادة 67 من قانون العمل، فإنها تكون بذلك قد خالفت القانون، وحيث أن مخالفة الإجراءات الوجوبية المنصوص عليها في القانون تجعل من البدء في الإضراب وعدالة مطالبه من عدمه، فإن المحكمة واستناداً لأحكام المادة الثالثة من القرار بقانون رقم 5 لسنة 2008، تقرر وقف الإضراب المعلن عنه من قبل المستدعي ضدها، وافهم بتاريخ 2011/05/29".²

¹ حسام توفيق عرفات، شرح قانون العمل الفلسطيني دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، الكلية العصرية الجامعية، رام الله، فلسطين، 2017، ص 168.

² حكم محكمة العدل العليا المنعقد في رام الله، الدعوى الإدارية رقم 208 لسنة 2011، الصادر بتاريخ 2011/06/08.

الفرع الثاني: الإغلاق

يكون الإغلاق من طرف صاحب العمل بغلق منشأة العمل في وجه العاملين حتى يستجيبوا للشروط صاحب العمل، وحتى يكون الإغلاق صحيح ومشروع يجب توافر بعض الشروط الآتية:

أولاً - تعريف الإغلاق

هو عبارة عن قيام صاحب العمل بإغلاق منشأة العمل الذي يعمل فيها العمال، أو إيقافهم عن العمل بشكل جماعي أو جزئي بسبب نزاع عمالي، مع استعداده لفتح العمل بعد استجابة العمال على شروطه، وهو وسيلة يستخدمها صاحب العمل ضد عماله نتيجة نزاع عمالي جماعي، حيث يحرمهم من أجرهم خلال مدة الإغلاق، مما يضطرهم للاستجابة لشروطه بشكل كلي أو جزئي، والتساهل معه¹.

وتعتبر صورة الإغلاق من المظاهر القلّة التي يستخدمها أصحاب العمل لما تسببه لهم من أضرار وخسائر بسبب توقف الانتاج، كما أنه يفيد المنافسين لصاحب العمل عن توقف انتاجه، حيث أن العملاء سيذهبون إلى المنافسين له وقد لا يعودون أبداً لتعامل معه².

ثانياً - شروط الإغلاق وأثاره

تتشابه أحكام الإغلاق بالأحكام الخاصة بالإضراب فيجب على صاحب العمل توجيه تنبيه كتابي إلى العمال ووزارة العمل قبل أسبوعين من اتخاذ الإجراء المتعلق بالإغلاق موضحاً فيه أسبابه، ويكون التنبيه قبل أربعة أسابيع في المرافق العامة، ويجب أن يكون التنبيه الكتابي موقع من 51% من مجلس إدارة المنشأة، وعند عرض النزاع على جهة الاختصاص يجب وقف الإغلاق³.

أما بخصوص أثاره فإذا كان الإغلاق مشروعاً فلا يلزم على صاحب المؤسسة دفع الأجور للعمال عن فترة الإغلاق، أما إذا كان غير مشروعاً فيتوجب عليه الالتزام بدفع الأجور

¹ شواخ بن محمد الأحمد، المفاوضة الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعي: دراسة مقارنة، مقال منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، السنة التاسعة، العدد 3، العدد التسلسلي 35، يونيو 2021، ص ص 301-341.

² سامي بن حلّمة، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، مقال منشور في مجلة حوليات جامعة الجزائر، المجلد 25، العدد 1، مايو 2014، ص ص 218-269.

³ المادة 67، من قانون العمل الفلسطيني السابق ذكره.

للعمال، بالإضافة إلى فرض عقوبات على صاحب العمل كالغرامة عن كل يوم يستمر فيه الإغلاق غير المشروع.

المبحث الثاني: المراحل القانونية لتسوية النزاعات العمالية

تتمثل هذه المراحل بدايتاً في المفاوضات الجماعية وهي عبارة عن مناقشات تجري بين العمال وأصحاب العمل داخلياً على مستوى المنشأة، أو على مستوى نشاط اقتصادي معين بين أصحاب العمل والنقابة المعنية، أو على المستوى الوطني بين نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل، في حالة فشل هذه المفاوضات تنتقل لمندوب التوفيق وهو موظف يعينه وزير العدل يعمل لدى مكتب تسوية النزاعات في وزارة العمل، عند تعذره عن تسوية النزاع يحال النزاع إلى لجنة التوفيق التي تملك أسبوعين وعند فشلها نكون أما خيارين الأول اللجوء للقضاء المختص في حالة عدم اللجوء للقضاء وكان النزاع يمس مصلحة عامة يجبر الوزير الأطراف الامتثال امام لجنة التحكيم.

وعليه، سوف نتناول في هذا المبحث المفاوضات الجماعية ودور مندوب التوفيق في تسوية النزاعات العمالية (المطلب الأول)، ودور لجنتي التوفيق والتحكيم والقضاء في تسوية النزاعات العمالية (المطلب الثاني).

المطلب الأول: المفاوضات الجماعية ودور مندوب التوفيق في تسوية النزاعات

العمالية

إن الأصل في أي نزاع عمالي أن يحل بطرق ودية من خلال الحوارات بين ممثلي العمال وأصحاب العمل سواء على المستوى الداخلي للمنشأة أو على مستوى وطني، وفي حال فشل هذه الحوارات والمفاوضات يأتي دور مندوب التوفيق وما له من صلاحيات وزارية في حل هذا النزاع، وهو ما سنتطرق إليه فيما يلي.

الفرع الأول: المفاوضات الجماعية ودورها في تسوية النزاعات العمالية

تعتبر المفاوضات الجماعية عن الطرق السلمية والودية في حل النزاعات العمالية على مختلف المستويات من خلال ممثلين منتخبين من طرف العمال وممثلين عن أصحاب العمل، وذلك حفاظاً على العلاقة بين الطرفين وإجراء ضروري ومهم لاستمرارية العمل.

أولاً - تعريف المفاوضات الجماعية

عرف المشرع الفلسطيني المفاوضات الجماعية من خلال نص المادة 49 من قانون العمل والتي جاء فيها: "المفاوضة الجماعية هي الحوار الذي يجري بين أي من نقابات العمال أو

ممثليين عن العمال وبين صاحب العمل أو أصحاب العمل أو ممثليهم، بهدف حسم النزاع الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الانتاجية"¹.

وعرفها الفقه بأنها المساومات والمناقشات التي تجري بين العمال أو من يمثلهم سواء النقابة أو الجمعية من جهة وأصحاب العمل ومن يمثلهم من جهة أخرى، حول ظروف العمل وشروطه، لذا لا تعتبر المفاوضة الجماعية بعملية سهلة، والأصل أن لا تتم الاستجابة لطلبات العمال بسرعة أو حصولهم على جميع متطلباتهم، مما قد يؤدي أحياناً إلى احباط العمال، وزعزعة الثقة بينهم وبين النقابة التي تمثلهم، لذا من المفترض أن يحدد اهداف رضائية للمفاوضة بين الطرفين، تحقق معها أحسن الشروط وأفضلها².

ثانياً - أطراف المفاوضات الجماعية

تجري المفاوضة الجماعية بحرية ودون ضغط أو تأثير وذلك على مستويات مختلفة نذكرها فيما يلي:

- 1- على مستوى المنشأة بين صاحب العمل أو إدارة المنشأة وبين ممثلي العمال في المنشأة.
- 2- على مستوى نشاط اقتصادي معين بين ممثلي أصحاب العمل في هذا النشاط وبين النقابة العمالية ذات العلاقة.
- 3- على المستوى الوطني بين اتحاد اصحاب العمل وبين اتحاد نقابات العمال³.

الفرع الثاني: دور مندوب التوفيق في تسوية النزاعات العمالية

يكون التوفيق كمرحلة ثانية بعد فشل المفاوضات الجماعية في تسوية النزاع العمالي، وهو وسيلة لحل النزاع بشكل رضائي بتدخل طرف ثالث محايد للوصول إلى تسوية للنزاع، حيث نتناول فيما يلي تعريف التوفيق في النزاع العمالي، وصلاحياته في تسوية النزاع.

أولاً - تعريف التوفيق

يعرف التوفيق على أنه وسيلة لحل النزاع بشكل رضائي، وتتم من خلال تدخل طرف ثالث محايد للوصول إلى تسوية ترضي أطراف النزاع، ويقصد بها أيضاً تقريب وجهات نظر

¹ نص المادة 49، من قانون العمل الفلسطيني.

² نواف طبيشات، المفاوضات الجماعية لحل النزاعات العمالية، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن، 2001، ص 13.

³ نص المادة 53، من قانون العمل الفلسطيني.

الطرفين، ويعتبر مندوب التوفيق شخص محايد يعين من طرف وزارة العمل يملك صلاحيات لتسوية النزاع في إطار ما حدده له القانون.

ثانياً - دور وصلاحيات مندوب التوفيق في النزاع العمالي

يعين وزير العمل موظف في الوزارة يسمى مندوب التوفيق ليكون وسيطاً في تسوية النزاع العمالي وفقاً لنص المادة 61 من قانون العمل والتي جاء فيها: "يحق لكل من طرفي نزاع العمل الجماعي اللجوء إلى مندوب التوفيق في الوزارة، إذا لم يحل هذا النزاع بالطرق التفاوضية داخل المنشأة".

ويتم التوفيق من خلال عقد اتفاق بين أطراف النزاع يدون تحت مسمى العقد الجماعي، ويقدم ملحق تفسيري مضاف إلى العقد يلتزم به الطرفان، ويحتفظ له مندوب التوفيق بنسخة مصادق عليها وموقعة من كلا الطرفين¹، وفي حالة تعذر مندوب التوفيق من إجراء التسوية لأي سبب كان يقدم تقرير لوزير العمل يتضمن أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفين والنتيجة التي توصل إليها خلال مدة 10 أيام، ثم يحال النزاع من طرف الوزير إلى لجنة التوفيق.

المطلب الثاني: دور لجنتي التوفيق والتحكيم والقضاء في تسوية النزاعات العمالية

بعد فشل المفاوضات الجماعية التي يجريها أطراف النزاع العمالي، وتعذر مندوب التوفيق المعين من طرف وزير العمل في حل تسوية النزاع خلال 10 أيام من عرض النزاع عليه، وبعد تقديم تقريره المفصل لوزير العمل، يحيل الوزير النزاع إلى لجنة التوفيق التي بدورها تملك أسبوعين لتسوية النزاع وفي حال تعذرها، وكان النزاع يمس بالمصلحة العامة تشكل لجنة وزارية من قبل وزير العمل.

الفرع الأول: دور لجنة التوفيق في تسوية النزاع العمالي

يحل وزير العمل النزاع العمالي للجنة التوفيق التي تملك أسبوعين من أجل تسويته، وسوف نتناول تشكيل لجنة التوفيق وصلاحياتها في تسوية النزاع العمالي فيما يلي.

أولاً - تشكيلة لجنة التوفيق

تتشكل لجنة التوفيق وفقاً لنص المادة 62 من قانون العمل من:

1- أحد موظفي وزارة العمل رئيساً للجنة.

¹ محمد السعيدات، المرجع السابق، ص 69.

2-ومن عدد متساوي من الأعضاء ينسبهم كل من صاحب العمل والعمال. وبالتالي فإن اللجنة تتألف من رئيس محايد لا علاقة له بأصحاب العمل أو ممثلي العمال، بالإضافة إلى عضوين أو أكثر ممن يختارهم أصحاب العمل والعمال بشكل متساوي.

ثانياً - صلاحيات لجنة التوفيق في تسوية النزاع العمالي

يعتبر عمل رئيس لجنة التوفيق عمل مؤقت ينتهي بانتهاء النزاع والفصل فيه، ويلاحظ أن عمل هذه اللجنة لا يكون إلا مرة واحدة فقط، فلا يجوز إن عجزت عن تسوية النزاع إحالته إلى لجنة أخرى من ذات المستوى لنظر النزاع من جديد، كما لم ينص المشرع على توكيل المحامين لمثيل الأطراف؛ وذلك بسبب حصر أطراف النزاع، حيث يبذل رئيس لجنة التوفيق أقصى جهد لتسوية النزاع العمالي وبشكل عادل وودي، من بين أبرز الصلاحيات المخولة له سماع أقوال أي شخص والاستعانة بخبرته في النزاع بعد أداء اليمين، وتكليف الأطراف بإبراز المستندات والبيانات التي لديهم للفصل في النزاع¹.

ثم يعد مجلس التوفيق تقرير كتابي موقعاً من جميع أعضاء المجلس ويصدر القرار بالإجماع، وفي حال وجود رأي مخالف لعضو أن يتم اثبات رأيه في التقرير، وتنعقد جلسات المجلس في مقر وزارة العمل التي توفر كل المتطلبات الإدارية والتسهيلات الممكنة، ويصدر التقرير من المجلس بصورة ملاءمة في صحيفة محلية أو أكثر على نفقة أصحاب النزاع، وذلك خلال شهر من تسلمه التقرير، ويجب على الجميع الالتزام بما تم الاتفاق عليه، ويعمل بهذا الاتفاق من تاريخ التوقيع عليه².

الفرع الثاني: دور لجنة التحكيم والقضاء في تسوية النزاعات العمالية

في حالة تعذر لجنة التوفيق خلال المدة القانونية والمتمثلة في أسبوعين من تسوية النزاع العمالي، وفي حالة عدم توجه الأطراف إلى القضاء، وكان النزاع يدور حول مصلحة عامة يتم تشكيل لجنة وزارية تسمى لجنة التحكيم، وفي حال فشل هذه اللجنة تتوجه إلى المحكمة المختصة بالقضايا العمالية.

¹ احمد سليم نصره، قانون العمل الفلسطيني، الطبعة 2، جامعة بيرزيت، فلسطين، 2012، ص 64.

² ابتسام العناتي، دراسة مقارنة حول قانون العمل الفلسطيني، الطبعة 1، جمعية مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، فلسطين، 2002، 42.

أولاً - صلاحيات لجنة التحكيم في تسوية النزاع العمالي

أكدت المادة 63 الفقرة الثانية على امكانية اللجوء إلى لجنة التحكيم وذلك عند عدم توجه الطرفين للقضاء وأن يكون النزاع العمالي الجماعي يمس بالمصلحة العامة، حيث يحق لوزير العمل إلزام الطرفين بالمثول أمام لجنة تحكيم يشكلها الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية، وتتكون مما يلي:

1- قاضي رئيساً للجنة.

2- ممثل عن الوزارة (وزارة العمل).

3- ممثل عن العمال.

4- ممثل عن أصحاب العمل.

حيث تملك هذه اللجنة صلاحية المحكمة المختصة فيما يتعلق بإحضار الشهود وسماع أقوالهم وإجراء المعاينة والاستعانة بأهل الخبرة، وتطلب من أطراف النزاع تقديم كل ما يفيد من شهود وبيانات تساعد على الوصول لحل للنزاع.

ثانياً - دور القضاء في تسوية النزاع العمالي

عند فشل لجنة التوفيق في حل النزاع يحق لأي من طرفيه اللجوء إلى المحكمة المختصة بالقضايا العمالية والتي وردت في نص المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني، دون أن يوضح المشرع أي جهة بتحديد هي المختصة فهل كان يقصد إنشاء محكمة مختصة بالقضايا العمالية مثل محكمة التسوية والحاكم العسكرية؟ أم أن المحكمة المختصة هي جهات القضاء العادي الصلح أم البداية؟

للإجابة على هذه التساؤلات ومن خلال الاطلاع على الواقع العملي في المحاكم الفلسطينية نجد بأن الجهة المختصة بالنظر في قضايا النزاعات العمالية هي محكمة الصلح و محكمة البداية وذلك حسب قيمة كل دعوى، فإذا كانت قيمة الدعوى لا تتجاوز 10,000 عشرة آلاف دينار أردني أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً فهي من اختصاص محكمة الصلح، أما إذا تجاوزت عشرة آلاف دينار أردني فهي من اختصاص محكمة البداية.

وفي ذات الوقت، وعند الاطلاع على الحلول المنصوص عليها في قانون العمل الفلسطيني هل يعتبر اللجوء إلى مكاتب تسوية النزاعات العمالية لدى وزارة العمل أمر وجوبي أم اختياري للعامل ولصاحب العمل قبل اللجوء إلى القضاء؟

نجد جواب ذلك من خلال القرار الصادر عن محكمة النقض في رام الله بخصوص القضية رقم 23/602، حيث جاء في حيثيات الحكم: "...وفيما يتعلق بالسبب السادس ولذي جاء بالنعي على المدعي بأنه لم يقدم ما يثبت أنه مسجل لدى مكتب العمل وفق أحكام المادة 10 من قانون العمل ولم يشعر مكتب العمل بأنه ينوي إقامة الدعوى للمطالبة بحقوقه العمالية وهذا يكون قد خالف المواد 60 و61 و62 و63 من قانون العمل. نقول ابتداءً أن هذا النعي بحق المدعي لم يكن في حقيقته سبباً يعزا إلى خطأ في حكم محكمة الاستئناف، وإنما لا يعدو كونه دفع أته الجهة الطاعنة أمام محكمة النقض لا يستقيم معه الدفع به في هذه المرحلة، ناهيك أن المواد المذكورة في قانون العمل المادة 10 و60 و61 و62 و63 لم تشرع بشكل يوجب على العامل التسجيل لدى مكاتب العمل تحت طائلة أي عقوبة قانونية، كما لم ترد في سبيل إجبار العامل أو العمال (جماعات أو فرادى) للجوء إلى مكاتب تسوية النزاعات لدى وزارة العمل ويبقى أمر اللجوء إلى تلك المكاتب لدة وزارة العمل هو أمر اختياري للعامل لا ينتقص من حقوقه إذا لم يلجأ إليه. ما يوجب رد هذا السبب..."¹.

خاتمة:

يتضح من خلال ما سبق طرحه أهمية وجود طرق ودية لتسوية النزاعات العمالية سواء على مستوى المفاوضات الجماعية أو على مستوى مكاتب تسوية النزاعات على مستوى وزارة العمل ممثلة في مندوب التوفيق ولجنتي التوفيق والتحكيم، وذلك كله قبل التوجه إلى القضاء الذي كان ومزال يعاني من كثرة الملفات والقضايا العمالية المتعلقة بهذا النوع من النزاعات، فوجود هذه الوسائل والطرق البديلة يوفر جهد كبير ووقت وفير بدايتاً على أطراف النزاع من عمال وأصحاب عمل، وكذلك على المنظومة القضائية ككل، الأمر الذي يتيح سرعة في الفصل بالقضايا المعروضة أمام القضاء، مما يحقق ثقة العمال بالقضاء والسرعة في تحصيل حقوقهم.

وتماشياً مع ما تم ذكره، توصل الباحث إلى عدة نتائج وتوصيات يمكن إجمالها

فيما يلي:

¹ قرار محكمة النقض الفلسطينية، في القضية رقم 23/602، الصادر بتاريخ 13 فبراير 2023.

النتائج

- 1- عرف المشرع النزاع العمالي الجماعي على أنه النزاع الذي ينشأ بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وبين العمال أو فريق منهم حول مصلحة جماعية، وهو بذلك وضع أطراف النزاع والذي يكون بين عمال وصاحب عمل أو أكثر وسببه مصلحة جماعية.
- 2- تختلف وتنوع أسباب النزاعات العمالية فقد تكون ذات طابع مادية واقتصادي كأمر يتعلق بتخفيض الأجور، وقد يكون اجتماعي تنظيمي كالمشاكل المتعلقة بالترقيات والشؤون التنظيمية الداخلية.

- 3- تدور النزاعات العمالية حول موضوعين أساسيين يتمثلان في الإضراب والذي يعبر من خلاله العمال عن مطالبهم ولتسوية أوضاعهم ومشاكلهم التي يعانون منها في العمل، والمظهر الثاني وهو الإغلاق الذي يقوم به صاحب العمل بإغلاق المنشأة لمدة حتى يجبر العمال للموافقة على شروط معينة، وإن كان المظهر الثاني قليل الحدوث على أرض الواقع.
- 4- تضمن قانون العمل الفلسطيني العديد من الطرق والوسائل الودية لتسوية النزاعات بدءاً من المفاوضات الجماعية، ثم مندوب ولجنة التوفيق وفي حالة فشلهم وعدم التوجه للقضاء يتم تشكيل لجنة تحكيم من قبل وزير العمل يرأسها قاضي، بالإضافة إلى ممثل عن الوزارة، وممثل عن العمال، وممثل عن أصحاب العمل.

التوصيات

- 1- توضيح الفقرة الخامسة من نص المادة 67 التي جاء فيها: "يترتب على عرض نزاع العمل الجماعي على جهة الاختصاص وقف الإضراب أو الإغلاق"، حيث كان حرياً على المشرع توضيح جهة الاختصاص فهل هي وزارة العمل؟ أم التحكيم أو القضاء؟ لأن ذلك يترك مجالاً لأصحاب العمل لكسر الإضراب بحجة إحالة النزاع إلى جهة ما، وهو ما يستدعي وضع ضمانات لتلافي ذلك.
- 2- يجب النص على فرض عقوبات على أصحاب العمل في حالة إغلاق المنشأة بشكل غير مشروع وذلك من خلال فرض غرامة كبيرة عن اليوم الأول مثلاً 1000 دينار أردني، بالإضافة إلى 100 دينار أردني عن كل يوم يستمر فيه الإغلاق غير المشروع.
- 3- كان حرياً بالمشرع أن ينص على فرض عقوبات وغرامات على أطراف النزاع العمالي الذين لا يلتزمون بالإجراءات المنصوص عليها في القانون سواء أمام مندوب التوفيق أو لجنة

التوفيق أو اللجنة الوزارية؛ وذلك لتسهيل عملية الوصول لاتفاق نظراً لوجود عدة اشكاليات في عملها من الواقع العملي.

4- كان من الاجدر على المشرع وأسوة بالتشريعات العربية المقارنة أن يفتح الباب أمام أطراف النزاع لحله بواسطة طرق أخرى في حال فشل الطرق المنصوص عليها قانوناً مثل طريقة التحكيم المعتمدة في العديد من الدولة بالإضافة إلى الوساطة والنص عليها بقانون العمل لاعتمادها بشكل أكبر وأوسع في القضايا والنزاعات العمالية.

5- ضرورة إصدار قرار من مجلس القضاء الأعلى ينشأ من خلاله دوائر متخصصة داخل المحاكم النظامية يعهد إليها منفردة النظر في القضايا العمالية، والعمل على إجراء تشريعي يعادل هذه الغاية، لتقليل الحمل على المحاكم الصلح والبداية؛ نظراً لكثرة الملفات والقضايا العمالية في فلسطين.

قائمة المصادر والمراجع:

أولا / قائمة المصادر:

أ - القوانين:

1- القانون رقم (7) لسنة 2000، المتضمن قانون العمل الفلسطيني، الجريدة الرسمية عدد 39، المؤرخة في نوفمبر 2001.

ثانيا / قائمة المراجع:

أ- الكتب:

1- ابتسام العناتي، دراسة مقارنة حول قانون العمل الفلسطيني، الطبعة 1، جمعية مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، فلسطين، 2002.

2- احمد سليم نصره، قانون العمل الفلسطيني، الطبعة 2، جامعة بيرزيت، فلسطين، 2012.

3- بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، دار الجسور للنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

4- حسام توفيق عرفات، شرح قانون العمل الفلسطيني دراسة مقارنة، الطبعة الأولى، الكلية العصرية الجامعية، رام الله، فلسطين، 2017.

5- عبد السلام معزيز، الوجيز في قانون العمل، دار هومة للنشر والطباعة، الجزائر، 2018.

6- فريد الجلاذ، شرح قانون العمل رقم 7 لسنة 2000، الطبعة الأولى، طولكرم، 2002.

ب- الرسائل الجامعية:

1- رميساء غلوم و ليليا سيساوي، نزاعات العمل الفردية والجماعية في المؤسسة الجزائرية، رسالة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قلمة، الجزائر، 2022.

تسوية النزاعات العمالية وفقاً لأحكام قانون العمل الفلسطيني

- 2- محمد السعيدات، تنظيم عقد العمل الجماعي في ظل قانون العمل الأردني دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2020.
- 3- نواف طيبشات، المفاوضات الجماعية لحل النزاعات العمالية، رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن، 2001.
- ج- المقالات في المجلات:
 - 1- سامي بن حكمة، دور الطرق البديلة في تسوية نزاعات العمل الجماعية، مقال منشور في مجلة حوليات جامعة الجزائر، المجلد 25، العدد 1، مايو 2014، ص ص 218-269.
 - 2- شواخ بن محمد الأحمد، المفاوضات الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعية ودورها في تسوية منازعات العمل الجماعي: دراسة مقارنة، مقال منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، الكويت، السنة التاسعة، العدد 3، العدد التسلسلي 35، يونيو 2021، ص ص 301-341.
- د- الاحكام القضائية:
 - 1- حكم محكمة النقض الفرنسية رقم 68، بتاريخ 20 حزيران 1957، مجموعة احكام مدنية، السنة الثانية، العدد الثاني، ص 604.
 - 2- قرار محكمة التمييز في القضية الحقوقية، رقم 63/359، الصادر بتاريخ 1963/12/23، منشور في مجلة نقابة المحامين الأردنيين، ص 114/1964.
 - 3- حكم محكمة شمال القاهرة، القضية رقم 771 لسنة 1973، الصادر في 12 نوفمبر 1973.
 - 4- قرار محكمة التمييز في القضية الحقوقية، رقم 2000/3794، بتاريخ 2001/10/09.
 - 5- حكم محكمة العدل العليا المنعقد في رام الله، الدعوى الإدارية رقم 208 لسنة 2011، الصادر بتاريخ 2011/06/08.
 - 6- قرار محكمة النقض الفلسطينية، في القضية رقم 602/2023، الصادر بتاريخ 13 فبراير 2023.