

حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من قبل صاحب العمل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني

أحمد عبد الوهاب أبو زينة

كلية الحقوق - الجامعة العربية الأمريكية، فلسطين

ahmad.abuzeineh@aaup.edu

الملخص:

نتناول في هذا البحث حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، وفقاً لأحكام قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000. فقد أورد هذا القانون مجموعة من الأسباب التي تجيز لصاحب العمل إنهاء هذا العقد من طرف واحد، ووجود أحد هذه الأسباب - كمبرر لفصل العامل - ينفي عن الفصل صفة الفصل التعسفي.

وقد وردت هذه الأسباب بشكل رئيس في المادتين (40) و(41) من قانون العمل الفلسطيني؛ فأجازت المادة (40) فصل العامل دون إشعار، وذلك إذا ارتكب العامل إحدى المخالفات الواردة في هذه المادة، أما المادة (41)، فأجازت الفصل لأسباب فنية أو اقتصادية. هذا إضافة إلى حالتين وردتا في المادتين (38) و(2/103) يمكن لصاحب العمل أن يستفيد منهما في فصل العامل. غير أن هذا القانون لم يوضح بشكل صريح ما إذا كانت تلك الأسباب وردت على سبيل المثال أو على سبيل الحصر، وهو ما أدى إلى تضارب أحكام محكمة النقض الفلسطينية في هذا الخصوص. كما ناقشنا في هذا البحث إمكانية أن يتضمن النظام الداخلي لمنشأة العمل، المصادق عليها في وزارة العمل، أسباباً أخرى للفصل لم يُشر إليها القانون.

الكلمات المفتاحية: إنهاء عقد العمل؛ صاحب العمل؛ العامل؛ عقد العمل غير محدد المدة؛ فصل العامل.

The Termination of Indefinite Labor Contract by The Employer According to The Palestinian Labor Law

Ahmad Abdel Wahab Abu Zeineh

College of Law, Arab American University - Palestine

ahmad.abuzeineh@aaup.edu

Abstract:

This research deals with the termination of indefinite labor contract by the employer as per the Palestinian Labor Law No. 7 of the year 2000.

The latter law provides the employer certain privileges allowing him to terminate the contract unilaterally. The availability of one of these reasons makes the employment termination decision on the part of the employer admissible and legal.

These reasons are mentioned mainly in Articles (40) and (41) of the Palestinian Labor Law. Article (40) permits dismissal of an employee without short notice, if he/she commits any of the violations mentioned in this article, while Article (41) permits dismissal for technical or economic reasons.

Additionally, the employer can benefit from two more articles; viz. article (38) and articles (103/2), to fire the employee. However, this law did not explicitly clarify whether these reasons were mentioned as examples or exclusively, which led to conflicting rulings of the Palestinian High Court in this regard.

Furthermore, we discuss the possibility of employee dismissal in the internal regulations of firms that have been approved by the Palestinian Ministry of Labor, albeit not being listed in the Palestinian Labor Law.

Keywords: Employer; Employee; Indefinite Labor Contract; the termination of contract, employee dismissal.

Recieved: October 13, 2021 Revised: November 14, 2021 Accepted: December 13, 2021

مقدمة:

أورد المشرع الفلسطيني تعريفاً لعقد العمل، في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000⁽¹⁾، حيث جاء في المادة (24) من هذا القانون أن: «عقد العمل الفردي⁽²⁾، هو اتفاق كتابي أو شفهي، صريح أو ضمني، يُبرم بين صاحب عمل وعامل، لمدة محددة أو غير محددة، أو لإنجاز عمل معين، ويلتزم بموجبه العامل بأداء عمل، لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل».

ووفقاً لهذا التعريف فإن عقد العمل - من حيث المدة - قد يكون محدد المدة، أو غير محدد المدة. وبشكل عام يشترك العقدان في معظم الأحكام، من حيث الحقوق والواجبات التي يرتبها كل منهما على طرفيهما، أي العامل وصاحب العمل. ومع ذلك فإن هناك بعض الأحكام التي تنطبق على العقد غير محدد المدة دون العقد محدد المدة. من ذلك ما ورد في الفقرة الأولى من المادة (46) من قانون العمل الفلسطيني، والتي جاء فيها، أنه: «يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاءه، بمقتضى إشعار يُرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر، قبل شهر من إنهاء العمل». ومن ذلك أيضاً، ما ورد في الفقرة الثالثة، من المادة ذاتها، من أنه: «يُعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك». وهذا يعني أن وصف الفصل التعسفي بمفهومه الوارد في قانون العمل، وبالتعويض المنصوص عليه في هذا القانون، ينطبق على العامل بعقد عمل غير محدد المدة⁽³⁾. أما العقد محدد المدة، فلا يحق لأي من أطرافه فسخه (إنهاءه) قبل انتهاء مدته، فإذا خالف صاحب العمل ذلك وفصل العامل من العمل فإن الأمر يخضع - بما في ذلك التعويض الذي قد يطالب به العامل - للقواعد العامة، وليس لقواعد قانون العمل⁽⁴⁾.

إن عدم تحديد مدة العقد هو ما يعطي أطرافه الحق في إنهائه وقتما يشاؤون، فإذا كان الإنهاء من طرف صاحب العمل فإنه يجب أن يتوفر مبرر مشروع وكاف للإنهاء⁽⁵⁾، وهو ما يتحقق إذا وُجد سبب من الأسباب التي يحددها القانون للإنهاء؛ وذلك حتى لا يوصف هذا الإنهاء بالتعسف.

وهذا يعني أنه يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة، وعلى خلاف القواعد العامة، إنهاء العقد بالإرادة المنفردة، ذلك أن هذا العقد هو من العقود المستمرة، فإذا لم يُجز القانون لطرفيه إنهاءه، فهذا يعني تأييد العقد، وهو ما يشكل قيداً على حرية كل من العامل وصاحب العمل. وهذا ما حدا بالمشرع الفلسطيني إلى منح الحق لطرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاءه بالإرادة المنفردة، بالشروط التي حددها المشرع، وفي مقدمتها إرسال إشعار مرفق بعلم الوصول، من الطرف الراغب بإنهاء العقد إلى الطرف الآخر، وذلك قبل شهر من الإنهاء الفعلي للعمل، وفقاً لما جاء في المادة (1/46) من القانون الفلسطيني، المشار إليها أعلاه⁽⁶⁾.

- 1 منشور في: الوقائع الفلسطينية (الجريدة الرسمية الفلسطينية)، العدد (39)، الصادر بتاريخ 25/11/2001، ص7.
- 2 سُمي العقد الذي يربط بين عامل واحد وصاحب عمل بعقد العمل الفردي، تمييزاً له عن عقد العمل الجماعي، الذي نظمته الباب الرابع من قانون العمل الفلسطيني.
- 3 جاء في المادة (47) من قانون العمل الفلسطيني، 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 عن مدة سنتين».
- 4 وجاء في المادة (48) من ذات القانون، أنه: «تُحسب مكافأة نهاية الخدمة وتعويض الفصل التعسفي للعامل بالقطعة أو بالعمولة، على أساس متوسط أجره الشهري، في مدة السنة الأخيرة».
- 5 وللمزيد حول هذا الموضوع، انظر: العتوم، منصور إبراهيم، والهيشتان، إبراهيم وليد، إثبات الفصل التعسفي وأثاره في عقد العمل غير محدد المدة، دراسة تحليلية نقدية مقارنة، مجلة الجامعة الخليجية، قسم القانون، البحرين، المجلد (3)، العدد (2)، السنة 2011، ص6 وما بعدها.
- 6 مع ذلك، يمكن لصاحب العمل إنهاء العقد محدد المدة، وفصل العامل من العمل، إذا ارتكب هذا الأخير إحدى المخالفات الواردة في المادة (40) من قانون العمل الفلسطيني. انظر في ذلك ما ذكرناه صفحة (5) من هذا البحث.
- 7 انظر: رحمة، محمود علي، السلطة التقديرية والشروط التعسفية لصاحب العمل في إنهاء وتعديل عقد العمل - دراسة مقارنة، ط1، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الجيزة، مصر، 2018، (والمراجع التي أشار إليها)، ص224.
- 8 ننوه هنا إلى أن المادة (35/4) أوردت حكماً خاصاً بالإخطار الموجه من العامل الراغب في إنهاء عقد العمل، مفاده أنه إذا كان العامل يتقاضى أجره على أساس شهري، فيجب عليه إرسال الإخطار قبل ترك العمل بشهر، أما إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة، فيجب عليه إرسال الإخطار قبل أسبوع فقط من ترك العمل.

غير أن القانون الفلسطيني مَيَّز بين إنهاء هذا العقد من قبل العامل، إذ يجوز للعامل الاستقالة من عمله دون إبداء الأسباب⁽⁷⁾، وفي الوقت الذي يريد⁽⁸⁾، ولا يتوقف نفاذ استقالته على موافقة صاحب العمل. أما صاحب العمل فإنه وإن كان يجوز له إنهاء عمل العامل، شريطة إشعاره قبل شهر من الإنهاء، وبحيث لا تملك أية جهة إلغاء قراره، سواء أكانت تنفيذية كوزارة العمل، أم قضائية كالمحاكم المختصة، غير أن القانون اعتبر أن ذلك الإنهاء والفصل من قبل صاحب العمل سيُعتبر تعسفياً إن لم تكن هناك أسباب توجبه، فقد جاء في المادة (3/46) من قانون العمل الفلسطيني، أنه: «يُعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك»⁽⁹⁾.

وهذا يعني أن صاحب العمل لا يجوز له أن يفصل العامل دون إبداء الأسباب، أو لأي سبب يتخذه ذريعة لفصل العامل. فعدم توفر سبب في نظر القانون يوجب على رب العمل أن يبرر إنهاء العقد من طرفه، وفصل العامل من عمله سيُضفي على هذا الفصل وصف (الفصل التعسفي)⁽¹⁰⁾.

صحيح أن هذا الأمر لن يشكل عائقاً في النهاية أمام صاحب العمل⁽¹¹⁾، الذي يريد أن يفصل عاملاً لديه من عمله، غير أنه إن تبيّن أن ذلك الفصل تم دون أسباب توجبه، أو تبرره بالآخرى – كما أسلفنا. فإن صاحب العمل مُعرّض لإمكانية مقاضاته من قبل العامل، ومطالبته بتعويض الفصل التعسفي المنصوص عليه في المادة (47) من القانون الفلسطيني⁽¹²⁾.

ولأهمية وخطورة هذا الأمر فقد وردت في قانون العمل الفلسطيني أسباب إن توقرت يجوز لصاحب العمل أن يقوم بفصل العامل، دون أن يُعتبر الفصل تعسفياً، بل يكون مبرراً ومشروعاً.

ونحن في هذا البحث سنناقش الأسباب التي تجيز لصاحب العمل إنهاء عمل العامل بعقد غير محدد المدة، والتي وردت في قانون العمل الفلسطيني، بحيث نتعرف عليها، وعلى شروطها، ونبحث في ما إذا كانت تلك الأسباب قد وردت على سبيل المثال أو على سبيل الحصر، وفي ما إذا كانت تُغلّ فعلاً يد صاحب العمل عن إمكانية قيامه بفصل العامل، لسبب لم يرد صراحةً في القانون.

أهمية البحث:

- 7 يمكن أن تثار هنا مسألة أن العامل الذي يريد ترك العمل، يجب أن يمارس حقه في هذا الترك بحسن نية، أي أن يختار وقتاً مناسباً لهذا الترك، فلا يترك عمله في وقت أو بأسلوب يمكن أن يلحق الضرر بصاحب العمل ومنشأته.
- 8 شريطة إرسال الإشعار في الوقت المناسب الذي حدده القانون، على النحو الذي أوضحناه.
- 9 نتفق هنا مع الرأي القائل بأن المشرع جانب الصواب باستعمال كلمة (موجبة)، وكان ينبغي عليه استعمال كلمة (مبررة)، فالأسباب التي قد تؤدي بصاحب العمل إلى إنهاء العقد وفصل العامل من طرف واحد، تبرر له هذا الفصل، ولا توجب عليه ذلك، أي أنها لا تؤدي وجوباً إلى الإنهاء. انظر في هذا الرأي: نصره، أحمد، قانون العمل الفلسطيني، ط3، 2017، ص247.
- 10 جاء في حكم للمحكمة الاتحادية العليا، في دولة الإمارات العربية المتحدة، في الطعن رقم (18) لسنة 6 ق، جلسة 7/11/1984، أن: «إنهاء خدمة العامل لدى رب العمل، في العقود غير محددة المدة... ليست رخصة مطلقة له دون قيد، بل يلزم أن يكون إنهاء العقد مبنياً على سبب مشروع، لا يشوبه تعسف». مشار إليه لدى: الرند، ناصر صالح، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، طبقاً لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة بالشريعة الإسلامية، أكاديمية شرطة دبي، 2010، ص183.
- 11 جاء في حكم لمحكمة النقض المصرية، (في الطعن رقم 317 لسنة 79 قضائية، الدوائر العمالية، جلسة 26/5/2010)، أن: «لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، وأن هذا الإنهاء تنقضي به الرابطة العقدية، ولو اتسم بالتعسف، غاية الأمر أنه يترتب للعامل الذي أصابه ضرر في هذه الحالة، الحق في التعويض». منشور في موقع محكمة النقض المصرية: <https://www.eg.gov.cc>
- كما جاء في حكم آخر لذات المحكمة، أنه: «...وإن كان لصاحب العمل طبقاً للقانون في عقد العمل غير محدد المدة، إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، وأنه بهذا الإنهاء تنقضي الرابطة العقدية، إلا أنه يجب أن يستند الإنهاء إلى مبرر». مشار إليه لدى: النوافلة، يوسف أحمد، الحماية الموضوعية والإجرائية للعامل من الفصل التعسفي: دراسة مقارنة في قانون العمل العمالي والإداري والأردني، مجلة دراسات- علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، عمادة البحث العلمي، المجلد (46)، العدد (3)، 2019، ص466.
- 12 ويعتبر الفصل تعسفياً كذلك، إذا لم تُتبع الإجراءات القانونية الواجب اتباعها عند فصل العامل، حتى وإن ارتكب هذا الأخير سلوكاً يبرر فصله من عمله. انظر: ملحم، أشرف، الرقابة القضائية على الفصل التعسفي، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، مركز المنارة للدراسات والأبحاث، الرباط- المغرب، العدد (22)، 2108، ص12.

تعتبر مسألة إنهاء عقد العمل من طرف صاحب العمل، وفصل العامل من عمله، مسألة في غاية الأهمية والحساسية، فنحن نتحدث عن عقد عمل غير محددة المدة، وهو ما يعني أن العامل يتمتع، وفقاً لهذا العقد، بالاستقرار الوظيفي، وبالتالي فإن فصله من عمله يشكل مسألاً بهذا الاستقرار، بما يترتب على ذلك من تبعات اقتصادية واجتماعية، فالعامل يعيل أسرة، واستقرارها من استقراره. وبالتالي فإنه من الأهمية بمكان أن نتعرف على الأسباب التي يجوز معها لصاحب العمل فصل العامل من عمله، والوقوف على الشروط الواجب توافرها، كي يتمكن صاحب العمل من ممارسة حقه في إنهاء العقد من طرف واحد.

إشكالية البحث وأسئلته:

نعبر عن إشكالية البحث بالأسئلة التالية:

- ما هي حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في قانون العمل الفلسطيني من طرف صاحب العمل؟
- هل وردت هذه الحالات في القانون على سبيل المثال أم على سبيل الحصر؟
- ما هي الشروط الواجب توافرها كي يتمكن صاحب العمل من الاستناد إلى الحالات الواردة في القانون، لإنهاء العقد غير محدد المدة؟
- ما هو موقف القضاء الفلسطيني من هذه المسألة؟

منهج البحث ونطاقه:

اتبعنا في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي، حيث نتناول بالوصف والتحليل نصوص قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، وبعض الأنظمة الصادرة بموجبه، ذات العلاقة بموضوع البحث. إضافة إلى تناولنا لأحكام صادرة عن محكمة النقض الفلسطينية في موضوع البحث، وهي أحكام تنقسم بالتناقض، على النحو الذي سنبيته في البحث.

خطة البحث:

جرى تقسيم هذا البحث إلى ثلاثة مباحث، جاء الأول بعنوان: «إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل في الحالات المنصوص عليها من قبل صاحب العمل»، فيما جاء المبحث الثاني بعنوان: «إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل في الحالات غير المنصوص عليها من قبل صاحب العمل»، أما المبحث الثالث والأخير، فقد جاء تحت عنوان: «إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل في الحالات المنصوص عليها في النظام الداخلي لمنشأة العمل».

المبحث الأول

إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل في الحالات المنصوص عليها في قانون العمل

يمكن تعريف إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من قبل صاحب العمل بأنه: فسخ للعقد المبرم بين العامل وصاحب

العمل لمدة غير محددة، بإرادة صاحب العمل المنفردة، أي بصفة أحادية الجانب⁽¹³⁾.

وقد حدد قانون العمل الفلسطيني أسباباً تبرر لصاحب العمل إنهاء العقد من طرف واحد، وفصل العامل من العمل، ويمكن إجمال هذه الأسباب في ما يلي:

1- الفصل دون إشعار، وفقاً للمادة (40) من القانون، إذا ارتكب العامل أية من المخالفات الواردة فيها، فقد جاء في هذه المادة أنه: «لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد، دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بالحقوق الأخرى كافة، عند ارتكابه أية من المخالفات التالية: 1- انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل 2- 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 3- تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل، أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال، رغم إنذاره بها حسب الأصول 4- تغيبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد أنذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى، أو عشرة أيام في الحالة الثانية 5- عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل، رغم إنذاره حسب الأصول 6- إفشائه للأسرار الخاصة بالعمل، التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم 7- إدانته بحكم نهائي في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة 8- وجوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون 9- اعتدائه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل، أو على من يمثل، أو على رئيسه المباشر».

ونرى أنه يمكن الاستنتاج من هذه المادة، أن المشرع يقيد من خلالها حق صاحب العمل بإنهاء عقد العمل، وهو هنا لم يكتف بوضع مبدأ بوجوب عدم تعسف صاحب العمل، في استعمال ذلك الحق، بل أورد في هذه المادة تطبيقات خاصة لإنهاء المشروع لعقد العمل، مما يُغني القاضي عن تكليف هذا الإنهاء، الذي يقع مستنداً إلى إحدى هذه التطبيقات⁽¹⁴⁾.

كما نلاحظ على هذه المادة أمرين⁽¹⁵⁾، الأول: أن المشرع حاول أن تشمل هذه المادة كافة المخالفات، التي يُتصور أن يرتكبها عامل ما، في أي منشأة عمل، وقد كان موفقاً في ذلك إلى حد بعيد، وهو ما يدعونا إلى القول – ضمن اعتبارات أخرى – بأن أسباب وحالات الفصل – وفقاً لهذه المادة – وردت على سبيل الحصر. والأمر الثاني: هو أن هذه المادة أجازت لصاحب العمل الفصل دون إشعار، لكن يجب الانتباه إلى أنه في بعض الحالات التسعة الواردة فيها، يجب على صاحب العمل أن يقوم بإنذار العامل قبل فصله، أو أنه يجب أن يكون هناك تكرار من العامل للمخالفة حتى يستحق هذا العامل الفصل، وبالتالي فإن فصله دون توافر شروط هذا الفصل يؤدي إلى اعتباره فصلاً تعسفياً، حتى لو كانت المخالفة قد صدرت فعلاً من العامل⁽¹⁶⁾.

13 مزيدي، النوري، دور القاضي في مجال النزاعات المترتبة عن الطرد لأسباب اقتصادية، مجلة دراسات قانونية، كلية الحقوق- جامعة صفاقس، تونس، العدد (15)، 2008، ص22.

14 الفجال، عادل عبد الحميد، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل (دراسة مقارنة)، وفقاً لأحكام قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2009، ص263.

15 انظر: أبوزينة، أحمد، تعليق على أحكام قضائية، ص4، موقع منظومة القضاء والتشريع في فلسطين (المقتفي)، إصدار معهد الحقوق- جامعة بيرزيت، فلسطين، على الرابط التالي:

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=98899>

16 في هذا السياق، قضت محكمة التمييز الأردنية في حكمها رقم (665/2006) (هينة خماسية)، والصادر بتاريخ 31/8/2006، بأن: «... الإنذار الثاني، والذي منتهى بالإنذار الأولي المؤرخ في 25/8/2002، لا يحمل أي توقيع للمطعون ضده، كما لم يوضح نوع وماهية المخالفة المنسوبة إليه في الإنذار المذكور، وإن وصف هذه المخالفة بـ«مخالفتك لوائح الشركة وأنظمتها»، دون بيان ماهية هذه المخالفة، بشكل تتمكن المحكمة معه من مراقبة هذه المخالفة وصحتها، مما يجعل هذا الإنذار غير صحيح وباطل...». مشار إليه لدى: نصره، أحمد، مرجع سابق، هامش رقم (3)، ص230.

وتطبيقاً لذلك أشار الحكم الصادر عن محكمة النقض الفلسطينية بتاريخ 2014/12/15، في الطعن رقم (2013/617)، ورقم (2013/627)، -وبحق- إلى ضرورة تطبيق الشروط الواردة في المادة (40) قبل فصل العامل، وذلك حتى يكون الفصل مشروعاً، كشرط إنذار العامل عند غيابه عن العمل، ذلك أن عدم التزام صاحب العمل بتلك الشروط وتنفيذه لها يجعل من الفصل تعسفياً⁽¹⁷⁾.

كما أننا نشير إلى أن قانون العمل الفلسطيني خلا من تحديد مدة لصاحب العمل، بعد علمه وتحققه من وقوع المخالفة من قبل العامل، لكي يمارس حقه بفصل هذا العامل؛ حيث إنه إذا انقضت هذه المدة فلا يجوز لصاحب العمل فصل العامل. وهذا بخلاف ما نصت عليه المادة (1/84) من هذا القانون، والمتعلقة باتخاذ الإجراءات التأديبية من قبل صاحب العمل تجاه العامل، الذي خالف لائحة الجزاءات المعدة من قبل صاحب العمل، والمصادق عليها من وزارة العمل، إذ جاء في هذه المادة، أنه: «لا يتخذ أي إجراء تأديبي ضد العامل بعد انقضاء أسبوعين من تاريخ التثبت من المخالفة».

ونعتقد أنه من باب أولى كان يجب على المشرع تحديد مدة لصاحب العمل لفصل العامل من العمل، إذا ارتكب هذا الأخير إحدى المخالفات الواردة في المادة (40) من القانون، وبحيث يترتب على مضي هذه المدة سقوط حق صاحب العمل في فصل العامل، لأن مضي مدة معقولة على ذلك، وعدم قيام صاحب العمل بفصل العامل، يعني تغاضي صاحب العمل عن تلك المخالفة، وعدم اتجاه نيته لفصل العامل، لذلك وحتى يتمتع العامل بالاستقرار الوظيفي، وحتى لا تكون تلك المخالفة سبباً مسلياً عليه، يهدده بها صاحب العمل بالفصل، وفي أي وقت يشاء، لا بد من تحديد مدة لا يجوز لصاحب العمل بانقضائها فصل العامل من العمل.

وأخيراً، نشير هنا إلى أن المادة (40) المذكورة، لا يقتصر تطبيقها في رأينا- على العقود غير محددة المدة، بل تُطبق أيضاً على العقود محددة المدة، ليس فقط لأن نص هذه المادة لم يُشير إلى أنه ينطبق فقط على العقود غير محددة المدة، إنما أيضاً لأن العامل بعقد محدد المدة، إذا ارتكب إحدى المخالفات الواردة في هذه المادة، يكون قد أخل بالتزامه العقدي، الأمر الذي يبيح للطرف الآخر في العقد، وهو صاحب العمل، بالتمسك بإنهاء هذا العقد.

2- الفصل لأسباب فنية أو اقتصادية، وفقاً للمادة (41) من قانون العمل الفلسطيني. فقد جاء في هذه المادة، 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»⁽¹⁸⁾.

تقوم هذه المادة على افتراض مفاده: أنه قد يطرأ على ظروف العمل مستجدات تتعلق بالجوانب الفنية أو الاقتصادية، يصبح معها من مصلحة صاحب العمل تقليص عدد العمال، وهو ما أجازته هذه المادة. وقد اشترطت لهذا التقليص احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، إضافة إلى قيام صاحب العمل بإشعار وزارة العمل، بقراره بإنهاء العقد أو العقود، وتقليص عدد العمال، للأسباب الفنية أو الاقتصادية (الخسارة) التي يدعيها.

تجدر الإشارة هنا إلى أن المادة (41) المذكورة، لم تنص بوضوح ما إذا كانت تنطبق فقط على العقود غير محددة المدة، دون العقود محددة المدة. ونحن نرى أن مجرد اشتراطها احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، وكذلك قيام

كما قضت محكمة النقض الفلسطينية، المنعقدة في رام الله، في حكمها الصادر بتاريخ 11/1/2015، في الطعن المدني رقم (348/2014)، بأن اعتداء العامل على زميله لا يخول صاحب العمل بفصله، لأن نص المادة (40/9) قصر الاعتداء الذي يبرر فصل العامل على صاحب العمل، أو من يمثله، أو على الرئيس المباشر للعامل، وأن النص جاء صريحاً ومحدداً، وأنه لا اجتهاد في مورد النص، وأن المشرع الفلسطيني لو أراد أن ينسحب الأمر على زملائه العمال، لأوضح عن إرادته في هذا الشأن. منشور في موقع المقتفي، مرجع سابق.

17 انظر: أبو زينة، أحمد، موقع (المقتفي)، مرجع سابق، ص5.

18 من الأمثلة على الأسباب الفنية: إعادة هيكلة المنشأة أو اندماج شركتين معاً، أو استخدام آلات حديثة، تقلص الحاجة للأيدي العاملة، أو استخدام كاميرات مراقبة بدلاً من عمال الأمن والحراسة. أما الأسباب الاقتصادية، فهي -كما أوضح النص ذاته- الخسارة التي تلحق بصاحب العمل، فلا يعود معها قادراً على الاستمرار في عقود العمل مع كل العاملين لديه، فيلجأ إلى تقليص عددهم.

صاحب العمل بإشعار الوزارة بتقليص عدد العمال، يعني أن المقصود بها هو العقود غير محددة المدة، لأن العقود محددة المدة لا يُوجّه بشأن انتهائها إشعار، فهي تنتهي بشكل طبيعي بانتهاء مدتها.

وهنا يُثار تساؤل مفاده: ماذا لو قام صاحب العمل بإشعار العامل بقرار الفصل، ثم استمر المتعاقدان في تنفيذ العقد بعد انتهاء مدة ذلك الإشعار؟

نؤيد الرأي القائل بأنه: لا بد من النظر إلى نية كل من طرفي العقد، فإذا كان القصد من استمرارهما في تنفيذ العقد بعد انتهاء مدة الإشعار، هو فقط إتاحة وقت أطول أمام العامل للبحث عن عمل جديد⁽¹⁹⁾، فإن هذا الأمر يدخل في إطار حسن النية في تنفيذ العقود وإنهائها، ولا يعني العدول عن إنهاء العقد، ويجوز لأي من الطرفين التوقف عن العمل في أي وقت، دون الحاجة إلى إشعار جديد⁽²⁰⁾.

هذا وقد لاحظ البعض - وبحق - أنه يجب في هذه الحالة، أن يتوقّف فعلاً سبب اقتصادي أو فني، يكون مستقلاً عن شخص العامل وسلوكه، وأن يكون هذا السبب مستنداً إلى اعتبارات موضوعية مرتبطة بنشاط المنشأة أو الظروف المحيطة بها، سواء تعلق الأمر بإنتاجية المنشأة أو هيكلتها، أو بتراجع في وضعها المالي⁽²¹⁾.

ولاحظ آخرون أن الفصل من العمل وفقاً للمادة (41)، يُشترط فيه أن يقع بشكل جماعي، وهو ما تدل عليه عبارة «تقليص عدد العمال» الواردة في هذه المادة، بمعنى أن الفصل الفردي لعامل واحد، هو مؤشر - من حيث المبدأ - على عدم انطباق هذه المادة على ذلك الفصل، لأن الفصل الفردي لن يحل - غالباً - المشكلة الاقتصادية التي تمر بها المنشأة. غير أن هذا الكلام لا يمكن الأخذ به على إطلاقه؛ لأنه في المنشآت الصغيرة التي يعمل بها عدد محدود من العمال، كعاملين اثنين أو ثلاثة، يمكن أن يشكل فصل واحد أو أكثر منهم، حلاً للمشكلة الاقتصادية أو المالية، التي تمر بها المنشأة⁽²²⁾.

3- أما الحالة الثالثة من حالات الفصل المبرر والمشروع في قانون العمل الفلسطيني، فهي حالة خاصة بالمرأة العاملة التي أنجبت مولوداً، وحصلت على إجازة الولادة مدفوعة الأجر، والتي تقوم بعمل آخر خلال هذه الإجازة، فوفقاً للمادة (2/103) من هذا القانون، يجوز لصاحب العمل فصل هذه المرأة، إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلال تلك الإجازة.

ويلاحظ هنا أن هذه المادة لم تحدد ما إذا كان يجب أن يسبق هذا الفصل إشعار يوجهه صاحب العمل إلى العاملة التي أنجبت، وبرأينا فإن الإشعار لا يلزم في هذه الحالة، لأن الغاية من هذا الإشعار، والحكمة منه، وهي عدم مفاجأة العامل المفصول، منتقبتان في هذه الحالة، فيُفترض أن تعلم هذه المرأة، وهي تتمتع بإجازة الولادة مدفوعة الأجر، بأنه لا يجوز أن تعمل في عمل آخر خلالها⁽²³⁾.

19 أو مساعدة صاحب العمل في العثور على عامل جديد، إذا كان العامل هو الراغب بإنهاء العقد، والموجّه للإشعار إلى صاحب العمل.

20 انظر في هذا الرأي: الرند، ناصر صالح، والمراجع والأحكام التي أشار إليها، مرجع سابق، ص 180-181.

21 مزيد، النوري، النظام القانوني للطرّد لأسباب اقتصادية، مجلة القضاء والتشريع، مركز الدراسات القضائية والقانونية، تونس، العدد (3)، آذار 2008، ص 92.

22 ملحم، أشرف، مرجع سابق، ص 19.

23 انظر: أبو زينة، أحمد، موقع (المقتفي)، مرجع سابق، ص 5.

وانظر بخلاف هذا الرأي: نصره، أحمد، مرجع سابق، ص 238، والذي يرى أنه يلزم صاحب العمل إرسال إشعار الإنهاء للمرأة العاملة، على اعتبار أن الحالات التي يجوز فيها الإنهاء دون إشعار، محددة حصراً في المادة (40) من القانون، إضافة إلى حالة إنهاء العقد في فترة التجربة، والذي لا يلزمه إشعار أيضاً.

غير أننا نرى أن الحكمة من عدم الإشعار وفقاً للمادة (40)، هو أنه لا يجوز للعامل الذي يرتكب أية من المخالفات المنصوص عليها في هذه المادة أن يدعى المفاجأة، وهو ما ينطبق على حالة المرأة التي أنجبت - كما ذكرنا أعلاه -، وبالمقابل فإن العامل المفصول وفقاً للمادة (41) يحتفظ بحقه في بدل الإشعار، تجنباً لمفاجأته بإنهاء عقده. وبطبيعة الحال نرى أن الأفضل أن يحسم المشرع هذه المسألة، ويحدد موقفه صراحةً مما إذا كان يلزم الإشعار في هذه الحالة أم لا.

4- فصل العامل إذا جرى إغلاق منشأة العمل بقرار إداري أو قضائي لمدة تزيد عن شهرين:

جاء في المادة (38) من قانون العمل الفلسطيني، أنه: «1- لا ينتهي عقد العمل في حالة صدور قرار إداري أو قضائي، بإغلاق المنشأة، أو إيقاف نشاطها مؤقتاً، لمدة لا تزيد على شهرين ... 2- ينقضي الالتزام المذكور في الفقرة (1) أعلاه بعد مدة الشهرين ...».

تعالج هذه المادة الحالة التي يتم فيها إغلاق المنشأة أو إيقاف نشاطها مؤقتاً، بقرار إداري يصدر عن جهات إدارية مختصة، مثل الوزارات والبلديات، أو بقرار قضائي يصدر عن جهة قضائية مختصة، كالنيابة العامة، وذلك نتيجة مخالفة ارتكبتها صاحب العمل للشروط التي تعمل المنشأة بمقتضاها، كالشروط الصحية في المطاعم، أو تعليمات الأمان والسلامة في ورش البناء، أو تعليمات الصيانة الدورية في الألعاب الترفيهية.

ووفقاً لهذه المادة فإن عقد العمل لا ينتهي، إذا كانت مدة الإغلاق أو إيقاف النشاط لا تزيد عن شهرين، بل إن صاحب العمل ملزم بدفع أجور عماله خلال هذه الفترة. وهو ما يترتب عليه أن قيام صاحب العمل بإنهاء عقد أي عامل، فور اتخاذ قرار الإغلاق، أو في غضون شهرين من اتخاذه، يعني أن هذا الفصل هو فصل تعسفي. وبمفهوم المخالفة، فإنه إذا زادت مدة الإغلاق أو الإيقاف عن شهرين، فإن صاحب العمل يستطيع أن يتمسك بانتهاء العقود التي تربطه بعماله، أو أي منهم⁽²⁴⁾، بمضي مدة شهرين على ذلك الإغلاق أو الإيقاف.

ويبدو أن هناك من يخلط بين إغلاق المنشأة أو إيقاف نشاطها مؤقتاً، وفقاً للمادة (38) المذكورة، وبين توقف المنشأة عن العمل لأسباب وظروف قاهرة، كالظروف التي يحياها الشعب الفلسطيني في ظل الاحتلال الإسرائيلي⁽²⁵⁾، إذ قد تتخذ سلطات هذا الاحتلال قرارات صريحة ومباشرة بإغلاق بعض المنشآت، أو قد يترتب على ممارساتها، في كثير من الأحيان، إغلاق بعض آخر من تلك المنشآت، أو توقف نشاطها لفترة قد تطول أو تقصر. ونحن نرى أن هذه الحالة، تخضع لحكم المادة (41) من القانون، التي تناولناها في هذا المبحث، وتحديد الشق المتعلق بتقليص عدد العمال، بسبب الخسارة التي قد تلحق بصاحب العمل، لأي سبب من الأسباب، وليس لحكم المادة (38).

كما أن الفرض في هذه الحالة، أن قرار الإغلاق سيصدر عن جهة إدارية أو قضائية وطنية، وهو يشكل عقوبة لصاحب العمل المخالف لأي نص أو إجراء قانوني، كان يجب عليه الالتزام به، وهو بالتالي يهدف إلى تحقيق مصلحة عامة، وهو الأمر غير المتصور في قرار الإغلاق الصادر عن سلطات الاحتلال الإسرائيلي.

وقد وقعت محكمة النقض الفلسطينية في هذا الخلط، فقد جاء في أحد أحكامها⁽²⁶⁾، أنه: «... ولما كان ذلك، وكانت محكمة البداية بصفتها الاستئنافية، قد قنعت من خلال البيانات المقدمة، بإنهاء عمل المدعي (الطاعن) من قبل الجمعية المدعى عليها، جاء عقب إغلاق الاحتلال لها بأربعة أشهر، وعبثه بمحتوياتها، ومصادرتة لأجهزة تعود لها، وأن هكذا إنهاء له ما يبرره، ولا يشوبه أي تعسف، يستأهل معه التعويض. وحيث ترى محكمة النقض أن ما توصلت إليه محكمة الموضوع واقع في محله، وأن هكذا إغلاق يبرر إنهاء العمل، لتأثيره على نشاط الجمعية المدعى عليها، والذي يجعل عمل العامل أو بعض العاملين لديها لا مكان له، ويعزز ذلك أنه إذا كان إغلاق المنشأة بقرار إداري أو قضائي، لمدة تزيد على الشهرين، يبرر إنهاء عقد العمل، طبقاً لأحكام المادة (1/38) من قانون العمل، فإنه من باب أولى اعتبار إغلاق الجمعية لفترة تزيد على الشهرين، مبرراً لصاحب العمل في إنهاء عمل

24 لا تنفق هنا مع الرأي القائل بأنه إذا كان إغلاق المنشأة بسبب خطأ صاحب العمل، استحق العمال بعقود عمل غير محددة المدة تعويضات الفصل التعسفي، ونرى أن هذا الرأي يؤدي إلى تحميل صاحب العمل أعباء لا سند لها من القانون، ويضاعف من خسارته التي ترتبت أصلاً على إغلاق المنشأة، حتى لو أن هذا الإغلاق كان بسبب أخطائه أو إهماله أو تقصيره.
انظر ذلك الرأي لدى: نصرة، أحمد، مرجع سابق، ص222.

25 انظر في هذا الخلط: ملحم، أشرف، مرجع سابق، ص16.

26 حكمها الصادر بتاريخ 28/4/2013، في الطعن المدني رقم (354/2012). منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

العامل. وحيث لا ينال من ذلك بقاء مستخدمين آخرين في عملهم، لتتنوع نشاطات الجمعية، آخذين بعين الاعتبار، أنه لم يجر تعيين شخص آخر مكان المدعي في العمل مديراً تنفيذياً للجمعية بدلاً عنه».

وكما ذكرنا، فإننا لا نجد في استناد المحكمة إلى المادة (1/38) لتبرير فصل العامل استناداً صحيحاً، بل كان عليها الاستناد إلى نص المادة (41) من القانون، لتبرير ذلك الفصل.

وقبل أن ننهي هذا المبحث، نشير إلى أنه على العكس مما ورد في المواد المشار إليها أعلاه، بشأن حالات وأسباب إنهاء عمل العامل استناداً إليها، فقد ورد حكم في المادة (39) من قانون العمل الفلسطيني، يفيد بأنه لا يجوز إنهاء عمل العامل، استناداً إلى الحالات الواردة في هذه المادة، مما يعني أن مخالفتها تشكل قرينة على أن الفصل هو فصل تعسفي. فقد جاء في هذه المادة أنه: «لا يمكن اعتبار الحالات التالية، بوجه الخصوص، من الأسباب الحقيقية، التي تبرر إنهاء العمل من قبل صاحب العمل...»⁽²⁷⁾. ونلاحظ أن عبارة «بوجه الخصوص»، تفيد أن هذه الأسباب التي لا تبرر إنهاء عمل العامل، هي على سبيل المثال، وليست على سبيل الحصر، ما يعني أن الفصل التعسفي لا يقتصر على كون هذا الفصل عائد إلى أحد الأسباب الواردة في المادة (39) المشار إليها، إنما جاء ذكر هذه الأسباب للتأكيد على خصوصيتها وإبراز طبيعتها وأهميتها⁽²⁸⁾. وبكلمات أخرى، فإن أي فصل للعامل من قبل صاحب العمل، لا يستند إلى أحد الأسباب الواردة في المواد الأربعة المتقدم بيانها، وهي (40)، (41)، (38)، (2/103)، يشكل فصلاً تعسفياً.

بناء على كل ما تقدم يمكن تعريف الفصل التعسفي بأنه: كل إنهاء لعقد العمل لا يستند إلى سبب قانوني، أو إلى صدور خطأ من العامل، أو تم دون اتباع الإجراءات التي يحددها القانون كشرط لذلك الإنهاء، ففصل العامل يجب ألا يكون سببه مجرد رغبة صاحب العمل في إنهاء التزامه القانوني تجاه العامل، واسترداد حريته، وممارسة حقه في تعيين وإنهاء عمل العاملين لديه⁽²⁹⁾.

المبحث الثاني

إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل في الحالات غير المنصوص عليها من قبل صاحب العمل

بعد استعراض الحالات التي أجاز فيها قانون العمل لصاحب العمل إنهاء عقود العمل غير محددة المدة، بإرادته المنفردة، نتساءل هنا فيما إذا كانت تلك الحالات قد وردت على سبيل الحصر أو على سبيل المثال؟

قبل أن نجيب على هذا السؤال ونُبيدي رأينا في الموضوع، نلاحظ أن أحكام محكمة النقض الفلسطينية، تناقضت في الإجابة عليه، فمنها ما اعتبر أن فصل العامل من قبل صاحب العمل يجب أن يكون لأحد الأسباب المحددة في القانون، والمتقدم بيانها، وإلا اعتبر الفصل تعسفياً. ومنها من اعتبر أن تلك الأسباب لم ترد على سبيل الحصر، بل يمكن أن توجد أسباب وحالات أخرى، تبرر لصاحب العمل فصل العامل من العمل.

ونضرب مثلاً على ذلك التناقض، في أحكام محكمة النقض الفلسطينية، كل من الحكم الصادر بتاريخ 2017/2/13، وفي الطعن رقم (2015/401)، ورقم (2015/474)، والحكم الصادر بتاريخ 2014/12/15، في الطعن رقم

27 وهذه الأسباب الواردة في المادة (39) المشار إليها، هي: 1- الانخراط النقابي، أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل، أو أثناء العمل، إذا كان ذلك بموافقة صاحب العمل 2- إقدام العامل على طلب ممارسة نيابة تمثيلية عن العمال، أو كونه يمارس هذه النيابة حالياً، أو مارسها في الماضي 3- إقدام العامل على رفع قضية، أو مشاركته في إجراءات ضد صاحب العمل، بادعاء خرق القانون، وكذلك تقديمه لشكوى أمام الهيئات الإدارية المختصة».

28 العتوم، منصور إبراهيم، الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، جامعة عمان الأهلية، المجلد (9)، العدد (1)، 2002، ص 162.

29 النوافلة، يوسف أحمد، مرجع سابق، ص 465.

(2013/617)، ورقم (2013/627)⁽³⁰⁾.

ففي الحكم الأول، اعتبرت محكمة النقض أن الحالات (المخالفات) التسعة، الواردة في المادة (40) من قانون العمل، ليست «الحالات الوحيدة التي تبرر الفصل حصرًا»، واستندت في ذلك على ما جاء في الفقرة الثالثة من المادة (46) من القانون، من أنه: «يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك». إنما اعتبرت أن الفرق بين الفصل وفقاً للمادة (40) المذكورة، والفصل لأسباب أخرى (مبصرة من وجهة نظر المحكمة، وغير واقعة تحت حصر)، أن الفصل وفقاً للمادة (40) يكون دون إشعار، أما الفصل المبصر لأسباب أخرى، فلا ينفي استحقاق العامل لبديل الإشعار. كما اعتبرت المحكمة أن «تقرير وتقدير ما إذا كان الفصل تعسفياً من عدمه، يخضع لإطلاقات محكمة الموضوع، في ضوء ما يُقدم من بينات، طالما أنه جاء على نحو سانع، وله أصل في الأوراق».

يؤيد ذلك ويكرره أيضاً، ما جاء في الحكم الصادر عن ذات محكمة النقض المنعقدة في رام الله، بتاريخ 2015/4/20، في الطعن رقم (2012/833)⁽³¹⁾، إذ اعتبرت هذه المحكمة أن «المشرع الفلسطيني لم يحدد الأسباب التي يمكن اعتبارها موجبة لإنهاء العمل، دون اعتبارها فصلاً تعسفياً، بل ترك تقدير تلك الأسباب لمحكمة الموضوع، تستخلصها من الظروف والملايسات التي تحيط بواقعة الفصل من العمل، باعتبار أنها من المسائل الموضوعية التي تستقل محاكم الموضوع بتقديرها، دون معقب عليها، طالما أن استخلاصها بحكم القانون من تلك الواقعة مقبول وسانع».

ونشير إلى أننا نجد أن هذا الحكم ذاته يشوبه التناقض في عباراته⁽³²⁾، حيث ورد فيه العبارة التالية: «يثور تساؤل جوهري، في ظل عدم ورود الحالة موضوع هذه الدعوى، ضمن حالات الفصل المنصوص عليها في المادتين (40، 41) من قانون العمل، اللتين أجازتا لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل، دون أن يُعتبر ذلك عملاً تعسفياً...».

أما الحكم الثاني، الصادر في الطعن رقم (2013/617)، ورقم (2013/627)، فاعتبر «أن الفصل التعسفي هو الذي يصدر عن صاحب العمل بلا مبرر، وبشكل مخالف لنص المادة (40)، والمادة (41) من قانون العمل، اللتين حددتا الحالات التي يجوز معها لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل، فإذا لم تتوافر إحدى هذه الحالات، وقام صاحب العمل رغم ذلك بفصل العامل، فإن الفصل عندئذ يكون تعسفياً»، أي أن هذا الحكم اعتبر حالات الفصل المبصر -وعلى خلاف الأحكام السابقة- مذكورة على سبيل الحصر، في هاتين المادتين.

وعلى ذات النهج جاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية، في الطعن رقم (2009/94) و(2009/101)، الصادر بتاريخ 2009⁽³³⁾/9/30، أنه: «على صاحب العمل أن يثبت سبب إنهاء عقد العمل، وأن يكون ذلك لأحد الأسباب المحددة في المادتين (40، 41) من قانون العمل على سبيل الحصر، وإلا كان متعسفاً في فصل العامل».

نشير ابتداءً إلى أن الحكم المشار إليه، الصادر في الطعن رقم (2013/617)، ورقم (2013/627)، قد أخذ -وبحق- على المحكمة الاستئنافية تفسيرها الخاطئ لأحكام المادتين (40، 41) المذكورتين، وأنها خلطت بين المخالفة التي تصدر عن العامل بغيابه عن عمله، والواردة في المادة (4/40)، وبين الأسباب الفنية الواردة في المادة (41)، وأنها أخطأت باعتبارها غياب العامل وعدم التزامه بعمله من الأسباب الفنية التي تجيز فصله من طرف واحد،

30 جميع هذه الأحكام منشورة في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

31 منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

32 انظر: أبو زينة، أحمد، موقع (المقتفي)، مرجع سابق، هامش رقم (4)، ص2.

33 منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

وبالتالي تكون قد أخطأت في تأويل وتفسير، ومن ثم تطبيق أحكام المادتين المذكورتين⁽³⁴⁾.

فالحالات الواردة في المادة (40) هي عبارة عن مخالفات تصدر من العامل، تبرز فصله من قبل صاحب العمل، أما الأسباب الفنية والاقتصادية الواردة في المادة (41)، فأمر مختلف تماماً، ولا يد للعامل فيهما، والخلط بين هاتين المادتين يؤدي إلى تطبيقهما بشكل غير سليم.

غير أننا نأخذ على هذا الحكم أنه اعتبر أن تلّفُظ العامل بألفاظ بذيئة، طالت القائمين على العمل، (خلال تلّفُظه على أحد العاملين في الشركة بتلك الألفاظ)، والذي حصل بسببه على إنذار من الشركة، لا يعتبر، وفقاً لما جاء في هذا الحكم، مبرراً لفصله سناً لأحكام المادتين (40، و 41)⁽³⁵⁾.

ونرى أن هذا الأمر مخالف لصريح نص المادة (9/40)، ذلك أن من الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد: «اعتدائه أي العامل- بالضرب أو التحقير على صاحب العمل، أو على من يمثله، أو على رئيسه المباشر»، فهذا النص لا يشمل حالة اعتداء العامل على زملائه العاملين بالضرب أو التحقير، فهو مقصور على الأشخاص المذكورين فيه، وهم صاحب العمل أو من يمثله أو الرئيس المباشر للعامل، وهو ما يتوافر -على أية حال- في حالة العامل المدعي في هذا الطعن، لأن ألفاظه البذيئة طالت القائمين على العمل⁽³⁶⁾.

وعلى العموم فإننا نعتقد أن المشرع قصد حصر حالة الاعتداء بالضرب أو التحقير كسبب لفصل العامل، على الأشخاص المذكورين في النص، وعدم توسيعها لتشمل زملاء العاملين، وأن الأمر لا يشكل ثغرة في التشريع، ونحن نؤيد هذا المسلك من المشرع، وذلك للحد أو التضييق من الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل من طرف واحد، خاصة أن صاحب العمل بإمكانه معاقبة العامل المعتدي على زملائه، من خلال لائحة الجزاءات التي يمكنه وضعها وتطبيقها على العمال، في حالة ارتكاب أي منهم مخالفة غير منصوص عليها في القانون، بما في ذلك استخدام عقوبة الفصل من العمل، مع مراعاة التدرج في العقوبة، على النحو الذي سنتناوله في المبحث الثالث من هذا البحث.

وبالعودة للسؤال المتعلق بكون أسباب الإنهاء من قبل صاحب العمل، والواردة في قانون العمل الفلسطيني، قد وردت على سبيل المثال أو على سبيل الحصر، وفيما يتعلق بالتضارب الوارد بهذا الشأن في أحكام محكمة النقض الفلسطينية، فإننا في معرض الإجابة على هذا السؤال، والتعليق على ذلك التناقض، نقول إننا نختلف مع ما جاء في الحكم الأول، الصادر في الطعن رقم (2015/401) ورقم (2015/474)، ونفق مع ما جاء في الحكم الثاني، الصادر في الطعن رقم (2013/617)، ورقم (2013/627)، ونرى أن الأسباب «الموجبة» للفصل في قانون العمل، وردت على سبيل الحصر، وليس على سبيل المثال⁽³⁷⁾، فالقول بأنها وردت على سبيل المثال، فيه خطورة على أمن العامل واستقراره الوظيفي، وتوسيع لباب الفصل من قبل صاحب العمل دون سند من القانون⁽³⁸⁾.

لذا، فإننا وبعد استعراض حالات الفصل المبرر والمشروع قانوناً، التي نص عليها قانون العمل الفلسطيني، نختلف أيضاً مع من يرى أن قانون العمل الفلسطيني خلا «من معيار ضيق للإنهاء»، وأنه «لم يحدد نطاقاً للأسباب التي

34 انظر: أبو زينة، أحمد، موقع (المقتفي)، مرجع سابق، ص 3.

35 انظر: أبو زينة، أحمد، موقع (المقتفي)، مرجع سابق، ص 3.

36 بعكس ذلك - وبما يؤيد رأينا - وجدت محكمة النقض، في حكمها الصادر بتاريخ 6/4/2015، في الطعن المدني رقم (695/2012)، أنه قد ثبت حصول المدعي (العامل) على عدة إنذارات بسبب مخالفته التعليمات، بما في ذلك اعتدائه لفظياً على المسؤولين في الإدارة، مما جعل سبب الطعن المقدم بهذا الشأن من الشركة (المدعى عليها) ضد الحكم للعامل المدعي بتعويض الفصل التعسفي، وإرداً على الحكم المطعون فيه، منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

37 انظر عكس هذا الرأي، في القانون الأردني: العتوم، منصور، مرجع سابق، ص 161.

38 انظر: أحمد أبو زينة، موقع (المقتفي)، مرجع سابق، ص 3.

تُعد موجبة للإلغاء»، وأنه ترك تحديد هذه الأسباب لتقدير القاضي، مما قد يوسع ذلك النطاق⁽³⁹⁾. بل نرى - مرة أخرى- أن حالات فصل العامل من طرف صاحب العمل، محددة على سبيل الحصر في قانون العمل الفلسطيني، على النحو المتقدم تفصيله. وأن الفصل إذا بُني على أي حالة لم تتضمنها نصوص المواد (40، 41، 38، 103/2)، يكون فصلاً تعسفياً⁽⁴⁰⁾. ومع ذلك فإننا نجد أنه كان يجدر بالمشرع أن يشير إلى هذه المواد الأربعة، في نص المادة (3/46) التي تنص على اعتبار إنهاء عقد العمل غير محدد المدة تعسفياً، دون وجود أسباب موجبة لذلك، بحيث يكون واضحاً، أن الأسباب الموجبة (أو المبررة) لذلك الفصل، هي ما وردت في المواد الأربعة المذكورة فقط، وذلك درءاً لأي جدل في هذا الشأن⁽⁴¹⁾.

ومسألة اعتبار الإنهاء تعسفياً، بما يترتب على ذلك من تعويض، إن لم توجد أسباب تبرر هذا الإنهاء، هي من النظام العام، فلا يجوز الاتفاق على خلافها⁽⁴²⁾، ولا يجوز تنازل العامل عن حقه في تعويض الفصل التعسفي أو جزء منه، إذا حصل ذلك التنازل مسبقاً، أي وقت إبرام العقد، أو خلال تنفيذه⁽⁴³⁾.

وأخيراً تجدر الإشارة إلى أن هذا التناقض في موضوع الفصل التعسفي، في الأحكام الصادرة عن محكمة النقض الفلسطينية، في هذا الشأن، يتطلب عقد الهيئة العامة للمحكمة العليا، وفق ما نصت عليه المادة (25) من قانون تشكيل المحاكم النظامية الفلسطيني رقم (5) لسنة 2001⁽⁴⁴⁾، والمعدلة بموجب القرار بقانون رقم (15) لسنة 2014⁽⁴⁵⁾، فقد جاء في هذه المادة، أنه: «تتعد هيئة المحكمة العليا، برئاسة رئيسها، أو القاضي الأقدم في الهيئة، وحضور عشرة من أعضائها، بناءً على طلب رئيسها، أو إحدى دوائرها، في الحالات التالية: 1- ... أو لرفع تناقض بين مبادئ سابقة»⁽⁴⁶⁾. وهو ما ينطبق على الأحكام المشار إليها، لوجود التناقض المتقدم بينه، بشأن المبادئ التي أنشأتها هذه الأحكام، في موضوع الفصل التعسفي وأسبابه في قانون العمل الفلسطيني، وما إذا كانت هذه الأسباب قد حُدِّدت على سبيل الحصر في هذا القانون أم لا⁽⁴⁷⁾.

المبحث الثالث

إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل في الحالات المنصوص عليها في النظام الداخلي لمنشأة العمل

- 39 نصره، أحمد، مرجع سابق، ص247-245.
- 40 بل إن قيام العامل بترك العمل بسبب أفعال يقوم بها صاحب العمل، وتشكل مخالفة لأي حكم من أحكام قانون العمل، أو تشكل انتهاكاً لحقوق العامل، التي ينص عليها هذا القانون، وعقد العمل الذي يربط بين العامل وصاحب العمل، يجب أن يعتبر بمثابة فصل تعسفي ضمنى. وهو ما أكدته محكمة النقض الفلسطينية في أكثر من حكم لها، كما هو الحال في الحكم الصادر بتاريخ 30/9/2015، في الطعن رقم (234/2015)، إذ تبين للمحكمة أن صاحب العمل طلب من العامل توقيع عقد جديد بتاريخ جديد، وليس من تاريخ العمل الفعلي، وأن يقر في العقد الجديد أنه استلم حقوقه، وهو ما رفضه العامل ودفعه لترك العمل، الأمر الذي يشكل في مضمونه فصلاً تعسفياً للعامل. مشار إليه لدى: نصره، أحمد، مرجع سابق، ص250.
- وكنذك في الحكم الصادر بتاريخ 8/5/2013، في الطعن رقم (720/2011)، حيث اعتبرت المحكمة أن للعامل الحق في ترك العمل، بسبب اتخاذ قرارات من صاحب العمل، تتضمن تعديلات جوهرية في عقد العمل وشروطه، كما اعتبرت المحكمة تصرف صاحب العمل فصلاً ضمناً لرغبته في إنهاء العلاقة التعاقدية، مما يجعل للعامل الحق في تعويض الفصل التعسفي. منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.
- 41 انظر: أبوزينة، أحمد، موقع (المقتفي)، مرجع سابق، ص6.
- 42 نصره، أحمد، مرجع سابق، ص245.
- 43 صانوري، مهند أحمد، الآثار القانونية الناتجة عن الحكم بالفصل التعسفي في قانون العمل الأردني، المجلة المصرية للدراسات القانونية والاقتصادية، العدد (7)، آذار 2016، (والمراجع التي أشار إليها)، ص267.
- 44 منشور في الوقائع الفلسطينية (الجريدة الرسمية الفلسطينية)، العدد (38)، الصادر بتاريخ 5/9/2001، ص279.
- 45 منشور في الوقائع الفلسطينية (الجريدة الرسمية الفلسطينية)، العدد (108)، الصادر بتاريخ 15/7/2014، ص35.
- 46 وهو ما قامت به الهيئة العامة للمحكمة العليا، على سبيل المثال، في حكمها رقم (2) لسنة 2015، الصادر بتاريخ 9/4/2015، (منشور في موقع (المقتفي)، بشأن التناقض في أحكام محكمة النقض، بخصوص وجوب دفع رسوم عن المطالبة ببذل ساعات العمل الإضافي.
- 47 انظر: أبوزينة، أحمد، موقع (المقتفي)، مرجع سابق، ص7.

إذا توصلنا في المبحث السابق إلى أن الحالات الواردة في المواد الأربعة المذكورة (40، 41، 38، 2/103)، وردت على سبيل الحصر في قانون العمل الفلسطيني، فهل يعني هذا أنه يستحيل على صاحب العمل أن يفصل العامل لأي سبب آخر لم يرد في تلك النصوص، وتحديدًا إذا ارتكب العامل مخالفة لم ترد في الحالات التسعة، المنصوص عليها في المادة (40)؟

قبل أن نجيب، وحتى نوضح مقصدنا، نذكر بعض الأمثلة:

ذكرنا أن من المخالفات التسعة الواردة في المادة (40)، المخالفة المتعلقة بإفشاء العامل للأسرار الخاصة بالعمل، التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم، فهل هذا يعني أن العامل يستطيع إفشاء الأسرار، التي من شأنها أن تسبب الضرر اليسير؟ وأن صاحب العمل لا يستطيع معاقبته بالفصل، أو ما هو دون الفصل من عقوبات؟

أيضاً، من المخالفات الواردة في هذه المادة، اعتداء العامل بالضرب أو التحقير على صاحب العمل، أو على من يمثله، أو على رئيسه المباشر. فهل هذا يعني أنه يجوز للعامل الاعتداء بالضرب أو التحقير - على أي شخص من غير المذكورين، كما لو اعتدى على زملائه العاملين معه، أو على زبائن صاحب العمل؟

أيضاً لو كان العامل يحضر إلى عمله متأخراً، ويغادره مبكراً، أو يخرج خلال ساعات العمل دون إذن من صاحب العمل، فماذا بإمكان صاحب العمل أن يصنع مع هذا العامل؟ وماذا لو كان العامل يخالف تعليمات السلامة والصحة المهنية، بما يشكل خطراً على صحة وسلامة هذا العامل، وغيره من العمال؟

إن هذه التصرفات (المخالفات) التي قد يقوم بها العامل، مما لا تغطيها الحالات الواردة في المادة (40)، هي مما لا يقبله صاحب العمل، ومما يلحق الضرر به وبمصلحته، ومما يمس بالثقة بينه وبين العامل، ومما يخلق الاضطراب في المنشأة، الأمر الذي يترتب عليه سؤال بدهي، هو: كيف يمكن لصاحب العمل أن يتعامل مع مثل هذه الحالات؟ وهل يمتنع عليه فصل العامل، بالرغم مما قام به، لمجرد عدم توافر شروط الفصل وفقاً للمادة (40) - أو أي نص آخر في القانون - في التصرف أو السلوك الخاطي الذي قام به هذا العامل⁽⁴⁸⁾؟

في معرض الإجابة على هذه التساؤلات، هناك من يرى، مثلاً، أنه يمكن لصاحب العمل في حالة إفشاء العامل لأسرار من شأنها أن تسبب الضرر اليسير لصاحب العمل أن يقوم هذا الأخير بفصل العامل وإنهاء عقده، بعد توجيه الإشعار للعامل⁽⁴⁹⁾.

ونحن نختلف مع هذا الرأي، ونرى أن الحل الوحيد أمام صاحب العمل كي يشمل بعقوبة الفصل، حالات (مخالفات) أخرى لم تنص عليها المادة (40) بشكل مباشر، يكمن في المادة (40) ذاتها، وتحديدًا في الحالة الثالثة من الحالات (المخالفات) الواردة فيها، أي حالة تكرار العامل «مخالفة النظام الداخلي للمنشأة، المصادق عليه من وزارة العمل، أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال، رغم إنذاره بها حسب الأصول»، فهذا يعني أن صاحب العمل يمكنه الاستناد إلى هذه الحالة، ويقوم بوضع نظام داخلي للمنشأة أو تعليمات خاصة بالسلامة والصحة المهنية في المنشأة، يرفقهما بلائحة جزاءات، وفقاً لما ورد في قرار مجلس الوزراء بلائحة القواعد المنظمة للجزاءات، رقم (121) لسنة 2005⁽⁵⁰⁾.

48 في هذا السياق قضت محكمة النقض الفلسطينية، المنعقدة في رام الله، في حكمها الصادر بتاريخ 11/1/2015، في الطعن المدني رقم (348/2014)، بأن اعتداء العامل على زميله لا يخول صاحب العمل بفصله، لأن نص المادة (40/9) قصر الاعتداء الذي يبرر فصل العامل، على صاحب العمل، أو من يمثله، أو على الرئيس المباشر للعامل، وأن النص جاء صريحاً ومحددًا، وأنه لا اجتهاد في مورد النص، وأن المشرع الفلسطيني لو أراد أن ينسحب الأمر على زملائه العمال، لأفصح عن إرادته في هذا الشأن. منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

49 نصرة، أحمد، مرجع سابق، ص 198.

50 منشور في الوقائع الفلسطينية (الجريدة الرسمية الفلسطينية)، العدد (63)، الصادر بتاريخ 27/4/2006، ص 620.

وقد جاء في المادة (84) من قانون العمل الفلسطيني أنه: «1- لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي، أو فرض غرامة على العامل، إلا عن مخالفة منصوص عليها في لائحة الجزاءات المصدقة من قِبَل الوزارة...».

ووفقاً للمادة (1) من القرار بلانحة القواعد المنظمة للجزاءات، فإنه لا يجوز توقيع أية عقوبة على العامل (بما في ذلك عقوبة الفصل)، إلا وفق لائحة جزاءات مصدقة من قِبَل وزارة العمل. ووفقاً للمادة (4) من ذات القرار: «لا تسري الأحكام الواردة في لائحة الجزاءات هذه، إلا من تاريخ علم العمال بها».

وقد أورد هذا القرار في نهايته نموذجاً للائحة الجزاءات، بحيث يجب على صاحب العمل أن يسترشد بها، عند إعداد لائحة الجزاءات الخاصة بمنشأته⁽⁵¹⁾. ويلاحظ أن هذا النموذج قد أورد عقوبة الفصل، ضمن العقوبات التي يمكن أن يوقعها صاحب العمل، كعقوبة قصوى، وحل أخير أمامه، بعد أن يكون قد تدرّج في العقوبات مع العامل المخالف، بدءاً من التنبيه الشفهي والإنذار المكتوب، مروراً بالغرامة المالية، ووقف الاحتفاظ بالمزايا المتعلقة بالأجور، وانتهاءً بالفصل.

ووفقاً لهذا النموذج فإن من المخالفات التي قد تنتهي بعقوبة الفصل، المخالفات المتعلقة بمواعيد العمل (كالتأخر عن العمل)، والمخالفات المتعلقة بنظام العمل (كالإهمال في العمل بدرجاته المختلفة، من البسيط وحتى الجسيم)، والمخالفات المتعلقة بسلوك العامل (كإفشاء الأسرار، واقتعال المشاجرات، أو المشاركة فيها)، وعدم اتباع تعليمات السلامة والصحة المهنية المكتوبة (كالتدخين في الأماكن المحظورة أو غير المخصصة، أو عدم استخدام وسائل الوقاية الشخصية).

ففي لائحة الجزاءات هذه يستطيع صاحب العمل أن يضع كافة الأفعال والتصرفات، التي تكون مرفوضة من طرفه، ومعرفة لسير العمل في منشأته، وبحيث تكون عقوبتها -مع مراعاة التدرج- الفصل من العمل.

إننا نرى أن هذا الأمر - أي وضع صاحب العمل لنظام داخلي - مرفق بلائحة جزاءات، يُصادق عليه في وزارة العمل، ويعلنه للعمال، بحيث يتضمن - كما ذكرنا - كافة الأفعال والتصرفات التي يرفضها صاحب العمل، يوازن - برأينا - بين مصلحة هذا الأخير ومصلحة العمال، فمن جهة لا يكون فصل العمال وهو أخطر عقوبة قد يتعرض لها العامل، بما يترتب عليها من تبعات اقتصادية واجتماعية - متروكاً لتقدير وأهواء صاحب العمل، ومن جهة أخرى يكون مطلوباً من العامل احترام ما تفرضه عليه أحكام كل من قانون العمل، وعقد العمل الذي يربطه مع صاحب العمل، والنظام الداخلي للمنشأة، بحيث إذا خالف أيّاً منها يكون فصله مبرراً ومشروعاً، وليس تعسفياً.

وعلى صلة بما سبق، يبرز تساؤل آخر، هو: ماذا لو وضع صاحب العمل في النظام الداخلي للمنشأة أسباباً لإنهاء عقد العمل، لا يمكن أن ترد في لائحة الجزاءات، لأنها ليست لها علاقة بأية مخالفة ارتكبتها العامل، أو أنها ليست مألوفة - بشكل عام - كأسباب لإنهاء عقود العمل؟

ونضرب مثلاً على ذلك بمسألة وصول العامل إلى سن معينة، كستين أو سبعين عاماً. فقانون العمل الفلسطيني لم يحدد سناً لإنهاء العقود، ومع ذلك فإن بعض المنشآت تنهي العمل فيها، بوصول العامل إلى سن معينة، مثل الجامعات الفلسطينية (غير الحكومية)، التي تحيل أعضاء الهيئات التدريسية (الأكاديمية) فيها «للتقاعد»، بوصولهم سن (65 أو 70) عاماً، وفقاً لما هو متعارف عليه في تلك الجامعات، ولما هو منصوص عليه في الأنظمة الداخلية لها.

وقد اعتبرت محكمة النقض الفلسطينية، المنعقدة في رام الله، في حكمها الصادر بتاريخ 2015/4/20، في الطعن رقم

51 وقد جاء في المادة (2/1) من هذا القرار، أنها: «لغايات المصادقة على لائحة الجزاءات، يُسترشد بالنموذج المرفق باللائحة».

(2012/833)⁽⁵²⁾، أن بلوغ العامل سن الستين عاماً، ليس مبرراً أو موجباً لإنهاء عقد العمل.

وهو ما تكرر في الحكم الصادر في الطعن رقم (2016/630)، ورقم (2016/693)، الصادر بتاريخ 2/6/2019⁽⁵³⁾، والذي جاء فيه: «وعن سبب الطعن الأول، ولما كان الحكم المطعون فيه، إذ قضى بإلغاء الحكم المستأنف، وثبوت حق المدعي بالمطالبة ببديل تعويض عن فصل تعسفي، فقد حملته على أن بلوغ العامل سن الستين، لا يصلح مبرراً لإنهاء خدماته، وأن أي اتفاق يخالف ذلك يقع باطلاً، لمخالفته أحكام قانون العمل، لا سيما وأن ما نص عليه القانون يمثل الحد الأدنى لحقوق العمال، التي لا يجوز التنازل عنها...».

ومع أننا نتفق بشكل عام مع هذا الحكم، خاصة في ظل عدم وجود قانون للضمان الاجتماعي في فلسطين⁽⁵⁴⁾، إلا أننا نرى أن وضع صاحب العمل لنظام داخلي، يتضمن إنهاء عمل العامل في سن الستين عاماً، ومصادقته عليه في وزارة العمل⁽⁵⁵⁾، وإعلانه للعمال، وقبل ذلك اشتراطه هذا الإنهاء في عقد العمل⁽⁵⁶⁾، يعني جواز الإنهاء عند وصول العامل إلى هذه السن. فبعض الأعمال ربما لا يتناسب معها بقاء من هم فوق سن الستين عاماً فيها، كالتعليم، والأعمال الخطرة، والأعمال البدنية بشكل عام.

يؤيد ذلك ما جاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية، في الطعن رقم (2018/656)، ورقم (2018/806)، الصادر بتاريخ 7/1/2019⁽⁵⁷⁾، ففي هذين الطعنين اعتبرت المحكمة أن النظام الداخلي الذي تتمسك الجهة صاحبة العمل بما ينص عليه من إنهاء خدمات العامل بوصوله سن الخامسة والخمسين عاماً، وتتمسك كذلك بأن ذات الشرط ورد في العقد المبرم بين العامل والجهة صاحبة العمل، كان قد تم إلغاؤه -أي النظام الداخلي- بموجب نظام جديد، جرت المصادقة عليه من قبل وزارة العمل، في سنة 2013.

وهذا يعني، بمفهوم المخالفة، أنه لو لم يتم إلغاء النظام الداخلي السابق، الذي ينص على إنهاء خدمات العامل، بوصوله سن الخامسة والخمسين، لكان قرار الجهة صاحبة العمل بإنهاء عمل العامل تطبيقاً لهذا البند في ذلك النظام الداخلي قراراً مشروعاً.

يعزز ذلك ما ورد في حكم آخر ذي علاقة صادر عن محكمة النقض الفلسطينية⁽⁵⁸⁾، من أنه: «لما كانت الحالة محل البحث، ألا وهي إنهاء خدمات العامل لبلوغه سن الستين، ليست من قبيل الحالات التي اعتبر المشرع، إنهاء خدمات العامل فيها غير مبررة، أو تلك التي اعتبرها مبررة، فإنها والحالة هذه تدخل في نطاق ما تستخلصه المحكمة، في ضوء ما يُقدم لها من بينات، وما تستخلصه مما هو مطروح أمامها، من أسباب ووقائع».

وهذا يعني أن مبدأ إنهاء عمل العامل في سن معينة كالستين أو السبعين، ليس مرفوضاً أو غير مقبول، إن وجدت هناك أسباب وجيهة وموضوعية ومنطقية، تبرر هذا الإنهاء.

52 منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

53 منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

54 والذي يوفر تأمينات الشيخوخة للعامل المتقاعد، وتحديدًا راتباً تقاعدياً حتى وفاته.

55 تجدر الإشارة إلى أن وزارة العمل الفلسطينية، لا تقبل عادةً وجود بند في النظام الداخلي، ينص على مسألة إنهاء عمل العامل في سن الستين عاماً، غير أنها في بعض الحالات، كما هو الحال بالنسبة للجامعات، تصادق على النظام الداخلي، بالرغم من وجود مثل هذا البند، لكن مع إدراج تحفظ عليه، وهذا التحفظ يعني الاعتراض، وعدم قبول هذا البند، وأن العامل الذي تُنهي خدماته سنداً إليه، يكون من حقه مقاضاة صاحب العمل، ومطالبته بتعويض الفصل التعسفي.

56 ونشير إلى أنه حتى في حالة اشتراط ذلك في العقد، تبقى مسألة جدلية، لأنه يمكن القول إن مثل هذا البند في العقد، لا يسري في حق العامل، طالما أن قانون العمل لا ينص على الإحالة للتقاعد، أو إنهاء خدمات العامل في سن الستين عاماً، وأن العامل يُطبق عليه الأحكام الأفضل لمصلحته، سواء وردت في القانون أو في العقد، تطبيقاً لنص المادة (6) من قانون العمل الفلسطيني.

57 منشور في موقع: موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية (مقام)، جامعة النجاح الوطنية: <https://maqam.najah.edu>

58 الحكم الصادر بتاريخ 18/6/2012، في الطعن رقم (336/2012). منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

الخاتمة

تناولنا في هذا البحث موضوع إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، بالإرادة المنفردة لصاحب العمل وفقاً لأحكام قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000.

وهذا الإنهاء يشكل خروجاً على القواعد العامة في العقود، التي لا تجيز إنهاء العقد بالإرادة المنفردة لأحد أطرافه، غير أن خصوصية عقد العمل غير محدد المدة، كعقد مستمر دون سقف زمني، حداً بالمشروع إلى إجازة إنتهائه من قبل صاحب العمل، لكنه -مع ذلك- لم يترك الأمر لمطلق إرادة صاحب العمل، بل أوجب توفر سبب أو أكثر، لقيامه بفصل العامل وإنهاء عقده، كي يعتبر الفصل مشروعاً، وبالعكس ذلك سيعتبر ذلك الفصل تعسفياً.

وقد خلصنا من البحث إلى النتائج التالية:

- 1- نص قانون العمل الفلسطيني بشكل مباشر، في المادتين (40)، و(41) منه، على حالات يجوز معها لصاحب العمل فصل العامل، إذا توفر أحد الأسباب الواردة في هاتين المادتين.
- 2- تتعلق الأسباب الواردة في المادة (40)، بالمخالفات التي قد تصدر عن العمال، أما المادة (41)، فتجيز فصل العامل لأسباب فنية أو اقتصادية.
- 3- هناك حالتان أخريان تجيزان لصاحب العمل فصل العامل، إحداها وردت في المادة (38) من القانون، ويجوز فيها لصاحب العمل الذي أغلقت منشأته، أو أوقف نشاطها مؤقتاً، فصل العمال بعد مضي شهرين على هذا الإغلاق أو الإيقاف. أما الحالة الأخرى، فوردت في المادة (2/103)، وتتعلق بالمرأة الحاصلة على إجازة ولادة مدفوعة الأجر، إذ يجوز إنهاء عقدها، إذا ثبت لصاحب العمل قيامها بعمل آخر خلال تلك الإجازة.
- 4- لم ينص قانون العمل الفلسطيني صراحةً على ما إذا كانت الأسباب الواردة في المواد الأربعة المذكورة، جاءت على سبيل المثال أو على سبيل الحصر. وقد تضاربت أحكام محكمة النقض الفلسطينية، في هذا الشأن، فمنها من اعتبر تلك الأسباب واردة على سبيل الحصر، فيما اعتبرت أحكام أخرى أنها واردة على سبيل المثال.
- 5- يتطلب هذا التضارب في أحكام محكمة النقض الفلسطينية، عقد اجتماع للهيئة العامة للمحكمة العليا، من أجل رفعه وتجاوزه، وتوحيد الأحكام والمبادئ في هذا المجال.
- 6- يمكن لصاحب العمل وضع نظام داخلي، وإرفاقه بلانحة جزاءات، يصادق عليهما في وزارة العمل، بحيث تتضمن لانحة الجزاءات عقوبات على أفعال لم يشر إليها القانون، ومن تلك العقوبات -مع مراعاة التدرج- عقوبة الفصل من العمل.

بناءً على كل ما تقدم، نخلص إلى التوصيات التالية، فيما يتعلق بقانون العمل الفلسطيني:

- 1- ضرورة تحديد مدة لصاحب العمل، كي يمارس حقه في فصل العامل، إذا ارتكب إحدى المخالفات الواردة في المادة (40)، تبدأ من تاريخ تحقق صاحب العمل وتثبتته من وقوع المخالفة، وبحيث لا يجوز له فصل العامل بانقضاء هذه المدة.
- 2- تعديل المادة (3/46) من القانون، لتصبح على النحو التالي: «يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل، دون وجود أسباب مبررة لذلك»، وذلك بدلاً من «وجود أسباب موجبة لذلك».

- 3- إضافة فقرة رابعة إلى المادة (46) من القانون، تحدد الأسباب المبررة لإنهاء عقد العامل بعقد عمل غير محدد المدة، بما ورد في المواد (38)، (40)، (41)، (2/103) من القانون فقط. وكذلك تطبيق الفصل كعقوبة على العامل، في حالة مخالفته النظام الداخلي للمنشأة، المصادق عليه من وزارة العمل.
- 4- أن يوضح القانون ما إذا كان فصل المرأة -الحاصلة على إجازة ولادة مدفوعة الأجر- إذا قامت بعمل آخر خلالها -يتطلب إرسال صاحب العمل إشعاراً لها بذلك أو لا.
- 5- عقد الهيئة العامة للمحكمة العليا الفلسطينية من أجل رفع التناقض بين الأحكام الصادرة عن دوائر محكمة النقض، فيما يتعلق بكون أسباب فصل العامل من العمل الواردة في القانون جاءت على سبيل المثال، أم على سبيل الحصر، وتوحيد تلك الأحكام.

قائمة المصادر والمراجع:

1- المصادر:

الوقائع الفلسطينية (الجريدة الرسمية الفلسطينية)، الأعداد: (38)، (39)، (63)، (108).

2- المراجع:

- أبو زينة، أحمد (2020). تعليق على أحكام قضائية، موقع منظومة القضاء والتشريع في فلسطين (المفتي)، إصدار معهد الحقوق- جامعة بيرزيت، فلسطين، على الرابط التالي:
- <http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=98899>
- رحمة، محمود علي (2018). السلطة التقديرية والشروط التعسفية لصاحب العمل في إنهاء وتعديل عقد العمل- دراسة مقارنة، ط1، الجيزة- مصر: مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع.
- الزند، ناصر صالح (2010). الإنهاء التعسفي لعقد العمل، طبقاً لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة بالشريعة الإسلامية، الإمارات: أكاديمية شرطة دبي.
- صانوري، مهدي أحمد (2016). الآثار القانونية الناتجة عن الحكم بالفصل التعسفي في قانون العمل الأردني، المجلة المصرية للدراسات القانونية والاقتصادية، (7)، ص250-272.
- العتوم، منصور إبراهيم (2002). الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، جامعة عمان الأهلية، 9 (1)، ص157-187.
- العتوم، منصور إبراهيم، والهبشان، وإبراهيم وليد (2011). إثبات الفصل التعسفي وأثاره في عقد العمل غير محدد المدة، دراسة تحليلية نقدية مقارنة، مجلة الجامعة الخليجية، قسم القانون، البحرين، 3 (2).
- الفجال، عادل عبد الحميد (2009). الإنهاء غير المشروع لعقد العمل (دراسة مقارنة)، وفقاً لأحكام قانون العمل الجديد رقم (12) لسنة 2003، الإسكندرية: منشأة المعارف.
- مزيد، النوري (2008). النظام القانوني للطرد لأسباب اقتصادية، مجلة القضاء والتشريع، مركز الدراسات القضائية والقانونية، تونس، (3).

- مزيد، النوري (2008). دور القاضي في مجال النزاعات المترتبة عن الطرد لأسباب اقتصادية، مجلة دراسات قانونية، كلية الحقوق- جامعة صفاقس، (15)، ص21-38.
- ملحم، أشرف (2018). الرقابة القضائية على الفصل التعسفي، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، مركز المنارة للدراسات والأبحاث، الرباط- المغرب، (22)، ص11-33.
- نصرة، أحمد (2017). قانون العمل الفلسطيني، ط3: (دون دار نشر).
- النوافلة، يوسف أحمد (2019). الحماية الموضوعية والإجرائية للعامل من الفصل التعسفي: دراسة مقارنة في قانون العمل العماني والإماراتي والأردني، مجلة دراسات- علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، عمادة البحث العلمي، 46 (3)، ص463-483.

3- مواقع إلكترونية:

- موقع محكمة النقض المصرية: <https://www.eg.gov.cc/>
- موقع منظومة القضاء والتشريع في فلسطين (المفتي)، معهد الحقوق- جامعة بيرزيت، فلسطين:
<http://muqtafi.birzeit.edu>
- موقع موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية (مقام)، جامعة النجاح الوطنية: <https://edu.najah.maqam/>

references

- Abu Zina, A. (2020). Taeliq ealaa 'ahkam qadaiya, Mawqie manzummat alqada' waltashrie fi Filaštīn (almuqtafi), Publication of the Institute of Law- Birzeit University, Palestine.
- Aleutun, M. (2002). Alfasl altaeasufi fi qanun aleamal al'urduni, Al-Balqa Research and Studies Journal, Al-Ahliyya Amman University, 9 (1), sa157-187.
- Aleutun, M., Alhibishan., Ibrahim, W. (2011). Ithbat alfasl altaeasufii watharuh fi eqqd aleamal ghayr muhadad almuda, Comparative Critical Analytical Study, Journal of Gulf University, law Department, Bahrain, 3 (2)
- Alfajal, A. (2009). Al'iinha' ghayr almashru lieaqd aleamal (comparative study), According to the provisions of the new Labor Law number (12) year 2003, Alexandria: Monchaat Al Maaref.
- Alnnwafila, Y. (2019). Alhimaya almawdueia wal'ijrayia lileamil min alfasl altaeasufii: A comparative study of Omani, Emirati and Jordanian labor law, Studies Journal- Shari'a and Law Sciences, University of Jordan, Deanship of Scientific Research, 46 (3), p 463-483.
- Alnuwri, M. (2008). Alnizam alqanuni liltard li'asbab aiqtisadia, Journal of Judiciary and Legislation, Center for Judicial and Legal Studies, Tunisia, (3).
- Alnuwri, M. (2008). Dawr alqadi fi majal alnizaeat almutaratiba ean altard li'asbab aiqtisadia, Legal Studies Journal, Faculty of Law- University of Sfax, (15), sa21-38.

Alrand, N. (2010). Al'iinha' altaeasufi lieaqd aleiml, tbqaan liqanun dawlat al'iimarat alearabia almutahida mqrntan bialshariea al'iislamia, UAE: Dubai Police Academy

Melhem, A. (2018). Alraqaba alqadaya ealaa alfasl altaeasufi, Al-Manara Journal for Legal and Administrative Studies, Al-Manara Center for Studies and Research, Rabat, Morocco, (22), p 11-33.

Nasra, A. (2017). Qanun aleamal alfilastinii, edition 3: (without a publication).

Rahma, A. (2018). Alsulta altaqdiria walshurut altaeasufia lisahib aleamal fi 'iinha' wataedil eaqd aleiml- Comparative study, edition 1, Giza- Egypt: Arab Studies Center for Publishing and Distribution.

Sanuri, A. (2016). Alathar alqanunia alnaatija ean alhukm bialfasl altaeasufii fi qanun aleamal al'urduni, Egyptian Journal for Economic and Law Studies, (7), p 250-272.