

موقف القضاء الأردني من الفصل التعسفي للعامل في العقود غير
محددة المدة

إعداد

حنين منذر مصطفى الكردي

إشراف

الأستاذة الدكتورة تمارا يعقوب ناصر الدين

قدّمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في

تخصّص القانون الخاص في جامعة الشرق الأوسط

كانون الثاني، 2025

The stance of the Jordanian judiciary on the unfair dismissal of employees in indefinite term contracts

Prepared by

Haneen Munther Mustafa Kurdi

Supervised by

Prof Dr. Tamara Nasser eldeen

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master's Degree in Private Law at Middle East University

Jan, 2025

قرار لجنة المناقشة

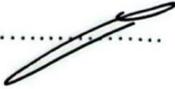
نوقشت هذه الرسالة والموسومة بـ: موقف القضاء الأردني من الفصل التعسفي للعامل في العقود

غير محددة المدة

للباحثة: حنين منذر مصطفى الكردي

وأجيزت بتاريخ: 23 / 01 / 2025.

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع	جهة العمل	الصفة	الاسم
	جامعة الشوق الأوسط	مشرفاً	أ. د. تمرا يعقوب ناصر الدين
	جامعة الشوق الأوسط	عضواً من داخل الجامعة ورئيساً	د . مأمون احمد الحنيطي
	جامعة الشوق الأوسط	عضواً من داخل الجامعة	د. مصطفى موسى العجلة
	جامعة الأنواء	عضواً من خرج الجامعة	د . " محمد اشرف" خالد القهوي

التفويض

أنا **حنين منذر مصطفى الكردي**، أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم: **حنين منذر مصطفى الكردي**

التاريخ: 2025 / 01 / 23.

التوقيع: 

الشكر والتقدير

اللهم لك الحمد و الشكر على كل نعمة أنعمت بها عليّ ، و لك الفضل في كل خطوة قطعتها ،
فاجعل هذا العمل خالصًا لوجهك الكريم ، و بارك في كل من كان له أثر في مسيرتي .

أتقدم بخالص الشكر و الامتنان إلى الاستاذة الدكتورة تمارا يعقوب ناصر الدين ، على توجيهاتها
ولما لها من أثر في إتمام هذه الرسالة، كما أقدم شكري لأعضاء لجنة المناقشة وكل من ساهم في
إنجازها.

أيضًا ، أتقدم بجزيل الشكر لأعضاء لجنة المناقشة الكرام ، الذين بذلوا وقتهم و جهدهم في قراءة
رسالتي و مناقشتها . أشكرهم على تقديمهم البناء و توجيهاتهم السديدة ، التي كان لها دور كبير رفع
مستوى رسالتي و تحسين جودتها .

كما أوجه عميق الامتنان لجامعتي جامعة الشرق الأوسط ، هذا الصرح العلمي المتميز ، الذي
وفّر لي بيئة علمية داعمة و مثالية طوال فترة دراستي .

الباحثة

حنين الكردي

الإهداء

أهدي هذه الرسالة الى شهدائنا في غزة

كما أهدي هذه الرسالة الى روح والدي، والى جميع أفراد عائلتي

والى كل من وقف بجانبني لإتمام هذه الرسالة.

الباحثة

حنين الكردي

قائمة المحتويات

الموضوع	الصفحة
العنوان.....	أ.....
قرار لجنة المناقشة.....	ب.....
التفويض.....	ج.....
الشكر والتقدير.....	د.....
الاهداء.....	ه.....
قائمة المحتويات.....	و.....
الملخص باللغة العربية.....	ح.....
الملخص باللغة الانجليزية.....	ط.....

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

أولاً: المقدمة.....	1.....
ثانياً: مشكلة الدراسة.....	2.....
ثالثاً: أهداف الدراسة.....	2.....
رابعاً: أهمية الدراسة.....	3.....
خامساً: أسئلة الدراسة.....	3.....
سادساً: حدود الدراسة.....	3.....
سابعاً: محددات الدراسة.....	4.....
ثامناً: الاطار النظري.....	4.....
تاسعاً: مصطلحات الدراسة.....	5.....
عاشراً: الدراسات السابقة.....	5.....
حادي عشر: منهجية الدراسة.....	6.....

الفصل الثاني: ماهية الفصل التعسفي في عقود العمل غير محددة المدة

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل غير محدد المدة.....	8.....
المطلب الأول: تعريف عقد العمل غير محدد المدة.....	9.....
المطلب الثاني: خصائص عقد العمل غير محدد المدة.....	13.....
المبحث الثاني: مفهوم الفصل التعسفي.....	16.....
المطلب الأول: التعريف القانوني والفقهي.....	17.....

19	المطلب الثاني: الفصل التعسفي وعلاقته بنظرية التعسف في استعمال الحق
	الفصل الثالث: الاحكام القانونية لإنهاء عقد العمل بالارادة المنفردة
23	المبحث الأول: شروط إنهاء عقد العمل غير محدد المدة
24	المطلب الأول: توجيه الاشعار
31	المطلب الثاني: حالات جواز فصل العامل دون توجيه اشعار
41	المبحث الثاني: الآثار المترتبة على الفصل التعسفي
44	المطلب الأول: آثار الفصل التعسفي بالنسبة للعامل
48	المطلب الثاني: آثار الفصل التعسفي بالنسبة لصاحب العمل
	الفصل الرابع: الخاتمة، النتائج والتوصيات
52	أولاً: الخاتمة
53	ثانياً: النتائج
54	ثالثاً: التوصيات
55	قائمة المراجع و المصادر

موقف القضاء الأردني من الفصل التعسفي للعامل في عقود العمل غير محددة المدة

اعداد: حنين منذر مصطفى الكردي

اشراف: الأساتذة الدكتورة تمارا ناصر الدين

الملخص

هدفت هذه الدراسة الى بيان موقف القضاء من الفصل التعسفي في عقود العمل غير محددة المدة من خلال استعراض مفهوم عقود العمل غير محددة المدة وخصائصه والتعريف القانوني والفقهى للفصل التعسفي، بالإضافة الى استعراض قرارات محكمة التمييز الأردنية فيما يتعلق بالفصل التعسفي، وتم استخدام المنهج الوصفي والمنهج التحليلي في كتابة هذه الرسالة.

وتكمن مشكلة الدراسة في أنه وعند الرجوع الى بعض قرارات محكمة التمييز تبين خروج بعض هذه القرارات عن الحالات التي حددها القانون فيما يخص الفصل التعسفي للعامل ومن الأمثلة على ذلك قرار محكمة التمييز بهيئتها العامة الذي شمل التأخر عن دفع الأجور ضمن حالة تخفيض الأجور الذي يؤدي الى تدهور الظروف والاضرار بالاقتصاد الوطني وزيادة معدلات البطالة بالإضافة الى ان الخروج عن الحالات المحددة حصرا في القانون من قبل محكمة التمييز بهيئتها العامة يؤدي الى اختلاف القرارات، فمخالفة صاحب العمل لبعض الالتزامات لا يعني قيامه بفصل العامل عن العمل تعسفيا كون أن المشرع قد فرض بعض العقوبات (مخالفات) عليه في حال قيامه بالتقصير بالوفاء بالتزاماته، لذلك فإنه لا بد من عرض قرارات المحاكم والتعليق عليها.

كما ترجع أهمية الدراسة الى أهمية بيان مفهوم الفصل التعسفي في عقود العمل غير محدد المدة، بالإضافة الى أهمية عرض قرارات محكمة التمييز الأردنية فيما يخص الفصل التعسفي للعامل وتحليلها وإبداء الرأي فيها كما انه من الأهمية أن يتم شرح الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل دون اشعار بالإضافة الى شرح الحالات التي يجوز فيها للعامل ترك العمل دون إشعار. وقد خلصت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج يكمن أهمها بأن الفصل التعسفي قد يرد على العقود محددة المدة والعقود غير محدد المدة

أما فيما يتعلق بالتوصيات فمن أهم التوصيات أنه ما دام العامل يستطيع المطالبة ببديل الفصل التعسفي خلال سنتين، أتمنى على المشرع أن تكون مدة الزامه بإقامة الدعوى للمطالبة به أيضا خلال سنتين حيث أن مدة السنتين يوما قصيرة جدا.

الكلمات المفتاحية: فصل تعسفي، قضاء اردني، عقود العمل

The stance of the Jordanian judiciary on the unfair dismissal of employees in indefinite term contracts

Prepared by: Haneen Munther Mustafa Kurdi

Supervised by Prof Dr. Tamara Nasser eldeen

Abstract

This study aimed to clarify the judiciary's stance on arbitrary dismissal in indefinite-term employment contracts by examining the concept of indefinite-term contracts and their characteristics, as well as the legal and doctrinal definitions of arbitrary dismissal. It also reviewed the decisions of the Jordanian Court of Cassation concerning arbitrary dismissal, utilizing both the descriptive and analytical methodologies in writing this thesis.

The problem of the study lies in the fact that some of the decisions of the Court of Cassation deviated from the cases specified by law regarding arbitrary dismissal of employees. An example of this is a decision by the Court of Cassation, which included delayed payment of wages under the case of wage reduction, which leads to the deterioration of economic conditions and increases in unemployment. Additionally, deviation from the strictly defined cases by the Court of Cassation causes inconsistency in decisions. The employer's violation of certain obligations does not necessarily equate to arbitrary dismissal, as the legislator has imposed some penalties on the employer if they fail to fulfill their obligations.

The importance of the study lies in clarifying the concept of arbitrary dismissal in indefinite-term employment contracts, presenting the decisions of the Jordanian Court of Cassation in this regard, analyzing them, and providing opinions on them. The study also includes an explanation of the cases in which an employer may dismiss an employee without notice, as well as cases where an employee may leave work without notice.

The study concluded with several results, the most important being that arbitrary dismissal can occur in both definite-term and indefinite-term contracts.

As for the recommendations, the most significant is that since the worker can claim compensation for arbitrary dismissal within two years, it is recommended that the legislator also set the same two-year period for filing a lawsuit, as the current 60-day period is too short.

Keywords: Arbitrary dismissal, Jordanian judiciary, Employment contracts.

الفصل الأول خلفية الدراسة وأهميتها

أولاً: المقدمة

تعتبر عقود العمل من العقود المسماة التي نظمها القانون وخصها بأسماء معينة لكثرة التعامل بها وشيوعها بين أفراد المجتمع ولما لها من تأثير على العديد من الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، كما أن عقد العمل هو الذي يحدد التزامات كلا الطرفين، وهو يسري على العمال وأصحاب العمل فهو ينص على حقوق وواجبات كل منهما.

ولا بد من الإشارة الى أن نصوص قانون العمل جاءت بهدف مراعاة مصلحة العامل وتوفير الحماية له كونه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية، وقد نص القانون المدني على بعض الاحكام العامة التي تخص عقود العمل بالإضافة الى قانون العمل رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته رقم (10) لسنة (2023) وهو القانون الساري حالياً.

تنقسم عقود العمل الى عقود محددة المدة والى عقود غير محددة المدة، ففي العقود غير محددة المدة يجوز لأي من الطرفين إنهاء العقد بشرط إشعار الطرف الاخر بذلك، أما في العقود المحددة المدة فلا تنقضي الا بانقضاء مدتها أو بالاتفاق بين الطرفين أو في حالات معينة حددها القانون، وقد حدد المشرع في هذا القانون الحالات التي يعتبر فيها صاحب العمل متعسفا في فصل العامل وملزما بالتعويض.

وجاءت هذه الرسالة للبحث في الفصل التعسفي في العقود غير محددة المدة بشكل خاص، وقد نصت المادة (23) من قانون العمل الأردني على أنه لا مانع من إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة لاي من الطرفين لكن بشرط توجيه إشعار بذلك وهذا الحق حصراً في العقود غير

محددة المدة، بالإضافة الى حق صاحب العمل بفصل العامل في حالات معينة دون الحاجة الى توجيه الاشعار، كما أعطى القانون الحق للعامل بترك العمل دون إشعار في حالات معينة حددها القانون حصراً.

فسيتم البحث في ماهية الفصل التعسفي وشروطه وإثباته والحالات التي يعتبر فيها صاحب العمل متعسفا في فصل العامل في العقود غير محددة المدة بشكل خاص والاثار المترتبة على فصل العامل تعسفياً وقرارات محكمة التمييز بهذا الخصوص وتحليلها.

ثانياً: مشكلة الدراسة

تكمن الإشكالية أنه وعند الرجوع الى بعض قرارات محكمة التمييز تبين خروج بعض هذه القرارات عن الحالات التي حددها القانون فيما يخص الفصل التعسفي للعامل ومن الأمثلة على ذلك قرار محكمة التمييز بهيئتها العامة الذي شمل التأخر عن دفع الأجور ضمن حالة تخفيض الأجور الذي يؤدي الى تدهور الظروف الاقتصادية والاضرار بالاقتصاد الوطني وزيادة معدلات البطالة بالإضافة الى ان الخروج عن الحالات المحددة حصراً في القانون من قبل محكمة التمييز بهيئتها العامة يؤدي الى اختلاف القرارات، فمخالفة صاحب العمل لبعض الالتزامات لا يعني قيامه بفصل العامل عن العمل تعسفاً كون أن المشرع قد فرض بعض العقوبات (مخالفات) عليه في حال قيامه بالتقصير بالوفاء بالتزاماته، لذلك فإنه لا بد من عرض قرارات المحاكم والتعليق عليها.

ثالثاً: أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة الى تحقيق الأهداف التالية:

1. بيان مفهوم الفصل التعسفي في عقود العمل غير محدد المدة.
2. استعراض قرارات محكمة التمييز الأردنية فيما يتعلق بالفصل التعسفي والتعليق على الاحكام.

3. شرح الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار.

4. شرح الحالات التي يجوز فيها للعامل ترك العمل دون إشعار.

رابعًا: أهمية الدراسة

ترجع أهمية الدراسة الى أهمية بيان مفهوم الفصل التعسفي في عقود العمل غير محدد المدة، بالإضافة الى أهمية عرض قرارات محكمة التمييز الأردنية فيما يخص الفصل التعسفي للعامل وتحليلها وإبداء الرأي فيها كما انه من الأهمية أن يتم شرح الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل دون اشعار بالإضافة الى شرح الحالات التي يجوز فيها للعامل ترك العمل دون إشعار.

خامسًا: أسئلة الدراسة

1. ما المقصود بعقد العمل غير محدد المدة؟
2. ما المقصود بالفصل التعسفي؟
3. ما الحالات التي يعتبر فيها صاحب العمل متعسفا في فصل العامل؟
4. ما الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل دون توجيه إشعار؟
5. على ماذا استقرت قرارات محكمة التمييز فيما يخص الفصل التعسفي؟

سادسًا: حدود الدراسة

الحدود المكانية: تقتصر الحدود المكانية لهذه الدراسة على الفصل التعسفي للعامل في عقود

العمل غير محددة المدة في المملكة الأردنية الهاشمية.

الحدود الزمانية: ستبحث هذه الدراسة في الفصل التعسفي للعامل وفقا لأحكام قانون العمل

الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته.

الحدود الموضوعية: تتمثل الحدود الموضوعية في هذه الدراسة في دراسة الجوانب القانونية للفصل التعسفي للعامل في عقود العمل غير محددة المدة وتحديد موقف القضاء الأردني في هذا الخصوص.

سابعاً: محددات الدراسة

لا يوجد أي محددات من شأنها أن تحد أو تمنع من إكمال هذه الدراسة وتعميمها على المجتمع الأكاديمي والقانوني بشكل عام.

ثامناً: الإطار النظري

تعالج الباحثة في هذه الدراسة المواضيع المرتبطة في الفصل التعسفي للعامل في عقود العمل غير محددة المدة، من خلال تقسيمه الى أربعة فصول على الوجه الآتي:

الفصل الأول: ويتضمن خلفية الدراسة وأهميتها وتشمل المقدمة ومشكلة الدراسة والهدف منها وأهميتها والاسئلة المتعلقة بها وحدودها المكانية والزمانية والموضوعية والتعريف بأهم مصطلحاتها والإطار النظري والدراسات السابقة ومنهجية الدراسة.

الفصل الثاني: تتناول فيه الباحثة مفهوم عقد العمل غير محدد المدة وخصائصه ومفهوم الفصل التعسفي وبيان ارتباطه بنظرية التعسف في استعمال الحق.

الفصل الثالث: تعرض فيه الباحثة الأحكام القانونية وموقف القضاء الأردني من الفصل التعسفي للعامل في عقود العمل غير محددة المدة من خلال بيان شروطه وآثاره وعرض بعض القرارات والتعليق عليها.

الفصل الرابع: يتضمن الخاتمة والنتائج والتوصيات التي توصلت اليها الدراسة.

تاسعا: مصطلحات الدراسة

عقد العمل غير محدد المدة: "العقد الذي لا يرتبط بتحديد مدة زمنية لعمل معين ومؤدى ذلك

الديمومة والهدف من ذلك إعطاء العامل الاستقرار والأمان".¹

الفصل التعسفي: "كل إنهاء لعقد العمل غير محدد المدة أو محدد المدة دون توجيه إخطار أو

إعلان ودون توفر إحدى الحالات التي تبرر الإنهاء المشروع لعقد العمل".²

عاشرا: الدراسات السابقة

حجة، رماء، 2021، الرقابة على الفصل التعسفي في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية

جاءت هذه الرسالة بهدف معالجة مسألة الرقابة الإدارية والقضائية على مسألة الفصل التعسفي

في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني والقانون التونسي من خلال بيان مفهوم هذه الرقابة ونصوص

القانون التي تحكمها والإجراءات العملية التي تتم من قبل الجهات المختصة وتقييم دور هذه الرقابة

من خلال بيان أوجه النقص والقوة فيها، أما الرسالة الحالية ستتناول البحث في الفصل التعسفي في

عقود العمل غير محددة المدة والبحث في قرارات محكمة التمييز.

¹ النمري، سامر، 2024، الوجيز في شرح قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 وفقا للاجتهادات القضائية الفلسطينية، فلسطين، ص67

² الوردى، ناصر، 2020، الحماية الإجرائية والموضوعية للعامل من الفصل التعسفي: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، عمان، ص13

حمادنة، عبدالله، 2011، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند انتهاء عقد العمل، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط

تناولت هذه الدراسة البحث في الفصل التعسفي لعقود العمل المحددة وعقود العمل غير محددة المدة في القانون الأردني والقانون المصري، أما الدراسة الحالية ستتناول البحث في الفصل التعسفي في العقود غير محددة المدة بشكل خاص ومدى تأثير قرارات محكمة التمييز بهذا الخصوص.

الهدايات، سليمان، 2007، "الانتهاء المشروع" لعقد العمل غير محدد المدة بالارادة المنفردة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة

تناولت هذه الدراسة البحث في الانتهاء المشروع لعقد العمل غير محدد المدة بالارادة المنفردة دون التطرق الى الانتهاء غير المشروع والفصل التعسفي للعامل، أما الدراسة الحالية ستتناول البحث في الانتهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدة بالارادة المنفردة.

البزايعة، خليل، 2018، فصل العامل نتيجة ارتكابه خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة

تناولت هذه الدراسة البحث في رقابة القضاء على الحالة التي تمكن صاحب العمل من انتهاء العقد بالارادة المنفردة اثر الخطأ المادي الجسيم على وجه الخصوص، أما الدراسة الحالية ستتناول البحث في جميع الحالات التي تمكن صاحب العمل من إنهاء العقد بالارادة المنفردة.

حادي عشر: منهجية الدراسة

ستعتمد الدراسة على المنهج الوصفي والمنهج التحليلي في بيان النصوص القانونية والاحكام القضائية من خلال شرحها وتحليلها وابداء الرأي فيها وبيان أوجه القصور في النصوص القانونية ومواطن القوة والضعف فيها.

الفصل الثاني

ماهية الفصل التعسفي في عقود العمل غير محددة المدة

يعد عقد العمل من العقود المسماة التي نظمها المشرع ووضع لها قانون خاص ينظم الاحكام الخاصة بهذا العقد والذي حاول المشرع الحفاظ على مصلحة العامل كونه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية ووضع النصوص التي تسعى لتحقيق التوازن بين العامل وصاحب العمل، وقد تم تعريف قانون العمل فقهاً بأنه: " مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الناشئة عن العمل الخاص التابع للمأجور وتنظم شؤون العمل والعمال"¹

تنقسم عقود العمل الى عقود محددة المدة وأخرى غير محددة المدة ويكمن معيار التفرقة والتمييز بينهما بوجود مدة معينة من العقد من عدمها، بالإضافة الى إمكانية إنهاء العقد بالإرادة المنفردة حيث إن هذا الحق منوط فقط بالعقود غير محددة المدة ضمن شروط معينة وذلك منعا لتأبيد العقود كون عقد العمل ليس عقداً أبدياً أما في حالة العقود محددة المدة فلا يجوز إنهاء العقد بالإرادة المنفردة وإنما فقط باتفاق الأطراف.²

يعد الفصل التعسفي في عقود العمل غير محدد المدة من المسائل الهامة التي تؤثر على حقوق العاملين وأمنهم الوظيفي، فالفصل التعسفي يتم دون سبب قانوني أو دون اتباع الإجراءات التي فرضها القانون مما يشكل انتهاكاً لحقوق العامل ويعرض صاحب العمل للمسؤولية القانونية سيتم تقسيم هذا الفصل الى مبحثين:

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل غير محدد المدة

المبحث الثاني: مفهوم الفصل التعسفي

¹ العتوم، منصور، 2019، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص30

² العلاوي، نسبية، 2006، القانون الواجب التطبيق على الفصل التعسفي للعامل، رسالة ماجستير، الأردن، ص5

المبحث الأول مفهوم عقد العمل غير محدد المدة

يعتبر عقد العمل من العقود المسماة التي نظمها المشرع وأفرد لها قانونا خاصا يعالج أحكامها نظرا لاهميتها وشيوعها بين أفراد المجتمع، حيث يعتبر عقد العمل غير محدد المدة أكثر شيوعا وانتشارا من العقد محدد المدة، فلا يمكن اعتبار العقد محدد المدة الا اذا اتفق الاطراف على ذلك صراحة أو ضمنا، وعقود العمل تقسم الى عقود محددة المدة وأخرى غير محددة المدة وذلك حسب تعريف المشرع لعقد العمل الذي نص على أنه قد يكون محددًا بمدة معينة ومن الممكن أن يكون غير محدد المدة حيث نصت المادة (2) من قانون العمل الأردني على تعريف عقد العمل كما يلي: "اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت اشرافه أو إدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محدودة أو غير محدودة أو لعمل معين أو غير معين"¹

ويكمن الفارق فيما بينهما في إمكانية إنهاء العقد بالإرادة المنفردة حيث أنه يحق للعامل أو رب العامل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من خلال توجيه إشعار للطرف الآخر لإعلامه بعدم رغبته في الاستمرار بتنفيذ العقد، أما العقد محدد المدة فلا يمكن إنجائه من خلال الإشعار وإنما فهو ينقضي بانقضاء مدته او باتفاق الأطراف، لذلك يعتبر عقد العمل من العقود المؤقتة بطبيعتها والتي يلعب فيها الزمن دورا هاما.

سيتم تقسيم هذا المبحث الى مطلبين للتطرق الى تعريف وخصائص عقد العمل غير محدد

المدة.

¹ نص المادة (٢) من قانون العمل الأردني

المطلب الأول

تعريف عقد العمل غير محدد المدة

عرف المشرع الأردني عقد العمل في نص المادة (805) من القانون المدني الأردني على أنه:

" عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر"¹

كذلك عرف المشرع عقد العمل وفقا لقانون العمل الاردني في نص المادة (2) بأنه: "اتفاق

شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه

أو إدارته مقابل اجر ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين"²

ويتبين من التعريفات السابقة أن عنصر الاشراف والتبعية والاجر هم أهم العناصر التي ينعقد

منها عقد العمل، ويقصد بالاشراف أن يكون من حق صاحب العمل تحديد شروط العمل للعامل

ومراقبته في مدى تقيده بتنفيذ تلك الشروط وتوقيع الجزاءات التأديبية في حال عدم الالتزام بها حتى

ولو لم يكن لدى صاحب العمل الخبرة الفنية في كيفية تنفيذ العمل، أما المقصود بالإدارة فهو حق

تدخل صاحب العمل في كيفية تنفيذ العامل، وعند الرجوع الى التعريف الوارد في المادة (٢) يتبين

أن المشرع قد اشترط توفر الاشراف أو التبعية ولم يشترط وجودهما معا³.

وعلى الرغم من عدم تعريف المشرع الأردني لعقد العمل غير محدد المدة إلا أنه وفقا للتعريف

الذي نص عليه قانون العمل فالعقود تقسم الى عقود محددة المدة وأخرى غير محددة المدة، بالتالي

ينعقد عقد العمل غير محدد المدة بالاتفاق الصريح والضمني، كما ينقلب عقد العمل محدد المدة الى

عقد غير محدد المدة إذا انتهت مدته واستمر الأطراف في تنفيذه وذلك وفقا لنص المادة (15/ج)

¹ نص المادة (805) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة (1976)

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

³ المغربي، جعفر، 2023، شرح أحكام قانون العمل، ص22

من قانون العمل التي نصت على: "إذا كان عقد العمل لمدة محدودة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديدا له لمدة غير محدودة وذلك من بداية الاستخدام"¹

فلم يعرف المشرع الأردني عقد العمل غير محدد المدة وإنما نص على الاحكام التي تنظمه، وقد عرفه جانب من الفقه بأنه: "العقد الذي لا يرتبط بتحديد مدة زمنية لعمل معين ومؤدى ذلك الديمومة والهدف من ذلك إعطاء العامل الاستقرار والأمان"²

الأصل أن يكون عقد العمل لمدة غير محدودة وهو العقد الأكثر شيوعا وانتشارا من العقد محدد المدة فالعقد غير محدد المدة هو العقد الذي لا تحدد فيه مدة زمنية صراحة أو ضمنا، بالإضافة الى أنه يكون العقد غير محدد المدة في حال لم يتفق الأطراف على انتهائه بتحقيق واقعة مستقبلية معينة أو بإنجاز عمل معين، كما انه العقد المحدد الذي انتهت مدته واستمر الأطراف في تنفيذه بهذه الحالة ينقلب الى عقد غير محدد المدة، بالإضافة الى أن العقد حتى ولو كان محدد المدة اذا تضمن شرط يخول الأطراف بإنهائه قبل انتهاء مدته من خلال الأشعار يعتبر بهذه الحالة غير محدد المدة³ ومن الأمثلة على العقد غير محدد المدة إذا عين العامل بعمل موسمي بحيث لم تكن مدة الموسم معلومة لدى الطرفين أو كان تحديد مدة العمل الموسمي متروك لإرادة صاحب العمل كالموسم

¹ نص المادة (15/ج) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته

² النمري، سامر، 2024، الوجيز في شرح قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 وفقا للاجتهادات القضائية الفلسطينية، فلسطين، ص67

³ ناصر الدين، تمارا، 2022، ، مدى اشتراط الانهاء المبرر عند انهاء عقد العمل غير محدد المدة في التشريع الأردني، ص4

السياحي حيث انه اذا لم تحدد مدة هذا الموسم في العقد فإنه يتعذر تحديدها بفصل معين أو مدة معلومة مسبقاً إلا إذا كان من المعلوم أو المتعارف عليه أن مدة هذا الموسم تنتهي بتاريخ معين¹

ويسمى عقد العمل غير محددة المدة أيضاً بالعقد المفتوح وذلك لان العلاقة بين العامل وصاحب العمل فيه تكون مفتوحة سواء من حيث المدة أو من حيث العمل أو لكليهما²

وأما فيما يخص تعريف العامل وصاحب العمل فقد عرف المشرع الأردني في نص المادة (٢) كلا منهما، فصاحب العمل هو: " كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر " وأما العامل فقد عرفه القانون بأنه: " كل شخص ذكرنا كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعا لصاحب العمل وتحت إمرته ويشمل ذلك الاحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل"³

وأما فيما يخص إثبات عقد العمل إذا لم يكن مكتوباً فيمكن للعامل اثبات حقه بجميع طرق الإثبات كونه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية⁴.

وقد جاء في قرار محكمة التمييز الموقرة بهيئتها العامة ما يلي: "وأجازت المادة (1/15) من القانون ذاته للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة وما دام أن عقد العمل قد يكون شفهياً أو كتابياً الأمر الذي يبني عليه أنه في حال كان العقد شفهياً فيحق للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات القانونية، وأما إن كان عقد العمل كتابياً فإن بنود هذا العقد هي التي تحكم العلاقة بين طرفيه لكونه شريعة المتعاقدين ولا مجال لإثبات خلاف ما ورد في عقد العمل"⁵.

¹ أبو وندي، نايف، 2014، عزل العامل من قبل صاحب العمل في القانون الأردني: دراسة مقارنة، ص 18
² ناصر الدين، تمارا، 2022، مدى اشتراط الانهاء المبرر عند انتهاء عقد العمل غير محدد المدة في التشريع الأردني، ص 4
³ نص المادة (2) من قانون العمل رقم (8) لسنة (1996)
⁴ قبها، إيلاء، (2019)، إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في قانون العمل الفلسطيني، رسالة ماجستير، ص 19
⁵ قرار محكمة التمييز الأردنية الحوقية رقم (2019/342) تاريخ (2019/3/31)

يتبين من القرار أعلاه أن المشرع قد سعى الى توفير الحماية للعامل كونه الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية فقد أعطاه الحق في إثبات حقوقه بكافة الطرق القانونية في حال كان العقد شفهيًا فبالتالي يقع عبئ اثبات العمل على عاتق العامل، ترى الباحثة حسن صنع المشرع في إعطاء الحق للعامل في إثبات العقد بكافة الطرق القانونية في حال لم يكن العقد مكتوبًا وذلك حتى لا يتم إهدار حق العامل وذلك لوجود العديد من علاقات العمل التي يكون فيها العقد شفهيًا وليس كتابيًا مثل عمال المياومة.

المطلب الثاني خصائص عقد العمل غير محدد المدة

يتميز عقد العمل غير محدد المدة بمجموعة من الخصائص كون العلاقة بين العامل وصاحب العمل تكون مفتوحة وذلك فيما يتعلق بالمدة، ويمكن تلخيص خصائص عقد العمل غير محدد المدة بما يلي:

أولاً: عقد العمل بشكل عام هو من العقود المسماة التي نظمها القانون فقد أفرد المشرع قانون خاص لمعالجة أحكام قانون العمل بشكل مفصل بالإضافة الى الاحكام العامة الواردة في القانون المدني وذلك نظرا لأهمية هذه العقود وانتشارها.

ثانياً: عقد العمل هو عقد رضائي ينعقد بمجرد ارتباط الايجاب مع القبول دون الحاجة الى توفر شكلية معينة، وعلى الرغم من أن المشرع الأردني في قانون العمل نص على ان يكتب العقد باللغة العربية إلا أن الكتابة في عقد العمل هي شرط للاتبات وليس شرط للانعقاد¹ فهي لغايات اثبات العقد من جهة صاحب العمل أما بالنسبة للعامل فقد أعطاه المشرع الحق باثبات حقوقه بجميع الطرق القانونية اذا لم يحرر العقد كتابة، فعقد العمل قد يكون خطيا وقد يتم بصورة شفوية.

ثالثاً: بالإضافة الى أن عقد العمل من عقود المعاوضة فكل طرف يأخذ مقابل لما يعطي، فالعامل يقوم بعمله مقابل الحصول على الاجر فلا يمكن ان يكون عقد العمل دون مقابل حيث ان الاجر من أهم عناصره².

¹ المغربي، جعفر، 2023، شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص72
² أبو وندي، نايف، 2014، عزل العامل من قبل صاحب العمل في القانون الأردني، ص 14

رابعاً: كما أنه من العقود الملزمة للجانبين، حيث يترتب التزامات متقابلة في ذمة كل من المتعاقدين فالعامل يتلزم بالقيام بالعمل المسند اليه وبالمقابل يلتزم صاحب العمل بدفع الاجر للعامل.

خامساً: على الرغم من أن عقد العمل غير محدد المدة لا يرتبط بتاريخ انتهاء إلا أنه ليس من العقود الأبدية حيث يجوز لاي من طرفيه إنهائه بشرط إشعار الطرف الاخر بذلك، على خلاف العقد محدد المدة التي لا يجوز انهاءه بالارادة المنفردة من خلال توجيه اشعار للطرف الاخر بالإضافة الى الحالات الأخرى. وقد جاء في قرار محكمة التمييز رقم 2023/3720 ما يلي: "وعليه فإن من خصائص عقد العمل انه من العقود الرضائية ومن العقود الزمنية أو المستمرة والزمن عنصرها أساسيا في عقد العمل ويتضح من النصوص سالفه الإشارة أن المدة عنصر جوهري في العقد فقد يحددها الطرفان بالاتفاق على مدة معينة في العقد ولا يتصور أن يكون العقد أبديا أو مؤبدا وقد طبق المشرع عدم أبدية الالتزام في المادة (807) من القانون المدني و (23) من قانون العمل فأعطى طرفي العقد العامل رب العمل حق إنهاء العقد دون تعويض بشرط أن يخطر كل طرف الطرف الاخر إذ أن من المقرر في نطاق عقود الزمن أن يعطي لكل من المتعاقدين حق إنهاء العقد بالارادة المنفردة فيحق للعامل عدم تأييد عقد العمل حتى لا تصبح علاقة العمل نوع من الاسترقاق للعامل كما يحق لصاحب العمل الحفاظ على مصالحه الاقتصادية وتنظيم مؤسسته بالطريقة التي يراها ومن ثم يجوز لكل من طرفي العقد إنهاء العقد بشروط معينة وواجبة حكما على عاتق كل طرف من العامل وصاحب العمل وهي الاشعار قبل انهاء العقد بشهر واحد وأن العلة والحكمة من الاشعار تكمن في أن المشرع أراد أن يتفادى أبدية العلاقة العمالية كما وهدف

من الاخطار تقادي عنصر المفاجاة بالنسبة للعامل وصاحب العمل ويترتب على الاشعار

أو الاخطار انقضاء عقد العمل بانتهاء مدة هذا الاشعار أو الاخطار".¹

سادسا: تعتبر قواعد قانون العمل من القواعد الأمرة التي لا يجوز للاطراف الاتفاق على مخالفتها

وذلك لحماية الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية الا وهو العامل إلا أن هذه القواعد في

حال كانت لمصلحة العامل لا يوجد ما يمنع تنفيذها، وفي حال وجدت بعض الشروط في

العقد التي تخالف هذه القواعد الأمرة فإن الأثر المترتب على ذلك هو البطلان ولكن ليس

بطلان العقد وإنما يبطل الشرط²

وترى الباحثة أن عقد العمل غير محدد المدة أفضل من العقد محدد المدة ذلك لانه في حال حدثت

ظروف جديدة في مصلحة العامل مثل حصوله على فرصة عمل أفضل فله الخيار بإنهاء العقد على

عكس العقد محدد المدة الذي يجب على العامل التقيد بتاريخ انتهائه، حيث أن عقد العمل غير محدد

المدة يتسم بالمرونة في الانهاء حيث يتم إنهائه بناء على إرادة أحد الطرفين (العامل وصاحب

العمل) وفق الإجراءات القانونية بالإضافة الى أن عقد العمل غير محدد المدة يوفر الاستقرار

الوظيفي للعامل حيث يضمن للعامل استمرار العلاقة التعاقدية طالما لم تحدث أسباب قانونية لانهاؤها

وفي حال تم فصله بشكل تعسفي من قبل صاحب العمل فيحق له المطالبة بالتعويضات أو العودة

الى العمل.

¹ قرار محكمة التمييز الأردنية الحقوقية رقم (2023/3720) تاريخ (2023/12/27)

² العتوم، منصور، 2019، شرح أحكام قانون العمل وفقا لاحدث التعديلات، دار الثقافة، ص73

المبحث الثاني مفهوم الفصل التعسفي

يعتبر عقد العمل من العقود الزمنية بطبيعتها سواء أكان العقد محدد أو غير محدد المدة، وقد يتم انتهاء عقد العمل غير محدد المدة في حال توافرت إحدى الحالات التي نص عليها المشرع الأردني في المادة (28) والمادة (27)) أو من خلال توجيه إشعار للطرف الآخر ضمن أحكام معينة، وقد يتم إنهاء عقد العمل بصورة تعسفية إما من جانب صاحب العمل أو من جانب العامل بالتالي لا بد من البحث في الفصل التعسفي.

إن إنهاء العقد غير محدد المدة بشكل قانوني يتم من خلال توجيه إشعار وهذا ما نصت عليه المادة 23/أ من قانون العمل التي نصت بشكل واضح وصريح على أن الإشعار يقع في العقود غير محددة المدة حيث نصت المادة على: "إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين"¹

لم يعرف القانون الفصل التعسفي كون التعريف يدخل من صميم أعمال الفقه والقضاء، وإنما نص المشرع على أحكام هذا الفصل والحالات التي لا يعتبر فيها الفصل تعسفياً، سيتم التطرق إلى بيان تعريف الفصل التعسفي في التشريع والفقه وعلاقته بنظرية التعسف في استعمال الحق وذلك وفقاً لمطلبين

المطلب الأول: التعريف التشريعي والفقهي

المطلب الثاني: الفصل التعسفي وعلاقته بنظرية التعسف في استعمال الحق

¹ نص المادة 23/أ من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته

المطلب الأول التعريف القانوني والفقهي

لم يعرف المشرع الأردني الفصل التعسفي ولا بأس بذلك كون التعريف يدخل ضمن اعمال الفقه والقضاء، وقد عرف جانب من الفقه الفصل التعسفي بأنه: "كل إنهاء لعقد العمل غير محدد المدة أو محدد المدة دون توجيه إخطار أو إعلان ودون توفر إحدى الحالات التي تبرر الانهاء المشروع لعقد العمل"¹

كما عرفه البعض بأنه: "التصرف القانوني المنفرد الصادر عن رب العمل شفويا أو خطيا حين يستلزم القانون ذلك"²

ويمكن تعريف الفصل التعسفي من وجهة نظر الباحثة بأنه: إنهاء عقد العمل غير محدد المدة دون اتباع الإجراءات التي حددها القانون وبصورة مخالفة لاحكام القانون.

وقد نص المشرع الأردني على فصل العامل بشكل تعسفي في نص المادة (25) من قانون العمل حيث نصت على: "إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوما من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفيا ومخالفا لاحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر الى صاحب العمل بإعادة العامل الى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يعادل مقدار أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل ويحد أدنى لا يقل عن أجر شهرين إضافة الى بدل الاشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و (33) من هذا القانون على أن يحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل".³

¹ الوردى، ناصر، 2020، الحماية الإجرائية والموضوعية للعامل من الفصل التعسفي: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، عمان، ص13

² حمادنة، عبدالله، 2011، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند انهاء عقد العمل، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، ص13

³ نص المادة (25) من قانون العمل الأردني.

ويعتبر قرار الفصل التعسفي من العمل من أشد القرارات التي يتم ايقاعها على العامل نظراً لحرمان العامل من مصدر رزقه خاصة مع صعوبة احتمال ايجاده لعمل آخر، ويلاحظ من نصوص قانون العمل الأردني بأن الفصل من الخدمة لا يترتب عليه المساس بحق العامل في المكافأة التي يستحقها عن مدة خدمته حيث تم النص على ذلك في المادة (32) من قانون العمل الأردني حيث أكدت على أنه في حال انتهت خدمة العامل لاي سبب من الأسباب فإنه له الحق في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة

وأما فيما يخص اثبات واقعة الفصل التعسفي فإنه وكأصل عام وبحسب القواعد العامة فإن إثبات الفصل التعسفي من عدمه يقع على عاتق من يدعيه حيث ان القاعدة العامة في الاثبات التي نصت عليها المادة ٧٧ من القانون المدني الأردني: "ان البينة على من ادعى واليمين على من أنكر"¹، وقد نص القانون المدني في نص المادة (73) على: "الأصل براءة الذمة وعلى الدائن أن يثبت حقه وللمدين نفيه"²

بالتالي وحيث أن على المدعي إثبات ما يدعيه فإنه يجب عليه أن يثبت تعسف المدعى عليه فلا يجوز مطالبة المدعى عليه بإثبات حسن نيته، ولا يتحمل أي من طرفي عقد العمل بصفة خاصة عبء الاثبات وإنما فالمتعاقدين على الرغم من اختلاف مراكزهم القانونية الا انهم على قدم المساواة فإذا كان صاحب العمل هو مدعي التعسف فإن عبء الاثبات يقع عليه³

¹ نص المادة (77) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة (1976)

² نص المادة (73) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة (1976)

³ العمرو، محمد، 2014، الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، ص74

المطلب الثاني

الفصل التعسفي وعلاقته بنظرية التعسف في استعمال الحق

ترتبط فكرة التعسف مع فكرة الحق ففي العقد غير محدد المدة تتصرف إرادة المتعاقدين الى

إعطاء أي من أطرافه حق الانهاء بالارادة المنفردة.¹

تعتبر نظرية التعسف في استعمال الحق من أهم النظريات القانونية لارتباطها بحقوق الافراد

وهي من النظريات التي أثارت الكثير من الجدل حول تحديد طبيعتها، فقد قسمت الآراء الى اكثر

من فريق، فالفريق الأول رأى بأنها إحدى تطبيقات المسؤولية التقصيرية لأنها تؤدي الى الاضرار

والذي هو الأساس للمسؤولية التقصيرية²

ويمكن تعريف التعسف في استعمال الحق بأنه قيام صاحب الحق باستعمال حقه على نحو

يلحق الضرر بالغير بصورة غير مشروعة في حال توافرت إحدى الحالات التي نصت عليها المادة

66 من القانون المدني الأردني.

فقد نصت المادة 66 على: " 1 - يجب الضمان على من استعمل حقه استعمالاً غير مشروع.

2 - ويكون استعمال الحق غير مشروع:

أ . اذا توفر قصد التعدي.

ب. اذا كانت المصلحة المرجوة من الفعل غير مشروعة.

ج. اذا كانت المنفعة منه لا تتناسب مع ما يصيب الغير من الضرر.

د . اذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة.

¹ هبيشان، إبراهيم، 2011، الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، جامعة عمان الاهلية، ص9

² العلاوي، نسبية، 2006، القانون الواجب التطبيق على الفصل التعسفي للعامل، رسالة ماجستير، ص37

إذا توفر قصد التعدي: والقصد من ذلك أن تتجه نية الشخص من استعمال حقه الى الاضرار بالغير

بالتالي يكون متعسفا في استعمال حقه.

إذا كانت المصلحة المرجوة من الفعل غير مشروعة: ففي حال كانت هذه المصلحة مخالفة للنظام

العام والاداب العامة فبالتالي يكون متعسفا.

إذا كانت المنفعة لا تتناسب مع ما يصيب الغير من ضرر: بحيث تكون المصلحة المحققة أقل بكثير

من المصلحة المهذرة للغير.

وقد أكدت هذه النظرية على ضرورة أخذ صاحب العمل الاحتياطات اللازمة والتأكد من قراره بإنهاء

عقد العمل بحيث لا يكفي أن يكون لصاحب العمل مصلحة من استخدام حقه في إنهاء العقد حتى وإن

كانت مصلحة مشروعة وإنما يجب أن تكون هذه المصلحة على قدر كاف من الأهمية بالإضافة الى أنها

ستحقق فائدة اكبر من الضرر، وبمفهوم المخالفة فإن استخدام حق الانهاء لعقد العمل لتحقيق صاحب

العمل مصلحة حتى ولو كانت مشروعة إلا أنها لا تتناسب مع الضرر الذي يلحق العامل بحيث يوجد فرقا

كبيرا بين مصلحة صاحب العمل في استخدام حق الانهاء وتكون هذه المصلحة بسيطة جدا أو قليلة الأهمية

فبهذه الحالة يكون استخدام الحق قد تم بطريقة تعسفية ويعد الانهاء تعسفيا.¹

وأما الفريق الثاني يرى بعدم وجود أي ارتباط بين النظرية العامة للتعسف في استعمال الحق وبين

الفصل التعسفي للاختلافات في كل منهما من حيث النطاق ومن حيث المسؤولية المترتبة على كل منهما،

وذلك كون المسؤولية الناجمة عن النظرية العامة للتعسف في استعمال الحق هي مسؤولية تقصيرية أما

المسؤولية الناجمة عن الفصل التعسفي ناشئة عن الاخلال بالتزام عقدي فهي مسؤولية عقدية.²

¹ الوردى، ناصر، 2020، الحماية الإجرائية والموضوعية للعامل من الفصل التعسفي: دراسة مقارنة، ص16

² العمرو، محمد، 2014، الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، الأردن، ص20

ويرى جانب آخر ان الفصل التعسفي للعامل هو إحدى تطبيقات نظرية التعسف في استعمال الحق، فمثلا فصل العامل من العمل بسبب انتسابه لنقابة عمال او ممارسة نشاط انتخابي يعد مخالفاً وغير قانوني حيث ان قانون العمل قد أعطى هذا الحق للعامل وفقاً لنص المادة (97) من قانون العمل الأردني بالتالي بهذه الحالة يكون صاحب العمل متعسفا في استعمال حقه¹

وترى الباحثة أن الفصل التعسفي في العقد غير محدد المدة هو تطبيق للنظرية العامة في التعسف في استعمال الحق، فالاصل أن يكون الحق مشروعاً طالما أنه لم يتجاوز حدود الغاية والوظيفة التي شرع من أجلها أما فيما إذا كان استعمال هذا الحق بهدف إلحاق الضرر بالغير وانحرافه عن الغاية المرجوة منه فبالتالي يكون هذا الاستعمال غير مشروع ويعد تعسفياً.

¹ السرحان، عدنان، خاطر، نوري، 2021، شرح القانون المدني مصادر الحقوق الشخصية والالتزامات، ص 390

الفصل الثالث

الاحكام القانونية لإنهاء عقد العمل بالارادة المنفردة

إن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة هو حق لطرفي العلاقة العقدية حيث من الممكن ان لا يتم الاتفاق على مدة زمنية لانقضاء العقد ومن الممكن أن يكون العقد لمدة غير محدودة بالتالي اعطى المشرع الحق لكل من العامل وصاحب العمل الحق بإنهاء العقد بالارادة المنفردة ضمن شروط وضوابط معينة كون عقد العمل ليس من العقود الأبدية لما في ذلك من انتهاك للحريات الشخصية التي كفلها الدستور حيث نصت المادة (7) من الدستور الأردني لسنة (1952) وتعديلاته لسنة (2022) على: "الحرية الشخصية مصونة"¹

كما أن إنهاء العقد بين العامل ورب العامل من قبل أحد الأطراف يعد تصرفاً قانونياً لا بد أن يصدر من شخص ذو أهلية ويتمتع بصفة قانونية²، وسيتم التطرق الى شروط إنهاء عقد العمل غير محدد المدة والاثار المترتبة على الفصل التعسفي من خلال مبحثين على النحو التالي:

المبحث الأول: شروط إنهاء عقد العمل غير محدد المدة

المبحث الثاني: الاثار المترتبة على الفصل التعسفي

¹ نص المادة (7) من الدستور الأردني لسنة (1952) وتعديلاته لسنة (2022)

² حمدانة، عبدالله، 2011، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، ص15

المبحث الأول

شروط إنهاء عقد العمل غير محدد المدة

إن الحق بانتهاء العقد لم يأت مطلقاً وإنما اشترط المشرع أن يتم توجيه إشعار كتابي خلال مدة معينة وذلك لاجتتاب عنصر المفاجأة حتى يتسنى العامل البحث عن فرصة عمل أخرى وأيضاً بالنسبة لصاحب العمل حتى يستطيع أن يجد عامل بديل وينظم أمور العمل خلال مدة الأشعار.

كما أن أحكام الأشعار لا تطبق على العقود محددة المدة لأن العقد ينتهي بانتهاء مدته إلا أنه يجوز الاتفاق عند تحديد مدة العقد على أن لا ينتهي العقد إلا في حال أخطر أحد الأطراف الآخر قبل مدة معينة من انتهائه ويتم الاتفاق على هذه المدة بين الأطراف دون التقيد بالمدة التي تتعلق بالعقود غير محددة المدة.¹ والأشعار يعتبر شرط شكلي هام لا بد من توجيهه عند الرغبة بإنهاء العقد وإلا فيعتبر الفصل تعسفياً ولا بد من التعويض عن هذا التعسف، وسيتم التطرق إلى شروط إنهاء عقد العمل من خلال مطلبين:

المطلب الأول: توجيه الأشعار

المطلب الثاني: حالات جواز فصل العامل دون توجيه الأشعار

¹ العتوم، منصور، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، 2019، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص 184

المطلب الاول توجيه الاشعار

لم يعرف المشرع الأردني الاشعار وإنما قام بتنظيم القواعد التي تحكمه، وقد عرفه البعض بأنه:

" إخطار صادر عن إرادة أحد طرفي العقد يبدي رغبته في إنهاء العقد موجه الى الطرف الاخر"¹

وقد جاء القانون المدني على النص على ضرورة توجيه الاشعار في حال كان العقد غير محدد

المدة وترك أمر تحديد هذه المدة الى قانون العمل الأردني، فقد نصت المادة (807) من القانون

المدني الأردني على: " اذا لم تكن المدة محددة في العقد جاز لكل من طرفيه ان يفسخه في اي

وقت بشرط ان يعلن الطرف الآخر في المواعيد المحددة في القوانين الخاصة"².

وقد حدد قانون العمل مدة الاشعار في نص المادة (23/أ) بشهر واحد على الأقل، فقد نصت

المادة 23 من قانون العمل على:

"أ- إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف

الأخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا

بموافقة الطرفين.

ب- يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة.

ج- 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

هذه الأحوال.

¹ المغربي، جعفر، 2023، شرح أحكام قانون العمل، دار الثقافة، ص162

² نص المادة (807) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة (1967) وتعديلاته

د- إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجرا

عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها.¹

وباستعراض نص المادة أعلاه يتبين أن المشرع قد وضع الضوابط والاحكام القانونية التي يرتكز

عليها الفصل التعسفي في عقود العمل غير محددة المدة يتبين أن توجيه الإشعار هو من أهم الشروط

القانونية الشكلية الواجب توافرها حتى يكون الفصل مشروعاً ويتبين أن المشرع قد حدد مدة معينة

لهذا الإشعار فيجب أن يكون قبل الفصل بشهر واحد على الأقل مما يعني لو كان قبل مدة أطول

من ذلك فلا بأس لا بل فهذا لمصلحة العامل لإعطائه الفرصة لإيجاد عمل آخر، إلا أن هذه المدة

كما حددها القانون فهي بحد أدنى لمدة لا تقل عن شهر ولا يجوز تقليصها لمدة أقل حتى لو اشترط

ذلك في أحد بنود العقد فذلك غير مشروع لمخالفته للنظام العام الحمائي والقانون.

اقترح على المشرع الأردني زيادة مدة الاخطار في حال الانهاء من قبل صاحب العمل حيث

أن مدة الشهر غير كافية للعامل حتى يبحث عن فرصة عمل جديدة وذلك حتى لا يبقى العامل بدون

عمل نظراً للظروف الاقتصادية الصعبة.

كما تحتسب مدة الإشعار من تاريخ علم العامل به ويبقى العقد مستمراً ومنتجاً لآثاره طيلة هذه

المدة وتعتبر مدة عمل فعلي للعامل²

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

² حجة، رماء، 2021، الرقابة على الفصل التعسفي في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية،

كما يعتبر الحق بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة سواء من قبل العامل أو من قبل صاحب العمل من النظام العام فلا يجوز الاتفاق على مخالفته أو التنازل عنه لان ذلك يؤدي الى تأييد العقود وهذا يتنافى مع الحرية الشخصية¹

وأما فيما يتعلق بمدى صحة توجيه الأشعار فلا بد ان يكون العقد عقد عمل غير محدد المدة وذلك لان العقد محدد المدة ينتهي بانتهاء مدته دون الحاجة لتوجيه الأشعار، بالإضافة الى أهمية أن يكون العقد نهائيا غير مقرون بشرط التجربة²

وقد ورد في قرار محكمة التمييز الأردنية بهيئتها العامة رقم (2020/3540) ما يلي: "إذا كان عقد العمل المبرم بين الطرفين تضمن عبارة عقد غير محدد المدة وأن البند التاسع من هذا العقد قد تضمن انه لا يحق للعامل ترك العمل الا بعد إشعار صاحب العمل بذلك قبل مدة 12 شهرا وعلى أن يكون الأشعار خطيا وبالعكس ذلك يتحمل العامل بدل العطل والضرر والمقدر براتب 24 شهر من تاريخ ترك العمل فإن هذا الشرط يقع باطل لانه سلب حق العامل الذي منحه إياه قانون العمل"³

يتبين من القرار أعلاه أنه حتى لو وجد شرط في العقد يتضمن انقاص حق العامل فهو شرط باطل ولا يؤخذ به وذلك رغبة من المشرع في حماية العامل ولعدم انتقاص أي حق من الحقوق التي كفلها المشرع للعامل وفي ذلك خروجا عن قاعدة العقد شريعة المتعاقدين إلا أنه قد أحسن المشرع صنعا عندما أورد نص المادة (٤) في قانون العمل والتي تعطي حقوقا أفضل للعامل، والتي تنص على: "أ- لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها العامل أي قانون آخر

¹ ناصر الدين، تمارا، 2022، مدى اشتراط الانهاء المبرر عند انتهاء عقد العمل غير محدد المدة في التشريع الأردني، ص3

² ناصر الدين، تمارا، 2022، مدى اشتراط الانهاء المبرر عند انتهاء عقد العمل غير محدد المدة في التشريع الأردني، ص6

³ قرار محكمة التمييز الحقوقية الاردنية رقم (2020/3540) تاريخ (2020/12/31)

أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون

ب - يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون.¹

وحيث أن الأشعار هو قيد شكلي فأيضاً لا بد من أن يكون كتابياً فلا يعتد بالإخطار الشفهي بصرف النظر عن إذا كان العقد كتابياً أو شفوي وذلك لأن الكتابة هي الحالة الوحيدة للاثبات وفي حال عدم كتابتها يترتب الحكم ببطلان الأشعار للعامل أو التعويض لصاحب العمل²، بالإضافة إلى أن إنهاء عقد العمل من خلال توجيه الأشعار يسري فقط على عقود العمل غير محددة المدة وهو حق لطرفي العلاقة العقدية.

وأما فيما يخص الأثر المترتب على توجيه الأشعار يجب التمييز بين حالتين فإذا كان الأشعار موجه إلى العامل من قبل صاحب العمل فهذه الحالة يجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من العمل خلال مدة الأشعار كما يجوز له تشغيله باستثناء السبعة أيام الأخيرة، أما إذا كان الأشعار موجه إلى صاحب العمل من قبل العامل فلا يحق للعامل ترك العمل وإنما يجب عليه الاستمرار حتى نهاية مدة هذا الأشعار وإلا فلا يستحق الأجر عن شهر الأشعار بل ويجب عليه تعويض صاحب العمل عن هذه الفترة بما يعادل أجره عنها.³

¹ نص المادة (٤) من قانون العمل الأردني وتعديلاته.

² العتوم، منصور، 2019، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة، ص 185

³ المغربي، جعفر، 2023، شرح أحكام قانون العمل، ص 163

والعلة من لزوم توجيه الأشعار سواء اكان من قبل العامل او من قبل صاحب العمل اجتناب عنصر المفاجأة لتمكين العامل من البحث عن عمل جديد وأيضا بالنسبة لصاحب العمل من اجل تمكينه للبحث عن عامل آخر يحل محله.

كما يعتبر حق العامل في الأشعار بالرغبة بإنهاء العقد حق ثابت له قانونا ولا علاقة له بعدم مشروعية الانهاء فحبيب على صاحب العمل توجيه الأشعار بغض النظر عن إذا كان الفصل تعسفيا ام لا¹

كما يعد فصل العامل للأسباب الواردة في المادة (24) والمادة (27) من قانون العمل الأردني إحدى الحالات المذكورة صراحة في القانون على الفصل التعسفي إلا ان هذه الحالات ليست على سبيل الحصر وإنما قصد المشرع من النص عليها صراحة حماية العامل من تعسف صاحب العمل.

فقد نصت المادة (24) من قانون العمل الأردني على: "مع مراعاة ما ورد في المادة (31) من هذا القانون لا يجوز فصل العامل أو اتخاذ أي إجراء تأديبي بحقه لأسباب تتصل بالشكاوى والمطالبات التي تقدم بها العامل إلى الجهات المختصة والمتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون عليه²

وقد نصت المادة (27) من القانون ذاته على: "أ- مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية:

- 1- المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال اجازة الأمومة.
- 2- العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة.

¹ الحربي، نواف، 2014، خيار رب العمل في إنهاء عقد العمل الفردي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، ص34

² نص المادة (24) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته

3- العامل في أثناء اجازته السنوية أو المرضية أو الاجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء اجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للاتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها.

ب- يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة.

إلا انه قد جاء في قرار محكمة التمييز رقم 2023/7987 ما يلي: "وفي معرض الرد على ذلك نجد أنه جرى قضاء محكمه التمييز على أن الفصل يكون تعسفياً إذا وقع بلا مبرر، ولم يكن بسبب إحدى الحالات التي نص عليها قانون العمل، التي يجوز معها لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل، بحيث إذا لم تتوفر إحدى هذه الحالات ، وقام صاحب العمل رغم ذلك بفصل العامل بلا مبرر ، يكون الفصل عندئذ تعسفياً ، بما يتفق مع المفهوم المستفاد من المادة 25 من قانون العمل ويستفاد من نص المادة 28 من قانون العمل أن فصل العامل من عمله يكون مبرراً في أي حالة من الحالات التي عدتها المادة المذكورة ، فإذا ما وقع لغير حالة من هذه الحالات التي نص عليها قانون العمل ، كان الفصل تعسفياً ، وأن محاكم الموضوع تستقل باستخلاص الوقائع وتطبيق القانون عليها ذلك ، أن التعسف من عدمه في إنهاء خدمة العامل من مسائل الواقع التي تستقل محكمة الموضوع بتفسيرها وليست مسألة قانونية تنضبط بنصوص قانونية محددة فهي كغيرها من مسائل الواقع تستخلصها المحكمة بما لها من صلاحيات في تفسير البيانات ووزنها دون معقب عليها من محكمة التمييز ما دام أنها تستند إلى بيئة قانونية مستخلصة استخلاصاً سائغاً¹

¹ قرار محكمة التمييز الحقوقية الاردنية رقم (2023/7987) تاريخ (2024/2/6)

إن القرار أعلاه يؤكد على أن فصل العامل من العمل يكون مبررا في حال توفرت إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (28) من قانون العمل وبخلاف ذلك يكون الفصل تعسفيا، وإن محاكم الموضوع هي المحاكم المختصة بتفسير الوقائع واستخلاص النتائج القانونية بناء على ما تم تقديمه في الدعوى من بينات وهي تتمتع بسلطة واسعة في تفسير الأدلة ووزنها ولا يمكن لمحكمة التمييز التدخل في النتائج التي توصلت إليها محكمة الموضوع طالما أنها تستند إلى أدلة قانونية، وإنما دور محكمة التمييز هو الرقابة على تطبيق القانون بشكل صحيح فهي ليست جهة قضائية تقوم بفحص الوقائع (إلا في حالات معينة) وإنما هي جهة قضائية تقوم بالتأكد من سلامة تطبيق القانون.

المطلب الثاني

حالات جواز فصل العامل دون توجيه اشعار

نص المشرع الأردني بعض الحالات التي يستطيع فيها العامل أو صاحب العمل إنهاء العلاقة العقدية دون الحاجة لتوجيه الاشعار وذلك إذا وجدت إحدى الحالات المحددة في المادة (28) والمادة (29) بالتالي يكون الانهاء غير مشروع في العقود غير محددة المدة إذا لم تتوافر إحدى هذه الحالات وبحالة لم يتم توجيه الاشعار.

على الرغم من ان المشرع اشترط توجيه الاشعار لإنهاء عقود العمل غير محددة المدة إلا انه كاستثناء عن الأصل قد حدد بعض الحالات التي في حال توافر إحداها تنتفي ضرورة توجيه الاشعار وذلك لكون هذه الحالات لا تستدعي التأجيل ولا يتحمل فيها صاحب العمل المسؤولية القانونية عن فصل العامل فلا يعتبر فصلاً تعسفياً وإنما ممارسة لحق منحه إياه القانون.

الفرع الاول: فيما يخص الحالات المتعلقة بصاحب العمل

فقد نصت المادة 28 من قانون العمل الاردني على: " لصاحب العمل فصل العامل دون اشعار

وذلك في أي من الحالات التالية: -

أولاً: إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الاضرار بغيره.

ولا بد من الاشارة الى أن هذه الحالة هي عبارة عن جريمة قائمة بحد ذاتها تستوجب العقاب

وفقاً لقانون العقوبات الأردني، ولم يشترط نص المادة صدور حكم من المحكمة وإنما فقط إذا علم

صاحب العمل بما يفيد تزوير العامل او انتحاله لشخصية أحد لهدف جلب المنفعة لنفسه او الاضرار
بغيره فهذا يؤدي الى جواز فصله دون توجيه الاشعار¹

كما ان هذه الحالة تعتبر من صور التغيرير من خلال قيام العامل باستخدام طرق احتيالية للتعاقد

مع صاحب العمل بالتالي فإن الرضا معيب وبهذه الحالة يكون لمن غرر به فسخ العقد.²

وقد جاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية ما يلي: " وحيث أنه من الثابت لمحكمة الموضوع أن المدعي ولدى تقديمه طلب التوظيف لغايات الحصول على عمل لدى المدعى عليها ، ذكر وفي خاتمة الخبرات العملية السابقة أنه كان يعمل موظفاً لدى بنك الإسكان في الفترة ما بين (22 - 5 - 1999) ولغاية (22 - 5 - 2000) وأضاف أن سبب تركه العمل (البحث عن فرصة أفضل خارج البلاد) كما ثبت لمحكمة الموضوع أن السبب الحقيقي لتركه العمل لم يكن كما أشار وإنما كان بسبب ارتكابه جرم الاختلاس خلافاً لأحكام المادة (3/174) من قانون العقوبات وبدلالة قانون الجرائم الاقتصادية ، حيث قررت اللجنة القضائية المشكلة بمقتضى أحكام المادة (9/ب/1) من قانون الجرائم الاقتصادية رقم (40) لسنة 2003 بقرارها رقم (2) لسنة 2004 الموافقة على قرار النائب العام بإجراء المصالحة مع (المدعي) ووقف الملاحقة بحقه إذ أنه أعاد كلياً إلى بنك الإسكان الأموال التي حصل عليها نتيجة ارتكابه جرم الاختلاس ، وحيث توصلت محكمة الاستئناف لهذه النتيجة والى أن الفصل لم يكن تعسفياً وحيث أن قرارها في ذلك يستند إلى بيئة قانونية فلا معقب عليها بذلك محكمة التمييز وانه جاء موافقاً للأصول والقانون"³

¹ البزايعة، خليل، 2018، فصل العامل نتيجة ارتكابه خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة، رسالة ماجستير، الأردن، ص 10

² الحربي، نواف، 2014، خيار رب العمل في إنهاء عقد العمل الفردي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، ص 66

³ قرار محكمة التمييز الحوقبية الأردنية رقم (434/2009) تاريخ (7/10/2009)

يتبين من القرار أعلاه أنه وبمجرد تقديم المعلومات الكاذبة عند التعاقد فهذا يؤدي الى توافر سبب مشروع للفصل التعسفي، وإنني أرى أن هذا القرار ينسجم مع نص الفقرة على الرغم من أنه لم يشمل تقديم المعلومات الكاذبة إلا أن قيام العامل باستعمال طرق احتيالية للتعاقد يمكن أن يندرج تحت هذا البند ويعتبر صورة من صور التغيرير.

ثانياً: إذا لم يقيم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.

لتطبيق هذه الحالة يشترط ان يكون الالتزام من الالتزامات المنصوص عليها في عقد العمل، ويجب أن يكون الالتزام الذي قام العامل بالاخلال به من الالتزامات الجوهرية في عقد العمل وأمر تقدير فيما اذا كان الالتزام جوهرى من عدمه هو أمر متروك لقاضي الموضوع كونه من صلاحيات القاضي التقديرية¹

وقد جاء في قرار محكمة التمييز بهيئتها العامة رقم 2021/1020 ما يلي: "إذا تبين من أوراق الدعوى وبيناتها أن المدعي كان أثناء عمله مهملًا ولم يقيم بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه مما ألحق ضرراً بالمدعى عليها(رب العمل) وسبب لها خسارة وتم إنذاره حسب الأصول عدة مرات الأمر الذي يبني عليه أن للمدعى عليها الحق بإنهاء عمل المدعي دون إشعار عملاً بالمادة 28 من قانون العمل فقد ورد فيها لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية ومنها اذا لم يقيم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل. وحيث إن المدعي لم يقيم بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه مما تسبب بخسائر للشركة. فإن الفقرة (ب) من المادة 28 من قانون

¹ حدادين، ليث، 2015، سلطة المحكمة في إعادة العامل المفصول تعسفا الى عمله في ظل قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، ص28

العمل هي الواجبة التطبيق وإن الفصل والحالة هذه هو فصل مبرر ولا يستحق المدعي أي مبلغ عن الفصل ويعتبر إنهاء عمله مبرراً ولا يستحق بدل الفصل التعسفي¹

يعد القرار أعلاه تطبيقاً لنص الفقرة (ب) يؤكد على أن عدم قيام العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل فهذا يعد سبباً كافياً للفصل، ولكن ترى الباحثة أن هذه الحالة لا تعد سبباً كافياً للفصل دون توجيه الأشعار وإنما كان من الأجدر أن يتم حل هذا النزاع من خلال توجيه إحدى المخالفات التأديبية للعامل ضمن الجزاءات المنصوص عليها في النظام الداخلي، حيث أن الفصل التعسفي هو إجراء يؤدي إلى قطع مصدر رزق العامل وكان من الأجدر اللجوء إلى الفصل في حال تم فرض عقوبات تأديبية للعامل دون أن يقوم بالتجاوب معها.

ثالثاً: إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه.

يشترط أن تكون الخسارة التي نجمت عن خطأ العامل جسيمة وهنا تقدير جسامته الخطأ يعود إلى سلطة القاضي التقديرية بالإضافة إلى أن تكون الخسارة مادية.

وقد جاء في قرار محكمة التمييز الأردنية ما يلي: " وعليه فإن تدرع الممیزة بفصل المدعي للاحاقه الضرر بالشركة و/أو الخسارة يتوجب عليها أن تبلغ الجهات ذات العلاقة بذلك قبل خمسة أيام من فصله كما أن تدرعها بمخالفته النظام الداخلي توجب عليه إنذاره خطياً مرتين قبل فصله من العمل وأن المدعى عليها لم تف بما تتطلبه هاتين الفقرتين قبل فصلها المدعي، فيحق للشركة مطالبته

¹ قرار محكمة التمييز الحقوقية الأردنية رقم (2021/1020) تاريخ (2021/4/29)

بالخسائر عن الأضرار والتعويضات التي تكبدتها الشركة وليس فصله من العمل الأمر الذي يترتب عليه أن فصل المميزة للعامل كان فصلاً تعسفياً يستحق له تعويض الفصل التعسفي وبديل الإشعار"¹. وفي هذا القرار تطبيق على نص الفقرة أعلاه، حيث أن توافر الخسارة أو الضرر لوحده لا يكفي لفصل العامل وإنما يتوجب القيام بتبليغ الجهات المختصة بتلك الخسارة قبل خمسة أيام من فصله وإلا يكون الفصل تعسفياً.

رابعاً: إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم انذاره كتابة مرتين.

ترى الباحثة حسن صنع المشرع بتنظيم هذه الحالة على نحو ان يتم الفصل بعد انذاره كتابة مرتين فلا يعتد بالاخطار الشفهي، حيث أن قيام صاحب العمل بإنذار العامل مرتين كتابة وإعادة ذات الخطأ للمرة الثالثة ينطوي على إهمال واضح من قبل العامل وعدم جديته في العمل.

خامساً: إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً مقطوعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل انذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في احدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.

ولا بد من الإشارة الى ان التغيب المقصود هو التغيب بلا سبب مشروع، أما في حال وجود معذرة مشروعة فلا يجوز فصل العامل وإلا يعتبر فصله تعسفياً، وقد جاء في قرار رقم 1973/348 الصادر عن محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية ما يلي: " ان غياب العامل عن العمل بسبب اعتقاله من قبل سلطات الامن يعتبر قوة قاهرة خارجة عن إرادته ومن ثم رفض صاحب العمل اعادته الى العمل بعد الافراج عنه يعتبر فصلاً تعسفياً يستوجب تعويضه عنه"²

¹ قرار محكمة التمييز الحقوقية الأردنية رقم (6498/2022) تاريخ (19/1/2023)

² قرار محكمة التمييز الحقوقية الأردنية رقم (1973/348)

وعلى الرغم من القرار أعلاه يجب التتويه أنه إذا كان الحبس ناشئ عن قضية جنائية أو جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة فلا يعتبر ذلك معذرة مشروعة، وإنما ينطبق ذلك على الحبس للقضايا المالية والسند في ذلك هو نص المادة (28/ز) التي نصت على: " لصاحب العامل فصل العامل دون اشعار وذلك في أي من الحالات التالية: (ز): إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة"¹

ففيما يخص التغيب المشروع أخذ القانون الأردني بفكرة وقف العامل عن العمل خلال فترة اتهامه بجناية أو جنحة مخلة بالشرف والأخلاق العامة حيث أنه خلال فترة التحقيق القضائي والمحاكمة يعتبر التغيب مشروع أما في حال صدر الحكم بالادانة يحق لصاحب العمل فصل العامل، وأما إذا صدر الحكم بالبراءة يتوجب على صاحب العمل إعادته الى عمله وإلا يعتبر ذلك فصلا تعسفيا للعامل ويتوجب عليه التعويض²

سادسا: إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل.

يعرف السر بأنه: أي معلومة أو واقعة ينقلها صاحبها الى العامل كجزء أو متطلب من متطلبات قدرة العامل على العامل، بحيث تكون هذه المعلومات السرية من الاسرار المهنية التي يقع على عاتق العامل الحفاظ عليها والامتناع عن إفشائها، ويعرف الإفشاء بأنه: إخبار العامل عن هذه الاسرار وعدم الحفاظ عليها مما يؤدي الى خرق مبادئ العلاقة المهنية بين العامل وصاحب العمل.³

وهذه الحالة تشمل إفشاء الاسرار الصناعية او التجارية او الفنية او المالية حيث لا يجوز

إفشائها.

¹ نص المادة (28/ز) من قانون العمل الأردني.

² أبو وندي، نايف، 2014، عزل العامل من قبل صاحب العمل في القانون الأردني: دراسة مقارنة، ص 112

³ غانم، حلا، ٢٠١٨، المسؤولية المدنية الناجمة عن إفشاء السر المهني: دراسة مقارنة، ص ١٣

سابعاً: إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسه بالشرف والأخلاق العامة.

وهذه الحالة تتطلب صدور حكم قطعي من المحكمة المختصة بإدانة العامل بجناية أو جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة ولو كانت شخصية ولو لم تكن متعلقة بالعمل نفسه، بهذه الحالة يستطيع صاحب العمل فصله دون الحاجة لتوجيه الأشعار ولا يعتبر متعسفاً في فصله، كما أن تغيب العامل عن العمل خلال فترة المحاكمة ثم صدر الحكم بالبراءة فيعتبر تغيبه معذرة مشروعة ويجب على صاحب العمل إعادته لعمله¹

كما انه يحق لصاحب العمل فصل العامل الذي أدين بجناية حتى لو لم تكن ماسة بالشرف والأخلاق وإنما فيما يخص الجرح فيشترط أن تكون الجنحة ماسة في الشرف.

وقد جاء في قرار محكمة التمييز الحقوقية الأردنية ما يلي: " وحيث لم يرد بملف الدعوى ما يشير لإدانة المستأنف ضده بحكم قضائي قد اكتسب الدرجة القطعية سواء بجناية أو جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة الأمر الذي يغدو معه طلب الجهة المستأنفة بوقف السير بالدعوى في غير محله ومستوجباً للرد لعللة عدم وجود ما يببر وقف السير بالدعوى سنداً لأحكام القانون"².

حيث يشترط أن يكون الحكم الصادر حكم نهائي، ويقصد بالحكم النهائي الحكم الصادر عن المحكمة أياً كانت درجتها وأصبح غير قابل للطعن بأي طريقة من الطرق العادية.³ فمجرد وجود قضية في

¹ البزايعة، خليل، 2018، فصل العامل نتيجة ارتكابه خطأ نشأ عنه خسارة مادية، جسيمة، رسالة ماجستير، ص15

² قرار محكمة التمييز الحقوقية الأردنية رقم (128/2024) تاريخ (7/3/2024)

³ حجة، رماء، 2021، الرقابة على الفصل التعسفي في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية،

المحكمة لا يمكن لصاحب العمل فصله وإلا يعتبر فصله تعسفياً وإنما يجب صدور حكم نهائي بالادانة.

ثامناً: 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.

ولتطبيق هذه الحالة يجب توفر شروط وهي ان يكون العامل في حالة سكر واضحة تفقده القدرة على التوازن وأن يكون قد تناول هذه المادة بعلمه وإرادته فلا يجوز فصله لو كان لا يعلم ما طبيعة المادة كما أنه يشترط أن يظهر تأثير المسكر أو المخدر أثناء ممارسة العمل¹

تاسعاً: إذا اعتدى العامل على صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

فيشترط لفصل العامل بهذه الحالة أن يكون الضرب قد حدث أثناء العمل أو بسببه، ويتبين أن المشرع قد توسع ليشمل أي عامل وليس فقط احد الرؤساء.

الفرع الثاني: فيما يخص الحالات المتعلقة بالعامل:

نصت المادة (29) من قانون العمل الأردني على: " أ- يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار صاحب العمل على ان يقوم بتبليغ وزارة العمل خلال اسبوعين من تاريخ ترك العمل وبالطرق التي تحددها الوزارة مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية:

1- استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بينا عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه

بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون .

¹ حدادين، ليث، 2015، سلطة المحكمة في إعادة العامل المفصول تعسفياً الى عمله في ظل قانون العمل الأردني، ص29

2- استخدامه بصورة تدعو الى تغيير محل اقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك.

3- نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه.

4- تخفيض أجره، على أن تراعى أحكام المادة (14) من هذا القانون .

أعطى المشرع الأردني الحق للعامل بترك العمل في حال قيام صاحب العمل بتخفيض أجره، حيث يعد تخفيض أجر العامل بمثابة تغيير لعناصر وشروط العقد، إلا أن اجتهادات محكمة التمييز استقرت على أن التأخر بدفع الراتب هو أحد صور هذه الحالة مما يعد توسعا وخروجاً عن نص القانون.

حيث جاء في قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2022/512 ما يلي: " وحيث ان المادة 46 عمل أوجبت دفع الاجر خلال مدة أسبوع من تاريخ استحقاقها والمادة 4/أ/29 أعطت العامل الحق في ترك العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية اذا تم تخفيض راتبه فمن باب أولى أن يكون له هذا الحق حال عدم دفعها، وقد استقر القضاء على أن المتأخر في دفع الأجور و/أو عدم دفعها صورة من صور الفصل التعسفي يعطي العامل الحق في ترك العمل مع الاحتفاظ بحقوقه القانونية والتعويض اذا كان له مقتضى"¹

إن هذا القرار يناقض القانون من خلال انه أدى الى الغاء تشريع سلطة الأجور بالإضافة الى أن التأخير على الراتب وضع له المشرع عقوبات (مخالفات) على صاحب العمل، فقد يتأخر صاحب العمل عن الدفع دون قصد نظراً للظروف الاقتصادية إلا أن صدور مثل هذه القرارات يؤدي بالنتيجة الى الاضرار بالاقتصاد الوطني، حيث أن رفع دعاوى الفصل التعسفي على صاحب العمل من قبل مجموعة من الموظفين بسبب التأخر في دفع الراتب يؤدي الى زيادة مديونية صاحب العمل ووضع

¹ قرار محكمة التمييز الحقوقية الأردنية رقم (2022/512) تاريخ (2022/4/11)

الحجوزات على نحو يفقد صاحب العمل القدرة على الاستمرارية في العمل، فهذا القرار يؤدي الى تدهور الحالة الاقتصادية وازدياد معدلات البطالة بالإضافة الى قيامه تعطيل نصوص قانون العمل

5- إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي إن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته.

6- إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو باي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي المعاقب عليه بموجب احكام التشريعات النافذة المفعول .

7- 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.

ب. إذا تبين للوزير وقوع اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله بالضرب أو بممارسة أي شكل من اشكال الاعتداء الجنسي أو التحرش الجنسي على العاملين المستخدمين لديه يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة أو من يمثله بغرامه لا تقل عن ألفي دينار ولا تزيد على خمسة آلاف دينار وتضاعف الغرامة في حال التكرار وذلك مع مراعاة أحكام أي تشريعات أخرى نافذة المفعول.

ج. لغايات هذه المادة يقصد (بالتحرش الجنسي):-

أي ممارسة أو سلوك جسدي أو شفهي ذي طبيعة جنسية أو التهديدات المرتبطة به ويمس كرامة العامل ويكون مهينا له ويؤدي الى إلحاق الضرر الجسدي أو النفسي أو الجنسي به.

ومما سبق يتبين ان الحالات المحددة في نص المادة (28) و (29) هي حالات محددة على

سبيل الحصر ولا يجوز الاحتجاج بغيرها في حال تم الانهاء من دون توجيه الاشعار¹.

¹ نص المادة (29) من قانون العمل الأردني وتعديلاته

المبحث الثاني الآثار المترتبة على الفصل التعسفي

قانون العمل هو قانون خاص ذات طبيعة خاصة يتناول حقوق مصدر الرزق بالتالي قد أقر المشرع الأردني للمنازعات العمالية قواعد خاصة حيث جاءت الدعاوى العمالية معفية من الرسوم والهدف من الاعفاء من الرسوم هو مراعاة الوضع الاقتصادي للعامل باعتباره الطرف الأضعف ولعدم تكبيده رسوم اضافية إلا ان الاعفاء جاء مطلقا سواء تم رفع الدعوى من العامل او من قبل صاحب العمل الا انه كان من الأفضل ان يكون هذا الاستثناء فقط للعامل باعتباره هو الطرف الأضعف في العلاقة العقدية.

بالإضافة الى أن المشرع قصد تيسير إجراءات التقاضي فيما يخص القضايا العمالية لحماية العامل كونه الطرف الأضعف في العلاقة العقدية فقد قصد المشرع النظر في الدعاوى العمالية على وجه السرعة¹، ويجب التنويه أن المحكمة المختصة بنظر الدعاوى العمالية هي محكمة الصلح فهو اختصاص نوعي لها بغض النظر عن قيمة المبلغ المدعى به امام المحكمة حسب ما نصت عليه المادة (137) من قانون العمل الأردني التي نصت على: " تختص محكمة الصلح بالنظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية ومن ذلك الدعاوى المتعلقة بالاجور في المناطق التي لا يوجد فيها سلطة أجور وفق احكام الفقرة (ب) من هذه المادة وذلك بصورة مستعجلة بحيث يتم الفصل في الدعوى خلال ثلاث اشهر من تاريخ ورودها للمحكمة.²

¹ المصاروة، هيثم، 2010، أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض، الطبعة الأولى، عمان، دار الحامد للنشر، ص19

² نص المادة 137 من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته

وفيما يتعلق باختصاص محكمة الصلح بالنظر في النزاعات العمالية فذلك يشمل فقط المنازعات العمالية الفردية ويستثنى منها المنازعات العمالية الجماعية ويشترط أن لا تكون الدعوى متعلقة بالأجور لأن الاختصاص بهذه الحالة يكون لسلطة الأجور.¹

ورغبة من المشرع في تيسير إجراءات التقاضي في الدعاوى العمالية فقد أحال المنازعات المتعلقة بالأجور إلى سلطة الأجور إلى محاكم الصلح في المناطق التي لا يوجد فيها سلطة أجور، كما اشترط المشرع للجوء إلى سلطة الأجور أن يكون العامل على رأس عمله وبخلاف ذلك يتم اللجوء إلى محاكم الصلح، وفي حال كانت المطالبة بجزء منها يتعلق بالأجور وبعضها الآخر لا يتعلق بالأجور فيكون الاختصاص لمحكمة الصلح بحيث لا يتم تجزئة الدعوى.²

أما فيما يتعلق بدور المحكمة في ما يتعلق بالفصل التعسفي فالمشرع أعطى المحكمة صلاحيات واسعة و دور كبير في بسط الرقابة القضائية من خلال تقدير مسألة توافر الفصل التعسفي من عدمه فهي التي تقوم بحل النزاع من خلال البحث ودراسة كافة وقائع الدعوى بما لها من صلاحيات ووفقاً لأحكام القانون، فمسألة تقدير الفصل التعسفي من عدمه هو من اختصاص محكمة الموضوع التي بدورها تستخلصه من ظروف ووقائع الدعوى.³ فقد جاء في قرار محكمة التمييز رقم 2023/6239 ما يلي: "وفي ذلك نجد أن تقدير مسألة الفصل التعسفي هي مسألة من مسائل الواقع وليست مسألة قانونية تنضبط بنصوص محددة وعليه فهي كغيرها من مسائل الواقع تستخلصها المحكمة بما لها

¹ المصاروة، هيثم، 2010، أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض، ص64

² العلاوى، نسبية، القانون الواجب التطبيق على الفصل التعسفي للعامل، رسالة ماجستير، ص58

³ حجة، رماء، 2021، الرقابة على الفصل التعسفي في ظل احكام قانون العمل الفلسطيني، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين، ص46

من صلاحيات في تقدير البيانات ووزنها دون معقب عليها من محكمة التمييز ما دام أنها تستند في

ذلك إلى بيئة قانونية ومستخلصة استخلاصاً سائغاً ومقبولاً¹.

يترتب على الفصل التعسفي مجموعة من الآثار والنتائج بالنسبة للعامل ولصاحب العمل سيتم

التطرق إليها من خلال مطلبين:

المطلب الأول: آثار الفصل التعسفي بالنسبة للعامل

المطلب الثاني: آثار الفصل التعسفي بالنسبة لصاحب العمل

¹ قرار محكمة التمييز الحقوقية الأردنية رقم (2023/6239) تاريخ (2024/2/18)

المطلب الأول

آثار الفصل التعسفي بالنسبة للعامل

نصت المادة (25) من قانون العمل الأردني على: "إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى اقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله ان الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي او بدفع تعويض له يعادل مقداره اجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وبحد أدنى لا يقل عن اجر شهرين إضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و(33) من هذا القانون على ان يحاسب التعويض على أساس آخر اجر تقاضاه العامل.¹

وباستعراض نص المادة أعلاه يتبين أن المشرع أعطى المحكمة صلاحيات واسعة في تحديد الاجراء اللازم عند قيام العامل برفع دعوى للمحكمة خلال ستين يوماً من تاريخ فصله، فلها الحق بإعادة العامل الى عمله وهو ما يسمى بالتعويض العيني ولها الحق بأن تكتفي بالتعويض والحقوق الأخرى التي يستحقها العامل، ولتطبيق نص المادة 25 من قانون العمل الأردني لا بد من أن يكون الفصل تعسفياً من خلال عدم تقيد صاحب العمل بتوجيه الاشعار للعامل (مع ورود بعض الاستثناءات التي أبقى فيها المشرع من توجيه الاشعار) وأن يكون العقد غير محدد المدة وأن يقوم العامل برفع الدعوى خلال ستين يوماً من تاريخ فصله عن العمل.

وفي حال أقام العامل دعواه بعد مرور ستين يوماً من تاريخ فصله فبهذه الحالة لا تملك المحكمة الحكم له باعادته الى العمل وإنما فقط تحكم بالتعويض، وفيما يتعلق بمدة الستين يوماً فهي مدة سقوط وليست مدة تقادم، فقد جاء في قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 2843/2008 ما يلي:

¹ نص المادة 25 من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته

"يستفاد من أحكام المادة 25 من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 ان مدة الستين يوما المنصوص عليها في المادة المذكورة لغايات إقامة الدعوى العمالية هي مدة سقوط لغايات إعادة العامل لعمله وليست مدة تقادم للمطالبة بحقوقه العمالية ومنها بدل الفصل التعسفي"¹

يستفاد من القرار أعلاه ان مدة الستين ترتبط بالعودة للعمل أو التعويض دون أن تمس باقي حقوقه المترتبة عقب انتهاء عقد العمل حيث تخضع لمدة التقادم في الدعاوى العمالية بمرور سنتين ولا يجوز الاتفاق على إطالة هذه المدة أو تقصيرها ولا تخضع لأسباب الوقف والانقطاع فهذه المدة ترتبط بالعودة الى العمل دون أن تمس باقي الحقوق² فباقي الحقوق تتقادم بمرور سنتين وذلك وفقا لنص المادة 138/ب من قانون العمل الأردني التي نصت على: "لا تسمع أي دعوى للمطالبة بأي حقوق يرتبها هذا القانون بما في ذلك أجور ساعات العمل الإضافية مهما كان مصدرها أو منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبة بتلك الحقوق والأجور"³

وحيث أن المشرع الأردني قد أعطى للعامل الحق بالمطالبة بالحقوق العمالية حتى سنتين من تاريخ انفكاكه عن العمل، ولدى العودة الى نص المادة (25) من قانون العمل الأردني والتي أعطى المشرع الأردني صلاحية المحكمة في إعادة العامل الى عمله خلال ستين يوما عن فصل العامل من عمله وحيث كان للمشرع حكمة في تقصير مدة إعادة العامل الى عمله وأناط للمحكمة الصلاحية بذلك خوفا من تأثير المدة الأطول على عامل آخر وعلى رب العمل في حال إيجاد البديل، ولكن ما دام قد أعطى المشرع الصلاحية المطلقة للمحكمة فإنه وبهذه الحالة ومن باب أولى أيضا إعطاء مدة

¹ قرار محكمة التمييز الحقوقية الأردنية رقم 2843/2008 تاريخ 20/7/2009

² ملكاوي، بشار، 2005، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، ص96

³ نص المادة 138/ب من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته

أطول لاعادة العامل الى عمله مع إبقاء الصلاحية الكاملة للمحكمة، حيث أنه إذا تم تطبيق هذه المادة بشكل قانون سليم سيتم الحد والتخفيف من البطالة على المستوى الوطني، حيث أقترح على المشرع أن تكون المدة حالها كحال مدة تقادم الدعاوى العمالية أي سنتين بدلا من ستين يوما. كما يتبين من نص المادة ان المشرع قد قدم الإعادة على التعويض حيث أنه يحكم بها كلما كان ذلك ممكنا الا انه لم يلزم المحكمة باتخاذ القرار فللمحكمة سلطة واسعة ولا دخل لارادة صاحب العمل بذلك¹ إلا أنه من الأفضل أن يكون الخيار للعامل.

كما أنه وفيما يخص التعويض العيني فلا بد من أن يطلبه العامل بالإضافة الى أنه حق للعامل فقط فلا يجوز إجبار العامل العودة الى العمل لان ذلك يتعارض مع حرية العامل الشخصية فهذه الحالة لا يكون من حق صاحب العمل الا التعويض النقدي²

وقد جاء في قرار محكمة التمييز رقم 2023/3673 ما يلي: "تجد أنه وبالرجوع الى المادة 25 من قانون العمل قد عالجت إعادة العامل الى عمله إذا كان ذلك ممكنا في حال أقام العامل الدعوى خلال ستين يوما من تاريخ فصله وعليه فإن هذه المادة متعلقة بإعادة العامل الى عمله ولا علاقة لها بتنظيم أحكام تقادم المطالبات العمالية الخاصة بالفصل التعسفي والتي حددتها أحكام المادة 138/ب من قانون العمل وعليه فإن الخيار للمحكمة بإعادة العامل الى عمله الأصلي او الحكم له بدفع تعويض يعادل مقدار أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل إذا أقيمت الدعوى خلال ستين يوما ولا علاقة لهذه المادة بالنظام العام أو أحكام تقادم الحقوق العمالية"³

¹ العتوم، منصور، شرح قانون العمل وفقا لاحدث التعديلات، 2019، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص199
² العلوي، أحمد، 2010، الانهاء التعسفي لعقد العمل غير محدد المدة وفقا لقانون العمل العماني، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، عمان، ص98

³ قرار محكمة التمييز الحقوقية الأردنية رقم (2023/3673) تاريخ (2023/9/24)

وانني اقترح على المشرع الأردني تعديل نص المادة (25) بحيث يزيد من مقدار التعويض الذي يستحقه العامل بحيث يصبح لا يقل عن أجر شهرين من الاجر الإجمالي عن كل سنة من سنوات الخدمة وذلك ضمانا لحماية العمال.

المطلب الثاني

آثار الفصل التعسفي بالنسبة لصاحب العمل

لدى البحث في قرارات محكمة التمييز الأردنية يتبين وجود مجموعة من التناقضات وسيتم عرض هذه النصوص والتعليق عليها على النحو التالي:

جاء في قرار محكمة التمييز رقم 2023/7987 ما يلي: " نجد أنه جرى قضاء محكمه التمييز على أن الفصل يكون تعسفياً إذا وقع بلا مبرر، ولم يكن بسبب إحدى الحالات التي نص عليها قانون العمل، التي يجوز معها لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل ، بحيث إذا لم تتوفر إحدى هذه الحالات ، وقام صاحب العمل رغم ذلك بفصل العامل بلا مبرر ، يكون الفصل عندئذ تعسفياً ، بما يتفق مع المفهوم المستفاد من المادة 25 من قانون العمل . ويستفاد من نص المادة 28 من قانون العمل أن فصل العامل من عمله يكون مبرراً في أي حالة من الحالات التي عدتها المادة المذكورة ، فإذا ما وقع لغير حالة من هذه الحالات التي نص عليها قانون العمل ، كان الفصل تعسفياً ، وأن محاكم الموضوع تستقل باستخلاص الوقائع وتطبيق القانون عليها ذلك أن التعسف من عدمه في إنهاء خدمة العامل من مسائل الواقع التي تستقل محكمة الموضوع بتفسيرها وليست مسألة قانونية تنضبط بنصوص قانونية محددة فهي كغيرها من مسائل الواقع تستخلصها المحكمة بما لها من صلاحيات في تفسير البيانات ووزنها دون معقب عليها من محكمة التمييز ما دام أنها تستند إلى بيئة قانونية مستخلصة استخلاصاً سائغاً"¹

كما جاء في قرار محكمة التمييز رقم 2023/5454 ما يلي: " وفي ذلك نجد أن المدعي ترك العمل لعدم دفع المدعى عليه لرواتبه وبقي له في نمة المدعى عليه مبلغ (2981) ديناراً بدل رواتب متأخرة ونجد

¹ قرار محكمة التمييز الحقوقية الاردنية رقم (2023/7987) تاريخ (2024/2/6)

أن سبب ترك المدعي للعمل لعدم تقاضيه رواتبه كاملة وحيث إنه من الثابت أن المدعي عمل لدى المدعى عليه وبأجر شهري فإنه كان على المدعى عليه إثبات الوفاء للمدعي بأجوره المستحقة ونجد أن المدعى عليه لم يثبت قيامه بالوفاء للمدعي بدل كامل أجوره وأن البينة الشخصية المقدمة من طرفي الدعوى أثبتت أن المدعي لم يكن يتقاضى كامل أجوره خلال فترة عمله لدى المدعى عليه وحيث إن تخفيض الأجر من قبل رب العمل يعتبر صورة من صور انتهاء العقد بسبب رب العمل ويعتبر فصلاً تعسفياً كما أن عدم دفع الأجر يعتبر فعلاً غير مبرر وبما أن المدعي ترك العمل بسبب عدم دفع الأجر المستحقة ولم يرد في الملف ما يثبت أنه ارتكب أي مخالفة من الحالات الواردة في المادة (28) من قانون العمل وبما أن سبب إنهاء العقد هو رب العمل فيكون فصل العامل المدعي غير مبرر ويعتبر بحكم الفصل التعسفي وحيث لم تقدم الجهة المدعى عليها البينة على مشروعية إنهاء خدمات المدعي فإنها تكون ملزمة بدفع بدل الفصل التعسفي وبدل الإشعار وبالتالي فإن المدعي يستحق بدلاً عن ذلك راتب شهرين عن الفصل التعسفي وراتب شهر إنذار عملاً بالمادتين (23 و 25) من قانون العمل وحيث توصلت محكمة البداية بصفتها الاستئنافية إلى هذه النتيجة وجاء قرارها معللاً ومسبباً من هذه الناحية فإن هذا السبب لا يرد على القرار المميز ومستوجب الرد"¹

يتبين من هذا القرار ان المحكمة قد اعتبرت التأخر في دفع الراتب حاله كحال تخفيض أجره على الرغم من الفارق الواضح بين الحالتين، وقد اعتبرت التأخر في دفع الراتب فصل تعسفي حتى ولو ترك العامل العمل من تلقاء نفسه، فقد استندت المحكمة في هذا القرار على وجود المبرر للفصل التعسفي وفي ذلك تجاوز لاحكام القانون، فعند الرجوع الى نص المادة 23 نجد ان النص جاء صريحاً فيما يخص الشروط الواجب توافرها لانهاء عقد العمل غير محدد المدة الا وهو توجيه الاشعار

¹ قرار محكمة التمييز الحقوقية الأردنية رقم (2023/5454) تاريخ (2024/2/18)

إلا انه وبالرجوع الى القرار أعلاه يتبين أن محكمة التمييز اشترطت الى جانب الاشعار أن يكون الفصل مبررا فبخلاف ذلك اعتبرته انهاء غير مشروع.

إلا انه وعند الرجوع الى قرارات أخرى مثل ما جاء في قرار محكمة التمييز رقم 2019/3034 الذي تضمن ما يلي: " ان عقد العمل غير محدد المدة ليس أبدياً فقد أجاز المشرع إنهاءه بناءً على رغبة أحد الطرفين ، وإن تقرير هذا الحكم هو ترسيخ وإعلاء لمبدأ رضائية عقد العمل وتحقيقاً لمبدأ حسن النية بين المتعاقدين عند ممارسة هذا الحق فالأصل هو عدم لجوء أي طرف إلى هذه المكنة من المتعاقدين إلا بحسن نية وليس بغرض الإضرار بالآخر فالعامل لن يغامر في قطع مصدر رزقه وإنهاء تعاقدته مع صاحب العمل دون سبب جدي وكذلك صاحب العمل لن يكبد نفسه عناء البحث عن عامل آخر وتجربته ويعرض مصدر رزقه للاضطراب أثناء البحث عن عامل آخر أو عن تجربته مما يجعل اللجوء إلى هذا الطريق يتم بالجدية والمصلحة وحسن النية التي لن يقف المشرع في طريقها ، إلا أنه ومراعاة من المشرع لمصلحة العامل باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل فقد أورد المشرع جملة من القيود والضوابط على استعمال الحق بإنهاء العقد منها عدم جواز إنهاء عقد العمل في حالات أشار إليها في المادتين (24 و 27) من قانون العمل ، وحيث أن المميّزة وفي مرافعتها النهائية أشارت إلى أن هناك أسباب حقيقية هي التي أدت إلى إنهاء عمل المميز ضده وهي اختلاف الوضع المالي للشركة (المميّزة) وعدم قدرة المميّزة على دفع الرواتب وتسديد الالتزامات المترتبة على عانتها وأنها تمر بظروف اقتصادية تنفق والأخذ بأحكام المادة (31) من قانون العمل وعليه فإن مقتضى ذلك وجوب مراعاة ما تضمنته أحكام المادة (31) المشار إليها من شروط وإجراءات ، وعلى صاحب العمل اتباعها والالتزام بها حتى يتمكن من الاستفادة مما يخولها من إنهاء

عمل عمالها دون اعتبار ذلك من قبيل الإنهاء غير المبرر والفصل التعسفي¹ فيتبين انها لم تتطلب ان يكون الانهاء مشروع وإنما اكتفت بتوجيه الاشعار مما يشكل تناقضات في القرارات.

ترى الباحثة انه عندما وضع المشرع الاحكام الخاصة بانتهاء عقد العمل غير محدد المدة واكتفى بتوجيه الاشعار في صريح نص المادة 23 من قانون العمل إنما يعود لغاية المشرع من عدم تأييد العقود، فعندما تخرج المحكمة عن نص هذه المادة وتشتت توافر المبرر القانوني إنما بذلك خروج عن القانون وهذا يؤدي الى تأييد العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل بالإضافة الى ان اشتراط وجود التبرير لانتهاء عقد العمل غير محدد المدة يؤدي الى الخلط بين العقود محددة المدة والعقود غير محددة المدة.

¹ قرار محكمة التمييز الحقوقية الاردنية رقم (2019/3034) تاريخ (2020/3/12)

الفصل الرابع الخاتمة، النتائج والتوصيات

أولاً: الخاتمة

وفي خاتمة هذه الدراسة التي تم من خلالها دراسة موقف القضاء الأردني من الفصل التعسفي للعامل في عقود العمل غير محددة المدة من خلال بيان مفهوم العقد غير محدد المدة ومفهوم الفصل التعسفي والبحث في الشروط الواجب توافرها لانتهاء عقد العمل غير محدد المدة والاثار المترتبة على الانهاء لكل من العامل وصاحب العمل واستعراض بعض قرارات محكمة التمييز للنظر في تطبيقات الفصل التعسفي في الأردن.

وبعد الدراسة والبحث والمعالجة في موضوع الفصل التعسفي في عقود العمل غير محددة المدة،

توصلت الباحثة الى جملة من النتائج والتوصيات:

ثانيا: النتائج

1. الفصل التعسفي يقع على العقود محددة المدة وغير محددة المدة
2. الفصل التعسفي في العقد غير محدد المدة هو تطبيق للنظرية العامة في التعسف في استعمال الحق، فالاصل أن يكون الحق مشروعاً طالما انه لم يتجاوز حدود الغاية والوظيفة التي شرع من أجلها أما فيما اذا كان استعمال هذا الحق بهدف الحاق الضرر بالغير وانحرافه عن الغاية المرجوة منه فبالتالي يكون هذا الاستعمال غير مشروع ويعد تعسفياً.
3. لا يكون إنهاء العقد غير محدد المدة مشروعاً إلا بعد إشعار الطرف الاخر بذلك قبل مدة لا تقل عن شهر.
4. توجيه الاشعار هو قيد شكلي لا بد من أن يكون كتابياً فلا يعتد بالإخطار الشفهي بصرف النظر عن إذا كان العقد كتابي او شفوي وذلك لان الكتابة هي الحالة الوحيدة للاثبات.
5. إن أمر إعادة العامل الى العمل عند رفع الدعوى يعد أمراً اختيارياً للمحكمة فلها حق الاختيار فيما بين إعادة العامل الى عمله أو التعويض.

ثالثا: التوصيات

توصي الباحثة بما يلي:

1. زيادة مدة الاخطار في حال الانهاء من قبل صاحب العمل حيث أن مدة الشهر غير كافية للعامل حتى يبحث عن فرصة عمل جديدة وذلك حتى لا يبقى العامل بدون عمل نظرا للظروف الاقتصادية الصعبة.
2. تعديل نص المادة (25) بحيث يزيد من مقدار التعويض الذي يستحقه العامل بحيث يصبح لا يقل عن أجر شهرين من الاجر الإجمالي عن كل سنة من سنوات الخدمة وذلك ضمانا لحماية العمال.
3. بما أن العامل يستطيع المطالبة ببديل الفصل التعسفي خلال سنتين، أتمنى على المشرع أن تكون مدة الزامه بإقامة الدعوى للمطالبة به أيضا خلال سنتين حيث أن مدة الستين يوما قصيرة جدا.

قائمة المراجع و المصادر

أولاً: الكتب

السرحان، عدنان، خاطر، نوري، 2021، شرح القانون المدني مصادر الحقوق الشخصية والالتزامات، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع.

العتوم، منصور، 2019، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، الطبعة الثانية، دار الثقافة للنشر والتوزيع.

المصاروة، هيثم، 2010، أصول المحاكمات العمالية بين القبول والرفض، الطبعة الأولى، دار الحامد للنشر.

المغربي، جعفر، 2023، شرح أحكام قانون العمل، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع.

ملاكوي، بشار، 2005، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر.

النمري، سامر، 2024، الوجيز في شرح قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 وفقاً للاجتهادات القضائية الفلسطينية، الطبعة الأولى، الكلية العصرية الجامعية.

ثانياً: الرسائل الجامعية والابحاث

البيزايعة، خليل، 2018، فصل العامل نتيجة ارتكابه خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، قاعدة معلومات دار المنظومة.

حجة، رماء، 2021، الرقابة على الفصل التعسفي في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، قاعدة معلومات دار المنظومة.

حدادين، ليث، 2015، سلطة المحكمة في إعادة العامل المفصول تعسفاً الى عمله في ظل قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، قاعدة معلومات دار المنظومة.

الحري، نواف، 2014، خيار رب العمل في إنهاء عقد العمل الفردي، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، قاعدة معلومات دار المنظومة.

حمادنة، عبدالله، 2011، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند انتهاء عقد العمل، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، قاعدة معلومات دار المنظومة.

العلاوي، نسبية، 2006، القانون الواجب التطبيق على الفصل التعسفي للعامل، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، قاعدة معلومات دار المنظومة.

العلوي، أحمد، 2010، الانهاء التعسفي لعقد العمل غير محدد المدة وفقا لقانون العمل العماني، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، قاعدة معلومات دار المنظومة.

العمرو، محمد، 2014، الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، قاعدة معلومات دار المنظومة.

قبيها، إيلاء، 2019، انهاء عقد العمل غير محدد المدة في قانون العمل الفلسطيني، رسالة ماجستير، الجامعة العربية الامريكية-جنين، قاعدة معلومات دار المنظومة.

المعايطة، محمد، الحرازنة، قتيبة، 2022، المدة التنظيمية في عقد العمل الفردي، المجلد 6، العدد 5.

ناصر الدين، تمارا، 2022، مدى اشتراط الانهاء المبرر عند انتهاء عقد العمل غير محدد المدة في التشريع الأردني.

هبيشان، إبراهيم، 2011، الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، جامعة عمان الاهلية، قاعدة معلومات دار المنظومة.

الوردي، ناصر، 2020، الحماية الإجرائية والموضوعية للعامل من الفصل التعسفي: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة السلطان قابوس، قاعدة معلومات دار المنظومة.

غانم، حلا، 2018، المسؤولية المدنية الناجمة عن إقضاء السر المهني: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النجاح الوطنية، قاعدة معلومات دار المنظومة.

أبو وندي، نايف، 2014، عزل العامل من قبل صاحب العمل في القانون الأردني: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة أم درمان الإسلامية، قاعدة معلومات دار المنظومة.

ثالثاً: التشريعات

قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته.

القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة (1976).

قانون محاكم الصلح رقم (23) لسنة (2017).

دستور المملكة الأردنية الهاشمية لسنة (1952) وتعديلاته لسنة (2022).

رابعاً: القرارات القضائية:

- قرار محكمة التمييز الأردنية-حقوق رقم (2019/342) تاريخ (2019/3/31)، منشورات موقع قرارك.

- قرار محكمة التمييز الأردنية-حقوق رقم (2023/3720) تاريخ (2023/12/27)، منشورات موقع قرارك.

- قرار محكمة التمييز الأردنية-حقوق رقم (2020/3540) تاريخ (2020/12/31)، منشورات موقع قرارك.

- قرار محكمة التمييز الأردنية-حقوق رقم (2023/7987) تاريخ (2024/2/6)، منشورات موقع قرارك.

- قرار محكمة التمييز الأردنية-حقوق رقم (2021/1020) تاريخ (2021/4/29)، منشورات موقع قرارك.

- قرار محكمة التمييز الأردنية-حقوق رقم (2022/512) تاريخ (2022/4/11)، منشورات موقع قرارك.

- قرار محكمة التمييز الأردنية-حقوق رقم (2023/6239) تاريخ (2024/2/18)، منشورات موقع قرارك.
- قرار محكمة التمييز الأردنية-حقوق رقم (2023/3673) تاريخ (2023/9/24)، منشورات موقع قرارك.
- قرار محكمة التمييز الأردنية-حقوق رقم (2023/5454) تاريخ (2024/2/18)، منشورات موقع قرارك.
- قرار محكمة التمييز الأردنية-حقوق رقم (2019/3034) تاريخ (2020/3/12)، منشورات موقع قرارك.
- قرار محكمة التمييز الأردنية-حقوق رقم (2009/434) تاريخ (2009/10/7)، منشورات موقع قرارك.
- قرار محكمة التمييز الأردنية-حقوق رقم (2022/6498) تاريخ (2023/1/19)، منشورات موقع قرارك.
- قرار محكمة التمييز الأردنية-حقوق رقم (2024/128) تاريخ (2024/3/7)، منشورات موقع قرارك.
- قرار محكمة التمييز الأردنية-حقوق رقم (2843/2008) تاريخ (20/7/2009)، منشورات موقع قرارك.