



الجامعة العربية الأمريكية

كلية الدراسات العليا

إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في قانون العمل الفلسطيني
- دراسة مقارنة -

إعداد

أيلاء محمد أحمد قبها

إشراف

د. بشار دراغمة

تم تقديم هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في تخصص

القانون التجاري

كانون ثاني/ 2019

الجامعة العربية الأمريكية. جميع حقوق الطبع محفوظة. ©

إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في قانون العمل الفلسطيني
- دراسة مقارنة -

إعداد

ايلاء محمد احمد قبها

نوقشت هذه الرسالة: ١٩٣٠/١/١٦... وأجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة

د. بشار درا غمة

مشرفاً ورئيساً

د. أنس أبو العون

ممتحناً داخلياً

د. مؤيد خطاب

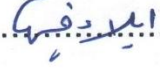
ممتحناً خارجياً

التوقيع

.....
.....
.....

إقرار

أقرّ أنا مقدم الرسالة أنها قدمت للجامعة العربية الأمريكية لنيل درجة الماجستير،
وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة أو
أي جزء منها لم يقدم لنيل أي درجة علمية أو بحث علمي لدى أي مؤسسة تعليمية
جامعية أو معهد.

التوقيع: 

التاريخ: 2019/01 /23 م

الإهداء

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار، إلى من علمني العداة دون انتظار، إلى من اءمل اسمه بكل افتءار، إلى أبي العزيز...

إلى رمز الحب والءنان، إلى بلسم الشفاء، إلى أمي الغالية...

إلى كل من علمني وسانءني، إلى أساتءتي الكرام...

إللكم ءممعاً اهءي هءا العمل المتواضع...

شكر وتقدير

قال تعالى " ولئن شكرتم لأزيدنكم " صدق الله العظيم.

الحمد لله الذي منحني من فضله وكرمه وأعانني على إتمام هذه الرسالة، الحمد والشكر لله الذي علم الإنسان ما لم يعلم وانهم علي بإتمام هذه الدراسة وزادني علما.

إنني أتقدم بجزيل الشكر إلي المشرف الدكتور بشار درا غمة على ما قدمه من مساعدة ونصح وإرشاد فجزاه الله كل الخير

وكل الشكر لرفيقات جامعتي الغالية من زميلات بكالوريوس وماجستير كل الشكر على كل كلمة دعم ومساعدة.

كما واشكر كل الذين درست على أياديهم من مساقات مختلفة، وتلمست فيهم العطاء الكبير، والتشجيع المستمر إلى البحث والمعرفة، والتطور أمام بحر من العلم اللام تناهي.

ملخص الرسالة

تناولت هذه الدراسة إنهاء عقد العمل غير محدد المدة وتم بيان أوجه الشبه والاختلاف بين عقد العمل محدد المدة والغير محدد المدة، حيث يشتركان في معظم الأحكام القانونية دون الإخلال بالأحكام الخاصة بالعقد المحدد المدة، بالإضافة إلى وجود بعض الاستثناءات، و يكون الإنهاء في عقد العمل غير محدد المدة من قبل احد طرفيه، مع توافر قيود على الإنهاء يتمثل بالإشعار أو الإنذار من الطرف الآخر قبل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، وان يكون الإنهاء لسبب مشروع، وتم دراسة الجزاء المترتب في حال مخالفة أي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة.

جاء موضوع دراستي إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في دراسة تحليلية مقارنة من خلال الوقوف على نصوص التشريعات التي تناولت موضوع إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، وهذه القوانين هي: قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، وقانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996، وقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية رقم 12، مع الإشارة لموقف مشروع القانون المدني الفلسطيني لسنة 2012، والقانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976، والقانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948.

تم تقسيم هذه الدراسة إلى فصلين، تناول الأول منها الأحكام العامة لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة من حيث ماهيته والتمييز بينه وبين انتهاء عقد العمل، ويتناول الثاني طرق إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من حيث إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة بالإضافة إلى حالات الإنهاء المشروع للعقد بالإرادة المنفردة ومعيار الإنهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدة وكيفية إثباته.

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
الإهداء	ج
شكر وتقدير	د
ملخص الرسالة	هـ
المقدمة	1
أهمية الدراسة	2
مشكلة الدراسة	2
أهداف الدراسة	3
نطاق الدراسة	3
منهج الدراسة	4
الدراسات والبحوث السابقة	4
خطة الدراسة	5
الفصل الأول	7
الأحكام العامة لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة	
المبحث الأول: ماهية عقد العمل غير محدد المدة	7
المطلب الأول: مفهوم عقد العمل غير محدد المدة وكيفية انعقاده	7
الفرع الأول: تعريف عقد العمل غير محدد المدة	8
الفرع الثاني: آلية انعقاد عقد العمل غير محدد المدة	10
المطلب الثاني: التمييز بين عقد العمل محدد المدة وغير المحدد المدة	20
الفرع الأول: تعريف عقد العمل محدد المدة وحالاته	20
الفرع الثاني: الفرق بين عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة	22
المبحث الثاني: التمييز بين إنهاء عقد العمل وانتهائه	27
المطلب الأول: مفهوم إنهاء عقد العمل وانتهائه	27
الفرع الأول: تعريف إنهاء عقد العمل	27
الفرع الثاني: تعريف انتهاء عقد العمل	28

28	المطلب الثاني: آلية انتهاء عقد العمل
29	الفرع الأول: انتهاء عقد العمل باتفاق الطرفين أو برغبة احده الطرفين خلال فترة التجربة
31	الفرع الثاني: انتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية
33	الفرع الثالث: انتهاء العقد بسبب الوفاة والعجز والمرض الطويل وبناء على رغبة العامل
39	الفصل الثاني طرق إنهاء عقد العمل غير محدد المدة
39	المبحث الأول: إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة
39	المطلب الأول: القيد الشكلي للإنهاء الانفرادي لعقد العمل "الإخطار"
40	الفرع الأول: وجوب واثر الإخطار
46	الفرع الثاني: الإخطار عند الاستقالة
47	الفرع الثالث: جزاء الإخلال بأحكام الإخطار
49	المطلب الثاني: القيد الموضوعي للإنهاء الانفرادي لعقد العمل غير محدد المدة "مشروعية الإنهاء"
49	الفرع الأول: صور الإنهاء غير المشروع للعقد
53	الفرع الثاني: صور الإنهاء المشروع للعقد
59	المبحث الثاني: حالات الإنهاء المشروع للعقد ومعيار الإنهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدة
60	المطلب الأول: حالات الإنهاء المشروع للعقد بالإرادة المنفردة
60	الفرع الأول: الحالات الخاصة بالعامل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة
66	الفرع الثاني: الحالات الخاصة بصاحب العمل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة دون إشعار
75	المطلب الثاني: آثار إنهاء عقد العمل غير محدد المدة
76	الفرع الأول: معيار الإنهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدة وكيفية إثباته
79	الفرع الثاني: التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل غير محدد المدة

83	الخاتمة
83	النتائج
84	التوصيات
86	قائمة المصادر والمراجع
94	Abstract

المقدمة:

يعتبر إنهاء عقد العمل وانحلال الرابطة القانونية التي نشأت عنه مصيرا لكل العقود الواردة على العمل، إذ لا يمكن أن تدوم هذه العقود إلى الأبد.

فالقانون منح كل من الطرفين في العقود غير المحددة المدة بصفة عامة الأحقية في إنهاء العقد بالإرادة المنفردة منعا لتأبيد الرابطة العقدية وحماية للحرية الفردية، حيث تتسم علاقات العمل بالطابع الشخصي ألا وهو الحق في العمل، ومن ثم يحق للعامل وصاحب العمل وضع حد لعلاقته مع الطرف الآخر.

حيث تختلف الطريقة العادية لإنهاء عقد العمل تبعا لما إذا كان العقد محدد المدة أو كان مبرما لإنجاز عمل معين دون تحديد المدة اللازمة له مقدما، أو كان غير محدد المدة، وهذه الطريقة الأخيرة سوف يتم تسليط الضوء عليها من خلال دراستي وبيان كيفية إنهاء عقد العمل غير محدد المدة.

قانون العمل خول لكل من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاءه بالإرادة المنفردة في أي وقت، ويتفق هذا الحق مع طبيعة عقد العمل حيث يتمتع صاحب العمل بحرية إدارة مشروعه، ويتمتع العامل بحرية تغيير العمل، مع مراعاة أن مكنه الإنهاء ليست بصورة مطلقة بل ضمن قيود وهي: وجوب إخطار الطرف الآخر قبل الإنهاء، بالإضافة إلى أن يكون هناك مبرر قانوني للإنهاء، ومتى توافرت هذه القيود فالإنهاء يتم بإرادة الراغب فيه ولا يحتاج لموافقة الطرف الآخر، وهذا ما نصت عليه المادة (46) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000¹.

يختلف الإنهاء عن الفسخ، فالإنهاء " هو حق صاحب العمل في إنهاء الرابطة العقدية بإرادته المنفردة في العقد غير محدد المدة ودون حاجة لوجود أي إخلال من جانب العامل بالتزاماته الجوهرية وكل ما هنالك هو ضرورة توافر مبرر للإنهاء"²، أما الفسخ يكون بواسطة قرار قضائي عند الإخلال بالالتزام ويتم فيه إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد³.

¹ قانون العمل الفلسطيني، رقم 7 لسنة 2000، منشور في مجلة الوقائع الفلسطينية، عدد 39، بتاريخ 25-11-2001، ص 29، المادة (46)، نصت " يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاءه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل ... يعتبر تعسفيا إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك".

² الداوودي، علي غالب: شرح قانون العمل " دراسة مقارنة"، ط2، دار وائل للنشر، عمان، 2001، ص 142.

³ سفيان، غربية: "إنهاء علاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري"، (رسالة ماجستير)، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2015، ص 7.

أي أن الفسخ يتم بقرار قضائي وبأثر رجعي، في حين الإنهاء يتم بالإرادة المنفردة لا تنصرف آثاره للماضي وإنما للمستقبل فقط.

فلم يرد في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 أي تنظيم للفسخ، واقتصرت أحكامه على تنظيم إنهاء العقد باعتباره طريقة خاصة لإنهاء عقد العمل.

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة، من خلال تفسير إمكانية الإنهاء الممنوحة للعامل وصاحب العمل وبيان القيود الواردة على إرادة صاحب العمل، وتوفير الحماية القانونية للعامل كونه الطرف الضعيف في علاقات العمل، علاوة على ذلك تظهر أهمية الدراسة في:

- التعرف على مدى كفاية القوانين في معالجة موضوع إنهاء عقد العمل وكيفية تدخل القضاء، وما أفرزه قانون العمل الفلسطيني خلال 18 عام من أوضاع ناتجة عن تطبيق النصوص.
- تظهر أهمية الدراسة في التعرف على مدى المساهمة للحد من فكرة التعسف لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة وذلك من خلال تطبيق النصوص الواردة في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.
- إفادة جميع المهتمين بما تحتويه هذه الدراسة من معلومات حول إنهاء عقد العمل.

مشكلة الدراسة:

الإشكالية الرئيسية التي تعرض لها موضوع الدراسة تتمحور حول الإنهاء المشروع والغير مشروع لعقد العمل غير محدد المدة، فكيف يحدد عقد العمل المحدد المدة والغير محدد المدة؟

- ما هي الإجراءات المتبعة من قبل أطراف العقد حتى يكون الإنهاء مشروعاً، وهل توجيه الإشعار إجراء لازم حتى يكون الإنهاء مبرراً؟
- فما هو الإخطار السابق للإنهاء، وما هي الحالات التي لا يتوجب فيها إرسال الإخطار؟ وماذا يترتب على إرسال الإخطار؟ وما هي الغاية من الإخطار؟ وما هي الطبيعة القانونية للتعويض عن مهلة الإخطار؟
- متى يكون الإنهاء تعسفياً؟ وما هو مفهوم ومضمون فكرة التعسف؟

- وما هي الحقوق والالتزامات الناشئة عن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بطريقة غير مشروعة سواء أكانت من قبل العامل أو صاحب العمل؟ ومعيار ذلك؟ وكيفية الفصل فيها؟

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى بيان ما يلي:

- بيان سلطة صاحب العمل والعامل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة.
- بيان طبيعة الإخطار ومدته وشكله والحالات التي لا يتوجب فيها إرسال إخطار قبل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة.
- الحد من تعسف صاحب العمل تجاه العامل وتفعيل النصوص القانونية الواردة في قانون العمل الفلسطيني.

نطاق الدراسة:

تتخصر هذه الدراسة في البحث بموضوع إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من حيث المفهوم والطبيعة وطرق الإنهاء، وطبيعة الإخطار السابق للإنهاء وشكله ومدته، والحالات التي لا يتوجب فيها الإخطار، بالإضافة إلى حالات الإنهاء المشروع للعقد بالإرادة المنفردة دون إشعار، ومعيار الإنهاء غير المشروع للعقد، ونتائج الإنهاء غير المشروع، وبيان الإنهاء التعسفي لعلاقات العمل من مفهوم الإنهاء التعسفي ومضمون فكرة التعسف في إنهاء عقد العمل وإثبات الفصل التعسفي والنتائج المترتبة عليه.

وذلك من خلال التشريعات المطبقة في فلسطين ذات الصلة بموضوع الدراسة وهذه التشريعات هي قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، بالمقارنة بالتشريعات المجاورة ذات الصلة بالموضوع كقانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996، كذلك قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية رقم 12، حيث انه قد تناولا بعض الأحكام المتعلقة بموضوع إنهاء عقد العمل غير محدد المدة.

منهج الدراسة:

سيتم إتباع المنهج الوصفي التحليلي المقارن لإعداد هذا البحث، والذي يعتمد على جمع المعلومات من الدراسات والأبحاث والكتب والمواقع الالكترونية ذات الصلة بالموضوع وذلك

بوصف وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بموضوع البحث في القانون الفلسطيني والقوانين المقارنة (الأردن، مصر)، وبيان الأحكام القضائية ومناقشتها في ظل القوانين المقارنة.

الدراسات والبحوث السابقة:

هناك عدد من الدراسات والبحوث السابقة ذات السلطة بموضوع الدراسة، إلا أنها لم تسلط الضوء على موضوع هذه الدراسة، ومنها:

- محمد، يطو؛ جمال داودي: " الإنهاء التعسفي لعلاقات العمل غير محددة المدة في التشريع الجزائري"، رسالة ماجستير، جامعة الجبلاي بونعامة حميس مليانة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2014/ 2015.

وقد تناولت هذه الدراسة الإنهاء التعسفي لعلاقات العمل غير محددة المدة في التشريع الجزائري، من حيث المقصود بالإنهاء التعسفي ودوافع الإنهاء بالإضافة إلى آثار الإنهاء التعسفي لعلاقات العمل.

وقد توصل الباحث في دراسته أن المشرع الجزائري راعى جانب اقتصادي واجتماعي لفئة العمال كون العامل هو المحرك الاقتصادي للمؤسسة طالما أحس بالاستقرار وتمتع بكامل حقوقه، فوازن المشرع بين الجانبين ومنح المستخدم سلطة إنهاء علاقة العمل دون اللجوء إلى الجهات القضائية بالإضافة إلى أنه منح ضمانات للعامل لمواجهة تعسف صاحب العمل، حيث حدد المشرع الأخطار الجسيمة التي يترتب عنها هذا التشريع على سبيل الحصر.

- حمانة، عبد الله فواز: " سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل – دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، كلية الحقوق، الأردن، 2011.

وقد تناولت هذه الدراسة سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل من خلال تحليل النصوص المتعلقة بإنهاء خدمات العامل وبيان موقف القضاء الأردني والمصري على الاجتهادات المتعلقة بهذه الحالات، وتناولت أيضا مدى رقابة المحكمة على الإجراءات التأديبية التي تتخذ بحق العامل ومدى رقابة المحكمة على القيود التي أوردتها المشرع على حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل، وتطرق أيضا إلى الآثار القانونية للإنهاء التعسفي لعقد العمل وسلطة المحكمة في تقدير التعويض والإعادة للعمل.

وقد توصل الباحث إلى أن مسالة التعسف مسالة واقع وليس مسالة قانون تستقل بتقديرها محكمة الموضوع وان سلطة المحكمة لا تنحصر في تقدير التعسف فحسب بل تشتمل تقدير التعويض سواء النقدي أو العيني.

● الشمري، سلامة عبد التواب عبد: "الإنهاء غير المشروع لعقد العمل في نظام العمل السعودي -دراسة مقارنة-"، رسالة ماجستير جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المعهد العالي للقضاء، السعودية، 1433 هجري.

وقد تناولت هذه الدراسة الإنهاء غير المشروع لعقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة، والجهة الصادر عنها الإنهاء غير المشروع وهي العامل أو صاحب العمل، بالإضافة إلى الحالات المترتبة على الإنهاء غير المشروع من حيث صدورها من العامل أو رب العمل وهذه الآثار إما أن تكون مالية أو غير مالية.

وقد توصل الباحث إلى أن الإنهاء غير المشروع يصدر من أحد طرفي عقد العمل ويكون معيباً في الغاية منه وذلك في حال أضر أحد الأطراف بالطرف الآخر. وان عقد العمل عقد ملزم لا يجوز لأحد طرفيه فسخه دون مبرر مشروع، والإنهاء غير المشروع يرد على عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة، أما الإنهاء التعسفي لا يرد إلا على عقد العمل غير محدد المدة، بالإضافة إلى ذلك بين أن الشريعة الإسلامية لها جزاءات لا وجود لها في القوانين الوضعية كعقوبة التغرير لا وجود لها في القوانين الوضعية.

أن سبب اختيار موضوع إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في ظل التشريع الفلسطيني لهذه الدراسة هو عدم تسليط الضوء بشكل كامل على هذا الموضوع بالرغم من أهميته الكبيرة، بالإضافة إلى عدم وجود دراسات فلسطينية سابقة ومتخصصة فيه.

خطة الدراسة

تتكون هذه الدراسة من فصلين، يتناول الأول منها الأحكام العامة لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة من حيث ماهيته والتمييز بينه وبين انتهاء عقد العمل، والثاني يتناول طرق إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من حيث إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة بالإضافة إلى حالات الإنهاء المشروع للعقد بالإرادة المنفردة ومعيار الإنهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدة وكيفية إثباته، وفيما يلي تفصيل ذلك:

الفصل الأول: الأحكام العامة لإنهاء عقد العمل غير المحدد المدة

المبحث الأول: ماهية عقد العمل غير محدد المدة

المبحث الثاني: التمييز بين إنهاء عقد العمل وانتهائه

الفصل الثاني: طرق إنهاء عقد العمل غير محدد المدة

المبحث الأول: إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة

المبحث الثاني: حالات الإنهاء المشروع للعقد بالإرادة المنفردة ومعياري الإنهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدة

الفصل الأول

الأحكام العامة لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة

يعد إنهاء عقد العمل غير محدد المدة إحدى الطرق التي تؤدي إلى انحلال الرابطة القانونية بإرادة أحد الطرفين، فيمتاز هذا العقد عن غيره من العقود بأحقية أي من طرفيه إنهاءه بالإرادة المنفردة في أي وقت، على عكس الانتهاء الذي يتم بإرادة طرفي العقد¹.

فسوف يتم بيان الأحكام العامة لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة في كل من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، وقانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996 وقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية رقم 12.

حيث تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين، تناول المبحث الأول ماهية عقد العمل غير محدد المدة وتناول المبحث الثاني التمييز بين إنهاء عقد العمل وانتهائه.

المبحث الأول

ماهية عقد العمل غير محدد المدة

تحدث المشرع الفلسطيني في بعض النصوص القانونية عن عقد العمل غير محدد المدة، ومن خلال هذه النصوص سوف يتم الحديث عن مفهوم عقد العمل غير محدد المدة وكيفية انعقاده والتمييز بينه وبين عقد العمل المحدد المدة وذلك من خلال المطلبين التاليين.

المطلب الأول

مفهوم عقد العمل غير محدد المدة وكيفية انعقاده

سوف نعرض في هذا المطلب تعريف عقد العمل غير محدد المدة وكيفية انعقاده، بالإضافة إلى آلية انعقاده.

¹ د. خليفة، عبد العزيز عبد المنعم: الأحكام العامة لعقد العمل الفردي – الخصائص، الآثار، الانقضاء-في ضوء قانون العمل الموحد وقضاء النقض العمالي، ط1، منشأة المعارف، الإسكندرية 2004، ص 165

الفرع الأول

تعريف عقد العمل غير محدد المدة

الأصل أن يكون عقد العمل لمدة غير محدودة إلا إذا تم الاتفاق كتابية أو شفاهة على غير ذلك¹، فيكون عقد العمل غير محدد المدة في حال لم يتفق الطرفان على انتهائه بتحقيق واقعة مستقبلية معينة أو بإنجاز عمل معين، أي أنه مادام لم يثبت أن إرادة الطرفين قد اتجهت إلى تحديد مدة العقد أو إلى إبرامه لإنجاز عمل معين².

فالعقد غير محدد المدة يمنح طرفيه أو أحدهما الحق في إنهائه بأي وقت قبل انقضاء المدة المتفق عليها في العقد وذلك بمجرد إخطار الطرف الآخر في ميعاد معين، أي أنه إذا أخطر أحد المتعاقدين الآخر برغبته في الإنهاء فإن عقد العمل ينتهي قبل انقضاء المدة المحددة له³، فقد نص قانون العمل الفلسطيني على أنه "يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهائه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل"⁴.

هذا ما أكدته أيضاً، قرار محكمة النقض الفلسطينية الذي جاء فيه أنه "يجوز لأي طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاءه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل، إلا أنه يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك، كما يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد ودون إشعار إذا ارتكب العامل أحد المخالفات المنصوص عليها في المادة 40 من قانون العمل لسنة 2000، وكذلك لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل في هذه الحالة ببديل الإشعار ومكافأة نهاية الخدمة، وشريطه إشعار وزارة العمل بذلك"⁵.

¹ نصت المادة (24) قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، على أنه "عقد العمل الفردي هو اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يبرم بين صاحب عمل وعامل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لإنجاز عمل معين يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل"، كما وعرف قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996، المنشور على الصفحة 1173، في الجريدة الرسمية، رقم 4113، بتاريخ (16-4-1996)، في المادة (2) منه "عقد العمل: اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين".

² د. شنب، محمد لبيب: شرح أحكام قانون العمل، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010، ص 506.

³ د. أبو شنت، احمد عبد الكريم: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط5، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2010، ص 164.

⁴ المادة (1/46) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

⁵ فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2004/182)، صادر بتاريخ 29-1-2005، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 2018\2\26، الساعة 9:49 صباحاً.

يجمع الفقه والقانون والقضاء الفلسطيني على أن العمل المؤقت أو العمل المعين بالذات هو محدد المدة، لا يحتاج إلى إشعار سابق¹، إلا أنه إذا ربط العقد بعمل غير معين يعتبر العقد غير محدد المدة، مثال على ذلك: إذا تم الاتفاق على أن يعمل العامل لدى صاحب العمل في مجال البناء دون أن يبين له لبناء سور حديقة مثلاً، يكون العقد هنا غير محدد المدة كون عبارة – في مجال البناء- وإن كانت تحدد نوع العمل لكنها لا تربط مدة العقد بإنجاز بناء معين.

كما ونص قانون العمل الأردني على أنه "إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين"²، وأما القانون العمل المصري فقد نص على أنه "إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء"³.

بالرغم من تطرق قوانين العمل الفلسطينية والأردنية والمصرية في الحديث عن عقد العمل غير محدد المدة إلا أنه لم يرد في نصوص القوانين تعريف واضح وصريح لعقد العمل غير محدد المدة.

وترى الباحثة أن عقد العمل غير محدد المدة، هو العقد الذي يتم إبرامه كتابة أو شفاهة دون تحديد ميعاد لإنهائه ويجوز لأي من طرفيه إنهائه بموجب إشعار من قبل الطرف الآخر قبل شهر من الإنهاء مع وجود أسباب مبررة للإنهاء.

¹ نصت المادة (35) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه " ينتهي عقد العمل الفردي ... بانتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية".

² قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996، المنشور على الصفحة 1173، الجريدة الرسمية، رقم 4113، بتاريخ (16/4/1996)، ص 12، المادة (1/23).

³ جمهورية مصر العربية، قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12، الجريدة الرسمية، بتاريخ، (3-6-2003)، المادة (110).

الفرع الثاني

آلية انعقاد عقد العمل غير محدد المدة

نص المشرع الفلسطيني على أن "عقد العمل الفردي هو اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يبرم بين صاحب عمل وعامل لمدة محددة أو غير محددة أو لإنجاز عمل معين يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل"¹.

يتبين من النص السابق أن المشرع الفلسطيني لم يشترط لانعقاد عقد العمل شكلاً معيناً، فيمكن أن ينعقد كتابة أو شفاهة سواء بصورة صريحة أو ضمنية، وأن مدة العقد قد تكون محدد المدة أو غير محدد المدة، حيث إن القيود القانونية لإبرام عقد العمل تتحدد في الأهلية وسلامة الإرادة من العيوب حسب القواعد العامة، ويعتبر ذلك من الشروط اللازمة لصحة إبرام عقد العمل غير محدد المدة، وأيضاً، لم ينظم قانون العمل الفلسطيني آلية انعقاد عقد العمل، لذلك لابد من الرجوع إلى القواعد العامة، وذلك من خلال القانون المدني بالاعتماد على مجلة الأحكام العدلية لتنظيم ذلك، وعليه سوف نوضح هذه القيود من خلال البنود التالية.

البند الأول: أهلية المتعاقدين

لا بد من التمييز بين أهلية رب العمل والأهلية اللازمة للعامل عند بيان الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل.

أولاً: أهلية رب العمل

إن مجلة الأحكام العدلية لم تحدد سناً معيناً للتمييز، لكن حددت سناً معيناً للبلوغ، وذلك في نص المادة (986) والتي جاء فيها أنه "مبدأ سن البلوغ في الرجل اثنتا عشرة سنة وفي المرأة تسع سنوات ومنتهاه في كليهما خمس عشرة سنة ..."²، وعليه فإن تصرفات الصغير غير المميز لا

¹ المادة (24) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، ونصت المادة (2) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على أن "عقد العمل اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين".
² مجلة الأحكام العدلية.

تصح مطلقاً وان أذن له وليه¹، كما نص قانون المدني الأردني على أنه "ليس للصغير غير المميز حق التصرف في ماله وتكون جميع تصرفاته باطلة"²، وهذا ما أكدته أيضاً المشرع المصري³.

ولكن، واستثناء من هذه القاعدة أجازت مجلة الأحكام العدلية اعتبار "تصرف الصغير المميز إذا كان في حقه نفعاً محضاً وان لم يأذن به الولي ولم يجزه كقبول الهدية والهبة ولا يعتبر تصرفه الذي هو في حقه ضرر محض وان أذنه بذلك وليه وأجازه... أما العقود الدائرة بين النفع والضرر في الأصل فتتعد موقوفة على إجازة وليه، ووليّه مخير في إعطاء الإجازة وعدمها فان رآها مفيدة في حق الصغير أجازها وإلا فلا ..."⁴.

ونظراً عقد العمل ومنها عقد العمل غير محدد المدة من العقود الدائرة بين النفع والضرر، فالأصل أن يكون رب العمل بالغاً سن الرشد حسب مجلة الأحكام العدلية وليس لديه عارض من عوارض الأهلية، أما المشرع الأردني اشترط أن يكون بالغاً خمسة عشر عاماً⁵، والمشرع المصري نص على أن يكون رب العمل بالغاً ثمانية عشر عاماً⁶، ولكن يعتبر إبرام القاصر المميز عقد العمل غير محدد المدة في غير الحالات السابقة وبدون وليه أو وصيه موقوفة على إجازة الولي أو الوصي أو إجازته هو بعد بلوغه سن الرشد⁷.

وأما في حالة تشغيل عامل حسن النية عند رب العمل لمدة شهر مثلاً دون إذن وليه، وبعدها اكتشف ولي العامل أن رب العمل لم يبلغ سن الرشد، فإنه لا يحق له المطالبة بأجر، لأن العقد الذي

¹ نصت المادة (966) من مجلة الأحكام العدلية على أنه " لا تصح تصرفات الصغير غير المميز القولية مطلقاً وان أذن له وليه".

² المادة (117) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976، الصادر بتاريخ 1977\1\1؛ يقابلها أيضاً من المشروع المدني الفلسطيني لسنة 2012، المتوافق على ديوان الفتوى والتشريع، في المادة (101)، على أنه " ليس لغير المميز حق التصرف في ماله وتكون جميع تصرفاته باطلة".

³ القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948، الجريدة الرسمية، عدد 108، مكرر(أ)، بتاريخ (1948\7\29)، المادة (110) " ليس للصغير غير المميز حق التصرف في ماله، وتكون جميع تصرفاته باطلة".

⁴ المادة (967) من مجلة الأحكام العدلية؛ ونصت المادة (102) من المشروع المدني الفلسطيني لسنة 2012 على أنه " للصبي المميز (البالغ 15) عاماً 1-تصرفاً الصبي المميز صحيحة متى كانت نافعة نفعاً محضاً، وباطلة متى كانت ضارة ضرراً محضاً. 2-تصرفات الصبي الدائرة بين النفع والضرر تكون قابلة للإبطال لمصلحة القاصر، ويؤول حق التمسك بالإبطال بإجازة الولي أو الوصي أو بإجازتها من المميز نفسه بعد بلوغه سن الرشد، أو من المحكمة بحسب الأحوال وفقاً للقانون".

⁵ يقابلها المادة (1\119) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976، حيث نصت على أنه " للولي بترخيص من المحكمة أن يسلم الصغير المميز إذا أكمل الخامسة عشرة مقداراً من ماله ويأذن له في التجارة تجربة له، ويكون الإذن مطلقاً أو مقيداً".

⁶ نصت المادة (112) من القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 على أنه " إذا بلغ الصبي المميز الثامنة عشر من عمره وأذن له في تسلم أمواله لإدارتها، أو تسلمها بحكم القانون، كانت أعمال الإدارة منه صحيحة في الحدود التي رسمها القانون".

⁷ انظر نص المادة (967) من مجلة الأحكام العدلية.

لا يجيزه الولي يعتبر باطل، والعقد الباطل لا يرتب أثر، أما حسب نظرية الإثراء بلا سبب يستحق العامل اجر المثل¹.

ثانياً: أهلية العامل

يعتبر عقد العمل من الأعمال الدائرة بين النفع والضرر بالنسبة للعامل أيضاً، فحسب القواعد العامة يعتبر عقد العمل الذي يجريه الصبي المميز والذي لم يبلغ بعد سن الرشد قابلاً للبطلان²، فالصبي المميز الذي بلغ سن الرشد يكون أهلاً لإبرام عقد العمل³، فماذا لو كان عقد العمل والذي أبرمه الصبي المميز يلحق ضرراً به؟؟

يجوز للمحكمة بناء على طلب الولي أو الوصي أن ينهي عقد العمل، في حال كان إبرام هذا العقد يشكل خطورة على صحة العامل أو لا يحقق له الدخل الذي يتناسب مع ما يبذله من جهد، لا إبطاله، حيث أن العقد انعقد صحيحاً ابتداءً⁴.

يقيد مبدأ أهلية العامل المميز لإبرام عقد العمل بما قد يوجد من قيود قانونية تمنع تشغيل العامل إلا ببلوغ سن معين، فسن الرشد هو الحد الأدنى لسن التشغيل في قانون العمل، وفي فلسطين "... يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغهم سن الخامسة عشر..."⁵، أما في الأردن فيحظر تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشر من عمره⁶، وأما المشرع المصري، فقد وحد المشرع بين أهلية إبرام العقد وأهلية استيفاء الأجر وجعلهما إما بلوغ سن إتمام التعليم الأساسي أو أربعة عشرة سنة أيهما أكبر⁷.

والوفاء بمقتضى هذا النص لا يقتصر على الأجر وحده بل يشمل ملحقات الأجر من مكافآت وغير ذلك مما يستحقه العامل الطفل، وهذا لا يسري إلا على عقود العمل الخاضعة لأحكامه، أما

¹ نصت المادة (200) من المشروع المدني الفلسطيني لسنة 2012 على أنه "كل شخص ولو غير مميز يثري دون سبب مشروع على حساب شخص آخر يلتزم في حدود ما أثرى به بتعويض هذا الشخص عمل لحقه من خسارة ويبقى هذا الالتزام ولو زال الإثراء فيما بعد".

² انظر نص المادة (967) من مجلة الأحكام العدلية.

³ انظر المادة (986) من مجلة الأحكام العدلية.

⁴ الرحمن، حمدي عبد؛ د. مطر محمد يحيى: قانون العمل، الدار الجامعة، بيروت، 1987، ص 113 و114.

⁵ قرار بقانون رقم (19) لسنة 2012 بشأن تعديل قانون الطفل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2004؛ كما نصت المادة (93) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "يحظر تشغيل الأطفال قبل بلوغ سن الخامسة عشر".

⁶ المادة (73) من القانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 نصت على أنه "مع مراعاة الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني لا يجوز بأي حال تشغيل الحدث الذي لم يكمل السادسة عشر من عمره بأي صورة من الصور".

⁷ نصت المادة (99) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية رقم 12 على أنه "يحظر تشغيل الأطفال من الإناث والذكور قبل بلوغهم سن إتمام التعليم الأساسي، أو أربع عشرة سنة أيهما أكبر، ومع ذلك يجوز تدريبهم متى بلغت سنهم اثنتي عشرة سنة".

بالنسبة للعمال القصر الخاضعين في عقود عملهم لغير هذا النص فيبقى لهم الحق في اقتضاء أجورهم ومكافأتهم وغير ذلك مما يستحقونه ما داموا قد تجاوزوا سن التمييز ويكون تسليمهم أجورهم مبرئاً لذمة صاحب العمل¹.

ويتوجب أخذ موافقة ولي الأمر على عمل الحدث قبل البدء بالعمل، حيث نص أنه "... على صاحب العمل تنظيم سجل خاص بكل حدث يدرج فيه ... موافقة ولي أمره..."²، كما وألزم صاحب العمل بتسليم العامل نفسه أجره أو مكافأته أو غير ذلك مما يستحقه ويكون التسليم مبرءاً لذمته³.

البند الثاني: سلامة الإرادة من العيوب

لا يكفي أن تتوافر إرادتي طرفي عقد لإبرامه بل لا بد أن يكون التراضي صحيحاً خالياً من العيوب التي قد تشوبه⁴، وعليه يجب أن يكون الرضا الصادر من طرفي عقد العمل خالياً من العيوب، وإذا لحق إرادة أي منهما عيب من العيوب يكون العقد موقوفاً لمصلحة من عيب إرادته⁵، وعليه سوف نبين ما يلي:

أولاً: الغلط

لم تتناول مجلة الأحكام العدلية عيب الغلط، إلا أنها اعتبرت العقد غير لازم، فعندها يفسخ العقد بالإرادة المنفردة⁶، أما القانون المدني الأردني فقد اعتبر الغلط "وهم في ذهن المتعاقد يجعله يعتقد أمراً خلاف الواقع"⁷، فالغلط يكون مثلاً كلمة أو عبارة تضمنتها صيغة العقد أو دلت عليها الملابسات وظروف الحال أو طبائع الأشياء أو العرف، فإذا وقع الغلط في ماهية العقد بطل⁸، كما

¹ الد. الشهاوي، قدري عبد الفتاح: موسوعة قانون-القانون رقم 12 لسنة 2003، منشأة المعارف بالإسكندرية، الإسكندرية، 2003، ص 251.

² قرار مجلس الوزراء رقم (167) لسنة 2004، نظام عمل الأحداث، متوافر على مجلة الوقائع الفلسطينية، المادة (2/3) ح).

³ المادة (4) من قرار مجلس الوزراء رقم (167) لسنة 2004.

⁴ د. رمضان، سيد محمود رمضان الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي-دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، ط4، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2014، ص 185.

⁵ د. رمضان، سيد محمود رمضان: مرجع سابق، ص 185.

⁶ نصت المادة (376) من مجلة الأحكام العدلية "إذا كان البيع غير لازم كان حق الفسخ لمن له الخيار".

⁷ نصت المادة (153) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976، على أنه "للعقد فسخ العقد إذا وقع منه غلط في أمر مرغوب كصفة في المحل أو ذات المتعاقد الآخر أو صفة فيه".

⁸ نصت المادة (151، 152) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976 على أنه "... الغلط فيما تضمنته صيغة العقد أو دلت عليه الملابسات وظروف الحال أو طبائع الأشياء أو العرف فإذا وقع الغلط في ماهية العقد... بطل العقد...؛ كما ونص المشرع الفلسطيني لسنة 2012 في المادة (119) منه، على أنه "1- إذا وقع المتعاقدان في غلط جوهري جاز له أن يطلب إبطال العقد، إن كان المتعاقد الآخر قد وقع مثله في هذا الغلط، أو كان على علم به، أو كان من السهل عليه أن يتبينه. 2- يجوز في عقود التبرعات طلب إبطال العقد دون اعتبار لعلم المتعاقد الآخر بالغلط".

أورد المشرع المصري أنه "إذا وقع المتعاقدان في غلط جوهري جاز له أن يطلب إبطال العقد، إن كان المتعاقد الآخر قد وقع مثله في هذا الغلط، أو كان على علم به، أو كان من السهل عليه أن ينتبه"¹.

وقد يكون الغلط في صفة من صفات العامل الجوهرية كحسن السمعة في المدرس، على أن العقيدة الدينية أو السياسية لا تكون صفة جوهرية ولا تأثير لها على صحة العقد إلا إذا كان لتلك العقيدة أثر على علاقات العمل كخادم المسجد مثلاً².

وترى الباحثة أن واقعة الغلط مسألة موضوعية يستقل بها قاضي الموضوع، فالغلط قد يرجع إلى ظروف غير متوقعة.

ثانياً: التغير

لم تنظم مجلة الأحكام العدلية موضوع التغير باعتبار عيب من عيوب الإرادة في عقد العمل، إلا أنها عرفت التغير على أنه "توصيف المبيع للمشتري بغير صفته الحقيقية"³. في حين عرف المشرع الأردني التغير على أنه "أن يخدع أحد المتعاقدين الآخر بوسائل احتيالية قوليه أو فعلية تحمله على الرضا بما لم يكن ليرضى به بغيرها"⁴، فيعتبر السكوت عمداً عن واقعة عند إبرام العقد تغريراً، بشرط إثبات ذلك، وبمجرد إثبات أن العقد تم بغبن فاحش كان للمغرم به فسخ العقد، فالغبن الفاحش هو ما لا يدخل تحت تقويم المقومين، فإذا صدر التغير من غير المتعاقدين وثبت المغرور إن المتعاقد الآخر كان يعلم بالتغير وقت العقد جاز له فسخه، فالفسخ لا يجوز إلا بالغبن الفاحش مع تغير باستثناء مال المحجور والوقف وأموال الدولة⁵.

¹ المادة (120) من القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948.

² د. الرزاز، فاطمة محمد الرزاز: شرح قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، 2004، ص 133.

³ المادة (164) من مجلة الأحكام العدلية.

⁴ المادة (143) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976.

⁵ نصت المادة (145، 144، 146، 148، 149) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976 على أنه "يعتبر السكوت عمداً عن واقعة أو ملائمة تغريراً إذا ثبت أن المغرور ما كان ليبرم العقد لو علم بتلك الواقعة أو هذه الملائمة، وإذا غرر أحد المتعاقدين بالآخر وتحقق أن العقد تم بغبن فاحش كان لمن غرر به فسخ العقد، الغبن الفاحش في العقار وغيره هو ما لا يدخل تحت تقويم المقومين، وإذا أصر التغير من غير المتعاقدين واثبت المغرور أن المتعاقد الآخر كان يعلم بالتغير وقت العقد جاز له فسخه، لا يفسخ العقد بالغبن الفاحش بلا تغير إلا في مال المحجور ومال الوقف وأموال الدولة".

نصت المادة (125، 124) من المشروع المدني الفلسطيني لسنة 2012 على أنه "1- يجوز إبطال العقد للتغير إذا كانت الحيل التي لجأ إليها أحد المتعاقدين أو نائب عنه ومن الجسامة بحيث لولاها لما أبرم الطرف الثاني العقد. 2- يعد تغريراً تعمد السكوت لإخفاء أمر إذا ثبت أن المغرم به ما كان ليبرم العقد لو علم به. 3- يجوز للمغرم به المطالبة بالتعويض إن كان له مقتض، وإذا كان التغير صادراً من غير المتعاقدين واثبت المغرم به أن المتعاقد الآخر كان يعلم بالتغير وقت العقد أو كان من المفروض أن يعلم به جاز له إبطال العقد، على أنه إذا كان التصرف تبرعاً فإنه يجوز للمغرم به أن يطلب إبطال العقد ولو كان المتعاقد الآخر لا يعلم بالتغير وقت التصرف".

وبالرجوع للقانون المدني المصري فقد أجاز إبطال العقد إذا كانت الحيل التي لجأ إليها أحد المتعاقدين بقدر من الجسامة بحيث لولاها لما أبرم الطرف الثاني العقد، فالسكوت عن واقعة أو ملابسة عمدا يعتبر تدليسا، بشرط إثبات أن المدلس عليهم ما كانوا أبرموا العقد لو علموا بتلك الملابسة أو الواقعة، وإبطال العقد لا يكون إلا إذا صدر التدليس من المتعاقدين أنفسهم وليس من غيرهم¹.

وأعطى قانون العمل الفلسطيني "لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه، أيا كانت المخالفات التالية: 1- انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل"².

ترى الباحثة، أن التبرير الذي يعيب الإرادة انتحال العامل لشخصية غير حقيقية أو تقديم وثائق وشهادات مزورة، إخفاء سن العامل الحقيقية التي هي دون الحد الأدنى المطلوب قانونا، يجعل من العقد غير لازم ويجوز لصاحب العمل إنهاء العقد بالإرادة المنفردة.

مع ذلك كله فإن القاعدة العامة تقضي بأن الغبن لا يرتب أثرا وحده، فيشترط أن يقترن الغبن بتبرير، فالعقد يكون غير لازم إذا تم بغبن فاحش مقترن بتبرير، ولا يصلح الغبن وحده لفسخ العقد، إلا في مال اليتيم ومال الوقف وأموال الدولة ومال الصغير³.

ثالثا: الإكراه.

يحتمل أيضاً أن يتم إبرام عقد العمل تحت ضغط إكراه يشوب إرادة أحد الطرفين صاحب العمل أو العامل، فالإكراه حسب مجلة الأحكام العدلية "هو إجبار أحد على أن يعمل عملا بغير حق من دون رضاه بالإخافة ويقال له مكره ... ويقال لمن أجبره مجبر ولذلك العمل مكره عليه وللشيء الموجب للخوف مكره به"⁴، والإكراه نوعان إكراه ملجئ والإكراه غير الملجئ، ويعرف الأخير

¹ نصت أيضا المادة (125 و 126) من القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 "يجوز إبطال العقد للتدليس إذا كانت الحيل التي لجأ إليها أحد المتعاقدين، أو نائب عنه، من الجسامة بحيث لولاها لما أبرم الطرف الثاني العقد، ويعتبر تدليسا السكوت عمدا عن واقعة أو ملابسة، إذا ثبت أن المدلس عليهما ما كان ليبرم العقد لو علم بتلك الواقعة أو هذه الملابسة، وإذا صدر التدليس من غير المتعاقدين، فليس للمتعاقد المدلس عليه أن يطلب إبطال العقد، مالم يثبت أن التعاقد كان من المفروض حتما أن يعلم بهذا التدليس".

² المادة 40 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

³ نصت المادة (149) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976 على أنه "لا يفسخ العقد بالغبن الفاحش بلا تبرير إلا في مال المحجور ومال الوقف وأموال الدولة".

⁴ المادة (948) من مجلة الأحكام العدلية.

بالذي يوجب الغم والألم فقط كالضرب والحبس غير المبرح والمديد، أما الإكراه الملجئ فهو الذي يكون بالضرب الشديد المؤدي إلى إتلاف النفس أو قطع العضو¹.

وتناولت المجلة شروط الإكراه تباعا، فنصت المادة (1003) على أنه "يشترط أن يكون المجرر مقتدرا على إيقاع تهديده، بناء عليه لا يعتبر إكراه من لم يكن مقتدرا على إيقاع تهديده وتنفيذه"، ونصت المادة (1004) "يشترط خوف المكره من المكره به يعني يشترط حصول ظن غالب للمكره بإجراء المجرر المكره به إن لم يفعل المكره عليه"، كما نصت المادة (1005) على أنه "أن فعل المكره عليه في حضور المجرر أو حضور تابعه يكون الإكراه معتبرا، وإما إذا فعله في غياب المجرر أو تابعه فلا تعتبر لأنه يكون قد فعله طوعا بعد زوال الإكراه ...".

وبالنسبة لأحكام التصرفات الواقعة بالإكراه فلا يعتبر البيع الذي وقع بالإكراه معتبرا ولا الشراء ولا الإيجار ... سواء كان الإكراه ملجئ أو غير ملجئ، إلا إذا أجازته المكره بعد زوال الإكراه، فعندها يعتبر²، فالإكراه الملجئ يكون معتبرا في التصرفات الفعلية والقولية، أما الإكراه غير الملجئ يعتبر في التصرفات القولية فقط³، فالأثر الذي يترتب عليه هو اعتبار العقد فاسدا، لا يترتب أثرا مالم يجزه المكره بعد زوال الإكراه⁴، وتطبيقا لهذه الأحكام، إذا وقع العامل أو صاحب العمل تحت ضغط الإكراه (الملجئ أو غير الملجئ) عند إبرام عقد العمل، فيكون العقد فاسدا، وللمكره إجازته بعد زوال الإكراه، فإذا أجازته صح العقد ورتب آثاره بحق الطرفين.

¹ نصت المادة (949) من مجلة الأحكام العدلية، على أنه "الإكراه قسمين: الإكراه الملجئ الذي يكون بالضرب الشديد المؤدي إلى إتلاف النفس أو قطع عضو والثاني هو الإكراه غير الملجئ يوجب الغم والألم فقط كالضرب والحبس غير المبرح والمديد".
² نصت المادة (1006) من مجلة الأحكام العدلية، على أنه "لا يعتبر البيع الذي وقع بإكراه معتبرا ولا الشراء ولا الإيجار ولا الهبة ولا الفراغ ولا الصلح والإقرار والإبراء عن مال ولا تأجيل الدين ولا إسقاط الشفعة ملجئ كان الإكراه أو غير ملجئ ولكن لو أجاز المكره ما ذكر بعد زوال الإكراه يعتبر".

³ نصت المادة (1007) من مجلة الأحكام العدلية، على أنه "كما أن الإكراه الملجئ يكون معتبرا في التصرفات القولية على ما ذكر في المادة السابقة كذلك في التصرفات الفعلية، وأما الإكراه غير الملجئ فيعتبر في التصرفات القولية فقط ولا يعتبر في التصرفات الفعلية ...".

انظر نصوص المواد من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976، بخصوص الإكراه، فقد نصت المادة (135) على أنه "الإكراه هو إجبار الشخص بغير حق على أن يعمل عملا دون رضاه ويكون ماديا أو معنويا"؛ يقابلها نص المادة (126) من المشروع المدني الفلسطيني لسنة 2012 فقد نصت على أنه "الإكراه: إجبار الشخص بغير حق على أن يعمل عملا دون رضاه ويكون ماديا أو معنويا"، و نصت المادة (136، 138) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976 على أنه "يكون الإكراه ملجئا إذا كان تهديدا بخطر جسيم محقق يلحق بالجسم أو المال، ويكون غير ملجئ إذا كان تهديدا بما دون ذلك، فالإكراه الملجئ بعدم الرضا ويفسد الاختيار وغير الملجئ بعدم الرضا ولا يفسد الاختيار"، و نصت المادة (140، 141) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976 على أنه "يشترط أن يكون المكره قادرا على إيقاع ما يهدد به وأن يغلب على ظن المكره وقوع الإكراه عاجلا أن لم يفعل ما أكره عليه، ومن أكره بأحد نوعي الإكراه على إبرام عقد لا ينفذ عقده ولكن لو أجازته المكره أو ورثته بعد زوال الإكراه صراحة أو دلالة ينقلب صحيحا".

⁴ د. محمد، محمد محمود: "أثر الإكراه في المعاملات المالية"، مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد الثاني عشر، 2001، ص 204.

البند الثالث: المحل والسبب

أولاً- المحل: لعقد العمل محل يضاف إليه ويجب أن يكون هذا المحل عملاً مشروعاً ومعيناً أو قابلاً للتعيين ونافياً للجهالة وغير مخالف للقوانين والنظام العام والآداب وأن لا يكون مستحيلاً¹، فمجلة الأحكام العدلية اعتبرت أنه يجب أن يكون المحل جائزاً شرعاً وممكناً وقابلاً للتنفيذ²، وإلا كان العقد باطلاً³، واشترط المشرع الأردني "أن يكون المحل قابلاً لحكم العقد، فإن منع الشارع التعامل من شيء أو كان مخالفاً للنظام العام أو للآداب العامة كان العقد باطلاً"⁴، وهذا ما اخذ به أيضاً المشرع المصري⁵، فالعقد الذي يكون محله تزوير العملة الوطنية أو المتاجرة بالمخدرات هو عقد باطل ولا يترتب عليه أية آثار قانونية⁶.

والمحل في عقد العمل هو المعقود عليه الذي تظهر فيه التزامات العامل وصاحب العمل، وهو المال الذي يدفعه صاحب العمل للعامل مقابل العمل الذي أداه، فإذا كان محل الالتزام متعلق بشيء معين فيجب أن يكون موجود وقت نشوء الالتزام، أما إذا كان الأطراف لا يعلمون بالمحل وقت العقد وتبين لهم بعد ذلك، فكل طرف مخير إن شاء فسخ العقد وإن شاء أمضاه باعتباره المحل موجود، وهذا ما أخذت به مجلة الأحكام العدلية⁷، فمحل الالتزام في عقد العمل لصاحب العمل هو أداء الأجر المتفق عليه إلى العامل، وبالنسبة للعامل هو تخصيص قوة عمله لمصلحة صاحب العمل⁸.

ثانياً- السبب: الغرض الذي التزم المتعاقد من أجله، والغاية التي يستهدف الملتزم تحقيقها من أجل التزامه، وفي العقود الملزمة للجانبين يكون التزام كل عاقد سبباً لالتزام العاقد الآخر⁹، في حين لم تتطرق مجلة الأحكام العدلية إلى تعريف السبب بشكل مباشر، أما القانون المدني الأردني فقد عرف

¹ نصت المواد (131، 132) من المشروع المدني الفلسطيني لسنة 2012 على أنه "إذا كان محل الالتزام مخالفاً للنظام العام أو الآداب كان العقد باطلاً وإذا كان محل الالتزام مستحيلاً في ذاته وقت العقد كان العقد باطلاً".

² نصت المادة (457) من مجلة الأحكام العدلية على أنه "يشترط أن تكون المنفعة مقدور الاستيفاء، بناء عليه لا يصح إيجار الدابة الفارة".

³ نصت المادة (110) من مجلة الأحكام العدلية "البيع الباطل: ما لا يصح أصلاً، يعني أنه لا يكون مشروعاً أصلاً".

⁴ المادة (163) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976.

⁵ نصت المادة (135) من القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948.

⁶ عرفات، حسام توفيق: شرح قانون العمل الفلسطيني - دراسة مقارنة، ط1، مكتبة جامعة النجاح، رام الله-فلسطين، 2017، ص 144.

⁷ نصت المادة (286) من مجلة الأحكام العدلية على أنه "إذا كان المشتري لا يعلم أن المبيع في أي محل وقت العقد وعلم به بعد ذلك كان مخيراً إن شاء فسخ البيع وإن شاء أمضاه وقبض المبيع حيث كان موجوداً".

⁸ د. الداوي، غالب علي: شرح قانون العمل - دراسة مقارنة، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 101.

⁹ إبراهيم، علي صلاح: "السبب والمقابل وأثره في العقود - دراسة مقارنة"، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة الخرطوم، كلية القانون، السودان، 2002، ص 168.

السبب على أنه "هو الغرض المباشر المقصود من العقد، ويجب أن يكون موجودا وصحيحا ومباحا غير مخالف للنظام العام أو الآداب"¹.

فسبب التزام صاحب العمل والعامل في عقد العمل هو تنفيذ كل واحد منهما لالتزامه، فدفعة الأجر هو سبب ومحل التزام صاحب العمل، وأداء العامل للعمل هو السبب الذي يدفع صاحب العمل إلى التعاقد معه، وأن دفعه للأجر هو الذي يدفع العامل إلى التعاقد معه، لذا يكون الأجر والعمل محلا وسببا من جهة صاحب العمل وجهة العامل².

يتجلى مما سبق، أنه وحتى يعتبر عقد العمل صحيحاً يجب أن تكون أركان العقد وشروط صحته مترابطتين بشكل وثيق، وفي سياق ذلك نصت مجلة الأحكام العدلية على أن "تفسد الإجارة لو وجدت شروط انعقاد الإجارة، ولم يوجد أحد شروط الصحة"³، بالإضافة إلى أن توافر أهلية (العامل وصاحب العمل) شرط أساسي لانعقاد عقد العمل⁴.

البند الرابع: إثبات عقد العمل الغير محدد المدة

إن المشرع الفلسطيني عندما وضع قواعد إثبات عقد العمل الخاضعة لقانون العمل خرج على القواعد العامة المقررة في القانون المدني لإثبات التصرفات القانونية كون قانون العمل قانون خاص، والخاص يقيد العام، فقد نصت المادة (28) من قانون العمل الفلسطيني على أنه "ينظم عقد العمل باللغة العربية، متضمنا شروط العمل الأساسية خاصة الأجر ونوع العمل ومكانه ومدته، ويوقع من طرفيه، وتعطى نسخة منه للعامل، وللعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات القانونية"⁵، وهذا ما أخذ به المشرع الأردني أيضا⁶، في حين أن المشرع المصري نص على أنه يجب تحرير عقد العمل من ثلاث نسخ لكل من الطرفين نسخة والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص وهذا لضمان قيام صاحب العمل بالتأمين على العمال، كما يجب أن يتضمن العقد المكتوب البيانات الآتية: اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل، اسم العامل ومهنته ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته

¹ المادة (165) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976؛ ونصت المادة (136) من القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 على أنه "إذا لم يكن للالتزام سبب، أو كان سببه مخالف للنظام العام، أو الآداب، كان العقد باطلا".

² د. الداوي، غالب علي: مرجع سابق، ص 102.

³ المادة (460) من مجلة الأحكام العدلية.

⁴ نصت المادة (444) من مجلة الأحكام العدلية، على أنه "يشترط في انعقاد الإجارة أهلية العاقدين، يعني كونهما عاقلين مميزين".

⁵ قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁶ نص قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996 في المادة (15-أ-1) على أنه "ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة".

1...، والكتابة هنا شرط للإثبات وليست ركناً للانعقاد، لأن عقد العمل من العقود الرضائية ولا يشترط لانعقاده شكل خاص².

وتختلف مسألة إثبات عقد العمل الخاضع لقانون العمل بحسب ما إذا كان الإثبات من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل:

- 1- الإثبات من جانب العامل: سواء أكان عقد العمل مكتوب أم غير مكتوب، يجوز للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات³، فأغلب حقوق العمال تكون مسائل مادية، نادراً ما يتم إعداد الدليل الكتابي عليها مثل إثبات عدم تقاضي العامل إجازته⁴، والعلة في ذلك هو رغبة المشرع من حماية العامل كونه الطرف الضعيف والذي قد لا يستطيع الكتابة⁵.
- 2- إذا كان الإثبات من جانب صاحب العمل: نص قانون العمل الفلسطيني بشكل واضح على الإثبات بالنسبة للعامل "... للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات"⁶، ولم يتطرق للإثبات بالنسبة لصاحب العمل، وبمفهوم المخالفة، لا يجوز لصاحب العمل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات أي بالكتابة فقط، فبناءً على مبدأ المساواة بين الخصوم في الدعوى، فإنه بإمكان صاحب العمل نفي ما يثبتته العامل بالطريقة ذاتها، التي يستعملها العامل بالإثبات، فقد نص قانون البينات الفلسطيني في المواد المدنية والتجارية على أنه "الإذن لأحد الخصوم بإثبات الواقعة بشهادة الشهود، يقتضي دائماً أن يكون للخصم الآخر الحق في نفيها بذات الطريق"⁷.

¹ نصت المادة (32) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 على أنه " يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الاجتماعية المختص، ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية: أ) اسم صاحب العمل وعنوان محل العلم. ب) اسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأميني ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد) الأجر المتفق عليه وطريقة موعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها وإذا لم يوجد عقد مكتب للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات. ويعطى صاحب العمل للعامل إيصال قد أودعه لديه من أوراق وشهادات".

² د. منصور، حسين محمد: مرجع سابق، ص 263.

³ نصت المادة (28) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه " ... للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات".

⁴ د. نصره، احمد نصره: قانون العمل الفلسطيني، ط 2، بيرزيت، 2012، ص 116.

⁵ د. رمضان، سيد محمود رمضان: مرجع سابق، ص 188.

بالرجوع لقانون البينات الفلسطيني المواد المدنية والتجارية رقم (4) لسنة 2001، مجلة الوقائع الفلسطينية، بتاريخ (12-5-2001)، ص 25، المادة (168) على أنه " في المواد غير التجارية إذا كان الالتزام تزيد قيمته على مائتي دينار أردني أو ما يعادلها بالعملة المتداولة قانوناً أو كان غير محدد القيمة فلا تجوز شهادة الشهود إثبات وجوده أو انقضاءه، مالم يوجد اتفاق صريح أو ضمني أو نص قانوني يقضي بغير ذلك"، فاعتبر الالتزام التعاقدي في غير المواد التجارية بما يزيد عن مائتي دينار أردني فيثبت بالكتابة، مع ذلك يجوز الإثبات بشهادة الشهود فيما كان يجب إثباته بالكتابة، فنصت المادة (271) على أنه " 1- إذا وجد مبدأ الثبوت بالكتابة... 2- وجود مانع مادي أو أدبي يحول دون الحصول على دليل كتابي، أو إذا كان العرف والعادة لا يقضيان بربط الالتزام بسند كتابي..."

⁶ المادة (28) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁷ المادة (73) من قانون البينات الفلسطيني في المواد المدنية والتجارية رقم (4) لسنة 2001.

المطلب الثاني

التمييز بين عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة

لقد عرّفنا سابقاً مفهوم عقد العمل غير محدد المدة وتعرفنا على ما نصه المشرع الفلسطيني بخصوصه، وتجنباً للغلط، فإنه لا بد من التطرق لمفهوم عقد العمل محدد المدة وتمييزه عن العقد غير محدد المدة.

الفرع الأول

تعريف عقد العمل محدد المدة وحالاته

سوف يتم من خلال هذا الفرع بيان تعريف عقد العمل محدد المدة والحالات الخاصة به، وذلك عن طريق البنود التالية:

البند الأول: تعريف عقد العمل المحدد المدة

لم ينص قانون العمل الفلسطيني بشكل واضح وصريح على تعريف العقد محدد المدة، كذلك قانون العمل المصري¹ والأردني²، فلم يتطرقا إلا إلى مدة سريان عقد العمل محدد المدة وكيفية انقضاءه.

ترى الباحثة أن عقد العمل محدد المدة هو العقد الذي يتحدد انتهاءه بواقعة مستقبلية محققة الوقوع، وتعد الواقعة محققة الوقوع متى كان وقوعها محتماً، ولو لم يعرف الوقت الذي تقع فيه.

البند الثاني: حالات عقد العمل المحدد المدة

يكون عقد العمل محدد المدة في فلسطين ضمن الحالات الآتية:

أولاً: إذا تراضى طرفا العقد على أنه ينتهي بتحقيق حادث مستقبلي محدد لا يتوقف تحققه على إرادة أحد المتعاقدين، بغض النظر عن الحادث إذا كان معلوماً أم لا³، مثال على ذلك، إذا حدد

¹ جمهورية مصر العربية، قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12.

² المملكة الأردنية الهاشمية، قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996.

³ د. شنب، محمد لبيب: مرجع سابق، ص 504.

طرفا العقد انه ينتهي بتاريخ معين كأول 2014، أو نص في العقد انه يسري العقد لفترة معينة تبدأ من تاريخ تسلم العامل للعمل كشهر أو سنة مثلا، وعلى ذلك يعتبر هنا العقد محدد المدة¹.

ثانيا: إذا تعاقد طرفا عقد العمل على انجاز عمل معين سواء كان تاريخ انتهاء العقد محددا أو غير محدد بشكل دقيق بالرغم مع كونه قابل للتحديد، فينتهي العقد بمجرد انجاز العمل²، ومثال على ذلك: يعتبر أعمال الزراعة من الأعمال الموسمية، حيث يعرف هذا العمل على انه "كل عمل ينفذ وينجز في مواسم دورية سنوية"³، وعلى ذلك يعتبر هنا العقد محدد المدة⁴.

ثالثا: الاتفاق على إبرام العقد لإنجاز عمل معين، حيث يكون العقد محددا بإنجاز هذا العمل وما يستغرقه هذا الانجاز من زمن، وان لم تكن مدة العقد محددة حسابيا إلا أنها قابلة للتحديد، فتتحدد بإنهاء العمل المتفق عليه بين الطرفين⁵، وإذا كانت طبيعة العقد تنتهي بمدة معينة، أي يستمر العقد لفترة معينة، فيعتبر هذا العقد محدد المدة، مثال على ذلك: انهيار عمارة سكنية وقام العامل بإزالتها، فهذا عمل عرضي، يعرف على انه "العمل الذي تستدعيه ضروريات طارئة ولا تزيد مدة انجازه عن ثلاثة أشهر"⁶، وعلى ذلك يعتبر العمل العرضي عقد عمل محدد المدة⁷.

رابعا: الاتفاق على تحديد حد أدنى لمدة العقد، فالعقد يكون محددا بقدر هذه المدة الدنيا (أي لا تزيد عن سنتين مع التجديد)⁸، فإذا استمر تنفيذ العقد بعد هذه المدة أصبح العقد غير محدد المدة⁹، أما إذا اتفق الطرفان على حد أقصى لمدة العقد ونهايته هنا يجوز لأي من الطرفين إنهاءه في أي وقت (قبل انقضاء المدة القصوى) بشرط إخطار الطرف الآخر، حيث يعتبر العقد محدد المدة، وإذا

¹ نصت الفقرة 1 من المادة 35 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على انتهاء عقد العمل الفردي ".... باتفاق الطرفين...."؛ يقابلها نص المادة (21-أ) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996؛ في حين لم يتطرق من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 لمثل هذا النص.

² نصره، احمد سليم: مرجع سابق، ص 73 وما بعدها.

³ المادة (1) قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

⁴ راجع نص المادة 2/35 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000؛ يقابلها نص المادة (1) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 انه " العمل الموسمي هو العمل في مواسم دورية محدودة من كل سنة ولا تزيد مدته عن ستة أشهر"؛ يقابلها من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12، نص المادة (1-و) على انه " العمل الموسمي هو العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها".

⁵ د. منصور، حسين محمد: مرجع سابق، ص 398.

⁶ قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، ص 9، المادة (1).

⁷ راجع نص المادة 2/35 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000؛ ".... يقابلها نص المادة (21-ب) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 حيث نصت انه "ينتهي عقد العمل الفردي... إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه...؛ يقابلها قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 حيث نصت المادة (104) انه "...ينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته...".

⁸ نصت المادة (25) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 على انه " لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل بما في ذلك حالات التجديد عن سنتين متتاليتين".

⁹ د. منصور، حسين محمد: مرجع سابق، ص 398.

لم ينهي أي من الطرفين العقد خلال فترة سريانه فانه ينتهي بانتهاء المدة القصوى المحددة له من تلقاء نفسه ودون حاجة إلى إخطار^{1,2}.

خامسا: تحديد مدة العقد عن طريق الاتفاق الضمني والتي تظهر من خلال الظروف المحيطة كالعادات الجارية وطبيعة العمل مثلا³، ومثال على ذلك: وظيفة الطبيب في المستشفى ووظيفة مؤقتة⁴ بانتهاء فترة تدريبه مثلا، تعتبر محدد المدة حتى لو لم يتم الاتفاق صراحة في العقد المبرم بين الطرفين.

الفرع الثاني

الفرق بين عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة

الأصل في عقد العمل انه غير محدد المدة وعلى من يدعي العكس إثبات ذلك، وفي حال الشك في كون العقد محدد أو غير محدد المدة ينصرف القول لاعتباره عقد غير محدد المدة⁵، وفي حال اتفق طرفا العقد على مدة معينة للعقد وانه من حق أي من الطرفين إنهائه بمجرد إخطار الطرف الآخر، فهل يعتبر هذا العقد غير محدد المدة؟؟ هنا يصبح العقد بمثابة عقد عادي غير محدد المدة وذلك لان اجله متروك بصورة واقعية لإرادة الطرفين⁶، فلا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة عن سنتين متتاليتين لدى نفس صاحب العمل بما في ذلك حالات التجديد⁷، وفي

¹ المرجع السابق، نفس الصفحة.

² راجع نص المادة 25 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000؛ ونصت المادة (104) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12، على انه " ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض – عند انقضاء خمس سنوات- وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر"؛ في حين لم يتطرق قانون العمل الأردني لذلك.

³ أبو شنت، احمد عبد الكريم: مرجع سابق، ص 162.

⁴ راجع نص المادة 2/35 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000؛ ونصت المادة (1) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 انه " العمل المؤقت هو العمل الذي تقتضي طبيعة انجازه مدة محدودة"؛ يقابلها نص المادة (1-د) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 انه " العمل المؤقت هو العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة انجازه مدة محددة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي بانتهائه"؛ يقابلها قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 حيث نصت المادة (104) انه "...ينتهي عقد العمل محدد المدة بانتهاء مدته...".

⁵ د. منصور، حسين محمد: مرجع سابق، ص 399.

⁶ د. منصور، حسين محمد: مرجع سابق، ص 399.

⁷ نصت المادة (25) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 على انه " لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل بما في ذلك حالات التجديد عن سنتين متتاليتين".

حال استمرار كل من العامل وصاحب العمل في تنفيذ عقد العمل بعد انقضاء مدته اعتبر غير محدد المدة¹.

قضت محكمة النقض الفلسطينية في قرارها "أن المشرع فرق بين الاتفاق الصريح بين صاحب العمل والعامل وبين الاتفاق الضمني، واشترط لاعتبار العقد محدد المدة في حالات التجديد أن يتم الاتفاق على المدة المحددة صراحة، أما إذا انتهت المدة المتفق عليها في العقد واستمر طرفاه في تنفيذه، اعتبر العقد غير محدد المدة"²، حيث ميز القرار بين الاتفاق الصريح والضمني، واعتبر عدم التجديد والتجديد الضمني لو كان يقل عن سنتين يحول العقد إلى غير محدد المدة.

ترى الباحثة، أنه من الأجدر اعتبار التجديد الضمني عقد محدد المدة مادام فعلياً لم يتجاوز السنتين بما في ذلك حالات التجديد، وبالنسبة لقانون العمل الأردني والمصري، لم يحددوا مدة معينة لعقد العمل محدد المدة، إلا أن المشرع المصري أجاز للعامل إنهاء العقد إذا زاد عن خمس سنوات وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر³.

وسوف نبين التفرقة بين عقد العمل محدد المدة والغير محدد المدة من خلال البنود التالية:

البند الأول: التشابه بين عقد العمل محدد المدة والغير محدد المدة

ورد في قانون العمل الفلسطيني أنه "يتمتع العاملون بعقود عمل محدد المدة بمن فيهم العاملون بموجب عقد عمل عرضي⁴، أو عقد عمل موسمي⁵ بنفس الحقوق، وعليهم نفس الواجبات التي يخضع لها العاملون بعقود عمل غير محددة المدة في ظروف مماثلة، مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل لمدة محدودة أو عرضية أو موسمية"⁶، ويستنتج من نص المادة، أن عقد العمل محدد المدة والعقد غير محدد المدة يشتركان في بعض الأحكام القانونية، مع عدم الإخلال بالأحكام

¹ نصت المادة (26) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 على أنه "إذا استمر طرفا عقد العمل محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد غير محدد المدة".

² فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2009\419)، مجلة الوقائع الفلسطينية، صادر بتاريخ 2010\5\31، تاريخ الدخول 2018\2\24، الساعة 5:59 مساءً.

³ نصت المادة (104) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12، على أنه "ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، فإذا أبرم العقد لمدة تزيد على خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه دون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات- وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر".

⁴ نصت المادة (1) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، أن العمل العرضي هو "العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة انجازه عن ثلاثة أشهر".

⁵ نصت المادة (1) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، أن العمل الموسمي هو "كل عمل ينفذ وينجز في مواسم دورية سنوية".

⁶ المادة (27) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

الخاصة بالعقد المحدد المدة، ونتيجة هذا التشابه الكبير بين العقدين، هل يعتبر عقد العمل المؤقت عقد محدد المدة أم غير محدد المدة؟

إن عقد العمل إما أن يكون محدداً بالأجل اللازم لتنفيذ عمل معين وعندئذ يكون عقد العمل محدداً وإما أن يكون غير محدد المدة بعدم تحديد زمن معين لأجله، وهذا يعني أن العمل المؤقت يدخل في مفهوم عقد العمل المحدد المدة ما دام أن طبيعة العمل وتنفيذه يكون لمدة محددة، فالعمل المؤقت " تقتضي طبيعة تنفيذه وانجازه مدة محدودة"¹.

هذا ما أكدته محكمة النقض الفلسطينية، حيث اعتبرت أن " ولما كانت وقائع الدعوى والبيانات المقدمة أثبتت بداية عمل الطاعنة لدى المطعون ضدها من تاريخ 2007\3\4 في مشروع الصحة النفسية والذي حددت مدة انتهائه أي انتهاء المشروع بتاريخ 2008\12\30 وهذا ما أقرت به الطاعنة في لائحة دعواها وتوافقت عليه المدعي عليها في لائحته الجوابية وما أثبتته البينة المقدمة الأمر الذي يكون معه عقد عمل الطاعنة لدى المطعون ضدها هو عقد محدد المدة وفق أحكام المادة (1) و24 من قانون العمل وبذلك فإن ما توصلت إليه محكمة البداية بصفتها الاستئنافية من أن عقد عمل الطاعنة عقد مؤقت غير محدد المدة يكون في غير محله ومخالف للقانون والواقع..."².

البند الثاني: التفرقة بين عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة

الأصل أن يشترك كل من العقد المحدد المدة والعقد غير محدد المدة بالأحكام نفسها، وذلك كما تبين في نص المادة 27 من قانون العمل الفلسطيني السابقة الذكر، إلا أن هذه القاعدة ترد عليها استثناءات عديدة، ومنها³:

أولاً: لا يستطيع صاحب العمل بالنسبة لعقد العمل المحدد المدة إنهاء عقد العمل قبل انتهاء مدته، أما عقد العمل غير محدد المدة فيجوز للعامل وصاحب العمل إنهائه بواسطة إشعار قبل شهر من الإنهاء⁴.

¹ المادة (1) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

² فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2011\1)، صادر بتاريخ 2012-3-6، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 2018\2\24، الساعة 1:45 مساءً.

³ نصرة، أحمد سليم: مرجع سابق، ص 76 و77.

⁴ نصت المادة (46) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهائه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل".

ثانياً: التعويض بالنسبة لعقد العمل المحدد المدة الذي يستحقه العامل عن إنهاء صاحب العمل لعقد العمل هو عبارة عن أجور المدة الباقية على العقد¹، بالإضافة إلى بقية حقوقه، فالتعويض يكون على أساس المسؤولية العقدية بمجرد توافر علاقة سببية بين الخطأ والضرر².

لم يرد في قانون العمل الفلسطيني أي نص بخصوص ذلك، في حين المشرع الأردني تطرق إلى ذلك، حيث نص على أنه "أ. إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي نص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق له حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد..."³، أما المشرع المصري فاعتبر التعويض الذي يسحقه العامل بسبب الإنهاء غير المشروع من قبل صاحب العمل هو بمقدار الضرر الذي لحقه⁴.

أما في عقد العمل غير محدد المدة، فالتعويض الذي يستحقه العامل نتيجة فصله من قبل صاحب العمل وذلك دون مبرر قانوني اجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل، وهذا ما أكدته قانون العمل الفلسطيني، حيث نص على أنه " مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية الأخرى، يستحق العامل تعويضاً عن فصله تعسفياً مقداره اجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل على ألا يتجاوز التعويض أجره عن مدة سنتين"⁵.

أما المشرع الأردني فقد اعتبر أن التعويض الذي يستحقه العامل نتيجة فصله فصلاً تعسفياً، هو إعادته إلى العمل بقرار من المحكمة أو تعويضه بمقدار نصف شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة، هذا ما أكدته نص المادة (25) "إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال سنتين يوم من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يعادل مقداره اجر نصف

¹ قضت محكمة النقض الفلسطينية والمنعقدة في رام الله، في الدعوى الحقوقية رقم 2010\516، غير منشور " فصل العامل في عقد العمل المحدد المدة دون مبرر يجعله مستحقاً لأجر باقي مدة العقد بغض النظر عن المدة التي عمل فيها، طالما أن الفصل غير مبرر وانحدر إلى درجة التعسف طبقاً لأحكام القانون، وهذا ما ذهب إليه الفقه واستقر عليه الاجتهاد".

² نصره، احمد سليم: مرجع سابق، ص 235؛ كما قضت محكمة النقض الفلسطينية والمنعقدة في رام الله، في الدعوى الحقوقية رقم 2010\516، غير منشور، على أن "مطالبة المدعي بالتعويض عن إنهاء العقد محدد المدة قبل انتهاء مدته على أساس العطل والضرر الذي يحويه لا يعتمد على خدمات العامل السابقة على انتهاء العقد، وإنما يعتمد بصفة أساسية على المدة التي حرم من الخدمة فيها بسبب الإنهاء المبكر للعقد لذلك فإن هذه المطالبة تكون مستندة للقانون العام (مجلة الأحكام العدلية) وليس لقانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000".

³ المادة (26) قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996.

⁴ نصت المادة (122) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12، على أنه " إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء".

⁵ المادة (47) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وبحد ادني لا يقل عن اجر شهرين بالإضافة إلى بدل الإشعار...¹.

وبالنسبة للمشرع المصري فقد نص على انه "إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء، فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل، للعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون بطلب التعويض، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن اجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة، ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً².

تبين من نصوص المواد سابقة الذكر على أن المشرع الفلسطيني والمصري ألزم التعويض في حال كان الفصل تعسفي ودون مبرر، في حين أن المشرع الأردني تحدث انه في حال الفصل التعسفي من صاحب العمل إما أن يتم التعويض للعامل أو أن يتم إعادة العامل لعمله، وترى الباحثة، انه من الأفضل أن يترك الأمر لتقدير القاضي، فمن خلال ظروف الدعوى وملابساتها يقدر القاضي إن كان من الأفضل تعويضه أو عودته للعمل.

ثالثاً: من ناحية الاستقالة، لا توجد في عقد العمل المحدد المدة، حيث تعد الاستقالة في هذا العقد إنهاء مبسراً لعقد العمل، فتقتصر الاستقالة على العقد غير المحدد المدة حيث يلتزم العامل عند رغبته في إنهاء العقد غير محدد المدة بإرسال إشعار الإنهاء حتى لا تفاجأ صاحب العمل، وإذا تخلف العامل عن إرسال الإشعار يلزم عندها بتعويض صاحب العمل عن الضرر الذي أصابه نتيجة الإنهاء غير المتوقع، حيث يقع عبء إثبات الضرر على صاحب العمل ليستحق التعويض³.

¹ قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996.

² المادة (122) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12.

³ نصرة، احمد سليم: مرجع سابق، ص 229.

المبحث الثاني

التمييز بين إنهاء عقد العمل وانتهائه

ينتهي عقد العمل إذا قام احد الطرفين بإنهائه، كما ينتهي باتفاق الطرفين على ذلك، فمن هذا المبحث سوف نبين مفهوم إنهاء عقد العمل وانتهائه والية إنهاء وانتفاء عقد العمل وذلك من خلال المطلبين التاليين.

المطلب الأول

مفهوم إنهاء عقد العمل وانتهائه

يحق لكل من صاحب العمل والعامل إنهاء العقد لأسباب مشروعة، أما انتهاء العقد قد يكون لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين أي بقوة القانون، أو انتهائه بإرادة الطرفين¹، فعقد العمل يتميز عن غيره من العقود بوجود قواعد خاصة لانتهائه وإنهائه، بالإضافة إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني، فهو كباقي العقود ينتهي باتفاق الأطراف.

فمن خلال هذا المطلب سوف نبين تعريف كل من إنهاء عقد العمل غير محدد المدة وانتهائه وذلك من خلال الفرعين التاليين.

الفرع الأول

تعريف إنهاء عقد العمل

يكون الإنهاء في عقد العمل غير محدد المدة من قبل أحد طرفيه، مع توافر قيود على الإنهاء يتمثل بالإشعار أو الإنذار من الطرف الآخر قبل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، فقد أجاز المشرع إنهائه بناء على رغبة احد الطرفين شرط إشعار الطرف الآخر بالرغبة بالإنهاء²، وقد بين المشرع أنه "إذا لم تكن مدة العمل معينة بالاتفاق أو بنوع العمل أو بالغرض منه جاز لكل من الطرفين إنهاء العقد في أي وقت، ويجب في استعمال هذا الحق أن يسبقه إخطار بذلك في المواعيد التي يحددها القانون أو العرف"³، وعليه فهناك وسيلة مشروعة لإنهاء العقد خاصة فقط بعقد العمل غير محدد

¹ الناجح، كمال: "انتهاء عقد الشغل بموجب القانون"، مذكرة، تونس، 2012، ص3.

² نصت المادة (146) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهائه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل".

³ المادة (1976) من مشروع القانون المدني الفلسطيني لسنة 2012، ونصت المادة (807) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1996 على أنه "إذا لم تكن المدة محددة في العقد جاز لكل من طرفيه أن يفسخه في أي وقت بشرط أن يعلن الطرف الآخر في المواعيد المحددة في القوانين الخاصة".

المدة وهي الإشعار، وهناك وسيلتين تشملان عقد العمل محدد المدة وغير المحدد المدة وهي الإنهاء من قبل صاحب العمل أو الترك من قبل العامل¹.

الفرع الثاني

تعريف انتهاء عقد العمل

عقد العمل مثله مثل أي عقد آخر له بداية ونهاية، ولا بد أن يأتي يوم وينقضي، وينتهي عموماً بقوة القانون إذا أصبح أي من المتعاقدين غير قادر على تنفيذ التزاماته لأسباب قاهرة أدت إلى استحالة تنفيذ الالتزام، عندها ينتهي العقد حكماً بسبب استحالة التنفيذ، فإلزام المانع يؤدي إلى انتهاء العقد حكماً²، فإنتهاء عقد العمل، هو عبارة عن العقد الذي ينقضي إذا أصبح مستحيلاً على العامل وصاحب العمل تنفيذه، كالوفاة والعجز والمرض بالنسبة للعامل، وإغلاق المنشأة الراجع لسبب اجبني قوة القاهرة بالنسبة لصاحب العمل³، ويترتب على انتهاء عقد العمل سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة، تحرر الطرفين من التزاماته، بالتالي يصبح العامل غير ملزم بالقيام بعمل وصاحب العمل غير ملزم بدفع الأجر.

المطلب الثاني

آلية انتهاء عقد العمل

ينتهي عقد العمل شأنه شأن أي عقد بإحدى الوسائل العامة التي ينتهي فيها أي عقد فهو يشترك مع جميع العقود في الوسائل العامة لإنهاء العقد، ومن هذه الوسائل العامة الاتفاق على إنهاء العقد وانتهاء مدته إذا كان محدد المدة أو انتهاء العمل إذا كان لعمل معين أو استحالة التنفيذ أو وفاة العامل، فجميع هذه الوسائل هي وسائل عامة ينتهي فيها عقد العمل شأنه شأن أي عقد آخر. وفي هذا المطلب سوف نبين آلية انتهاء عقد العمل وذلك من خلال الفرعين التاليين.

¹ د. المغربي، جعفر محمود: شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص 169.

² نصت المادة (443) من مجلة الأحكام العدلية على أنه "لو حدث عذر مانع لإجراء موجب العقد تنفسخ الإجارة، مثلاً لو استؤجر طبّاخ للعرس ومات أحد الزوجين تنفسخ الإجارة...".

³ عرفات: حسام توفيق: مرجع سابق: ص 293.

الفرع الأول

انتهاء عقد العمل باتفاق الطرفين أو برغبة أحد الطرفين خلال فترة التجربة

أورد قانون العمل الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل، منها: اتفاق الطرفين أو برغبة أحدهم خلال فترة التجربة. سوف يتم عرضهم فيما يلي:

البند الأول: اتفاق الطرفين

فقد نص قانون العمل الفلسطيني على أنه "ينتهي عقد العمل الفردي ... باتفاق الطرفين..."¹، فالذي أوجد العقد الإرادتين، فبموجب هاتين الإرادتين يستطيع أن ينهوا عقد العمل بموجب اتفاق بين العامل وصاحب العمل، شرط أن تكون الإرادتين خاليتين من العيوب.

البند الثاني: الإنهاء برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة

لم يضع المشرع الفلسطيني تعريفا لعقد العمل تحت التجربة، لكن عرفه بعض الفقه بأنه "اتفاق بين العامل وصاحب العمل، يتعهد بمقتضاه العامل بالعمل لدى رب العمل تحت الاختبار لمدة معينة، للتأكد من مدى صلاحيته للعمل المطلوب"².

قضت محكمة النقض الفلسطينية على أنه "... يقاس أداء الموظف أثناء التجربة على أساس كفاءته وسلوكه الشخصي وانجازه لواجباته ومواظبته على العمل وصفاته الذاتية وكيفية قيامه بالعمل وإنتاجه فيه ... ولا يجوز إنهاء عمل الموظف الخاضع للتجربة إلا إذا أمضى التجربة وتبين عدم اجتيازه لها ما لم يرتكب مخالفة تأديبية عقوبتها تصل إلى نهاية الخدمة..."³.

وكما يتضح من القرار، فقد ربطت محكمة النقض إنهاء العقد بكفاءة العامل وسلوكه وصفاته، مع عدم جواز الإنهاء إلا إذا انتهت فترة التجربة وتبين عدم اجتيازه لذلك.

¹ المادة (135) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000؛ ونصت المادة (21أ) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على أنه "ينتهي عقد العمل... إذا اتفق الطرفان على إنهائه".

² عرفات، حسام توفيق: مرجع سابق، ص 173.

³ فلسطين، نقض مدني، رقم (2010\422)، صادر بتاريخ 26-10-2011، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول، 2018\2\27، الساعة 7:30 صباحا.

ترى الباحثة، أنه من الأفضل عدم وضع معيار معين لإنهاء عقد العمل خلال فترة التجربة، أي أنه قد ينتهي برغبة أحد الطرفين دون أي مبرر للإنهاء، لما في ذلك مصلحة كبيرة للعامل فقد يكون العمل لا يناسب قدراته وقام ببذل جهد زائد عن قدراته للعمل.

اختلف الشراح في تكييف شرط التجربة، فهناك من يرى بأن عقد العمل تحت التجربة هو عقد تمهيدي مستقل يشبه الوعد بالتعاقد، فلا يبرم العقد إلا إذا اجتاز العامل التجربة، ورأي آخر اعتبر عقد العمل بفترة التجربة عقدا معلقا على شرط واقف هو نجاح التجربة، أي يجوز لصاحب العمل استخدام أي عامل قيد التجربة بغرض التحقق من كفاءته وإمكانياته للقيام بالعمل المطلوب¹ ومنهم من اعتبر شرط التجربة عقد العمل تحت التجربة غير لازم².

ترى الباحثة، أن عقد العمل تحت التجربة أولى بالإتباع على أن يكون عدم اللزوم مرتبطا بصلاحية العامل، لأن عقد التجربة المعلق على شرط فاسخ ينتج أثره بمجرد تحققه دون توقف على إرادة الأطراف.

وبالنسبة لمدة العقد تحت التجربة هي ثلاثة شهور، ويجوز تجديدها إلى ثلاثة شهور أخرى، أي يجب ألا تزيد فترة التجربة عن ستة أشهر، هذا ما أكدته قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 في نص المادة (29)، حيث نص على أنه "يجوز أن يبدأ عقد العمل بفترة تجربة مدتها ثلاثة أشهر ولا يجوز تكرارها لأكثر من مرة واحدة عند نفس صاحب العمل"، واستقر رأي المشرعين على عدم إعطاء الحق لصاحب العمل بتجربة العامل لأكثر من مرة واحدة خلال فترة التجربة جميعها، وعلى ألا تتجاوز فترة التجربة بكل الأحوال عن ثلاثة أشهر³.

وقد ذهبت محكمة النقض إلى هذا الاتجاه، وقررت أن مدة التجربة هي ثلاثة شهور فقط ولا يجوز أن تتجاوزها، كما قررت عدم جواز تكرارها فترة التجربة عند نفس صاحب العمل، حيث تضمن القرار أنه "... وعلى ما نبأت عنه أحكام المادة (29) من قانون العمل الفلسطيني... فإن مدة

¹ د. الداودي، غالب علي: مرجع سابق، ص 68.

² قضت محكمة النقض الفلسطينية في القضية الحقوقية رقم 236/2013، الصادر بتاريخ 25/10/2015، على أنه "عقدا غير لازم، أي يجوز العدول عنه، إذ أنه وباستقراء نصوص قانون العمل الباحثة في عقد العمل الفردي الذي يجوز أن يبدأ بفترة تجربة مدتها ثلاثة أشهر وفقا لأحكام المادة (29) من قانون العمل، وينتهي برغبة أحد الطرفين المتعاقدين خلال مدة التجربة وفقا لنص المادة (3\53) من قانون العمل، نجد أن وصف العقد ب (عقد التجربة) هو وصف يسمح لطرفيه أو لأحدهما بإنهائه دون قيد أو شرط، لأن المقصود بالتجربة هو الاختبار، فشرط الاختبار ينشئ رخصة العدول عن العقد لمن جعل الشرط لمصلحته، وتظل هذه الرخصة قائمة طوال فترة التجربة، فإذا استعمل أحد الطرفين هذه الرخصة أي أنهى العقد خلال مدة التجربة، انتهى هذا العقد وانجلت الرابطة العقدية بدون أثر رجعي، فمدة التجربة المنصوص عليها في المادة (29) من قانون العمل مجرد فترة أو مرحلة يمر بها عقد العمل، وخلال هذه الفترة يمكن العدول عنه".

³ عرفات، حسام توفيق: مرجع سابق، ص 177.

التجربة ثلاثة أشهر فقط، ولا يجوز تكرارها، أي أن أي اتفاق يزيد من هذه المدة أو يمددها لدى نفس صاحب العمل يقع باطلا لمخالفته قاعدة أمرة ولا يرد القول بأن من حق رب العمل تكرار مدة التجربة لثلاثة أشهر إضافية، أو أن من حقه ابتداء أن يجعلها لمدة ستة أشهر، حيث أن قولاً كهذا لا يتفق وفلسفة المشرع وغاية التشريع فضلاً عن أن فيه خروجاً على وضوح النص وتحميله أكثر مما يحتمل"¹.

بالإضافة إلى ذلك، يستطيع العامل وصاحب العمل إنهاء العقد خلال مدة التجربة أو بعدها، وبالتالي يزول العقد حتى لو ثبت صلاحية العامل للعمل وبدون إشعار²، حيث نصت المادة 35 من قانون العمل الفلسطيني، على أنه "ينتهي عقد العمل الفردي ... برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة"³.

كما منح المشرع الأردني صاحب العمل استخدام العامل قيد التجربة، وذلك للتحقق من كفاءته وإمكانياته للقيام بالعمل المطلوب، وذلك بشرط أن لا تزيد مدة التجربة عن ثلاثة أشهر وإن لا يقل أجر العامل عن فترة التجربة، كما منحه إنهاء استخدام العامل دون إشعار أو مكافأة، إلا أنه استمرار العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل غير محدد المدة⁴، ونص المشرع المصري أنه "تحدد مدة الاختبار في عقد العمل ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد"⁵.

الفرع الثاني

انتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية

نص قانون العمل الفلسطيني في المادة 35 أنه "ينتهي عقد العمل الفردي ... بانتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية"⁶، ونص المشرع الأردني أيضاً على أن العقد ينتهي

¹ فلسطين، نقض مدني، رقم (586 \ 2010)، صادر بتاريخ 28-6-2012، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول، 2018\2\20، الساعة 7:20 صباحاً.

² نصرة، احمد سليم: مرجع سابق، ص 88.

³ قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁴ نصت المادة (35) من قانون العمل الأردني (8) لسنة 1996 على أنه "أ. لصاحب العمل استخدام أي عامل وذلك للتحقق من كفاءته وإمكاناته للقيام بالعمل المطلوب ويشترط في ذلك ألا تزيد مدة التجربة في أي حالة من الحالات على ثلاثة أشهر وإن لا يقل أجر العامل قيد التجربة عن الحد الأدنى المقرر للأجور. ب. يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة. ج. إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مدة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمدة غير محدودة وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل".

⁵ المادة (33) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12.

⁶ المادة (2\35) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

بانتهاه العمل أو بانتهاه مدته¹، وللعاقدين تحديد مدة عقد العمل محدد المدة شريطة أن لا تزيد مدة العقد عن سنتين متتاليتين لدى نفس صاحب العمل بما في ذلك حالات التجديد، وهذا ما جاء في قانون العمل الفلسطيني الذي نص على انه " لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل بما في ذلك حالات التجديد عن سنتين متتاليتين"²، "وفي الموضوع ولما كانت مسألة تكييف عقد العمل إن كان محدد المدة أم غير محدد المدة هي مسألة قانون وتخضع لرقابة محكمة النقض ... وإذا كان عقد العمل محدد المدة وتم تجديده لسنة واحدة ولم يتجاوز مدة العقد والتجديد سنتين متتاليتين فإن عقد العمل يكون محدد المدة عملاً بالمادة 25 من قانون العمل لسنة 2000"³.

يخضع تجديد عقد العمل محدد المدة لذات الأحكام التي يخضع لها إبرام عقد العمل سواء من حيث التراضي أو أهلية المتعاقدين، والتجديد قد يكون صراحة أو ضمناً، ويكون الاتفاق على التجديد صريحاً إذا كان منصوصاً عليه في العقد عند إبرامه أو ورد النص على ذلك في مرحلة لاحقة لإبرامه أو عند انتهائه، وفي جميع الأحوال يسري العقد بعد تجديده للمدة المتفق عليها ولا يتحول إلى عقد عمل غير محدد المدة إذا لم تزيد حالات التجديد لدى نفس صاحب العمل عن سنتين متتاليتين⁴، والعقد المحدد المدة الذي ينعقد لفترة زمنية كشهر أو ستة أشهر أو سنة أو يحدد بموسم معين، فإنه ينتهي تلقائياً وبقوة القانون بانقضاء مدته أو بانتهاه مدته إذا كان العمل موسمياً أو بانتهاه العمل العرضي أو المؤقت.

ولا يوجد ارتباط بين مدة العقد وبين طريقة حساب الأجر، فعقد العمل بالقطعة الذي يتقاضى العامل بموجبه أجره على أساس كل قطعة ينتجها لا يعني أن العقد محدود المدة وينتهي بالانتهاء من إنتاج كل قطعة إلا إذا كان الاتفاق فيه على قطعة واحدة أو عدد معين من القطع بحيث ينتهي العقد بانتهاه العمل المعين⁵، أما بالنسبة للعمل العرضي، فهو الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا

¹ نصت المادة (21\ب) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على انه " ينتهي عقد العمل ... إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه".

² المادة (25) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

³ فلسطين، نقض مدني، رقم (94\2010)، صادر بتاريخ 14-7-2010، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول، 27\2\2018، الساعة 7: 44 صباحاً.

⁴ د. سلامة، انس محمد عبد الغفار: الوسيط في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية طبقاً لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة، دار الكتب القانونية؛ دار شتات للنشر، مصر، 2017، ص 286.

⁵ د. العنوم، منصور إبراهيم: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات – دراسة مقارنة، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2017، ص 129، كما قضت محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام اله في الدعوى الحقوقية رقم 511 لسنة 2011، والصادرة بتاريخ 27-9-2012، على انه " عقد العمل بين مقاول البناء والعامل دائماً ومستمر، مادام العامل خاضعاً لإشراف المقاول وتعليماته، ومستعداً للقيام بالعمل الذي يكلف به، وينتقل من ورشة بناء إلى أخرى وفق متطلبات العمل

تزيد مدة انجازه عن ثلاثة أشهر¹، وهذا ما أكدته أيضا المشرع الأردني²، في حين أن المشرع المصري اعتبر العمل العرضي أنه ذاك الذي لا يستغرق انجازه أكثر من ستة أشهر³، أي أن العقد ابتداء طارئ، فقد ابرم لإنجاز عمل لمدة مؤقتة، وهنا يتضح أن هذا العقد قد وجد لأسباب طارئة بغض النظر عن هذه الظروف سواء خسارة أو ظروف اقتصادية.

كذلك العمل الموسمي والمؤقت، فالعقد ينتهي بانتهاء مدته، وبالنسبة للعمل المؤقت فهو الذي تقتضي طبيعة تنفيذ العمل وانجازه مدة محدودة⁴، أما العمل الموسمي ينفذ وينجز في مواسم دورية سنوية⁵، في حين حدد المشرع الأردني مدة العمل الموسمي بأن لا تزيد عن ستة أشهر⁶.

الفرع الثالث

انتهاء العقد بسبب الوفاة أو العجز أو المرض الطويل أو بناء على رغبة العامل

أورد قانون العمل الحالات التي ينتهي بموجبها عقد العمل في المادة 35 بعنوان "انتهاء عقد العمل الفردي" وتتضمن: انتهاء العقد بسبب الوفاة والعجز والمرض الطويل وبناء على رغبة العامل في عقد العمل غير محدد المدة، وهذه الحالات محور الدراسة في البنود التالية:

البند الأول: انتهاء العقد بسبب الوفاة أو العجز أو المرض الطويل

ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أو بإصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل مدة تزيد على ستة شهور بحسب ما نصت المادة 35 من قانون العمل الفلسطيني على أنه "ينتهي عقد العمل

وتعليمات المقاول، ولا يجوز النظر إلى الفترة الزمنية التي تستغرقها كل ورشة على حدة، وذلك لأن وصف العمل بأنه دائم أو مؤقت يعود لطبيعة العلاقة بين صاحب العمل والعامل وليس للعمل في ذاته".

¹ نصت المادة (1) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "العمل العرضي: العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة انجازه عن ثلاثة أشهر".

² نصت المادة (2) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على أنه "العمل العرضي: العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة ولا تزيد مدة انجازه على ثلاثة أشهر".

³ نصت المادة (1-هـ) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 على أنه "العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق انجازه أكثر من ستة أشهر".

⁴ نصت المادة (1) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه وانجازه مدة محدودة"؛ كما نصت المادة (2) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على أنه "العمل المؤقت: العمل الذي تقتضي طبيعة انجازه مدة محدودة"؛ كما نصت المادة (1-د) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 على أنه "العمل المؤقت: العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة انجازه مدة محدودة، أو ينصب على عمل بذاته وينتهي انتهائه".

⁵ نصت المادة (1) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "العمل الموسمي: كل عمل ينفذ وينجز في مواسم دورية سنوية"؛ كما نصت المادة (1-و) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 على أنه "العمل الموسمي: العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها".

⁶ نصت المادة (2) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على أنه "العمل الموسمي: العمل في مواسم محدودة من كل سنة ولا تزيد مدته على ستة أشهر".

الفردى فى أى من الحالات التالية: ... 5- بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر بناء على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية ووضعه الصحى الجديد"¹، أما المشرع الأردنى فقد نص على أنه "ينتهى عقد العمل فى أى من الحالات التالية ... ج- إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي. د- إذا بلغ العامل سن تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه فى قانون الضمان الاجتماعى إلا إذا اتفق الطرفان على غير ذلك"²، فى حين نص المشرع المصرى على أنه " ينتهى عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكما ... وبعجز العامل عن تأدية عمله عجزا كلياً..."³.

أولاً: انتهاء العقد بسبب الوفاة

ينتهى عقد العمل بوفاة العامل لأن شخصية العامل محل اعتبار فى العقد، لذا فإن وفاته تؤدي إلى انتهاءه بقوة القانون، ولا تنتقل التزاماته إلى ورثته من بعده⁴، هذا أكده كل من المشرع الفلسطينى والأردنى والمصرى.

ويستمر سريان عقد العمل عند تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو اندماجه أو انتقاله بسبب الإرث، حيث نص قانون العمل الفلسطينى على أنه "يبقى عقد العمل نافذا حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع أو بيعه أو اندماجه أو انتقاله بطريق الإرث ويظل صاحب العمل الأصلى والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير وبعد انقضاء الستة أشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده"⁵، أى أن صاحب العمل الجديد يصبح حاملاً للالتزامات الناتجة عن عقد العمل والسابقة

¹ المادة (5\35) من قانون العمل الفلسطينى رقم 7 لسنة 2000.

² المادة (21) من قانون العمل الأردنى وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.

³ نصت المادة (123) من قانون العمل المصرى رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 على أنه " ينتهى عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة"، ونصت أيضاً المادة (124) من قانون نفسه على أنه " ينتهى عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أى كان سبب هذا العجز...".

⁴ الرند، ناصر صالح محمد: الإنهاء التعسفى لعقد العمل – طبقاً لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة بالشرعية الإسلامية، ط3، دبي، دار نشر أكاديمية شرطة دبي، 2010، ص 241.

⁵ انظر نص المادة (37) من قانون العمل الفلسطينى رقم 7 لسنة 2000؛ انظر أيضاً نص المادة (14) من قانون العمل الأردنى وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 "يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطرق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر ويظل صاحب العمل الأصلى والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده"؛ كما نصت المادة (9) من قانون العمل المصرى رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 على أنه "... لا يترتب على إدماج المنشأة فى غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع- ولو كان بالمزاد العلنى- أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع التزامات الناشئة عن هذه العقود".

لانتقال المشروع حتى لو كان وارثاً، لكن المسؤولية التضامنية بين صاحب العمل الأصلي والجديد تبقى قائمة لمدة ستة أشهر فقط بعد تغير الملكية أما بعد مضي ستة أشهر على انتقال المشروع ينتهي التضامن ويتحمل صاحب العمل الجديد وحده جميع الالتزامات السابقة واللاحقة المترتبة على عقد العمل الناجمة عن انتقال المشروع.

وهذا ما ذهبت إليه محكمة النقض الفلسطينية في القضية رقم(2011\421) انه "... بالرجوع إلى عقد تأسيس الشركة وشهادة تسجيلها نجد أن كلا من المدعى عليهما الثاني والثالث ليسا شركاء في الشركة، وان المدعى عليه الأول شريك فيها ومفوض منفرد بالتوقيع عنها، ... وان المدعى المطعون ضده ترك العمل بعد سبعة أشهر وعشرين يوماً من انتقال ملكية المصنع من المدعى عليهما للشركة، ولما كانت المادة 37 من قانون العمل تقضي بان يظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسئولين بالتضامن ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير وبعد انقضاء الستة أشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده، فان الشركة وحدها هي المسؤولة عن حقوق المدعى المطعون ضده وليس أصحاب العمل الأصليين، وبالتالي فلا خصومة بين المدعى والمدعى عليهما الأول والثاني (الطاعنين الأول والثاني)، أما بالنسبة للمدعى عليه الأول(الطاعن الثالث) الشريك في الشركة والمفوض بالتوقيع عنها منفرداً، فانه وفق المادة 1\19 من قانون الشركات رقم 12 لسنة 1964 يبقى مسئولاً عن ديون والالتزامات الشركة بصفته الشخصية وبالتضامن مع باقي الشركاء وتكون الخصومة بالنسبة له صحيحة وموافقة للقانون"¹.

أما بالنسبة لوفاة صاحب العمل، يظل العقد قائماً بين العاملين والمؤسسة، مالم تكن شخصية صاحب العمل محل اعتبار، كصاحب العمل الطبيب المتقاعد مع الممرض في عيادته، هنا ينتهي العقد بقوة القانون بوفاة صاحب العمل، دون أن يترتب في ذمة الورثة أي مسؤولية عن باقي مدة العقد، مع الأخذ بعين الاعتبار حقوق العامل قبل الشركة²، وهذا ما أكدته قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 في نص المادة 36 انه "لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل"³.

¹ فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2011\421)، صادر بتاريخ 2012-6-26، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 2018\2\27، الساعة 11:40 صباحاً

² د. العتوم، منصور إبراهيم: مرجع سابق، نفس الصفحة.

³ كما نص قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على انه "لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا روعي في العقد شخصية صاحب العمل"؛ كما نص قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون

ثانياً: انتهاء العقد بسبب العجز أو المرض

بالرجوع إلى نص المادة 35 من قانون العمل الفلسطيني فقد تبين أن عقد العمل ينتهي في حالة إصابة العامل بمرض أو عجز أقعده عن العمل مدة تزيد عن ستة أشهر¹، وهو ما أكدته المشرع الأردني أيضاً لكن دون أن يبين مدة العجز أو المرض²، كما بين المشرع المصري أن عقد العمل ينتهي بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً³.

أما في حال وجد في المنشأة مركز عمل شاغر يتناسب مع قدرات العامل الجديدة، سواء في حالة العجز أو المرض فيجب إتاحة المجال للعامل للعمل به وللعامل الخيار بين ترك العمل أو الاستمرار في العمل الجديد، ولكن يكون صاحب العمل مجبراً على تشغيل العامل في حالة شغور منصب أو عمل في المنشأة يتلاءم وقدرات العامل بعد حدوث العجز أو بعد مرضه، ويترتب على ذلك إبرام عقد جديد بين الطرفين يتحدد على أساسها اجر العامل وإذا لم يتم الاتفاق يمكن اللجوء إلى التحكيم أو القضاء⁴.

فهل يقصد هنا بالإصابة، إصابة عمل أو مرض من أمراض المهنة أم غير ذلك، أو إصابة طبيعية ليس العمل سبباً لحدوثها؟ وبالتدقيق في قانون العمل الفلسطيني، نجد أن المشرع لم يحدد نوع الإصابة، سواء أكانت إصابة عمل أو مرض من أمراض المهنة، أو مرض ليس متصلاً بمهنة وطبيعة عمل العامل، ويمكن هنا لصاحب العمل أو العامل إنهاء العقد شريطة حصول العامل على تقرير طبي نهائي انه لا يستطيع أن يقوم بعمله لمدة تزيد عن 180 يوم، فقد جاء في قرار محكمة النقض الفلسطينية انه " ... ليس بالضرورة أن يكون الغياب عن العمل ناشئاً عن سبب مرضي حتى يقال انه لسبب عارض أو مقبول وفقاً للمادة 4\40 من قانون العمل، ذلك أن السبب المرضي إنما يخضع لأحكام المادة 79 من قانون العمل التي قررت استحقاق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر بناء على تقرير من اللجنة الطبية"⁵.

رقم 12، المادة (123) على انه " ... لا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته".

¹ المادة (5\35) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

² المادة (21) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.

³ نصت المادة (124) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 على انه " ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أي كان سبب هذا العجز ... " .

⁴ نصرة، احمد سليم: مرجع سابق، ص 206 و 207.

⁵ فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2010\125)، صادر بتاريخ 2010-5-7، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 2018\2\27، الساعة 4:56 مساءً.

فإذا كانت إصابة عمل أو مرض من أمراض المهنة يستطيع العامل أن يطالب بالتعويض، وهو 75% من أجره اليومي لمدة 180 يوم¹، أما غير ذلك فلا يحق له أن يطالب بالتعويض وإنما يستطيع أخذ إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً باجر كامل ويجدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى بنصف الأجر، وعند انتهاء هذه المدة لا يحق للعامل أن يتقاضى أجراً، ويستطيع صاحب العمل أن ينهي العقد ولا يعتبر فصلاً تعسفياً².

يتجلى مما سبق، أن العجز والمرض يعتبران سببا من أسباب انتهاء عقد العمل، لكن يشترط في المرض والعجز حسب قانون العمل الفلسطيني أن تزيد مدة المرض أو العجز عن 180 يوم، أما إذا قلت مدة المرض أو العجز عن 180 يوم لا يؤدي ذلك إلى انتهاء عقد العمل.

ثالثاً: انتهاء العقد بسبب إغلاق المنشأة

نص المشرع الفلسطيني على أنه¹- لا ينتهي عقد العمل في حال صدور قرار قضائي أو إداري بإغلاق المنشأة أو بإيقاف نشاطها مؤقتاً لمدة لا تزيد عن شهرين وعلى صاحب العمل الاستمرار في دفع أجور عماله طيلة فترة الإغلاق أو الإيقاف المؤقت مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون والمتعلقة بفترة التجربة. 2- ينقضي الالتزام المذكور في الفقرة (1) أعلاه بعد مدة الشهرين، وعلى صاحب العمل أن يدفع لعماله زيادة على ما سبق ذكره مكافأة نهاية الخدمة كما نصت عليها أحكامها القانون³، أي أن عقد العمل يتوقف لمدة لا تزيد عن شهرين، فإذا استمر الإغلاق ينتهي العقد مع احتفاظ العامل بحقه بالرجوع على صاحب العمل بالتعويضات، إلا أن هذا

¹ نصت المادة (119) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "إذا حالت إصابة العامل دون أداء العامل لعمله يستحق العامل 75% من أجره اليومي عند وقوع الإصابة طيلة عجزه المؤقت بما لا يتجاوز 180 يوماً؛ كما نصت المادة (90) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على أنه "إذا نشأت عن إصابة العامل عجز مؤقت للعامل فيستحق بدلاً يومياً يعادل 75% من معدل أجره اليومي اعتباراً من اليوم الذي وقعت فيه الإصابة وذلك أثناء مدة المعالجة التي تحددها بناء على تقرير من المرجع الطبي إذا كانت معالجته خارج المستشفى ويخفض ذلك البديل إلى 65% من ذلك الأجر إذا كان المصاب يعالج لدى أحد مراكز العلاج المعتمدة؛ كما نصت المادة (54) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 على أنه "للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضاً عن الأجر وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي".

² نصت المادة (79) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "بناء على تقرير من اللجنة الطبية يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشر يوماً، وأخرى بنصف الأجر لمدة عشرة يوماً؛ كما نصت المادة (65) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على أنه "لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحدة باجر كامل بناء على تقرير من الطبيب المعتمد من قبل المؤسسة، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى باجر كامل إذا كان نزول أحد المستشفيات أو بناء على تقرير لجنة طبية تعتمدها المؤسسة؛ كما نصت المادة (54) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 على أنه " ... للعامل الحق في إجازة مرضية كل ثلاثة سنوات تقضى في الخدمة على أساس شهر باجر كامل ثم ثمانية أشهر باجر يعادل 75% من أجره ثم ثلاثة أشهر بدون أجر، وذلك إذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال شفائه، وللعامل أن يستفيد من متجمد إجازته السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازة مرضية، كما له أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة سنوية إذا كان له رصيد يسمح بذلك".

³ المادة (38) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

الإغلاق قد يكون نتيجة قوة قاهرة ومنها الاستحالة، حيث يجب أن تكون الاستحالة هي استحالة مطلقة وليست مؤقتة، ففي الاستحالة المؤقتة يتوقف العقد ولا ينتهي¹، فإذا كانت الاستحالة المطلقة ناتجة عن خطأ من صاحب العمل وكان العقد محدد المدة، فإن العقد ينتهي ويلتزم عندها بدفع الأجرة للعامل عن المدة المتبقية لانتهاء العقد، أما إذا كان العقد غير محدد المدة فيبقى قائماً حتى ينهي أحد المتعاقدين بالإرادة المنفردة بشرط مراعاة الإخطار ووجود مبرر للإنهاء، وفي حال إنهاء أحد المتعاقدين بدون إرسال الإخطار، التزم بتعويض الطرف الآخر عن مهلة الإخطار، وإذا كان الإنهاء بغير مبرر مشروع يعتبر الإنهاء تعسفياً يستلزم التعويض²، أما الاستحالة المطلقة الناتجة عن خطأ العامل، عندها يلتزم بتعويض صاحب العمل عن الأضرار التي لحقت به نتيجة إخلال العامل³.

تري الباحثة أن إغلاق المنشأة لمدة تزيد عن شهرين مبرراً لانتهاء عقد العمل غير محدد

المدة

البند الثاني: انتهاء عقد العمل بناء على رغبة العامل

ينتهي عقد العمل إذا أبدى العامل رغبته في إنهاءه، شريطة أن يخطر صاحب العمل خطياً قبل تركه العمل بشهر، إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري، أو بأسبوع في حال كان يتقاضى أجره على أساس يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة⁴، وينحصر هذا النص بعقد العمل غير محدد المدة، لأن العامل في عقد العمل محدد المدة لا يستطيع أن ينهي عقد العمل بإرادته المنفردة قبل انتهاء المدة المتفق عليها أو إذا توافر سبب من الأسباب التي نص عليها المشرع⁵، وهذا بالنسبة للمشرع الفلسطيني، في حين أن كل من المشرع الأردني والمصري لم يتطرق لمثل هذا النص.

¹ د. الرحاطة، محمد سعد؛ د. الخالدي، إيناس خلف: الوجيز في شرح نظام العمل السعودي، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2016، ص 17.

² نصره، احمد سليم: مرجع سابق، ص 207 وما بعدها.
³ أخطا، خالد بن رشاد: قانون العمل والعمال السعودي (محاضرات التعليق على نظام العمل والعمال السعودي، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة، قسم القانون، 1430 هجري، متوافر على الانترنت، ص 27.

⁴ نصت المادة (4/35) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، على أنه "ينتهي عقد العمل الفردي ... بناء على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترك: 1- بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري. 2- بأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة".

⁵ نصره، احمد سليم: مرجع سابق، ص 234.

الفصل الثاني

طرق إنهاء عقد العمل غير محدد المدة

عقد العمل غير محدد المدة هو عبارة عن عقد لم يتفق طرفاه على أن محله انجاز عمل معين ينتهي بإتمامه ولم يحددا له مدة معينة ينقضي بحلولها، ومن ثم فهو عقد طليق من التحديد الزمني أو الموضوعي، فمن حق كل طرف من أطراف هذا العقد إنهائه بإرادته المنفردة، إلا أن إنهاء عقد العمل مقيد بقيدين: وهو الإخطار السابق للإلغاء وان كون هناك مبرر قانوني لإنهاء¹.

في هذا الفصل ومن خلال كل من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، وقانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996 وقانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية رقم 12، سوف يتم الحديث عن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة، بالإضافة إلى حالات الإنهاء المشروع للعقد بالإرادة المنفردة دون إشعار ومعيار الإنهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدة، وذلك من خلال المبحثين التاليين.

المبحث الأول

إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة

أجاز المشرع الفلسطيني لكل من طرفي العقد غير محدد المدة حق إنهائه بإرادته المنفردة في أي وقت، إلا أن هذا الحق مرتبط بقيد شكلي وموضوعي، فبالنسبة للقيد الشكلي يتمثل في ضرورة قيام الطرف المُنهى بإخطار الطرف الآخر قبل الإنهاء، أما القيد الموضوعي يتمثل في أن يكون الإنهاء لسبب مشروع²، وهذا ما سوف نوضحه في هذا المبحث وذلك من خلال المطلبين التاليين.

المطلب الأول

القيد الشكلي لإنهاء الانفرادي لعقد العمل " الإخطار "

ينتهي عقد العمل غير محدد المدة انتهاء عاديًا بإنهائه بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه، لكن هذا الحق في الإنهاء مقيدٌ بالإخطار السابق لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، فمن خلال هذا

¹ د. خليفة، عبد العزيز عبد المنعم: مرجع سابق، ص 165.

² المرجع السابق، ص 165.

المطلب سوف نعرض وجوب الإخطار السابق وأثره والإخطار عند استقالة العامل، بالإضافة إلى جزاء الإخلال بأحكام الإخطار، وذلك من خلال فرعين.

الفرع الأول

وجوب وأثر الإخطار

حرص المشرع الفلسطيني إعطاء طرفي عقد العمل غير محدد المدة الحق في إنهاءه وذلك بشرط أن يخطر الطرف الآخر قبل الإنهاء، كما أن الإنهاء إذا لم يسبقه إخطار يلحق ضرر بالطرف الآخر، فأوجب القانون تعويض الطرف المتضرر عن فوات مهلة الإخطار، وهذا ما سوف نعرضه من خلال البندين التاليين:

البند الأول: وجوب الإخطار

أولاً: تعريف الإخطار وشكله

الإخطار هو "إعلان لإرادة المتعاقد يتضمن رغبته في إنهاء العقد بانتهاء المهلة التي يستوجبها القانون"¹. ويعتبر الإخطار تصرف قانوني صادر من طرف واحد، لذلك فهو لا ينتج أثر حالاً إلا من وقت علم من وجه إليه، ويمكن للعامل أن يسحب الإخطار طالما لم يصل إلى علم صاحب العمل²، ويتعلق اشتراط الإخطار بالنظام العام الحمائي، فلا يجوز الاتفاق مقدماً على إعفاء صاحب العمل من الإخطار أو تخفيض مدته، لكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة، أما بالنسبة للعامل يجوز الاتفاق على إعفاءه من الإخطار³.

ترى الباحثة، أن اتفاق الطرفين على زيادة مدة الإخطار بالنسبة للعامل، غير جائز لأنه يوجد حالات نص عليها قانون العمل لا يتحمل معها العامل البقاء في العمل لمدة طويلة، كالثبوت بتقرير طبي أن استمرار العامل فيه عمله يشكل خطراً على حياته.

¹ د. الرزاز، فاطمة محمد: مرجع سابق، ص 397.

² المرجع السابق، ص 398؛ بالنسبة للاستقالة التي تحدثنا عنها في الفرع الثاني تكون بموجب طلب خطي مقدم من العامل لصاحب العمل، فلا تنتهي علاقة العمل إلا بصدر قرار قضائي من صاحب العمل، ويجوز للعامل المستقيل بموجب طلب خطي أن يعدل عن استقالته بشكل مكتوب خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل، وعندها تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

³ د. منصور، حسين محمد: مرجع سابق، ص 407؛ فقد نص قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 في المادة (115)، على أنه "لا يجوز الاتفاق على الإعفاء من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة".

فالإخطار باعتباره تصرف قانوني صادر من طرف واحد، يجب أن يتوافر فيه ما يتوافر في سائر التصرفات القانونية من حيث الوجود والشروط اللازمة لصحتها، حيث إن الإخطار يمكن أن يكون معلق على شرط أو مضافاً إلى أجل، فإذا كان الإخطار معلق على شرط فإن تحقق الشرط لا يكون بأثر رجعي، فالإخطار لا يكون من وقت حدوثه إنما من وقت تحقق الشرط¹.

والغرض من الإخطار هو منع المفاجأة وتمكن الطرف الآخر في العقد من الاستعداد للوضع الذي يلي فترة الإخطار، فإذا كان الإخطار من جانب صاحب العمل أعطى العامل فرصة تدبير شؤنه والبحث عن عمل جديد، وإذا كان الإخطار من جانب العامل، أعطى صاحب العمل فرصة للبحث عن عامل يحل محل العامل المستقيل².

بما أن الغرض من الإشعار هو إعطاء فرصة للعامل للبحث عن عمل جديد، ففي حال قام صاحب العمل بإنهاء العقد دون إشعار العامل والتحق العامل مباشرة بعمل آخر، فل يحق للعامل المطالبة بحقه في بدل الإشعار؟؟

أجابت محكمة النقض الفلسطينية عن هذا التساؤل وبيّنت أنه ليس من حق العامل المطالبة ببدل الإشعار لعدم إلحاق ضرر به بسبب الإنهاء، فقد ورد "أما عن السبب الرابع وحاصلة النعي على الحكم المطعون فيه الخطأ بعدم الحكم للطاعن ببدل إشعار مبلغ 927 دولار، وفي ذلك نجد أن الطاعن انتقل مباشرة للعمل لدى الفندق ... ولما كانت الغاية من الإشعار وفق ما ابتغاه المشرع، وما اتفق عليه الفقه والقضاء، أن يعلم رب العمل العامل برغبته في إنهاء عقد العمل، حتى لا يفاجأ بذلك ليستطيع خلال فترة الإشعار البحث عن عمل جديد... ولما كانت الواقعة محل الدعوى تنبئ بتحقيق الغاية من بدل الإشعار وفق ما أفصحت عنه إرادة الشارع وأثبتته البيئة، فإن ما يدعيه الطاعن من استحقاقه لبدل الإشعار غير وارد وفي غير محله، كما أن الحكم له بنصف قيمة بدل الإشعار كما قضى الحكم المطعون فيه يغدو أيضاً في غير محله، إلا أنه وعملاً بالقاعدة القانونية (لا يضار الطاعن بطعنه) نبقى الحكم له ببدل نصف قيمة الإشعار..."³.

¹ د. رمضان، سيد محمود رمضان: مرجع سابق، ص 422.

² د. الرزاز، فاطمة محمد: مرجع سابق، ص 398.

³ فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2014/93)، صادر بتاريخ 20-10-2015، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 2018/7/25، الساعة 10:00 صباحاً.

وفي صدد الحديث عن الإشعار¹ يثور التساؤل هل يشترط شكلا معيناً في الإشعار أم لا؟؟؟ بينت المادة (35) من قانون العمل الفلسطيني على أنه " ينتهي عقد العمل الفردي بناء على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترتك..."²، والتي يستشف منها أن ألزم المشرع الفلسطيني أن يكون الإخطار كتابةً.

بالإضافة إلى أن المشرع الأردني أكد على أن يكون الإخطار كتابةً، وذلك حسماً للخلاف عند النزاع وهذا ما جاء في المادة (23) "أ- إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد..."³، وهذا ما أخذ به المشرع المصري حيث نص على أنه "... إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء"⁴.

ترى الباحثة، أن الكتابة شرط أساسي لإخطار الطرف الآخر بالإنهاء والكتابة شرط لوجود الإخطار وليس فقط لإثباته، ولا يصح أن يتم الإخطار شفاهة، كون في الكتابة ضماناً كبيرة لحماية الحقوق.

ثانياً: مدة الإخطار

يجب على أي من طرفي عقد العمل إرسال إخطار الإنهاء قبل شهر من إنهاء العمل، هذا ما أكدته قانون العمل الفلسطيني حيث نص على أنه: "1- يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهائه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل...."⁵.

فقد جاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية أنه "... أخطأت محكمة الاستئناف في اعتبار فصل المطعون ضده تعسفياً ... كونه يجوز لأي من أطراف عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه

¹ تبين من خلال نصوص المواد وفي سياق النصوص، أن كلمة إشعار مرادفة لكلمة إخطار.
² قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، ونصت المادة (46) من القانون نفسه، على أنه " يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهائه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل".
³ قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.
⁴ المادة (110) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.
⁵ المادة (46) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل ويعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب مبررة لذلك¹.

وهذا ما أيده قانون العمل الأردني²، أما بالنسبة للمشرع المصري فقد نص على أنه "يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدى صاحب العمل عشر سنوات..."³، فالمشرع المصري اعتبر مدة الخدمة التي يحسب على أساسها مهلة الإخطار تتعلق بالعمل لدى نفس صاحب العمل، وهذا يحقق مصلحة لمن يتلقى الإخطار بالإنهاء، بالإضافة إلى أن عقد العمل ينتهي من وقت ترك العامل للعمل⁴.

ترى الباحثة، أن الإخطار الموجه من العامل لصاحب العمل بإنهاء العقد له أهمية كبيرة، فانه كلما زادت مدة خدمة هذا العامل تزداد أهمية العمل الذي يقوم به في المنشأة مما يزيد اعتماد صاحب العمل عليه وعلى الخبرة التي يكتسبها العامل، مما يعني انه يجب منح صاحب العمل مهلة طويلة لاختيار عامل بديل تتوافر فيه نفس الخبرة.

كما أن إخطار صاحب العمل العامل بالإنهاء، يترتب عليه منح الحق العامل الذي أمضى مدة طويلة في العمل، فترة طويلة نسبياً للبحث عن عمل آخر يناسب خبرته وإمكانياته⁵، ومن المستقر اعتبار مدة الإخطار مدة محددة وليست مدة تقادم، حيث لا يرد عليها الوقف أو الانقطاع ولا تمتد ولو بسبب قوة قاهرة، إلا إذا وجد نص يقرر هذا الامتداد كاستثناء⁶.

مع هذا كله إلا أن قانون العمل الفلسطيني أورد حكماً خاصاً بالعامل، وأورد استثناء على الحكم الوارد في المادة (146) من القانون نفسه، حيث اشترط على العامل إرسال الإشعار قبل أسبوع من ترك العمل إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي، أو أسبوعي، أو بالقطعة، أو بالعمولة وقبل ترك العمل بشهر إذا كان يتقاضى أجره شهرياً، حيث نص المشرع الفلسطيني على أنه "ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية: ... 4- بناء على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب

¹ فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم(2004\182)، صادر بتاريخ 29\1\2005، مجلة الوقائع الفلسطينية، الدخول 25-2018-6 الساعة 5:30 مساءً.

² نصت المادة (23) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 حيث نصت على انه "إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فبترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين".

³ المادة(111) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

⁴ نصت المادة(118) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على انه " ... إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل".

⁵د.الرزاز، فاطمة محمد الرزاز: مرجع السابق، ص 399.

⁶د.كيرة، حسن: أصول قانون العمل عقد العمل-، ط3، الإسكندرية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1983، ص 761.

العمل خطيا قبل الترك: أ- بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري. ب- بأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة¹.

البند الثاني: أثر حصول الإخطار

بعدما تم التطرق إلى تعريف الإخطار وشكله ومدته، فمتى يبدأ احتساب مدة الإخطار؟ وماذا يترتب على إرساله من قبل صاحب العمل للعامل، أو العكس؟ وهل يجوز سحب الإخطار؟

يبدأ احتساب مدة الإشعار من وقت علم الطرف الموجه إليه، فالإخطار لا ينتج أثر حلالاً، إنما من وقت اتصاله بعلم الطرف الموجه إليه، حيث إن الإخطار يعتبر تصرف قانوني صادر بالإرادة المنفردة²، فالمشرع الفلسطيني حدد شكل الإشعار أن يكون بعلم الوصول³، وعلم الوصول يشمل البريد المسجل أو الإخطار العدلي، أو أي وسيلة أخرى تفيد تبليغ الطرف الآخر⁴، فماذا لو كان الإخطار بواسطة التلفون، فهل يعد قرينة على الوصول؟

تري الباحثة، أن المشرع الفلسطيني اشترط أن يكون الإخطار كتابياً وان أثره لا يتحقق إلا بالوصل، فالإخطار بواسطة التلفون يكون شفاهة وليس كتابة فلا يترتب أي أثر.

نص المشرع الأردني على أنه "يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة وإذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال، وإذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها"⁵، أي أن التزامات كل طرف تبقى قائمة تجاه الطرف الآخر، مع حق العامل بترك العمل في آخر سبعة أيام من مهلة الإشعار إذا كان الإشعار صادراً عن صاحب العمل ولكن سواء في هذه الحالة أو حتى في حالة ترك العامل للعمل قبل انقضاء مهلة الإخطار إذا كان هو مقدمه، وما يترتب على ذلك من دفعه تعويضاً لصاحب العمل عن مدة الترك.

¹ المادة (4/35) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

² نصرة، احمد سليم: مرجع سابق، ص 213.

³ نصت المادة (1/46) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهائه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل".

⁴ نصرة، احمد سليم: مرجع سابق، ص 213.

⁵ المادة (23) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.

أما بالنسبة للمشرع المصري، فتحدث أن مهلة الإخطار يبدأ سريانها من تاريخ تسلمه، بحيث تحسب مدة خدمة العامل من يوم تسلمه العمل حتى يوم انتهاء مهلة الإخطار، ولا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط فاسخ أو واقف¹، كما لا يجوز توجيه الإخطار خلال إجازات العامل ولا تحسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاؤ الإجازة².

أما بالنسبة للأثار التي تترتب على إرسال الإشعار من قبل صاحب العمل للعامل، فهي³:
أولاً- إمكانية تغيب العامل طيلة النصف الثاني من مدة الإشعار.

ثانياً- يعد تغيبه عملاً فعلياً في المنشأة.

ثالثاً- يتقاضى أجره عن المدة الأخيرة.

رابعاً- وهذه المدة تحسب لغايات حساب مكافأة نهاية الخدمة وحقوق العمال الأخرى.

وأما إذا تم إرسال الإخطار من قبل العامل لصاحب العمل، فإن العامل يلتزم بالعمل طيلة مدة الإشعار، حيث أن الأصل في الإخطار أنه لا يؤثر على وجود العقد ولم يرد في قانون العمل أي نص على تغيب العامل عن عمله⁴.

بما أن الإنهاء بالإرادة المنفردة هو تصرف قانوني يتوجب أن يتوافر فيه كل الشرائط المطلوبة لقيام وصحة التصرفات القانونية، فإنه يترتب على ذلك أنه إذا وصل قرار الإنهاء عن طريق الإشعار إلى علم الطرف الآخر، فإنه لا يجوز لمن أرسل الإشعار أن يرجع عنه، إذا أصر الطرف الآخر عليه⁵، في حين يجوز قبل انتهاء مهلة الإشعار أن يتفق الطرفان على إزالة اثر الإخطار فيستمر العقد، كما يجوز ذلك بعد انتهاء مهلة الإخطار لكن عندها تعتبر عودة العامل للعمل

¹ نصت المادة (112)، من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، على أنه "لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ. ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه، وتحسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار".

² نصت المادة (113)، من المرجع السابق، على أنه "لا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازته ولا تحسب مهلة الإخطار إلا من اليوم التالي لانتهاؤ الإجازة".

³ نصت المادة (2/46) من قانون الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، على أنه "يحق للعامل الذي تلقى إشعاراً من صاحب العمل بإنهاء عقد العمل التغيب عن العمل طيلة النصف الثاني من أجل الإشعار ويعتبر تغيبه عملاً فعلياً في المنشأة".

⁴ نصرة، أحمد سليم: مرجع سابق، ص 213.

⁵ د. شنب، محمد لبيب: مرجع سابق، ص 271.

استخداماً جديداً، وهذا ما أكدته المشرع الأردني عندما نص على أنه " لا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين"¹.

الفرع الثاني

الإخطار عند استقالة العامل

الإنهاء من جانب العامل يأخذ شكل الاستقالة حيث خصها المشرع بحكم خاص، فما هو المقصود باستقالة العامل؟ وما رأي كل من المشرع الفلسطيني والأردني والمصري بالإخطار عند استقالة العامل؟

تعرف الاستقالة بأنها عملية إرادية يقدم فيها العامل طلباً خطياً يفصح فيه عن إرادته في ترك العمل قبل انتهاء مدة العمل، غير أن انتهاء علاقة العامل برب العمل لا تتحقق إلا بصور قرار من رب العمل بقبوله الاستقالة².

كما أن المشرع الفلسطيني أجاز للعامل الاستقالة، حيث إن العامل يلجأ للاستقالة بإرادة حرة، وليس لسبب اضطراري، حيث يترتب على الاستقالة استحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة بحسب المدة التي أمضاها في العمل، فإذا استقال من عمله خلال السنوات الخمس الأولى استحق ثلث مكافأة نهاية الخدمة، وثلثي مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت الاستقالة خلال السنوات الخمس التالية، ويستحق المكافأة كاملة إذا أمضى عشر سنوات في العمل أو أكثر³.

أما بالنسبة لقانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 فلم يورد فيه المشرع أي نص يتحدث عن استقالة العامل، في حين تطرق المشرع المصري لموضوع استقالة العامل مبيناً أنه لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة ويحق للعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته بشكل مكتوب وذلك خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن⁴، وقصد المشرع المصري من أن تكون استقالة العامل مكتوبة هو وضع قيد شكلي لإثبات هذه الاستقالة

¹ المادة (23) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.

² بن قلة، عبد الكريم: "الاستقالة في القانون الجزائري"، رسالة ماجستير، بسكرة، جامعة محمد خيضر الجزائر، 2014، ص 69.

³ نصت المادة (242) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "... يحق للعامل إذا استقال من عمله خلال السنوات الخمس الأولى ثلث مكافأة نهاية الخدمة وثلثي مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت الاستقالة خلال السنوات الخمس التالية، ويستحق المكافأة كاملة إذا أمضى عشر سنوات أو أكثر في العمل".

⁴ نص قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 في المادة (119) على أنه "لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مكتوبة، وللعامل المستقيل أن يعدل عن استقالته كتابة خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبول الاستقالة، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن".

حتى لا ينسب للعامل استقالة غير حقيقية، كما اشترط للعدول عنها مدة أسبوع للتأكد من أن قرار العامل بإنهاء العقد كان قرارا مدروسا لم يصدر عن انفعال وقتي، حيث تقضي القواعد العامة أن الاستقالة لا تنهي العقد بمجرد تقديمها من العامل ولا ترتب آثارها إلا من تاريخ موافقة صاحب العمل¹.

يتجلى مما سبق، أن الإخطار عند استقالة العامل يكون بالإرادة الحرة ولا يشترط توافر أسباب لها ولا يشترط علم الوصول، أما الإخطار لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة يكون نتيجة أسباب نص عليها القانون ويشترط فيه علم الوصول، ويستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة كاملة.

الفرع الثالث

جزاء الإخلال بأحكام الإخطار

إذا خالف أحد المتعاقدين قواعد الإنذار السابقة فإنه يلتزم بتعويض الطرف الآخر عن الإخلال بالالتزام بالإنذار، فالمشرع الفلسطيني قدر التعويض في حال خالف أحد المتعاقدين قواعد الإنذار السابقة، حيث يكون التعويض بمقدار الضرر الذي حل بالطرف الموجه الإنهاء ضده بناء على طلب الأطراف فلا تحكم المحكمة من تلقاء نفسها بالتعويض عن بدل الإشعار²، ومن ثم بالمطالبة يستحق التعويض المحدد قانونا ولو ثبت أن المتعاقد الآخر لم يراعي مهلة الإخطار أو لم يحل به أي ضرر من جراء عدم الإنذار، ولكن ما هو ذلك التعويض؟؟

البند الأول: إذا كان صاحب العمل هو الذي انهي العقد وتخلف عن إرسال الإشعار قبل شهر على الإنهاء، عندها يلتزم صاحب العمل بدفع بدل إشعار للعامل، يعادل اجر شهر، هذا ما اخذ به المشرع الفلسطيني، حيث ألزمت المادة (46) إشعار الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل³، فالحكم ببطل الفصل التعسفي للعامل لا يعفيه من حقه في المطالبة ببطل الإشعار، حيث قضت محكمة النقض الفلسطينية "... وبنتيجة المحاكمة وبتدقيق البيانات وجدت المحكمة أن المدعي ... يستحق ... راتب شهر بدل إشعار..."⁴.

¹ د. منصور، حسين محمد: مرجع سابق، ص 412.

² المرجع سابق، ص 409.

³ قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁴ فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2007\18)، صادر بتاريخ 18-1-2009، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 2018\9\9، الساعة 4:40 مساءً؛ كما قضت محكمة النقض الفلسطينية والمنعقدة في رام الله، في الدعوى الحقوقية رقم 2010\436، الصادر بتاريخ 22-11-2010 "... ليس هناك ما يمنع من الحكم براتب شهر كبطل إشعار للعامل الذي يعمل باجر يومي..."

أما بالنسبة للمشرع الأردني فقد أعطى رب العمل، إذا كان الإشعار صادرا عنه، أن يختار بين أن يدفع للعامل أجره عن مدة الإشعار كاملة مع إعفائه من العمل خلال مدة الإشعار هذه أو يشغله طيلة مدة الإشعار باستثناء آخر سبعة أيام منها، فإن العامل يحق له أن يترك العمل¹.

أما المشرع المصري فقد ألزم صاحب العمل بدفع مبلغ للعامل يعادل أجره عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها في حال أنهى صاحب العمل عقد العمل أو قبل انقضاء مهلة الإخطار، كما أن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها تحسب ضمن مدة خدمة العامل، مع تحمل رب العمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك².

البند الثاني: إذا كان الإخلال صادرا من العامل، حيث تخلف العامل عن إرسال الإشعار ضمن المدة المبينة أعلاه، عندها وبالرجوع للقواعد العامة يلتزم العامل بتعويض صاحب العمل عن الأضرار التي لحقته فعلا نتيجة الإنهاء المفاجئ وغير المتوقع للعقد³، كما قضت محكمة الاستئناف الفلسطينية بأن "عدم إشعار العامل لرب العمل برغبته في ترك العمل لا علاقة له بحق العامل في تقاضي مكافأة نهاية الخدمة، ولا يترتب على العامل إلا دفع بدل الإشعار قياسا على أحكام المادة 16 قانون العمل لسنة 1960م لاتحاد العلة في الحالتين"⁴.

أما بالنسبة للمشرع الأردني فقد قرر أنه إذا رغب العامل في إنهاء عقد العمل فيجب عليه الاستمرار في العمل طوال مدة الإشعار مقابل أجره كاملا، لكن في حال ترك العامل للعمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجرا عن فترة تركه العمل بل يجب عليه أن يدفع تعويضا لصاحب العمل عن المدة التي ترك فيها العمل بما يعادل أجره عنها⁵.

¹ نص قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 في المادة (23ج) على أنه "إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع الأحوال".

² نص قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 في المادة (118) على أنه "إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم يؤدي للعامل مبلغا يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها وفي هذه الحالة تحسب المهلة أو الجزء الباقي منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل في تحمل الأعباء والالتزامات المترتبة على ذلك...".

³ نصره، احمد سليم: مرجع سابق، ص 213.

⁴ فلسطين، محكمة استئناف، رام الله، رقم (116/1995)، صادر بتاريخ 15-8-1995، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 2018/9/1، الساعة 4:44 مساء.

⁵ نص قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 في المادة (23د) على أنه "إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجرا عن فترة العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها".

وبالنسبة للمشرع المصري فقد أكد أنه إذا كان الإنهاء من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه للعمل، ولصاحب العمل الحق في أن يطالبه بتعويض عن الضرر الذي أصابه نتيجة إخلال العامل بشرط الإخطار أو المهلة المترتبة عليه¹، كما من حق صاحب العمل أن يطلب ذلك من اللجنة القضائية².

المطلب الثاني

القيد الموضوعي للإنهاء الانفرادي لعقد العمل غير محدد المدة " مشروعية الإنهاء "

أبرم عقد العمل غير محدد المدة لكي ينفذ، ومن ثم فلا يجوز لأي من طرفيه إنهائه بإرادته المنفردة حتى ولو راعى في ذلك إخطار الطرف الآخر، إلا إذا توافر لديه مبرر مشروع لاستعمال هذا الحق، حيث يعتبر إنهاء عقد العمل غير محدد المدة دون أسباب موجبة، إنهاءً تعسفياً، وهذا ما أكدته قانون العمل الفلسطيني الذي نص على أنه " يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك"³، بناء على ذلك فلا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل إلا إذا توافر لديه مبرر مشروع يسوغ له استعمال هذا الحق، وهذا ما سوف نوضحه تفصيلاً في الفرعين التاليين:

الفرع الأول

صور الإنهاء غير المشروع للعقد

الإنهاء غير المشروع هو عبارة عن كل تصرف يقوم به صاحب العمل بقصد إنهاء عقد العمل دون أن يتوافر أي مبرر قانوني للإنهاء وذلك بهدف إلحاق الضرر بالعامل⁴، وعليه فإن إنهاء صاحب العمل لعقد العمل بإرادته المنفردة لا يكون مستنداً إلى مبرر مشروع كاف للإنهاء في الحالات الآتية:

¹ نص قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 في المادة (118) على أنه " ... أما إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل".

² نصت المادة (71) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12، على أنه " ... تختص كل لجنة دون غيرها بالفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون، وتفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يوم من تاريخ عرضه عليها. وعلى اللجنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائياً، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله، وأن يؤدي إليه مالم يصرف له من مستحقات... وعلى اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك".

³ المادة (346) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁴ محمد، سهيلي: " الإنهاء غير المشروع لعلاقات العمل غير المحددة المدة بالإرادة المنفردة في التشريع الجزائري"، (رسالة ماجستير منشورة)، الجزائر، جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة، 2015، ص 12.

البند الأول: الانخراط النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل، أو أثناء العمل إذا كان ذلك بموافقة صاحب العمل¹.

اعتبرت محكمة النقض الفلسطينية المشاركة في الاحتجاج ضد جهة غير الجهة التي يعمل العامل لديها لا تعد عملاً نقابياً "... إن الاحتجاج والمشاركة كان ضد اللجنة الشعبية للمخيم وليس ضد المطعون ضدها وحيث إن المطعون ضدها تتمتع بالشخصية الاعتبارية المستقلة عن اللجنة الشعبية وإن كان رئيسها وعضوين من أعضائها أعضاء اللجنة في اللجنة الشعبية إلا أن صاحب العمل في هذه الدعوى إلا أن صاحب العمل في هذه الدعوى لأغراض تطبيق المادة 39 من قانون العمل هي المطعون ضدها بشخصيتها القانونية المستقلة المقامة بها الدعوى عليها والتي لم تكن مشاركة الطاعن في الاحتجاج ضدها بل ضد اللجنة الشعبية...²

تختلف الباحثة مع ما ذهبت إليه محكمة النقض الفلسطينية فالمادة (39) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، لم تقصر النشاط النقابي على النشاط الذي يقوم به العامل داخل المنشأة التي يعمل بها فقط، بل شملت كل نشاط يقوم به سواء داخل المنشأة أو خارجها، وسواء كان النشاط ضد صاحب العمل أو أي جهة أخرى.

في حين نصت الفقرة 3 من المادة 27/أ من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته على أنه "لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية: العامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة³ العمالية أو الحج⁴ أو في أثناء إجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للإلحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها"، أما بالنسبة للمشرع المصري فقد قضى في أحكام المادة 120 من قانون العمل المصري أنه "لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء للأسباب التالية: ب) انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين"⁵.

¹ المادة (39) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

² فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2005\87)، صادر بتاريخ 30-6-2005، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 2018\3\3، الساعة 9:29 صباحاً.

³ كما نصت المادة (75) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "للعامل الحق في إجازة ثقافية عمالية مدفوعة الأجر، مدتها أسبوع في السنة الواحدة، وتنظم بقرار من الوزير".

⁴ كما نصت المادة (77) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "يستحق العامل الذي أمضى خمس سنوات في المنشأة إجازة مدفوعة الأجر لا تقل عن أسبوعين لأداء فريضة الحج".

⁵ المادة (120) قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12.

ومما سبق، يتضح توجه المشرع إلى حماية العامل أثناء ممارسته العمل النقابي على اختلاف أدواره، وذلك حماية للحقوق الأساسية للمواطنين، وتحقيقاً لحقوق العمال في المطالبة وتنظيم شؤونهم في ظل العمل النقابي المنظم قانوناً، وحماية للعامل من تعسف أصحاب العمل، ونلاحظ أيضاً اشتراط المشرع الأردني والفلسطيني وجود اتفاق بين العامل وصاحب العمل على أخذ العامل إجازة للانخراط في العمل النقابي.

البند الثاني: إقدام العامل على طلب ممارسة نيابة تمثيلية عن العمال، أو كونه يمارس هذه النيابة حالياً أو مارسها في الماضي.

لم يعتبر المشرع الفلسطيني ممارسة العامل لنيابة تمثيلية عن العمال أو كونه يمارس هذه النيابة حالياً ومارسها في الماضي مبرراً كافياً ومشروعاً للإنتهاء، وهذا يوفر حماية كبيرة للقيادات النقابية وممثلي العمال¹، وهو كذلك ما نراه لدى المشرع المصري الذي وفر الحماية للعامل بموجب نص المادة 120 من قانون العمل المصري والذي نص على أن الإنتهاء يعتبر غير مشروع وغير مبرر للعامل الذي يسعى إلى "ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلى تمثيل العمال"²، إلا أننا نلاحظ أن المشرع الأردني قد أغفل هذه الصفة، واكتفى بالإشارة إلى العمل النقابي في المادة 3/27 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م.

البند الثالث: إقدام العامل على رفع قضية أو مشاركته في إجراءات ضد صاحب العمل بادعاء خرق القانون، وكذلك تقديمه لشكوى أمام الهيئات الإدارية المختصة.

لتشجيع العامل على مواجهة صاحب العمل في حالة خرقه للقانون، ولحمايته من تعسف صاحب العمل، حظر المشرع الفلسطيني أصحاب العمل من إنهاء عقد العمل لمجرد قيام العامل برفع قضية ضد صاحب العمل، أو مشاركته في إجراءات قانونية بسبب مخالفة صاحب العمل للقانون أو بسبب تقديم العامل شكوى ضد صاحب العمل أمام الهيئات الإدارية المختصة بموجب ما جاء في نص المادة 3/39 من قانون العمل الفلسطيني³، إذ أن العامل يستخدم حقاً منحه إياه القانون⁴.

¹ عرفات، حسام توفيق: مرجع سابق، ص352.

² المادة (120) قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12.

³ نصت المادة 3/39 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 أنه "لا يمكن اعتبار الحالات التالية بوجه الخصوص من الأسباب الحقيقية التي تبرر إنهاء العمل من قبل صاحب العمل...3- إقدام العامل على رفع قضية أو مشاركته في إجراءات ضد صاحب العمل بادعاء خرق القانون، وكذلك تقديمه لشكوى أمام الهيئات الإدارية المختصة".

⁴ عرفات، حسام توفيق: مرجع سابق، ص352.

وهو ما ذهب إلى المشرع المصري في نص الفقرة د من المادة 120 من قانون العمل المصري والتي حظرت إنهاء عقد عمل العامل أو إشعاره بانتهاء العقد إذا لجأ العامل إلى "تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل"¹، في حين لم يتطرق المشرع الأردني إلى ذلك، وهذا بدوره يترك العامل في مهب تعسف صاحب العمل الذي يمكن أن يستخدم التهديد بالفصل من العمل في حالة تقديم دعوى أو شكوى، وفي غبن للعامل وحرمان لحقوقه.

كما هو واضح، اعتبرت المادة (39) من قانون العمل الفلسطيني، أن إنهاء عقد العامل بسبب نشاطه النقابي أو تصديه لتمثيل العمال في نقابة ما، أو بسبب مقاضاته لصاحب العمل بسبب خرقه للقانون، يعد إنهاء تعسفياً للعقد، يستحق العامل تعويضاً عنه، وقد أكدت محكمة النقض الفلسطينية ذلك، وقضت بأن "فصل العامل سداً لأحد الأسباب الواردة في المادة 39 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000م، يعتبر فصلاً تعسفياً... هذه الأسباب وردة على سبيل الحصر"².

لا توافق الباحثة على اعتبار هذه الحالات قد وردت على سبيل الحصر، إذ أن هناك حالات أخرى تعتبر من حالات الفصل التعسفي وردت في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، كالحالات الواردة في المواد (42) و(5\35)، و(5\103) من القانون، ويعد إنهاء عقد العمل بسبب استعمال العامل لحريته النقابية، أو رأيه السياسي أو عقيدته الدينية، من أخطر صور التعسف التي توضح انحراف صاحب العمل بحق الإنهاء عن غايته، فالحرية الفكر والعقيدة والحريّة النقابية، هي حقوق أساسية كفلها الدستور للجماعة السياسية³.

وبمراجعة نصوص قوانين العمل الفلسطينية والمصرية والأردنية، يتضح أن الشارع الأردني قد أضاف حالات أخرى يُحظر فيها على صاحب العمل إنهاء عقد العمل أو فصل العامل، ولم يتطرق إليها المشرع الفلسطيني وهذه الحالات هي إنهاء عقد عمل المرأة الحامل بدءاً من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة⁴، فيما أشار المشرع المصري إلى منع إنهاء عقد عمل المرأة العاملة الحامل، ولم يحدد مدة الحمل الذي يحظر خلاله إنهاء عملها⁵، وكذلك العامل المكلف

¹ المادة (120) قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12.

² فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2015\835)، صادر بتاريخ 20-4-2015، غير منشور.

³ عرفات، حسام توفيق: مرجع سابق، ص 351.

⁴ انظر نص المادة (1/27) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996م.

⁵ انظر نص المادة (1/120) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

بخدمة العمل أو الخدمة الاحتياطية¹. كما وأضاف المشرع المصري بدوره حالات أخرى خلا منها قانون العمل الفلسطيني وقانون العمل الأردني وهذه الحالات هي فصل العامل بسبب لونه أو جنسه أو حالته الاجتماعية أو دينه أو رأيه السياسي وكذلك حجز مستحقات للعامل تحت يد صاحب العمل واستخدام العامل لحقه في الإجازات².

يتجلى مما سبق، انه لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل غير محدد المدة إلا في حدود نصوص المواد، أو ثبوت عدم كفاءة العامل من خلال الاستناد إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بإخلال العامل بالتزام من التزاماته الجوهرية أو كفاءته.

الفرع الثاني

صور الإنهاء المشروع للعقد

يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل غير محدد المدة مستندا إلى مبرر مشروع إذا كان من أنهى العقد يستند إلى سبب مشروع ولا يقصد إيقاع الضرر بالطرف الآخر في العقد، وبمعنى آخر، ألا يكون متعسفا في استعمال حقه، فسوف نبين صور الإنهاء المشروع لعقد العمل غير محدد المدة من خلال البنود التالية:

البند الأول: إنهاء عقد العمل لأسباب مرضية

يعد مرض العامل الذي يعوقه كلياً عن أداء عمله سبباً مشروعاً لقيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، وعلى صاحب العمل إخطار العامل برغبته في إنهاء العقد قبل أن يستنفذ العامل إجازاته³، وفي حالة المرض الذي يعجز العامل عن أداء عمله بشكل جزئي، فلا تنتهي خدمة هذا العامل إلا إذا ثبت أنه لا يوجد لدى صاحب العمل عملاً يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض، وهو ما أكدته المشرع الفلسطيني، حيث نص على أنه "ينتهي عقد العمل الفردي ... بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر بناء على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية ووضعه الصحي الجديد"⁴.

¹ انظر نص المادة (2/27) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996م.

² انظر نص المادة (120/أ، هـ) ومن قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

³ د. خليفة، عبد العزيز عبد المنعم: مرجع سابق، ص 174.

⁴ المادة (5/35) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

أما المشرع الأردني فقد نص على أنه " ينتهي عقد العمل ... إذا توفي العامل أو أقعده مرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي¹، ونص المشرع المصري على أنه " ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزا كلياً أيا كان سبب هذا العجز فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض، وبثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام التأمين الاجتماعي، وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي²."

يتجلى مما سبق، أن قانون العمل الفلسطيني حدد مدة المرض أو العجز بأن تزيد عن ستة أشهر، في حين أن المشرع المصري لم يحدد مدة العجز إنما اشترط أن يكون العجز كلياً وجزئياً في حال عدم وجود مركز شاغل يلائم عجزه ومرضه، أما المشرع الأردني لم يحدد طبيعة العجز أو مدته.

ترى الباحثة أنه من الأجدر إتباع رأي المشرع الفلسطيني لكونه أدق في التعبير، فإن كان العجز كلياً أو جزئياً لمدة تزيد عن ستة أشهر مع عدم وجود مركز شاغل يلائم وضعه الصحي الجديد، يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل.

البند الثاني: إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية

قد يضطر صاحب المنشأة إلى إغلاقها كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم المنشأة أو نشاطها وذلك نتيجة ظروف اقتصادية، مما يجيز لصاحب المنشأة الاستغناء عن كل أو بعض العاملين بها وذلك حسب الأحوال، وذلك من خلال إنهاء عقود عملهم، حيث يعتبر هذا الإنهاء مشروعاً إذا اقتضته مصلحة العمل، وأكد ذلك المشرع الفلسطيني، حيث نص على أنه "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار ومكافئة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك"³، على أن تقليص عدد العمال ليس مطلقاً، وإنما مقيداً باستحالة استمرار المؤسسة في عملها دون اتخاذ هذا الإجراء⁴.

¹ المادة (21ج) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.

² المادة (124) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12.

³ المادة (41) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁴ قررت محكمة النقض الفلسطينية، المنعقدة في رام الله، في الدعوى الحقوقية رقم (92\2008)، والصادر بتاريخ 29-6-2008 على أنه "تقليص عدد العمل استناداً للمادة 41 من قانون العمل لسنة 2000 ليس مطلقاً وإنما مقيد باستحالة استمرار المؤسسة في عملها دون اتخاذ هذا الإجراء".

ويمكن تعريف إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية بأنه تلك القواعد والإجراءات الشكلية والموضوعية التي يتوجب على صاحب العمل القيام بها لتخفيف عدد العاملين في منشأته أو شركته¹، ومن ذلك تغيير خط الإنتاج في منشأة ما والذي اعتبره المشرع الأردني في المادة 31 من قانون العمل سبباً مشروعاً لإنهاء عقد عمل العامل²، فتطوير خط الإنتاج إلى آخر أكثر تقدماً لا يملك العامل دراية بالعمل به ويصعب عليه تعلم تشغيله، يعطي صاحب العمل مبرراً لفصل العامل ولا يحق لهذا العامل المطالبة بالتعويض أو التقدم بشكوى بدعوى الفصل التعسفي³.

وقد اشترط المشرع لإنهاء عقد العمل في هذه الحالة أن يتم إشعار وزارة العمل بالإنهاء، مع إلزام صاحب العمل ببيان الأسباب الفنية أو الاقتصادية الداعية للإنهاء، وذلك كي تتمكن وزارة العمل من مراقبة سلوك صاحب العمل، بالإضافة إلى معرفة مدى جدية وصحة الأسباب الداعية للإنهاء، أي أن توجيه الإشعار لإنهاء عقد العمل يجب أن يكون مبرراً وإلا اعتبر تعسفياً⁴، كما ويستحق العامل بدل إشعار بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة وهي عبارة عن اجر شهر عن كل سنة أمضاها في العمل⁵، حيث قضت محكمة النقض الفلسطينية أنه "لإنهاء عقد العمل بسبب خسارة لحقت بالمنشأة وفقاً للمادة 41 من قانون العمل، إبلاغ وزارة العمل للتحقق من جدية السبب الذي يدعيه صاحب العمل لإنهاء عقد العمل، ذلك أن وزارة العمل هي المختصة بمتابعة تطبيق تشريعات العمل"⁶، كما أن المحكمة تقع عليها مسؤولية مراقبة مدى تحقق الأسباب المبررة لإنهاء العقد، كون إرسال الإشعار لا يعد بذاته مبرراً للإنهاء، بالإضافة إلى التأكد من مدى جدية الأسباب التي يستند إليها صاحب العمل لإنهاء العقد، وفي هذا الصدد قضت محكمة النقض الموقرة بأنه:

"وفي الموضوع وعن السبب الأول ... وحاصلة النعي على الحكم الطعين الخطأ في تطبيق القانون بالحكم للمدعي ببدل فصل تعسفي والخطأ في تفسير نص المادة 41 من قانون العمل لثبوت خسارة مالية لدى المدعي عليها، ولما كانت محكمة الاستئناف إذ قضت بتأييد حكم محكمة البداية

¹ الذنبيات، أسيد: الرقابة القضائية على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية في القانون الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مج 8، ع 3، 2016، ص 147.

² نصت المادة 31/أ من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 2000 أنه "إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج آخر أو التوقف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها، فعليه تبليغ الوزير خطياً معزواً بالأسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص".
³ مساعدة، أيمن: الحماية القانونية للعامل في إنهاء الاستخدام: اتجاه نحو تعديل أحكام إنهاء عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، دراسات-علوم الشريعة والقانون، مج 34، ع 2، 286.

⁴ موسى، موسى: دور: "إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية"، (رسالة ماجستير)، الجامعة العربية الأمريكية، كلية الدراسات العليا، جنين، فلسطين، 2013.

⁵ د. منصور، حسين محمد: مرجع سابق، ص 221.

⁶ فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (423\2009)، صادر بتاريخ 31-5-2015، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 27\1\2019، الساعة 4:15 مساءً.

قد حملت حكمها على ذات الأسباب التي حملت محكمة البداية حكمها عليها، باعتبار أن البيئة المقدمة تفيد بأن المدعي كان يشغل منصب مدير الموارد البشرية، فيما جرى نقله إلى وظيفة مستحدثة غير مصنفة وتحت التأسيس مدير دائرة الفرع، ومن ثم وبعد سبعة أشهر جرى الاستغناء عن خدماته، وإلغاء الوظيفة المستحدثة وأنه عند نقله لتلك الوظيفة لم يعط الإمكانات الكافية للإدارة وأنه وقبل نقله إلى وظيفته الأولى تم تعيين الموظفة...، هذا فضلا عن أن المدعي عليها تناقضت فيما ساقته من أسباب لتبرير فصله، وحيث أن هذا الذي خلصت إليه محكمة البداية في حكمها، وأيدته محكمة الاستئناف له أصل ثابت في الأوراق انه مستخلص استخلاصا سائغا بحيث يقوى على إثبات أن فصل المدعي عن عمله كان فصلا تعسفيا، وحيث أن الأمر كذلك فإن ما تنعاه المدعية في طعنها يغزو غير وارد وفي غير محله...¹، إلا أن المحكمة تراجعت، واعتبرت في حكم لها بأن إرسال الإشعار إلى وزارة العمل هو إجراء شكلي، يقصد به العلم فقط، وجاء في هذا الحكم "لم يثبت أن الطاعنة (رب العمل) قامت بإشعار وزارة العمل، وإن كان الإشعار هو للعمل فقط، لذلك فإن هذا السبب مستوجب الرد"².

هذا التراجع منتقد، لأنه بمجرد تمسك صاحب العمل باعتبار الإشعار شكلي، يدفعه لفصل العديد من العمال تحت ذريعة توافر أسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد من العمال، فمن واجب صاحب العمل أن يمنح العامل تصريح للعمل، فإن إخلال صاحب العمل بهذا الواجب يعتبر من الأسباب الفنية التي تجيز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار ومكافأة نهاية الخدمة³.

بالنظر في نص المادة 41 من قانون العمل الفلسطيني تبين أن رقابة وزارة العمل شكلية وغير فعالة، حيث اكتفت بقيام صاحب العمل بإرسال إشعار لوزارة العمل دون أن يمنح للوزارة الحق في وقف أو إلغاء قرارات صاحب العمل لحين التحقق من صحة ادعاءات صاحب العمل⁴ بعكس المشرع الأردني الذي ألزم وزارة العمل بالبحث في مدى سلامة إجراءات صاحب العمل وحقه في

¹ فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2010\511)، صادر بتاريخ 11-1-2011، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 2018\6\27، الساعة 4:20 مساء.

² فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2014\740)، صادر بتاريخ 6-9-2015، غير منشور.

³ نصت محكمة النقض الفلسطينية في حكمها رقم (2008\280) والصادر بتاريخ 2-6-2009، مجلة الوقائع الفلسطينية، على أنه "الحصول على تصريح للعمل هو واجب رب العمل وليس العامل، وعدم تمكين صاحب العمل من الحصول على هذا التصريح يعني إنهاء العقد العمل لسبب يعود إلى رب العمل وليس للعامل، ويدخل في الأسباب الفنية التي تجيز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار ومكافأة نهاية الخدمة".

⁴ د. منصور، حسين محمد: مرجع سابق، ص 222 و223.

إنهاء عقود العمل¹، مما يشكل ستارا قد يأخذ به صاحب العمل من أجل التحلل من التزاماته القانونية دون مراقبة²، واقتصر قانون العمل الفلسطيني على تبليغ الوزارة بالإنهاء حتى يكون قانونيا، دون ذكر أسماء الأشخاص أو التحقق من الأسباب الاقتصادية أو الفنية الداعية للإنهاء³.

ترى الباحثة، أن الإشعار الموجه لوزارة العمل يجب أن يكون بأسماء الأشخاص المراد إنهاء عملهم بالإضافة إلى بيان الظروف الاقتصادية والفنية التي أدت للإنهاء، ويختص القضاء المدني في النظر في دعاوى إنهاء عقود العمال لأسباب فنية بحسب النقص المدني رقم 2004/182 قرار رقم 207 الصادر بتاريخ 2005/1/29 وكذلك النقص المدني إجراء رقم 2004/181 قرار رقم 191 مجلس القضاء الأعلى، وأيضاً، لأن العامل ليس موظفاً إدارياً، فلا يحق للقضاء الإداري النظر في قضايا إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو اقتصادية.

بالإضافة إلى ذلك، فإن اندماج الشركات لا يعد مبرراً لإنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية، وحتى إذا تم إجراء تعديل هيكلي للمؤسسة، وفي حال عدم وجود أسباب اقتصادية أو فنية لا يعد إعادة الهيكلة سبباً لإنهاء عقد العمل⁴، ولكي يعتبر إعادة الهيكلة سبباً اقتصادياً للتسريح يجب أن يترك أثره على الوظيفة وعلى عقد العمل، وإن لم تكن إعادة الهيكلة مرتبطة بصعوبات اقتصادية أو تحولات تقنية فإنها لا تشكل سبباً اقتصادياً إلا إذا تقرررت لحماية القدرة التنافسية لقطاع النشاط أو لحماية القدرة التنافسية للمؤسسة⁵، فيختص قاضي الموضوع بالتحقق من حقيقة وجدية السبب الاقتصادي والفني في النزاع المعروض عليه، وعلى القاضي البحث إذا كان هناك سبب آخر أدى إلى إنهاء عقد العمل، فقاضي الموضوع يبحث في الأسباب الفنية أو الاقتصادية التي حملته على إنهاء بعض عقود العمل، فلا بد أن يكون سبب الإنهاء قائم حتى يعتبر الإنهاء حقيقياً وجدياً، بالإضافة إلى تأكد قاضي الموضوع من أنه تم الاستغناء بالفعل عن الوظيفة ولم يتم تعيين شخص آخر بها⁶.

¹ نصت المادة 31 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 أنه يتوجب أن "..... ب-يشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة للتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها بشأنها إلى الوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ. ج-يصدر الوزير قراره بشأن التوصية، خلال سبعة أيام من تاريخ رفعها بالموافقة على إجراءات صاحب العمل أو إعادة النظر فيها.

² موسى، موسى قدورة: مرجع سابق، ص 32.

³ المرجع السابق، ص 41.

⁴ المرجع السابق، ص 42.

⁵ بقعة، عبد الحفيظ: حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية: دراسة مقارنة، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، ع 1، 2012، ص 519.

⁶ موسى، موسى قدورة: مرجع سابق، ص 50.

بالنسبة للمشرع الأردني فقد نص على أنه "أ-إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائيا عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها، فعليه تبليغ الوزير خطيا معززا بالأسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص. ب-يشكل الوزير لجنة أطراف الإنتاج الثلاثة للتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل وتقديم توصيات بشأنها إلى الوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوما من تاريخ تقديم التبليغ. ج-يصدر الوزير قراره بشأن التوصية، خلال سبعة أيام من تاريخ رفعها بالموافقة على إجراءات صاحب العمل أو إعادة النظر فيها. د-لأي متضرر من قرار الوزير الذي يصدر بمقتضى الفقرة (ج) من هذه المادة أن يتقدم خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه هذا القرار بالطعن فيه لدى محكمة الاستئناف المختصة التي تنظر في الطعن تدقيقا وتصدر قرارها فيه في مدة أقصاها شهر من تاريخ تسجيل الطعن في قلم المحكمة. ه-يتمتع العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقا للفقرة (أ، ب) من هذه المادة بالعودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل. و-يحق للعامل الذي علق عقد عمله وفقا للفقرة (أ) من هذه المادة أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة"¹.

اشتراط المشرع الأردني تبليغ الوزارة قبل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة وذلك لأسباب اقتصادية أو فنية، على أن تشكل لجنة للتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل قبل صدور الموافقة، كما ومنح أي متضرر من قرار الوزير الطعن لدى محكمة الاستئناف المختصة خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه القرار، كما ومن حق العامل العودة للعمل خلال سنة من تركه للعمل إذا عاد العمل لطبيعته.

أما بالنسبة للمشرع المصري، فقد أشار إلى أنه في حال اضطر صاحب المنشأة إلى إغلاقها كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم المنشأة وذلك لظروف اقتصادية، فإن ذلك يجيز له الاستغناء عن بعض أو كل العاملين بها حسب الأحوال، إلا أن الإنهاء في هذه الحالات يستوجب أن يتقدم صاحب الشأن بطلب إلى لجنة تشكل لهذا الغرض متضمناً أعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم، وخلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إلى اللجنة تصدر قراراً مسبباً بقبول طلب

¹ المادة(31) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.

صاحب الشأن أو رفضه، وإذا صدر القرار بقبول الطلب وجب اشتماله على بيان تاريخ تنفيذه¹، ولصاحب الشأن حق التظلم من قرار تلك اللجنة أمام اللجنة المركزية للتظلمات، والتي يتعين عليها البت في التظلم خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ ورود الطلب إليها²، ويترتب على مخالفة صاحب العمل بذلك غرامة مالية لا تقل عن ألف جنيه ولا تتجاوز ألفي جنيه، وتتعد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة، مع مضاعفتها في حالة العود³.

المبحث الثاني

حالات الإنهاء المشروع للعقد ومعيار الإنهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدة

حرص المشرع الفلسطيني على وضع حالات معينة تبيح الإنهاء، حيث يجوز للعامل وصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة بإشعار أو بدونه هذا كله يكون ضمن ضوابط معينة تطرق لها أيضاً كل من قانون العمل الأردني والمصري.

سوف يتم التطرق إلى حالات الإنهاء المشروع للعقد بالإرادة المنفردة من خلال هذا المبحث، بالإضافة إلى معيار الإنهاء غير المشروع للعقد ونتائج الإنهاء غير المشروع للعقد، وذلك من خلال المطلبين التاليين.

المطلب الأول

حالات الإنهاء المشروع للعقد بالإرادة المنفردة

يحق لكل من العامل وصاحب العمل إنهاء العقد بالإرادة المنفردة بشرط عدم إساءة استعمال الحق في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، ويجب أيضاً أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف

¹ نصت المادة (196) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12، على أنه "يكون لصاحب العمل، لضروريات اقتصادية، حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض، ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وأعداد فئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم، وعلى اللجنة أن تصدر قرارها مسبباً خلال ثلاثين يوماً على الأكثر من تاريخ تقديم الطلب إليها فإذا كان القرار صادر بالقبول الطلب وجب أن يشتمل على بيان تاريخ تنفيذه ...".

² نصت المادة (196) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12، على أنه "... ولصاحب الشأن أن يظلم من هذا القرار أمام لجنة أخرى تشكل لهذا الغرض، ويترتب على التظلم من القرار الصادر بقبول الطلب وقف تنفيذه...".

³ نصت المادة (254) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12، على أنه "يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة الذي يخالف حكم المادة (196) من هذا القانون بغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تتجاوز ألفي جنيه، وتتعدد الغرامة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم الجريمة وتضاعف الغرامة في حالة العود".

العمل، من خلال هذا المطلب سوف يتم التطرق إلى الحالات الخاصة بالعمال وصاحب العمل في إنهاء عقد العمل دون إشعار، وذلك من خلال الفرعين التاليين.

الفرع الأول

الحالات الخاصة بالعمال في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة

حدد المشرع الفلسطيني حالات معينة يجوز للعمال فيها ترك العمل وذلك بعد إشعار صاحب العمل، مع بقاء العامل محتفظ بمكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق أخرى، وقد حددت المادة (42) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 هذه الحالات بما يلي:

الحالة الأولى: تشغيل العامل في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بينا عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل غير محدد المدة، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ولمدة مؤقتة منعا لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة¹.

تري الباحثة، أن تحديد نوع العمل وطبيعته من الشروط المهمة في عقد العمل التي يجب أن يلتزم بها كل من طرفيه، وإذا اضطر صاحب العمل إلى نقل العامل إلى عمل آخر، فلا بد ألا يختلف هذا العمل اختلافاً بينا عن العمل الذي عين في عقد العمل غير محدد المدة، فمثلاً إذا كان العمل محل العقد هو برمجة الكمبيوتر، فإن نقل العامل إلى سكرتير يعتبر مخالفة لعقد العمل غير محدد المدة لأنه يختلف اختلافاً بينا عن العمل محل العقد.

يجوز للعمال إنهاء العقد من طرف واحد إذا قام صاحب العمل بتشغيل العامل بعمل يختلف اختلافاً بينا، دون وجود ضرورة أو قوة القاهرة، وفي حال كان تغيير عمل العامل ينطوي على تعسف، استحق العامل تعويضاً عن الفصل التعسفي²، فالاستثناء الوارد في نص المادة (1/42-أ) هي في حالة وجود ضرورة أو قوة القاهرة وذلك لمدة مؤقتة.

¹ نصت المادة (1/42) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "يجوز للعمال ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق، وذلك في الحالات الآتية تشغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بينا عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك ولمدة مؤقتة منعا لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة"؛ كما ونصت المادة (17) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على أنه "لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بينا عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود الظروف الذي اقتضى هذا العمل".

² المادة (47) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية الأخرى، يستحق العامل تعويضاً عن فصله تعسفياً مقداره اجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل على ألا يتجاوز التعويض أجره عن مدة سنتين".

فقد ورد في نص المادة أنه يلزم العامل بإرسال إشعار لصاحب العمل بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، وإذا لم يقدّم بذلك يعد موافقة ضمنية منه على العمل الجديد، مع أنه كان من الأجدر أن يلزم صاحب العمل بإشعار العامل بأنه سيقوم بتشغيله بعمل مختلف حتى لا يفاجأ العامل بالإنهاء¹.

نصت مجلة الأحكام العدلية أنه "لا ينسب لساكت قول لكن السكوت في معرض الحاجة بيان"²، فالأصل أن لا يعتبر السكوت قبولا وموافقة، لكن هناك استثناء على الأصل يستدل من الشق الثاني من نص المادة، وكذلك المادة (2\95) من القانون المدني الأردني حيث نصت على "... ويعتبر السكوت قبولا بوجه خاص إذا كان هناك تعامل سابق بين المتعاقدين واتصل بالإيجاب بهذا التعامل أو إذا تمخض الإيجاب لمنفعة من وجه إليه"³، وهذا ما اخذ به أيضا المشرع المصري⁴.

أما بالنسبة للمشرع الأردني فقد منح العامل الحق في ترك العمل مع احتفاظه بكافة حقوقه عند تشغيله من قبل صاحب العمل بعمل يختلف في نوعه اختلافا بينا عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل، على أن ترك العامل للعمل يكون دون إشعار⁵، على عكس المشرع الفلسطيني الذي ألزم العامل بإخطار صاحب العمل قبل الترك.

الحالة الثانية: تشغيل العامل بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته⁶.

أجاز المشرع الفلسطيني للعامل ترك العمل بشرط إشعار صاحب العمل في حال قيام صاحب العمل بتشغيله في مكان يستلزم تغيير مكان إقامة العامل، كما وأضاف المشرع الأردني على أنه يحق للعامل ترك العمل وبدون إشعار في حال تشغيله بعمل يؤدي إلى تغيير مكان إقامته

1 د. نصره، احمد سليم: مرجع سابق، ص 225.

2 المادة (67) من مجلة الأحكام العدلية.

3 القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976.

4 نصت المادة (2\98) من القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 على أنه "... ويعتبر السكوت عن الرد قبولا، إذا كان هناك تعامل سبق بين المتعاقدين واتصل بالإيجاب بهذا التعامل، أو إذا تمخض إيجاب لمنفعة من وجه إليه".

5 نصت المادة (1-29) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على أنه "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر ... عند استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافا بينا عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون"؛ أما قانون العمل المصري فقد نصت المادة (76) على أنه "لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج على الشروط المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو اتفاقية العمل الجماعي، أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك بصفة مؤقتة وله أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافا جوهريا بشرط عدم المساس بحقوق العامل".

6 نصت المادة (1\42-ب) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته".

بشكل دائم، مع وجود استثناء على ذلك في حال وجود نص في عقد العمل غير محدد المدة على جواز تشغيله في عمل يؤدي إلى تغيير مكان إقامته بشكل دائم¹.

فالعامل حين يتعاقد مع صاحب العمل يأخذ بالاعتبار موقع العمل، نظرا لارتباط العامل الكبير بأسرته وبمحل إقامته، وإذا كانت ظروف العمل تقتضي انتقال العامل إلى مكان بعيد عن محل إقامته أو نقل محل الإقامة إلى مدينة أخرى، عندها يجب على صاحب العمل الاتفاق مع العامل على ذلك، وبدون ذلك في عقد العمل غير محدد المدة، وبدون ذلك يكون من حق العامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بجميع الحقوق بموجب قانون العمل والعقد².

وفي حال وجود نص في عقد العمل يتيح لصاحب العمل تغيير مكان العمل، عندها لا يجوز للعامل ترك العمل ويبقى ملتزما بتأديته، وفي حال رفض العامل العمل في المكان المتفق عليه بموجب نص في العقد عندها يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة ولا يعتبر ذلك فصلا تعسفيا وإنما يكون مبررا³.

الحالة الثالثة: الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية، أن استمرار العامل في عمله يشكل خطرا على حياته⁴.

اشتراط قانون العمل الفلسطيني على العامل إرسال إشعار الإنهاء في حال الثبوت بتقرير طبي صادر عن لجنة طبية رسمية تابعة لوزارة الصحة، لكنه من الأجدر إعفاء العامل من إرسال الإشعار وذلك بهدف المحافظة على صحة العامل، فيكفي قيام العامل بإبلاغ صاحب العمل بعدم

¹ نصت المادة (29) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على أنه "أ- يحق للعامل إن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات كعطل وضرر ... 2- عند استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص العقد على جواز ذلك؛ كما وجاء في نص المادة (18) من القانون نفسه على أنه " لا يلزم العامل بالعمل في مكان غير المكان المخصص لعمله إذا أدى ذلك إلى تغيير مكان إقامته وذلك ما لم يرد نص صريح يجيز ذلك في عقد العمل؛" إلا أنه لم يرد في قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12، أي نص بخصوص ذلك.

² د. بكرم، عبد الواحد: قانون العمل - في القانون الأردني، ط عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1998، ص 192.

³ د. نصره، احمد سليم: مرجع سابق، ص 225.

⁴ نصت المادة (142-ج) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه " يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق، وذلك في الحالات الآتية ... الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية أن استمراره في عمله يشكل خطرا على حياته".

استمراره في العمل¹، أما بالنسبة للمشرع الأردني، أجاز للعامل أن يترك العمل بدون إشعار في حال ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته².

ترى الباحثة أنه يفترض أن يكون هذا المرض مرضاً خطيراً أو فجائياً بحيث لا يستطيع العامل معه إشعار صاحب العمل برغبته في إنهاء العقد والانتظار حتى انتهاء مدة الإشعار لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، وينبغي أن يكون التقرير صادراً عن مرجع طبي.

الحالة الرابعة: إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله على العامل في أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير³.

اشتراط المشرع الفلسطيني أن يقوم العامل بإرسال إشعار لصاحب العمل قبل الإنهاء في حال اعتدائه أو اعتداء من يمثله أو وقع من قبل أي شخص آخر يمثل صاحب العمل، أما إذا كان الاعتداء مبيتاً ويقصد منه إجبار العامل على ترك عمله، يعد الفعل فصلاً تعسفياً يستلزم تعويض العامل عنه⁴، كما أن "مسألة ترك العامل للعمل بسبب قيام مراقب العمل بضربه مسألة واقع تتعلق بوزن البيئة"⁵، في حين أجاز المشرع الأردني للعامل ترك العمل دون إشعار في حال اعتداء صاحب العمل أو من يمثله عليه أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه⁶، فاعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل خارج أوقات العمل أو لسبب لا يتعلق بالعمل أو اعتداء أحد العمال أو بعضهم بالضرب أو بالتحقير لا يجيز للعامل إنهاء العقد حتى لو كان الاعتداء بالضرب أو التحقير أثناء العمل أو بسببه، فالمشرع

1 د. نصره، احمد سليم: مرجع سابق، ص 226.

2 نصت المادة (29أ-5) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على أنه "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في حال ... إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته ...؛ إلا أنه لم يرد في قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12، أي نص بخصوص ذلك.

3 نصت المادة (42د-1) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق، وذلك في الحالات الآتية ... اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير".

4 د. نصره، احمد سليم: مرجع سابق، ص 227.

5 فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2009\369)، صادر بتاريخ 2-10-2010، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 2018\2\27، الساعة 8: 3 صباحاً.

6 نصت المادة (29أ-6) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على أنه "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في حال ... إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول"، كما نصت المادة (121) قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 "للعامل إنهاء العقد ... إذا وقع على العامل أو أحد ذوي اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله ...".

اشتراط أن يكون الاعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله فقط¹، أي أن العلاقة السببية بين العامل وصاحب العمل أساسها العمل.

الحالة الخامسة: عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل رغم مطالبته بها كتابياً².

اشتراط المشرع الفلسطيني أن يقوم العامل بإرسال إشعار لصاحب العمل قبل الإنهاء في حال عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته العقدية أو المنصوص عليها في قانون العمل رغم قيام العامل بمطالبته بها كتابة، مع بقاء العامل محتفظاً بحقه في التعويض عن العطل والضرر الذي أصابه نتيجة الإخلال³، فالتعويض يكون على أساس المسؤولية العقدية بمجرد توافر علاقة سببية بين الخطأ والضرر⁴.

أما بالنسبة للمشرع الأردني، فقد أوضح انه للعامل أن يترك العمل دون إشعار في حال تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام قانون العمل أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في وزارة العمل تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام⁵، كما أن المشرع المصري منح العامل الحق في إنهاء العقد في حال أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل، دون أن يحدد ضرورة إرسال الإخطار قبل قيام العامل بالإنهاء⁶.

الحالة السادسة: تخفيض أجر العامل⁷.

¹ د. كرم، عبد الواحد: مرجع سابق، ص 194.
² نصت المادة (142-ث) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على انه "يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق، وذلك في الحالات الآتية ... عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل رغم مطالبته بها كتابياً".

³ د. نصره، احمد سليم: مرجع سابق، ص 228 و 229.

⁴ المرجع السابق، ص 235.

⁵ نصت المادة (29-أ-7) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على انه "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في حال ... إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام".

⁶ نصت المادة (121) قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع على العامل أو أحد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع".

⁷ نصت المادة (29-أ-4) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على انه "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في حال ... تخفيض أجره، على أن تراعى أحكام المادة (14) من هذا القانون؛" كما نصت المادة (121) قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 للعامل إنهاء العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزام من التزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة...".

لم يتطرق قانون العمل الفلسطيني لحق العامل في إنهاء عقد العمل نتيجة تخفيض أجره إلا أن محكمة النقض الفلسطينية اعتبرت أن سكوت العامل على تخفيض أجره وتقاضيه راتبه المخفض لمدة من الزمن، قبولاً من جانبه بهذا التغيير، ولا يحق له المطالبة بالفروقات في الأجر بعد ذلك¹، ذلك أن الأجر ركن جوهري من أركان عقد العمل، فهو عبارة عن المقابل الذي يلتزم به صاحب العمل مقابل النشاط الفكري أو البدني الذي يقدمه العامل لمصلحة العمل، ففي حال امتنع صاحب العمل عن أداء أجر العامل أو خفض أجره فإن للعامل إنهاء عقد العمل دون إشعار مع احتفاظه بجميع حقوقه القانونية².

هذا ما جاء في قانون العمل الأردني والذي نص أيضاً أنه "إذا أصيب عامل إصابة عمل نتج عنها عجز دائم جزئي لا يمنعه من أداء عمل غير عمله الذي كان يقوم به وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر يناسب حالته إذا وجد مثل هذا العمل و بالأجر المخصص لذلك، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لإصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة"³، فالمشرع الأردني قد استثنى حالة إصابة العامل بعجز دائم جزئي ناتج عن إصابة عمل لا يمنعه من أداء عمل غير العمل الذي يقوم به بمقتضى العقد، حيث يلزم صاحب العمل هنا بتشغيل العامل بعمل آخر يناسب حالته، وذلك بما يتناسب مع الأجر المخصص لذلك العمل، على أن تحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لإصابته على أساس أجره الأخير قبل الإصابة، أي أن حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة أو راتب الضمان الاجتماعي لا يحسب على أساس أجر العامل في عمله الجديد بل على أساس أجره السابق قبل الإصابة.

الفرع الثاني

الحالات الخاصة بحق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة دون إشعار

نصت المادة (40) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة دون إشعار، وهذه الحالات هي:

¹ فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2004/181)، صادر بتاريخ 2004-12-21، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 2019\1\20، الساعة 6:15 مساءً.

² كرم، عبد الواحد: مرجع سابق، ص 192.

³ المادة (14) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996؛ إلا أنه لم يرد في قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12، أي نص بخصوص ذلك.

الحالة الأولى: انتحال العامل شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل¹.

هذه الحالة نصت عليها المادة 1\40 من قانون العمل الفلسطيني وهي تقابل المادة 28\1 من قانون العمل الأردني حيث نص على أنه " لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار ... إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الأضرار لغيره"²، حيث يلاحظ على ذلك ما يلي³:

1- أنه لا يطلب صدور حكم بالإدانة من المحكمة المختصة لكي يمارس صاحب العمل حقه بإنهاء عقد العمل وبدون إشعار.

2- يشترط أن تكون نية العامل من تقديم الوثائق المزورة أو انتحال الشخصية منصرفاً إلى جلب منفعة لنفسه أو إلحاق ضرر بغيره، ويكفي في ذلك توافر هذه النية دون تحقق النتيجة، لذا فإذا فعل العامل ذلك دون توافر هذه النية لديه فلا يكون من حق صاحب العمل أن ينهي عقد العمل.

3- يجب على صاحب العمل قبل أن ينهي عقد العمل غير محدد المدة أن يجري التحقيق اللازم في الموضوع وان يتاح للعامل فرصة سماع أقواله وإبداء دفوعاته قبل فرض العقوبة عليه، مع حق العامل في الاعتراض على عقوبة الإنهاء التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له⁴.

هذا ما أكدته أيضاً قانون العمل المصري "لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية: (1) إذا ثبت انتحال العامل لشخصيته غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة."⁵

¹ نصت المادة (1\40) على أنه " لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أياً من المخالفات التالية: 1. انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل ... "

² المادة (28\1) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.

³ د. أبو شنت، أحمد عبد الكريم: مرجع سابق، ص 273.

⁴ نصت المادة (84) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه " ... للعامل الحق في الاعتراض على أي إجراء تأديبي وغرامة تفرض عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تبليغه بذلك كتابياً؛ تقابله نص المادة (48) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 والتي نصت على أنه " ... أن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له ... "

⁵ المادة (69) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12.

الحالة الثانية: ارتكاب العامل خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل، شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه¹.

فالمشرع الفلسطيني اشترط لإنهاء عقد العمل أن يكون العامل قد ارتكب خطأ نجمت عنه خسارة جسيمة دون إلزام أن يكون هناك إهمال جسيم، أما إذا كان الخطأ لم يلحق ضرر بصاحب العمل أو حدثت خسارة يسيرة، فهنا لا يستطيع صاحب العمل إنهاء العقد دون إشعار العامل².

ويجب على صاحب العمل في حال وقوع خسارة جسيمة إبلاغ الجهة المختصة خلال 48 ساعة، تبدأ من وقت علم صاحب العمل بوقوع الخطأ، أما المشرع الأردني أعطى صاحب العمل الحق بفصل العامل بشرط إبلاغ الجهات المختصة وذلك خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه³، أما المشرع المصري اشترط أن يتم الإخطار خلال أربعة وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه⁴. ترى الباحثة، أن مدة إبلاغ الجهات المختصة خلال خمسة أيام هو الأنسب، كونه من الأفضل إعطاء مهلة تناسب صاحب العمل في جميع الظروف.

ولكي يثبت الخطأ على العامل يحتاج إلى إجراء تحقيق، فالتحقيق يتيح للعامل فرصة للدفاع عن نفسه ويمكن من خلاله أن يكشف أن مصدر الضرر الجسيم لم يكن لخطأ العامل وإنما لسبب آخر كعيب ذاتي في الآلات مثلاً⁵.

وبالنسبة للجهة الواجب إبلاغها، فإنها تختلف باختلاف الخطأ المنسوب للعامل، فإذا كان الخطأ يشكل جريمة فتكون الجهة المختصة النيابة العامة أو الشرطة، أما إذا كان الخطأ لا يشكل

¹ نصت المادة (2/40) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه " لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيا من المخالفات التالية: ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه ...".

² نصره، احمد سليم: مرجع سابق، ص 214.

³ نصت المادة (28/ج) من القانون الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على أنه " لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار ... إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه".

⁴ نصت المادة (69) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 " لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم ... (2) إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه".

⁵ د.أ. بو شنت، احمد عبد الكريم: مرجع سابق، ص 279.

جريمة فيتم التبليغ لوزارة العمل¹، وفي أي حالة، فإنه يتوجب على صاحب العمل إثبات تقصير العامل وإهماله، حتى يحق له إنهاء عقد العمل غير محدد المدة وبدون إشعار، فقد قضت محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم (2008\55) على أنه "... طالما لم يثبت أن تأخير تنفيذ المشروع كان بسبب إهمال وتقصير العامل الذي يعمل مهندسا ومستشارا للمشروع، فإن قيام رب العمل بفصله يعد فصلا تعسفيا"².

الحالة الثالثة: تكرار العامل مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل، أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال، رغم إنذاره بها حسب الأصول³.

اعتبرت محكمة النقض الفلسطينية أن "حصول المدعي (العامل) على عدة إنذارات بسبب مخالفة التعليمات، ومخالفة مواعيد الدوام الرسمي، واعتدائه لفظيا على المسؤولين بالإدارة، وتكرار مخالفة النظام الداخلي للبنك (صاحب العمل)، يجعل فصله مبررا وغير تعسفيا"⁴، فقد منح المشرع الفلسطيني صاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل بشرط أن يكون العامل قد ارتكب مخالفة للنظام الداخلي، وأنذر عليها حسب الأصول، فالمشرع الفلسطيني لم يبين شكل الإنذار وأيضا عدد مرات تكرار الإنذار.

أما المشرع الأردني فقد نص على أنه "لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار ... إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة مرتين"⁵، فاشتراط المشرع الأردني أن يتم الإنذار كتابة عند مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل، أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال، ثم إذا تمت مخالفة ثانية وأنذر عليها كتابة ففي الثالثة يحق لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار إلا أن المشرع المصري اشترط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر⁶، فقد أوجبت المادة

¹د. نصره، احمد سليم: مرجع سابق، ص 215.

² فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2008\55)، صادر بتاريخ 10-3-2009، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 2018\3\3، الساعة 12 مساء.

³ المادة (340) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه " لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيا من المخالفات التالية: تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول".

⁴فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2012\695)، صادر بتاريخ 6-4-2015، غير منشور.

⁵ المادة (28د) من القانون الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.

⁶ نصت المادة (69) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 " لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيما، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم ... (3) إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم

الأولى من لائحة الوقاية للعاملين من إخطار العمل وأمراض المهنة انه على صاحب العمل "إحاطة العامل قبل مزاولة مهنته وسبل الوقاية الواجب عليه اتخاذها مع مراعاة أن يعلق بمكان ظاهر تعليمات وإرشادات توضح فيها مخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها وفق الأنظمة والقرارات التي تصدر بهذا الشأن"¹، وفي حال مخالفة العامل للنظام الداخلي أو تعليمات السلامة والصحة المهنية، ولم يقم صاحب العمل بإرسال إنذار في المرة السابقة، فلا يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون إشعار².

الحالة الرابعة: تغيب العامل عن العمل دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد أُنذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى، أي في حالة الغياب لمدة سبعة أيام متتالية أو عشرة أيام في الحالة الثانية، أي في حالة الغياب لمدة خمسة عشر يوماً متقطعة³.

اشتراط المشرع الفلسطيني أن يقوم صاحب العمل بإنذار العامل كتابة خلال مدة ثلاثة أيام إذا كان التغيب متواصلاً، وفي حال التزام العامل بالعمل بعد إنذاره هنا لا يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون إشعار، وإذا كرر العامل غيابه مرات أخرى حتى تجاوز مجموع المدد المتقطعة عشرة أيام، وجب على صاحب العمل إنذار العامل فيما يتعلق بمجموع مدة الغياب المتقطعة، بالرغم من إنذاره بالسابق، فإذا تكرر الغياب حتى أصبح مجموع الأيام خمسة عشر يوماً، جاز لصاحب العمل إنهاء العقد بدون إشعار⁴.

أما بالنسبة للمشرع الأردني فقد نص على انه "لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار ... إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة"⁵، فاشتراط المشرع الأردني فصل العامل دون إشعار

إتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك".

¹ قرار مجلس الوزراء رقم 49 لسنة 2004، بلائحة الوقاية للعاملين من إخطار العمل وأمراض المهنة، متوافر على شبكة الانترنت على الرابط التالي <http://muqtafi.birzeit.edu/pg/getleg.asp?id=14693>.

² نصره، احمد سليم: مرجع سابق، ص 216 و 217.

³ المادة (4/40) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على انه " لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أياً من المخالفات التالية: تغيبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد انذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية".

⁴ نصره، احمد سليم: مرجع سابق، ص 217.

⁵ المادة (28هـ) من القانون الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.

بشرط أن يكون غيابه أكثر من عشر أيام متتالية أو أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، شريطة توجيه إنذار كتابي للعامل قبل فصله، فالمشرع المصري أيد ذلك بشرط إنذار العامل بعد غياب خمسة أيام في حال غيابه عشرة أيام متتالية و إنذاره بعد عشر أيام في حال تغيب أكثر من عشرين يوماً متقطعة¹.

ويشترط لإنهاء عقد العمل أن يكون تغيب العامل بعذر غير مقبول، فلا يملك صاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل إذا كان تغيب العامل بعذر مقبول كالمرض مثلاً، بالإضافة إلى ذلك فقد وضحت نصوص المواد إلى أن يكون مجموع الغياب المتقطع قد حصل خلال سنة واحدة.

الحالة الخامسة: عدم وفاء العامل بالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول².

يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد إذا أخل العامل بالتزاماته المترتبة عليه بموجب عقد العمل بشرط إنذار العامل قبل الإنهاء، وفي حال عدم وفاء العامل بالتزاماته بالرغم من إنذاره هنا يحق لصاحب العمل إنهاء العقد، وهو ما أكدته أيضاً المشرع الأردني حيث أجاز لصاحب العمل فصل العامل إذا لم يقم العامل بالوفاء بالتزامات المترتبة عليه بدون شرط توجيه الإشعار³، أما في حال رفض العامل القيام بأعمال لا تدخل في العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل، فلا يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد وإلا كان إنهاؤه تعسفياً⁴.

¹ نصت المادة (69) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 "لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم ... (4) إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي لخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية".

² نصت المادة (5\40) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيّاً من المخالفات التالية: عدم وفاء العامل بالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول".

³ نصت المادة (28\ب) من القانون الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على أنه "لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار ... إذا لم يقم العامل بالوفاء بالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل".

⁴ نصره، احمد سليم: مرجع سابق، ص 217.

الحالة السادسة: إفشاء العامل للأسرار الخاصة بالعمل، التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم¹.

اشتراط المشرع الفلسطيني حتى يحق لصاحب العمل إنهاء العقد أن يقوم العامل بإفشاء الأسرار الخاصة بالعمل، وان يترتب على إفشاء الأسرار إلحاق ضرر جسيم بالعمل، وان يتم إنهاء العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل بدون إشعار، ويعتبر السر هو "كل ما تكتمه وتخفيه نفسك ولا تطلع عليه أحدا لدفع ضرر أو لجلب مصلحة أو تختص به من تثق به دون سواه"²، أي انه إذا كانت الأسرار بسيطة ولا تسبب خسارة جسيمة فلا يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد بدون إشعار، و المشرع الأردني لم يشترط توجيه إشعار قبل فصل العامل من العمل ولا أن إفشاء الأسرار يلحق ضرر جسيم بالعمل³، ويرجع تقدير ما إذا كانت نوعية الأسرار التي أفشاها العامل من شأنها أن تؤدي إلى ضرر جسيم أم لا إلى تقدير المحكمة، لأنها مسائل الواقع ولا رقابة لمحكمة النقض عليها في ذلك⁴.

الحالة السابعة: إدانة العامل بحكم نهائي في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة⁵.

حتى يحق لصاحب العمل إنهاء العقد المبرم بينه وبين العامل، يجب أن يصدر حكم نهائي بإدانة العامل بجنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة، فإذا كان الحكم صادر عن محكمة الدرجة الأولى وقابل للاستئناف فلا يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد مالم يصبح الحكم نهائياً، والراجع في الفقه والقضاء، أن وصف المساس بالأمانة أو الشرف أو الأخلاق العامة مقصور على الجنحة فقط ولا يشمل الجنائية، بحيث لا يجوز لصاحب العمل فصل العامل إذا حكم عليه بجنحة

¹ نصت المادة (6/40) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على انه " لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أي من المخالفات التالية: إفشاءه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم".

² عبد المالك، بوكفوس، " الحماية الجنائية للسر الحماية الجنائية للسر المهني"، (رسالة ماجستير)، جامعة عبد الرحمان – بجاية، الجزائر، 2013، ص 5.

³ نصت المادة (28أ) من القانون الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 على انه " لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار... إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل"؛ نصت المادة (69) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 " لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم ... (5) إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها أدت إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة".

⁴ عرفات: حسام توفيق: مرجع سابق: ص 317.

⁵ نصت المادة (7/40) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على انه " لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أي من المخالفات التالية: إدانته بحكم نهائي في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة".

إلا إذا كانت من الجرائم الماسة بالشرف والأمانة، في حين يستطيع فصل العامل إذا حكم عليه نهائياً في جناية مهما كان نوعها، ولو لم تكن ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة¹.

بالرجوع لقانون الخدمة المدنية الفلسطيني تضمن أيضاً أن خدمة الموظف تنتهي في حال " الحكم عليه بحكم نهائي من محكمة فلسطينية مختصة بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف أو الأمانة"²، حيث قضت محكمة العدل العليا الفلسطينية " ... ولما كانت المادة 96\6 من قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998 تنص على أن تنتهي خدمة الموظف المحكوم عليه بحكم نهائي من محكمة فلسطينية مختصة بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة، ولما كان سبب إنهاء خدمة المستدعي تستند لنص المادة 96\6 من القانون المذكور كما هو ثابت من صريح نص المبرز ع3\، فإن ما ينهه الطاعن على القرار الطعين من أنه لا يستند إلى قانون وأنه مشوب بعيب استعمال السلطة والتعسف في استعمالها، يغدو غير وارد وفي غير محله ..."³.

أكد المشرع الأردني أنه " لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار ... إذا أدين بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة"⁴، كما نص قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2000 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 في المادة (129) منه، على أنه " لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة للشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وذلك مالم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة".

وعلة إنهاء عقد العمل في حالة الحكم على العامل بعقوبة جناية أو جنحة، أن هذه العقوبة تنجم عن خطورة إجرامية لديه وذلك يجعل منه خطراً على المنشأة أو العاملين بها، بالإضافة إلى أن الهدف من مشروع إنهاء خدمة العامل في حالة الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية ماسة بالشرف أو الأمانة كما أكد ذلك المشرع المصري أن العامل افتقد بارتكابه الجريمة للثقة والاعتبار وحسن السمعة الواجبة التوفير فيه عند التحاقه بالعمل ابتداءً⁵.

¹ عرفات: حسام توفيق: مرجع سابق: ص 318 و319.

² قانون الخدمة المدنية رقم (4) لسنة 1998، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الصدور 28-5-1998، المادة (96)، نصت " تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب التالية : ... 6- الحكم عليه بحكم نهائي من محكمة فلسطينية مختصة بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف أو الأمانة...".

³ قضت محكمة العدل العليا الفلسطينية المنعقدة في رام الله، رقم 41 لسنة 2004، القرار رقم 154، والصادرة بتاريخ 18-10-2005، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 24-2-2019، الساعة 3:23 مساءً.

⁴ نصت المادة (28) من القانون الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.

⁵ . خليفة، عبد العزيز عبد المنعم: مرجع سابق، ص 175.

فقد صدر حكم نهائي في جمهورية مصر العربية، أنه من حق صاحب العمل إنهاء خدمة العامل حتى ولو لم يكن قد أوقفه عن العمل خلال فترة محاكمته، حيث قضى في هذا الشأن انه " حق صاحب العمل لا ينشأ إلا بعد الحكم على العامل نهائيا في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق ومن ثم فان عدم إيقاف العامل عن العمل لاتهامه في جناية سرقة ليس من شأنه أن يسقط حق صاحب العمل في فصله بعد صدور الحكم النهائي فيها، إذا من غير المستساغ أن يسقط هذا الحق قبل تولده ونشؤه وهو كشأن سائر الحقوق لا يسقط إلا بالإسقاط الصريح أو إذا وجدت ظروف ملازمة تدل عليه، وعدم إخطار العامل بفصله على أثر صدور الحكم بإدانته لا يدل وحده وبذاته على أن صاحب العمل أسقط حقه فيه"¹.

فخلال فترة اتهام العامل بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة، يحق وقف العامل عن العمل، أي انه تغيب العامل عن العمل بسبب اعتقاله في فترة التحقيق القضائي والمحاكمة عن ذلك يعتبر تغيبه هذا تغيبا مشروعا، فان صدر الحكم بالإدانة يحق لصاحب العمل فصل العامل، أما إن صدر الحكم ببراءته توجب على صاحب العمل إعادته إلى عمله وإذا رفض اعتبر بمثابة فصل تعسفي للعامل².

ترى الباحثة انه من الأجدر أن يضاف إلى إدانة العامل بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة، عبارة مالم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة، وذلك حتى يحمي العامل ويمنحه فرصة العودة للعمل.

الحالة الثامنة: وجود العامل أثناء العمل في حالة سكر، أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة، يعاقب عليها القانون³.

أجاز المشرع الفلسطيني لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إشعار إذا وجد العامل متأثرا بالكحول أو المواد المخدرة المعاقب عليها قانونيا أو تعاطي مواد يمنع تعاطيها بموجب شروط

¹ جمهورية مصر العربية، نقض مدني، الحكم رقم 111 لسنة 1929، صادر بتاريخ 1964\1\22، متوافر على شبكة الانترنت على الموقع شبكة قوانين

الشرق <http://site.eastlaws.com/GeneralSearch/Home/ArticlesADetails?MasterID=2456>

تاريخ الدخول 2018\1\4، الساعة 10:00 صباحا.

²د. أبو شنت، احمد عبد الكريم: مرجع سابق، ص 282.

³ نصت المادة (8\40) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على انه " لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيا من المخالفات التالية: وجوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون".

السلامة والصحة المهنية، أما إذا تم تناول المادة المخدرة بالخطأ أو الإكراه فلا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل وإلا اعتبر فصلاً تعسفياً¹.

أما بالنسبة للمشرع الأردني فقد نص على أنه "لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار ... إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب العامة في مكان العمل"²، أي أنه إذا وجد العامل أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب العامة في مكان العمل، فإن لصاحب العمل فصله فوراً ودون إشعار.

الحالة التاسعة: اعتداء العامل بالضرب أو التحقير على صاحب العمل، أو على من يمثله، أو على رئيسه المباشر³.

لم يشترط المشرع الفلسطيني أن يكون الاعتداء جسيماً أو يكون له صلة بالعمل أو يشكل الاعتداء جريمة، فيحق لصاحب العمل إنهاء العقد وبدون إشعار في حال وقع الاعتداء على من يمثّل صاحب العمل أو رئيس العامل المباشر⁴، فالضرب أو التحقير من مسائل الواقع تستقل محكمة الموضوع في تقديرها ولا رقابة عليها من محكمة النقض طالما كان استخلاصها سائغاً⁵، فاعتداء العامل على صاحب العمل بالضرب يحرمه من بدل الإشعار فقط ولا يحرمه من بقية حقوقه، هذا ما أكدته محكمة النقض الفلسطينية في قرارها رقم 2010\103، حيث جاء فيها أنه "... وفقاً للمادة 9\40 من قانون العمل فإن اعتداء العامل على رب العمل أو من يمثله بالضرب إنما يحرمه من بدل الإشعار فقط ولا يحرمه من حقوقه الأخرى"⁶.

¹ د. نصره، أحمد سليم: مرجع سابق، ص 220.

² المادة (28\أ) من القانون الأردني وتعديلاته لسنة 1996، كما نصت المادة (69) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم ... (7) إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة".

³ نصت المادة (9\40) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أيّاً من المخالفات التالية: اعتدائه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر".

⁴ قضت محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله، رقم 119 لسنة 2009، والصادرة بتاريخ 14-7-2009، على أنه "طالما قام العامل بالتهجم على أحد زملائه وتحقير الإدارة، فإن لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة دون إشعار، ولا يعتبر ذلك فصلاً تعسفياً، وذلك وفقاً للمادة 40 والمادة 46 من قانون العمل".

⁵ د. نصره، أحمد سليم: مرجع سابق، ص 220.

⁶ فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2010\103)، صادر بتاريخ 7-3-2010، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 2018\3\30، الساعة 12 مساءً.

؛ كما قررت محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله، في الدعوى الحقوقية رقم (2009\119)، والصادر بتاريخ 14\7\2009 على أنه "طالما قام العامل بالتهجم على أحد زملائه وتحقير الإدارة فإن لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة دون إشعار ولا يعد ذلك فصلاً تعسفياً وذلك وفقاً للمادة 40 والمادة 46 من قانون العمل".

أما بالنسبة للمشرع الأردني فقد نص على أنه " لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار ... إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير"¹، سواء كان المعتدي عليه أي عامل أو صاحب العمل أو المدير المسئول أو أي شخص آخر، فيحق لصاحب العمل فصله بشرط أن يكون ذلك أثناء العمل، أو خارج أوقات العمل لكن بسببه².

المطلب الثاني

آثار إنهاء عقد العمل غير محدد المدة

من المعروف أن عقد العمل غير محدد المدة يتم إبرامه دون تحديد ميعاد لإنهائه مع وجود أسباب مبررة للإنهاء، إلا أن صاحب العمل أو العامل قد يقوم بإنهاء العقد غير محدد المدة دون مراعاة الشروط التي أوردها قانون العمل لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، فيجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه إذا وجدت أسباب توجب ذلك، وإلا عد الإنهاء تعسفياً، وهذا ما أكدته المشرع الفلسطيني، حيث نص على أنه " يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك"³، وسوف نتناول في هذا المطلب الحديث عن آثار الإنهاء لعقد العمل غير محدد المدة من قبل العامل أو صاحب العمل إذا كان الإنهاء غير مشروع وذلك من خلال الفرعين التاليين.

الفرع الأول

معيار الإنهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدة وكيفية إثباته

من خلال هذا الفرع، سوف يتم بيان معيار الإنهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدة وكيفية إثباته، وذلك من خلال البندين التاليين.

¹ المادة (28ط) من قانون الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996؛ كما نصت المادة (69) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12 " لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم... (8) إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه".

² أبو شنت، احمد عبد الكريم: مرجع سابق، ص 283.

³ المادة (3\46) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

البند الأول: معيار الإنهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدة

لم يحدد قانون العمل الفلسطيني معياراً لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، فقد يكون السبب الموجب للإنهاء مرتبطاً بأية حالة قد تعتبر سبباً موجباً بنظر القاضي، "فالتعسف هي مسألة واقعية وليست مسألة قانونية تنضبط بضوابط معينة، وهي كغيرها من مسائل الواقع تستخلصها المحكمة بما لديها من صلاحيات في تقدير البيانات ووزنها دون معقب عليها من محكمة النقض مادام أنها تستند إلى بيئة قانونية ومستخلصة استخلاصاً سائغاً ومقبولاً..."¹، وخلق القانون الفلسطيني من معيار ضيق للإنهاء يؤدي إلى توسيع سلطة القاضي في تقدير الأسباب التي تصلح لاعتبارها أسباب مبررة للإنهاء، بالإضافة إلى أنه يفتح المجال أمام صاحب العمل لاختلاق الذرائع المختلفة لإنهاء العقد²، والمعيار الذي يحدد مشروعية إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو اقتصادية هو أن يكون السبب مبرراً وصحيحاً وثابتاً، فقانون العمل الفلسطيني ألزم صاحب العمل بإشعار وزارة العمل دون أن يمنحها حق رفض فصل العامل، فأكدت المادة (41) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 200، حيث نص على أنه "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك".

كما قضت محكمة النقض الفلسطينية على أنه "يعتبر فصلاً تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك وفقاً للمادة 3\46 من قانون العمل لسنة 2000... ويشترط لإنهاء عقد العمل بسبب خسارة لحقت بالمنشأة وفقاً للمادة 41 من قانون العمل إبلاغ وزارة العمل للتحقق من جدية السبب الذي يدعيه صاحب العمل لإنهاء عقد العمل، ذلك أن وزارة العمل هي المختصة بمتابعة تطبيق التشريعات... إثبات سبب إنهاء عقد العمل يقع على صاحب العمل"³.

أما المشرع المصري فقد حصر السبب المبرر للإنهاء بالسبب المتعلق بكفاءة العامل. حيث نص على أنه "... لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد إلا ... عند ثبوت عدم كفاءة العامل ...

¹ فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2012\354)، صادر بتاريخ 28-4-2013، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 2018\3\10، الساعة 11:11 مساءً؛ كما قضت محكمة النقض الفلسطينية في قرارها رقم (2004\152) والصادر بتاريخ 5-12-2004، في مجلة الوقائع الفلسطينية، على أنه "... ليس بالضرورة أن ينشأ التعسف في كل حالة تحصل فيها مخالفة لأحكام المواد 40 و 41 من قانون العمل، وإنما تقدر المحكمة ذلك على ضوء ظروف القضية ومقتضيات العدالة...".

² نصر، أحمد سليم: مرجع سابق، ص 220.

³ فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2009\423)، صادر بتاريخ 24-1-2010، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 2018\2\27، الساعة 11:00 صباحاً.

كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو اقتصادية...¹.

مما سبق، ترى الباحثة أن الإنهاء التعسفي هو كل تصرف من قبل العامل أو صاحب العمل بقصد إنهاء عقد العمل بدون أي مبرر قانوني وبهدف الإضرار بالعامل أو صاحب العمل، إلا أن الأهمية العملية للإنهاء التعسفي تبرز على الأخص في مجال إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل.

البند الثاني: إثبات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة

إذا قام صاحب العمل بإنهاء العقد وأراد التخلص من الآثار المترتبة على الإنهاء التعسفي، وجب عليه أن يثبت أن هناك أسبابا تبرر إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، حيث يعد تعسفيا إنهاء العقد دون أسباب تبرر الإنهاء²، فيكفي أن يدعي العامل بأن فصله كان تعسفيا، وعلى المدعى عليه أن يثبت بأن الإنهاء كان لسبب يبرره مما يستدعي إلزامه بإثبات المبرر، وفي حال أثبت صاحب العمل السبب الموجب للإنهاء واقتنعت المحكمة بالأسباب يعتبر الإنهاء عندها غير تعسفي.

يتجلى مما سبق، أن الإنهاء التعسفي من جانب العامل إذا لم يكن الإنهاء مستندا إلى مبرر مشروع، وذلك كالإنهاء الصادر من العامل بسبب ما أحدثه صاحب العمل من تغيير في العمل رغم أنه تغيير غير جوهري مقصود به تحقيق صالح العمل في المنشأة لا الإساءة إلى العامل ورغم أنه ليس من شأنه الانتقاص من أجره أو من حقوقه المكتسبة بوجه عام³.

كما أن الإنهاء التعسفي من جهة صاحب العمل يتحقق، إذا لم يكن الإنهاء مستندا إلى مبرر مشروع، كالإنهاء بسبب استعمال العامل حقا من حقوقه أو حرية من الحريات التي يكفلها القانون أو في حال قيامه بعمل مشروع بوجه عام، كذلك يتوافر التعسف في الإنهاء من قبل صاحب العمل في حال مطالبة العامل الدائمة لمرتباته المتأخرة، أو امتناع العامل عن أداء العمل الجديد الذي يختلف اختلافا جوهريا عن العمل المتفق عليه، أو رفضه العمل ساعات إضافية⁴.

¹ المادة (160) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12.
² نصت المادة (3\46) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "يعتبر تعسفيا إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك"، كما قضت محكمة النقض الفلسطينية في قرارها رقم (2009\94) والصادر بتاريخ 30-9-2009، في مجلة الوقائع الفلسطينية، على أنه "...على صاحب العمل أن يثبت سبب إنهاء عقد العمل، وأن يكون ذلك لأحد الأسباب المحددة بالمادتين 40 و 41 من قانون العمل على سبيل الحصر وإلا كان فصلا تعسفيا...".
³ د. كيره، حسن: مرجع سابق، ص 806.
⁴ المرجع السابق، ص 806 وما بعدها.

ويتحقق أيضا التعسف في الإنهاء لانعدام المبرر المشروع، كان يرمي صاحب العمل بالإنهاء إلى التحايل أو تحقيق مصلحة غير مشروعة، كإنهاء العقد قبل نقل ملكية المنشأة لمنع استمرار عقد عمل العامل مع صاحب العمل الجديد¹.

وكذلك يتحقق التعسف في الإنهاء من جانب صاحب العمل إذا لم يكن للإنهاء مبرر كاف، كعدم توقيع العامل على دفتر الحضور أو على التبليغ الموجه إليه بتوقيع عقوبة الإنذار عليه، أو بسبب رفعه الصوت في مخاطبة رئيس القسم الذي يعمل به، حيث يعتبر هذا الإنهاء تعسفيا².

لم يضع قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 أحكاما تحدد الأسس التي بمقتضاها يعتبر فصل العامل من عمله تعسفيا، ويمكن في هذا المجال الاستهداء بنص المادة 2\66 من القانون المدني الأردني التي حددت الحالات التي " يكون فيها استعمال الحق غير مشروع وهي:

أ- إذا توافر قصد التعدي. ب- إذا كانت المصلحة المرجوة من الفصل غير مشروعة. ج- إذا كانت المنفعة لا تتناسب مع ما يصيب الغير من ضرر. د- إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة"³، هذا ما أكدته أيضا المشرع المصري⁴.

"... ويعود تقدير فيما إذا كان الفصل تعسفيا أم لا المحكمة حسب الظروف والملابسات، كما ويمكن الاستشهاد بالقاعدة الشرعية المنصوص عليها في المادة (91) من مجلة الأحكام العدلية وهي الجواز الشرعي ينافي الضمان، فمن استعمل حقه استعمالا مشروعا لا يضمن ما يندشأ عن ذلك من ضرر"⁵.

1 المرجع سابق، ص 808.

2 المرجع سابق، نفس الصفحة.

3 المادة (2\66) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976.

4 نصت المادة (5) من القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 على أنه " يكون استعمال الحق غير مشروع في الأحوال الآتية: (أ) إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير. (ب) إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية، بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها. (ج) إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة).

5 فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2004\182)، صادر بتاريخ 29-1-2005، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 2018\3\5، الساعة: 8:49.

الفرع الثاني

التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل غير محدد المدة

يختلف التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل غير محدد المدة في حال كان هذا الإنهاء من جهة العامل أو من جهة صاحب العمل، فسوف يتم بيان ذلك من خلال البنود التالية.

البند الأول: الإنهاء التعسفي لعقد العمل غير محدد المدة من جهة العامل

لم ينص قانون العمل الفلسطيني على التعويض الذي يستحقه صاحب العمل في حال ترك العامل العمل الغير محدد المدة دون إشعار، والتي تكون خارج الحالات الواردة في نص المادة (42) من القانون، وبما أن القانون نص على أنه من حق العامل وصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بشرط إشعار الطرف الآخر¹، أو بدون إشعار حسب المادة (40)، فيستحق صاحب العمل تعويضاً عن ذلك الإنهاء يساوي الضرر الذي لحق بصاحب العمل بموجب القواعد العامة²، أما إذا قام صاحب العمل بتصرفات غير مشروعة تجاه العامل تدفعه لترك العمل، يجب عليه تعويض العامل عن المدة المتبقية³، بالإضافة إلى الحقوق الأخرى مثل بدل إجازته ومكافأة نهاية الخدمة وترك العامل للعمل قبل انقضاء مدة الإشعار يحرمه من الأجر عن فترة تركه العمل، وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجرها⁴.

تري الباحثة، أن من عيوب قانون العمل الفلسطيني أنه لم يعتبر ترك العامل للعمل بسبب سلوك صاحب العمل فصلاً تعسفياً استناداً إلى إخلال أحد الأطراف بالعقد يعتبر إنهاء مبرر.

¹ نصت المادة (146) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهائه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل".

² لم يحدد قانون العمل الفلسطيني نص واضح بخصوص هذا الأمر إلا أنه يستنتج ذلك من نص المادة (23) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996 حيث نصت على أنه "إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها".

³ قضت محكمة النقض الفلسطينية والمنعقدة في رام الله، في الدعوى الحقوقية رقم 2010/516، غير منشور "فصل العامل في عقد العمل المحدد المدة دون مبرر يجعله مستحقاً لأجر باقي مدة العقد بغض النظر عن المدة التي عمل فيها، طالما أن الفصل غير مبرر وانحدر إلى درجة التعسف طبقاً لأحكام القانون، وهذا ما ذهب إليه الفقه واستقر عليه الاجتهاد".

⁴ أما بالنسبة للمشرع الأردني فإن ترك العامل العمل بموجب مادة (29) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996، فإنه يستحق مكافأة نهاية الخدمة وبدل إشعار، وما يترتب له من تعويض العطل والضرر، ولا يستحق تعويض الفصل التعسفي حسب نص المادة (25) من قانون العمل الأردني لعدم وجود نص قانوني بذلك ويقدر التعويض حسب الضرر الذي أصاب العامل جراء تركه للعمل.

البند الثاني: الإنهاء التعسفي لعقد العمل غير محدد المدة من جهة صاحب العمل

إذا قام صاحب العمل بإنهاء العقد بصورة تعسفية استحق العامل أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل، حيث لا يشترط لاستحقاق هذا التعويض أن يمضي العامل سنة فأكثر في العمل، فقد نص المشرع الفلسطيني على أنه " مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية الأخرى، يستحق العامل تعويضاً عن فصله تعسفياً مقداره أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل على ألا يتجاوز التعويض أجره مدة سنتين"¹، فالحد الأقصى للحكم ببطل الفصل التعسفي هو مقدار أجره سنتين².

أما بالنسبة للمشرع الأردني فقد نص على أنه "إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال سنتين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يعادل مقداره أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العمل وبعد أدني لا يقل عن أجر شهرين بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى... على أن يحسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل"³.

كما وإن التعويض عن الفصل التعسفي يحسب على أساس الأجر الأخير للعامل، أما إذا كان العامل يتقاضى أجره على أساس القطعة أو بالعمولة، فيحسب التعويض عن الفصل التعسفي على أساس متوسط أجر العامل في مدة السنة الأخيرة قبل الفصل، فقد نص الشارع الفلسطيني على أنه "تحسب مكافأة نهاية الخدمة، وتعويض الفصل لتعسفي للعامل بالقطعة أو بالعمولة، على أساس متوسط أجره الشهري في مدة السنة الأخيرة"⁴.

أما بالنسبة للمشرع المصري، فقد تحدث عن جزاء الإنهاء التعسفي لعقد العمل غير محدد المدة، أنه إذا نشأ نزاع بين صاحب العمل والعامل جاز لكل منهما أن يطلب من الجهة الإدارية خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً، وإلا جاز لهما اللجوء إلى اللجنة القضائية، في موعد أقصاه

¹ المادة (47) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

² فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2008\265)، صادر بتاريخ 2009\4\7، مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول 2018\5\10، الساعة 8:00 مساءً.

³ المادة (25) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.

⁴ المادة (48) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

خمسة وأربعون يوما من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر على اللجنة¹، حيث تختص هذه اللجنة القضائية²:

1- طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسة، ويكون قرارها نهائيا.

2- الفصل في طلب التعويض المؤقت إذا طلبه العامل في حق صاحب العمل.

3- الفصل في التعويض الذي يطلبه العامل عن فصله تعسفيا من صاحب العمل.

في حال رفضت اللجنة طلب صاحب العمل بفصل العامل ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله وبأن يؤدي إليه مالم يصرف له من مستحقات، وإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله اعتبر فصلا تعسفيا يستوجب التعويض³، أما في حالة صدور قرار اللجنة بوقف تنفيذ قرار الفصل واستحقاق العامل للمبالغ الخاصة به وقيامه بالحصول عليها فإنه يتم خصمها من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به أو أية مبالغ أخرى مستحقة لدى صاحب العمل، كما وتطبق أحكام قانون المرافعات والإثبات فيما لم يرد بشأنه نص⁴، حيث يصدر قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسببا، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة⁵، ويجوز الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام المحكمة الاستئنافية المختصة وفقا لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية⁶.

¹ نصت المادة (70) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12، على انه "إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته وديا فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية...".

² نصت المادة (71) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12... تفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يوما من تاريخ عرضه عليها وعلى اللجنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائيا....".

³ نصت المادة (71) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12... فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله، وان يؤدي إليه مالم يصرف له من مستحقاته، فإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله... اعتبر ذلك فصلا تعسفيا يستوجب التعويض...".

⁴ نصت المادة (71) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12، على انه "تخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاه تنفيذ لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة لدى صاحب العمل... ويتبع فيما لم يرد بشأنه نص خاص أحكام قانون المرافعات والإثبات في المواد المدنية والتجارية".

⁵ نصت المادة (72) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12، على انه "بصدور قرار اللجنة بأغلبية الآراء ويكون مسببا ويعتبر بمثابة حكم صادر عن المحكمة الابتدائية، وذلك بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب المحكمة الابتدائية المختصة...".

⁶ نصت المادة (72) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12، على انه "... ويجوز الطعن في القرار الصادر من اللجنة أمام محكمة الاستئنافية المختصة وفقا لأحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية".

الخاتمة

بعد أن وضعنا الأحكام لإنهاء عقد العمل الغير محدد المدة وطرق إنهاءه، وذلك وفقا للتشريعات الفلسطينية، حيث حاولنا من خلال هذه الدراسة بيان الضمانات القانونية لحماية عقد العمل غير محدد المدة وفق قانون العمل الفلسطيني ومقارنته بكل من قانون العمل الأردني وقانون العمل المصري، ونتيجة لذلك توصل الباحث إلى العديد من النتائج والتوصيات، لعل من أهمها:

أولاً: النتائج

- يشترك كل من عقد العمل محدد المدة والعقد غير محدد المدة في معظم الأحكام القانونية، مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بالعقد المحدد المدة، إلا أن هذه القاعدة ترد عليها بعض الاستثناءات.
- يجوز لصاحب العمل تعديل العقدين، محدد المدة وغير محدد المدة، مادام التعديل غير جوهري للعقد، وعندها يلتزم العامل بالعقد المعدل، أما بالنسبة لتعديل أي من العقدين بصورة جوهرية يجب أن يكون ضمن النصوص القانونية.
- يعتبر عقد العمل غير محدد المدة من العقود التي يجوز فيها لأي طرف من طرفيه إنهاء العقد شريطة إشعار الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل أما عقد العمل محدد المدة فيتحدد انتهاءه بواقعة مستقبلية محققة الوقوع، ولو لم يعرف الوقت الذي تقع فيه.
- يكون الإنهاء في عقد العمل غير محدد المدة من قبل أحد طرفيه، مع توافر قيود على الإنهاء يتمثل بالإشعار أو الإنذار من الطرف الآخر قبل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة.
- ينتهي عقد العمل سواء كان عقد العمل محدود المدة أم غير محدود ضمن حالات معينة نص عليها قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، فقد ينتهي بالوفاة، العجز، المرض الطويل، وإغلاق المنشأة.
- يتم إنهاء عقد العمل الغير محدد المدة بإرادته المنفردة في أي وقت، إلا أن هذا الحق مرتبط بقيد شكلي يتمثل في ضرورة قيام الطرف المنهي بإخطار الطرف الآخر قبل الإنهاء، وقيد موضوعي يتمثل في أن يكون الإنهاء لسبب مشروع.
- يأخذ الإنهاء من جانب العامل شكل الاستقالة، ونظرا لأهميتها فقد خصها القانون بحكم خاص.

- يحق لكل من العامل وصاحب العمل إنهاء العقد بالإرادة المنفردة بشرط عدم إساءة استعمال الحق في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، ويجب أيضا أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.
- لم يحدد قانون العمل الفلسطيني معيارا لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، فقد يكون السبب الموجب للإنهاء مرتبطا بأية حالة قد تعتبر سببا موجبا بنظر القاضي.

ثانيا: التوصيات

- نوصي المشرع الفلسطيني بوضع تعريف واضح ومحدد لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة ونقترح أن يتضمن أن (العقد الذي يتم إبرامه كتابة أو شفاهة دون تحديد ميعاد لإنهائه ويجوز لأي من طرفيه إنهائه بموجب إشعار من قبل الطرف الآخر قبل شهر من الإنهاء مع وجود أسباب مبررة للإنهاء).
- نوصي المشرع الفلسطيني بوضع نص واضح في قانون العمل ينظم فيه قواعد خاصة لأهلية رب العمل وسلامة الإرادة من العيوب، وذلك حتى يسهل على الباحث من الرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني الفلسطيني.
- نوصي المشرع الفلسطيني بوضع نص واضح في قانون العمل يميز فيه بين فسخ العقد وإنهائه نقترح أن يتضمن "الفسخ يتم بقرار قضائي وبأثر رجعي، في حين الإنهاء لا تنصرف آثاره للماضي وإنما للمستقبل فقط".
- تعديل قانون العمل الفلسطيني بحيث يتم وضع مفهوم واضح للفصل التعسفي، حيث نوصي أن يتضمن التعريف "هو كل تصرف من قبل العامل أو صاحب العمل بقصد إنهاء عقد العمل بدون أي مبرر قانوني وبهدف الإضرار بالعامل أو صاحب العمل".
- لم يضع قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 أحكاما تحدد الأسس التي بمقتضاها يعتبر فصل العامل من عمله تعسفيا، ويمكن في هذا المجال الاستهداء بنص المادة 2\66 من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976، والتي حددت الحالات التي يكون فيها استعمال الحق غير مشروع.
- نوصي المشرع الفلسطيني بتعديل نص المادة (1\42-د)، بحيث نقترح أن تتضمن إعطاء العامل الحق في ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق في حال:

1. تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته، فالعامل حين يتعاقد مع صاحب العمل يأخذ بالاعتبار موقع العمل، نظراً لارتباط العامل الكبير بأسرته وبمحل إقامته.
 2. اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير.
- نصي المشرع الفلسطيني بأن يوضح السلوك التعسفي الضاغط على العامل الذي يؤدي إلى ترك العامل لعمله، ويجب أن ينص القانون صراحة على اعتباره فصل تعسفي.
 - نصي المشرع الفلسطيني بإعادة ضبط نص المادة (2\40) التي أعطت صاحب العمل الحق في إنهاء العمل دون إشعار العامل، في حال ارتكب العامل خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة، وذلك من خلال التمييز بين العامل الذي ارتكب الخطأ لأول مرة، وذلك الذي تكرر لديه ارتكاب الخطأ، وكذلك التمييز بين فعل العامل المقصود وفعله الغير مقصود.
 - نصي المشرع الفلسطيني بتعديل نص المادة (7\40)، التي تضمنت إدانة العامل بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة، وذلك بأن تضاف إليها عبارة "مالم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة"، وذلك حتى يحمي العامل ويمنحه فرصة العودة للعمل.
 - أوصي المشرع الفلسطيني بوضع أحكام خاصة بالنسبة لإنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو اقتصادية، لما في ذلك حماية كبيرة للعامل.
 - نصي بتعديل المادة 41 من قانون العمل الفلسطيني وإتباع خطوات المشرع الأردني في جعل الرقابة على إنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية أو فنية مشددة وتخضع للجان فحص وتحقيق، وذلك لضمان حقوق العمال ومنع التعسف في إنهاء عقود العمل.

قائمة المصادر والمراجع

المصادر

1. مجلة الأحكام العدلية.
2. قانون البينات الفلسطيني في المواد المدنية والتجارية رقم (4) لسنة 2001، مجلة الوقائع الفلسطينية، بتاريخ (2001-5-12).
3. قانون الإثبات المصري في المواد المدنية والتجارية رقم (25) لسنة 1968، المنشور في الجريدة الرسمية، العدد 22، مصر، بتاريخ (1968-5-30).
4. قانون البينات الأردني رقم (30) لسنة 1952، نشر في الجريدة الرسمية، العدد 1108، بتاريخ (1952-5-17).
5. قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم 8 لسنة 1996، المنشور على الصفحة 1173، الجريدة الرسمية، رقم 4113، بتاريخ (1996-4-16).
6. قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، مجلة الوقائع الفلسطينية، بتاريخ (2000-3-29).
7. قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية رقم 12، الجريدة الرسمية بتاريخ (2003-6-3).
8. القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976، الصادر بتاريخ (1977\1\1).
9. القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948، الجريدة الرسمية، عدد رقم 108 مكرر(أ)، بتاريخ (1948-7-29).
10. قانون الخدمة المدنية رقم 4 لسنة 1998، الصادر بتاريخ (1998\5\28)، مجلة الوقائع الفلسطينية.

مشاريع القوانين

1. المشروع المدني الفلسطيني لسنة 2012، مجلة الوقائع الفلسطينية.

قرارات مجلس الوزراء وقرارات بقانون

1. قرار مجلس الوزراء رقم (167) لسنة 2004، نظام عمل الأحداث، الصادر بتاريخ (2004\7\12)، مجلة الوقائع الفلسطينية.

2. قرار مجلس الوزراء رقم 49 لسنة 2004، بلائحة الوقاية للعاملين من إخطار العمل وأمراض المهنة، الصادر بتاريخ (22\3\2004)، مجلة الوقائع الفلسطينية.
3. قرار بقانون رقم (19) لسنة 2012 بشأن تعديل قانون الطفل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2004، الصادر بتاريخ (7\12\2012)، مجلة الوقائع الفلسطينية.

المراجع

أولاً: الكتب

1. د. الداوي، غالب علي: شرح قانون العمل – دراسة مقارنة، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2011.
2. د. الرحاحلة، محمد سعد؛ د. الخالدي، إيناس خلف: الوجيز في شرح نظام العمل السعودي، ط2، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2016.
3. د. الرزاز، فاطمة محمد الرزاز: شرح قانون العمل الجديد، القاهرة، دار النهضة العربية، 2004.
4. د. العتوم، منصور إبراهيم: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات – دراسة مقارنة، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2017.
5. د. المعداوي، محمد احمد: المدخل للعلوم القانونية " نظرية الحق"، جامعة بنها، جمهورية مصر العربية.
6. د. المغربي، جعفر محمود: شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، ط1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2016.
7. د. خليفة، عبد العزيز عبد المنعم: الأحكام العامة لعقد العمل الفردي – الخصائص، الآثار، الانقضاء-في ضوء قانون العمل الموحد وقضاء النقض العمالي، ط1، الإسكندرية، منشأة المعارف، 2004.
8. د. رمضان، سيد محمود رمضان: الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي-دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمة التمييز والنقض-، ط4، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2014.

9. د. سلامة، انس محمد عبد الغفار: الوسيط في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية طبقاً لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة، مصر، دار الكتب القانونية؛ دار شتات للنشر، 2017.
10. د. شنب، محمد لبيب: شرح أحكام قانون العمل، ط1، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، 2010.
11. د. منصور، حسين محمد: قانون العمل – ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق-، ط1، الإسكندرية، منشورات الحلبي الحقوقية، 2010.
12. د. منصور، حسين محمد: قانون العمل – ماهية قانون العمل، عقد العمل الفردي، عقد العمل الجماعي، النقابات العمالية، المنازعات الجماعية، التسوية والوساطة والتحكيم، الإضراب والإغلاق-، ط1، الإسكندرية، منشورات الحلبي الحقوقية، 2010.
13. د. أبو شنت، احمد عبد الكريم: شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط5، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2010.
14. د. الباشا، محمد فاروق: التشريعات الاجتماعية " قانون العمل"، ط8، منشورات جامعة دمشق.
15. د. الرحمن، حمدي عبد؛ د. مطر محمد يحيى: قانون العمل، بيروت، الدار الجامعة، 1987.
16. د. الشهاوي، قدرى عبد الفتاح: موسوعة قانون – القانون رقم 12 لسنة 2003-، منشأة المعارف بالإسكندرية، الإسكندرية، 2003.
17. د. كرم، عبد الواحد: قانون العمل – في القانون الأردني-، ط1، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، 1998.
18. د. كيرة، حسن: أصول قانون العمل عقد العمل-، ط3، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1983.
19. الرند، ناصر صالح محمد: الإنهاء التعسفي لعقد العمل – طبقاً لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة بالشريعة الإسلامية-، ط3، دبي، دار نشر أكاديمية شرطة دبي، 2010.
20. عرفات، حسام توفيق: شرح قانون العمل الفلسطيني – دراسة مقارنة-، ط1، مكتبة جامعة النجاح، رام الله-فلسطين، 2017.
21. نصره، احمد سليم: قانون العمل الفلسطيني، ط2، بيرزيت، 2012.

ثانيا: رسائل الماجستير

- 1- إبراهيم، علي صلاح: "السبب والمقابل وأثره في العقود – دراسة مقارنة"، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة الخرطوم، كلية القانون، السودان، 2002.
- 2- بن قلة، عبد الكريم: "الاستقالة في القانون الجزائري"، رسالة ماجستير، بسكرة، جامعة محمد خيضر، 2014.
- 3- سفيان، غريبة: "إنهاء علاقات العمل الفردية في التشريع الجزائري"، (رسالة ماجستير)، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر، 2015.
- 4- عبد المالك، بوكفوس، "الحماية الجنائية للسر الحماية الجنائية للسر المهني"، (رسالة ماجستير)، جامعة عبد الرحمان – بجاية، الجزائر، 2013.
- 5- القادر، علاق عبد: "أساس القوة الملزمة للعقد وحدودها-دراسة مقارنة"، (رسالة ماجستير منشورة)، جامعة أبو بكر بلقايد، كلية الحقوق، تلمسان، الجزائر، 2007.
- 6- محمد، سهيلي: "الإنهاء غير المشروع لعلاقات العمل غير المحددة المدة بالإرادة المنفردة في التشريع الجزائري"، (رسالة ماجستير منشورة)، الجزائر، جامعة د. الطاهر مولاي سعيدة، 2015.
- 7- موسى، موسى قدورة: "إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية"، (رسالة ماجستير)، الجامعة العربية الأمريكية، كلية الدراسات العليا، جنين، فلسطين، 2013.
- 8- الناجح، كمال: "انتهاء عقد الشغل بموجب القانون"، مذكرة، تونس، 2012.

رابعاً: المجالات

1. بقة، عبد الحفيظ: حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية: دراسة مقارنة، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، ع 1، 2012.
2. د. المحمد، محمد محمود: أثر الإكراه في المعاملات المالية، مجلة الدراسات الاجتماعية، العدد الثاني عشر، 2001.
3. د. سليمان خلف الحميد: أثر الغبن في المعاوضات المالية، مجلة مداد الآباء، العدد الثالث.
4. الذنبيات، أسيد: الرقابة القضائية على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية في القانون الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مج 8، ع 3، 2016.

5. مساعدة، أيمن: الحماية القانونية للعامل في إنهاء الاستخدام: اتجاه نحو تعديل أحكام إنهاء عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، دراسات-علوم الشريعة والقانون، مج 34، ع 2.

قرارات المحاكم

1. جمهورية مصر العربية، نقض مدني، الحكم رقم 111 لسنة 1929، صادر بتاريخ 1964\1\22.
2. فلسطين، محكمة استئناف، رام الله، رقم (1995\116)، صادر بتاريخ 8-15-1995، مجلة الوقائع الفلسطينية.
3. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2010\125)، صادر بتاريخ 2010-5-7، مجلة الوقائع الفلسطينية.
4. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2005\87)، صادر بتاريخ 2005-6-30، مجلة الوقائع الفلسطينية.
5. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2011\1)، صادر بتاريخ 2012-3-6، مجلة الوقائع الفلسطينية.
6. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2010\103)، صادر بتاريخ 2010-3-7، مجلة الوقائع الفلسطينية.
7. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2007\18)، صادر بتاريخ 2009-1-18، مجلة الوقائع الفلسطينية.
8. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2004\181)، صادر بتاريخ 2004-12-21، مجلة الوقائع الفلسطينية.
9. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2004\182)، صادر بتاريخ 2005-1-29، مجلة الوقائع الفلسطينية.
10. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2008\265)، صادر بتاريخ 2009\4\7، مجلة الوقائع الفلسطينية.
11. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2012\354)، صادر بتاريخ 2013-4-28، مجلة الوقائع الفلسطينية.

12. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2009\369)، صادر بتاريخ 2-10-2010،
مجلة الوقائع الفلسطينية .
13. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2009\419)، صادر بتاريخ 31\5\2010،
مجلة الوقائع الفلسطينية.
14. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2011\421)، صادر بتاريخ 26-6-2012،
مجلة الوقائع الفلسطينية.
15. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2009\423)، صادر بتاريخ 24-1-2010،
مجلة الوقائع الفلسطينية.
16. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2010\511)، صادر بتاريخ 11-1-2011،
مجلة الوقائع الفلسطينية.
17. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2008\55)، صادر بتاريخ 10-3-2009،
مجلة الوقائع الفلسطينية.
18. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2012\695)، صادر بتاريخ 6-4-2015،
غير منشور.
19. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2014\740)، صادر بتاريخ 6-9-2015،
غير منشور.
20. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2008\92)، صادر بتاريخ 29-6-2008،
مجلة الوقائع الفلسطينية.
21. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2014\93)، صادر بتاريخ 20-10-2015،
مجلة الوقائع الفلسطينية.
22. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2010\942)، صادر بتاريخ 14-7-2010،
مجلة الوقائع الفلسطينية.
23. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2010\125)، صادر بتاريخ 7-5-2010،
مجلة الوقائع الفلسطينية.
24. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (2009\94)، صادر بتاريخ 30-9-2009،
مجلة الوقائع الفلسطينية.
25. فلسطين، نقض مدني، رام الله ، رقم (2010\422)، صادر بتاريخ 26-10-
2011، مجلة الوقائع الفلسطينية.

26. فلسطين، نقض مدني، رام الله ، رقم (586 \ 2010)، صادر بتاريخ 28-6-2012، مجلة الوقائع الفلسطينية.
27. فلسطين، نقض مدني، رام الله ،رقم(94\2010)، صادر بتاريخ 14-7-2010، مجلة الوقائع الفلسطينية.
28. فلسطين، نقض مدني رام الله، رقم (280\2008)، صادر بتاريخ 2-6-2009، مجلة الوقائع الفلسطينية.
29. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (419\2009)، صادر بتاريخ 31\5\2010، مجلة الوقائع الفلسطينية.
30. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (1\2018)، صادر بتاريخ 3\6\2012، مجلة الوقائع الفلسطينية.
31. فلسطين، نقض مدني رام الله، رقم(119\2009)، والصادر بتاريخ 14\7\2009، مجلة الوقائع الفلسطينية.
32. فلسطين، عدل عليا، رام الله، رقم(41 لسنة 2004)، القرار رقم 154، والصادرة بتاريخ 18-10-2005، مجلة الوقائع الفلسطينية.
33. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم(236\2013)، الصادر بتاريخ 25\10\2015، مجلة الوقائع الفلسطينية.
34. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم(516\2010)، غير منشور.
35. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (92\2008)، والصادر بتاريخ 29-6-2008.
36. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم(119\2009)، والصادر بتاريخ 14\7\2009.
37. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (511 \ 2011)، والصادرة بتاريخ 27-9-2012.
38. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم(280\2008) والصادر بتاريخ 2-6-2009، مجلة الوقائع الفلسطينية.
39. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم(152\2004) والصادر بتاريخ 5-12-2004، مجلة الوقائع الفلسطينية.
40. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم(516\2010)، غير منشور.

41. فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم(2010\436)، الصادر بتاريخ 11-22-2010، مجلة الوقائع الفلسطينية.

مواقع الانترنت

1. ديوان الفتوى والتشريع، متوافر على الموقع الالكتروني التالي
[./https://www.lab.pna.ps](https://www.lab.pna.ps)

2. أ. خياط، خالد بن رشاد: قانون العمل والعمال السعودي (محاضرات التعليق على نظام العمل والعمال السعودي)، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الاقتصاد والإدارة، قسم القانون، 1430 هجري، متوافر على الانترنت:
<https://drive.google.com/file/d/0B9VPnsUnYmSaU3RQNWtGb3.ZTUjA/view?usp=sharing>

Abstract

The study addresses the termination of the indefinite employment contract, where the similarities and differences between the fixed and non-fixed term contracts were discussed, and the findings indicated that these contracts share most of the legal provisions without disrupting the provisions of the fixed term contract, in addition to some exceptions. Moreover, the termination of the indefinite contract by one of its parties, yet, there is restrictions on terminating the indefinite contract including notifying or alerting the other party prior to the termination of the contract, and that the termination should be for a legal cause. Also, the penalty for the violation of any of the parties to the unlimited contract.

The study is analytical comparative that compared the articles that discussed the subject of indefinite contract termination through the following laws: The Palestinian Labor Law No. 7 of 2000, the Jordanian Labor Law and its amendments No. 8 of 1996, Egyptian Labor Law No. 12 of 2003 and Executive Regulation No. 12, with reference to the position of the Palestinian Civil Code for 2012, the Jordanian Civil Code No. 43 of 1976, and the Egyptian Civil Code No. 131 of 1948.

This study is divided into two chapters, the first of which dealt with the general provisions for terminating the indefinite employment contract in terms of its nature and distinguishing between it and the end of the employment contract. The second chapter deals with the methods of terminating the indefinite employment contract in terms of terminating the contract of work indefinitely by individual will, The lawful termination of the contract by the sole will and the criterion for the unlawful termination of the contract of employment for an indefinite period of time and how to prove it.