

بسم الله الرحمن الرحيم

سلطة المحكمة في تقدير التعسف  
عند إنهاء عقد العمل  
" دراسة مقارنة "

The court authority in assessing the abusive  
termination of the labor contract.  
"Comparative Study"

إعداد الطالب  
عبد الله فواز حمادنه

إشراف الدكتور  
مؤيد عبيدات

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات  
الحصول على درجة الماجستير في  
القانون الخاص

قسم القانون الخاص  
كلية الحقوق  
جامعة الشرق الأوسط  
2011

تفويض

أنا الموقع أمضائي أدناه (عبد الله فواز عبد الله حمادنه) أفوض جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا بتزويد نسخ من رسالتي للمكتبات الجامعية أو المؤسسات أو الهيئات أو الأشخاص المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها .

الإسم : عبد الله فواز عبد الله حمادنه

التوقيع : 

التاريخ : ٣ / ٩ / ٢٠١١

### قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها " سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء

عقد العمل (دراسة مقارنة) " وأجيزت بتاريخ ٢٠١١/٧/١٧ م

التوقيع	أعضاء لجنة المناقشة
	الدكتور مؤيد عبيدات مشرفاً ورئيساً
	الدكتور منصور الصرايرة - عضواً
	الدكتور عماد الدحيات - عضواً خارجياً

## الإهداء

إلى التي باركت طريقي بصلاتها ودعواتها إلى التي غادرت فجأة ودون استئذان إلى من غابت عن العيون وسكنت القلوب، إلى التي أعطت ولم تأخذ شيئاً.

المرحومة والدتي

إلى من أثار طريقي لرؤيتي محققاً في روضات العلم إلى من صبر معي أكثر مما صبرت .

والدي

إلى من وجدت فيها الحبية والصاحبة وتعاهدت واياها أن نكمل هذه الحياة بطوها ومرها .

إلى من منحنتي الوفاء ... ووهبتني التضحية وسهرت معي الليالي .

زوجتي ام زيد

إلى من هم قررة عيني ... وربيع قلبي ... وشفاء همي ... ونعمة ربي .

إلى من هم أملي في هذه الحياة .

بناتي نور ، دانية ، جودي ، صافي وولدي زيد .

إلى من تقاسمت واياهم حلو الحياة ومرها.

اخواني وأخواتي

إلى كافة الزملاء والزميلات في إدارة الوساطة لدى محكمة بداية عمان .

إليهم جميعاً أهدي هذه الرسالة .

**الباحث**

## شكر وتقدير

الحمد لله الذي خلق فسوى والذي قدر فهدى الحمد لله الذي منحني العزم

إلى أن وصلت هذه الدراسة إلى نهايتها

أما وقد انتهيت من إعداد هذه الرسالة فإنني أجد لزاماً عليّ برد الفضل إلى

أهله لأنه من لا يشكر الناس لا يشكر الله ، وعليه فلا يسعني إلا أن أتقدم بالشكر

الجزيل وعظيم الامتنان إلى أستاذي الدكتور مؤيد عبيدات والذي تفضل مشكوراً

بالإشراف على هذه الرسالة فلقد تعلمت منه خلقاً زادني علماً ولم أجد منه إلا

حسن المعاملة والتوجيهات السديدة فله مني كل الشكر والتقدير .

كما أتقدم بخالص الشكر والعرفان لأعضاء لجنة المناقشة والذين تفضلوا

بقبول مناقشة هذه الرسالة وتحملهم عناء القراءة وإبداء ملاحظاتهم القيمة لما لها

من أثر في إثراء هذه الرسالة سيما وأن الكمال لله وحده .

ا	التفويض
ب	قرار لجنة المناقشة
ت	الإهداء
ث	شكر وتقدير
هـ	فهرس المحتويات
م	ملخص باللغة العربية
س	ملخص باللغة الإنجليزية
1	الفصل الأول :المقدمة
11	الفصل الثاني : معيار الفصل التعسفي في العقد غير المحدد المدة
12	المبحث الأول :مفهوم الإنهاء التعسفي
12	المطلب الأول :تعريف الإنهاء التعسفي لعقد العمل
14	المطلب الثاني : نطاق الإنهاء التعسفي
15	المبحث الثاني : مدى رقابة المحكمة على الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل
16	المطلب الأول :حق صاحب العمل والعامل في إنهاء عقد العمل غير محددة المدة

17	الفرع الأول :القييد الشكلي ( الإشعار )
21	الفرع الثاني : القيد الموضوعي ( مشروعية الإنهاء )
24	المطلب الثاني :حالة انتحال العامل شخصية أو هوية غيره أو تقديمه شهادات مزورة
24	الفرع الأول : موقف المشرع الأردني
26	الفرع الثاني :موقف القضاء الأردني
30	الفرع الثالث :موقف التشريع والقضاء المصري
31	المطلب الثالث : حالة عدم قيام العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه
32	الفرع الأول : التزامات العامل
34	الفرع الثاني :موقف التشريع الأردني
36	الفرع الثالث : موقف القضاء الأردني
42	الفرع الرابع :موقف التشريع والقضاء المصري
44	المطلب الرابع : حالة ارتكاب العامل خطأً تسبب بخسارة جسيمة لصاحب العمل
45	الفرع الأول :موقف المشرع الأردني
48	الفرع الثاني :موقف القضاء الأردني
53	الفرع الثالث : موقف التشريع والقضاء المصري
55	المطلب الخامس: حالة مخالفة العامل للنظام الداخلي للمؤسسة

56	الفرع الأول : شروط تطبيق المادة ( 28 / د ) من قانون العمل
58	الفرع الثاني :مدى رقابة المحكمة على الإنذارات التي توجه للعامل
59	الفرع الثالث : موقف القضاء الأردني
63	الفرع الرابع :موقف التشريع والقضاء المصري
64	المطلب السادس:حالة غياب العامل دون سبب مشروع عن مكان العمل
65	الفرع الأول : شروط تطبيق أحكام المادة 28 / هـ من قانون العمل
68	الفرع الثاني : موقف القضاء الأردني
71	الفرع الثالث : موقف التشريع والقضاء المصري
73	المطلب السابع : حالة إفشاء العامل للأسرار الخاصة بالعمل
74	الفرع الأول : ماهية الأسرار التي يجب على العامل عدم إفشائها
75	الفرع الثاني : موقف القضاء الأردني
77	الفرع الثالث : موقف التشريع والقضاء المصري
79	المطلب الثامن : حالة إدانة العامل بحكم قضائي



79	الفرع الأول : شروط تطبيق أحكام المادة 28 / ز من قانون العمل
80	الفرع الثاني : موقف القضاء الأردني
84	الفرع الثاني : موقف التشريع والقضاء المصري
86	المطلب التاسع : حالة وجود العامل في حالة سُكر أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالأداب العامة
87	الفرع الأول : شروط تطبيق أحكام المادة ( 28 / ح ) من قانون العمل
88	الفرع الثاني : موقف القضاء الأردني
91	الفرع الثالث : موقف التشريع والقضاء المصري
92	المطلب العاشر : حالة اعتداء العامل على صاحب العمل وغيره من الأشخاص أثناء العمل
93	الفرع الأول : شروط تطبيق أحكام المادة 28 / ط من قانون العمل
94	الفرع الثاني : موقف القضاء الأردني
99	الفرع الثالث : موقف التشريع والقضاء المصري
101	المبحث الثالث : مدى رقابة المحكمة على الإجراءات التأديبية التي تتخذ بحق العامل
102	المطلب الأول : إجراءات التأديب وضمائمه

105	المطلب الثاني : موقف القضاء الأردني
107	المطلب الثالث : موقف التشريع والقضاء المصري
110	الفصل الثالث : مدى رقابة المحكمة على حالات ترك العامل للعمل وإنهاء خدمات العامل بسبب الظروف الاقتصادية
110	المبحث الأول : الحالات التي يجوز فيها للعامل ترك العمل
111	المطلب الأول : استخدام العامل في عمل يختلف من نوعه عن العمل المتفق عليه
112	المطلب الثاني : استخدام العامل بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته
114	المطلب الثالث : نقل العامل إلى عمل آخر في درجة أدنى
115	المطلب الرابع : تخفيض أجر العامل
117	المطلب الخامس: الحالة التي يكون فيها استمرار العامل في العمل من شأنه تهديد صحته
118	المطلب السادس: اعتداء صاحب العمل على العامل
120	المطلب السابع : تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام قانون العمل
122	المبحث الثاني : التطبيقات القضائية على الحالات التي يجوز فيها للعامل ترك العمل
122	المطلب الأول : موقف القضاء الأردني

128	المطلب الثاني : موقف التشريع والقضاء المصري
132	المبحث الثالث : مدى رقابة المحكمة على القيود التي ترد على حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل
133	المطلب الأول : الحالة التي تكون فيها المرأة العاملة حاملاً أو خلال إجازة الأمومة
135	المطلب الثاني : حالة التحاق العامل بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية
136	المطلب الثالث : الحالة التي يكون فيها العامل في إجازة
137	المطلب الرابع : حالة إنهاء عقد العمل بسبب الشكاوى التي يتقدم بها العامل
139	المطلب الخامس: حالة إنهاء خدمات العامل بسبب منازعة جماعية أو بسبب ممارسة النشاط النقابي
140	المطلب السادس: موقف القضاء الأردني
144	المطلب السابع : موقف التشريع والقضاء المصري
146	المبحث الرابع : مدى رقابة المحكمة على إنهاء خدمات العامل بسبب الظروف الاقتصادية
147	المطلب الأول : شروط تطبيق أحكام المادة ( 31 ) من قانون العمل
150	المطلب الثاني : موقف القضاء الأردني

155	المطلب الثالث : موقف التشريع والقضاء المصري
158	الفصل الرابع : الآثار القانونية للإلغاء التعسفي لعقد العمل
158	المبحث الأول : الآثار القانونية للإلغاء التعسفي في العقد غير محدد المدة
159	المطلب الأول : شروط تطبيق المادة ( 25 ) من قانون العمل
160	المطلب الثاني : سلطة المحكمة في تقدير التعويض والإعادة للعمل
162	المطلب الثالث : موقف القضاء الأردني
166	المطلب الرابع : موقف التشريع والقضاء المصري
168	المبحث الثاني : الآثار القانونية في حالة إنهاء العقد محدد المدة
169	المطلب الأول : حالة إنهاء العقد من قبل صاحب العمل
171	المطلب الثاني : حالة إنهاء العقد من قبل العامل
172	المطلب الثالث : موقف القضاء الأردني
175	المطلب الرابع : مدى رقابة المحكمة على إنهاء عقد العمل بسبب الشيخوخة
177	الفصل الخامس : الخاتمة

177	النتائج
178	التوصيات
181	قائمة المراجع

## المخلص

سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل "دراسة مقارنة"

عبد الله فواز حمادنه

إشراف : الدكتور مؤيد عبيدات

يعد إنهاء عقد العمل غير المبرر من جانب صاحب العمل من أهم العقوبات التأديبية التي يواجهها العامل ونظراً لكثرة الدعاوى العمالية المرفوعة أمام المحاكم فقد حاولت هذه الدراسة أن تقف عند دور المحكمة ومدى رقابتها وتقديرها لمدى تعسف صاحب العمل في ممارسة حقه في إنهاء خدمات العامل وفيما إذا كان الانهاء مبرر او غير مبرر على الرغم من النص على حق صاحب العمل في إنهاء خدمات العامل كما جاء في المادة (28) من قانون العمل الأردني. وقد ركزت هذه الدراسة على تحليل النصوص المتعلقة بإنهاء خدمات العامل من حيث دراسة الحالات الواردة في المادة (28) من قانون العمل الأردني وما يقابلها من الحالات الواردة في المادة (69) من قانون العمل المصري. وبيان موقف القضاء الأردني والمصري والتعليق على الاجتهادات القضائية المتعلقة بهذه الحالات .

وتطرقت الدراسة لمدى رقابة المحكمة على الإجراءات التأديبية التي تتخذ بحق العامل وذلك للوقوف على سلامة الإجراء المتخذ بحق العامل وتطرقت أيضاً لدراسة مدى رقابة المحكمة على الحالات التي يترك فيها العامل العمل وأنهاء خدمات العامل بسبب الظروف الاقتصادية والتي أشارت إليها المواد (29 و 31) من قانون العمل الأردني وما يقابلها في التشريع المصري .

وتناولت هذه الدراسة أيضاً مدى رقابة المحكمة على القيود التي أوردتها المشرع على حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل والتي أشارت إليها المادة (27) من قانون العمل الأردني وما يقابلها في التشريع المصري .

وكان لا بد من الوقوف على الآثار القانونية للإنهاء التعسفي لعقد العمل وسلطة المحكمة في تقدير التعويض والإعادة للعمل والتي أشارت إليها المواد (25 و 26) من قانون العمل الأردني .

وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن مسألة التعسف مسألة واقع وليست مسألة قانون تستقل بتقديرها محكمة الموضوع وإن سلطة المحكمة لا تنحصر في تقدير التعسف فحسب بل تشمل تقدير التعويض سواء النقدي أو العيني .

وعلى ضوء ذلك فقد خرجت هذه الدراسة بعدة توصيات نأمل أن يتبناها المشرع الأردني مستقبلاً .

# The court authority in assessing the abusive termination of the labor contract.

## "Comparative Study"

**Prepared by :**

**Abdullah Hamadnah**

**Supervised by**

**Muaed Obeidat**

## Abstract

The irrational end of the labor contract from the view of the employer is considered one of the most significant, punitive punishments that the employee might face. Due to the increasing figures of labor cases in the courts, a study was designed to shine a light on the manner in which courts' rule, their control and evaluation on the employer's abuse, in terminating the employees' services, and whether this act of termination was justifiable or not. As mentioned in Article 28 of the Jordanian Laborers' Law, the employer may maintain the right to end employment. But is the early termination of one's employment morally validated?

This study concentrates on the contemplation of texts related to ending one's employment by analyzing Article 28, from the Jordanian Laborers' Law and Article 69 from the Egyptian Law. Illustration on the Jordanian and Egyptian trends and reverence to judicial perseverance was as well incorporated.

The duty of this study was to point out the observation extent of the court, on the punitive measures facing the employee, in order to evaluate this procedure, on the matter of accuracy. In addition, this study was released into the courts' control, on the status of the employee leaving employment and ending their labor because of



economic circumstances. The conditions are mentioned in Articles 29 and 31 from the Jordanian labor law, and the Egyptian Legislation.

This study did not ignore the inspection extent on the conditions stated by the lawmaker, on the right of employer in discharging an employee, as is publicized in Article 29 from the Jordanian Labor Law, and Egyptian Legislation.

It was necessary to evaluate the legal translation of the labor contract and where the courts' power stands towards the appreciation of compensation and sending an employee back to work; as shown in Articles 25 and 26 of the Jordanian Labor Law.

This study reached a conclusion, that the harshness of these cases is a reality, not a legal one. The court rule is to evaluate but this power is not restricted to evaluation. The court should be able to integrate into the compensation, whether the matter is financially or morally right. This research has proved to be eye-opening, on the topic of how a court system should operate concerning labor contract cases. Our hope is that the Jordanian Legislation considers our study carefully, and eventually adopts it.

## الفصل الأول

### المقدمة :-

#### 1) لمحة عامة عن الموضوع :-

لم تعد الوظيفة العامة في ظل التطور التكنولوجي وازدياد عدد السكان الوسيلة الوحيدة التي يعتمد عليها الفرد في تأمين حاجاته اليومية، وقد كان لتطور القطاع الخاص الأثر الكبير في التطور الاقتصادي، ومن المعروف أن عملية التطور تعتمد على العنصر البشري والتطور الصناعي، وقد أدى ذلك إلى إقبال الشريحة الأكبر من المجتمعات نحو العمل في القطاع الخاص. ومن هنا برزت الحاجة إلى تنظيم العلاقة القانونية ما بين العامل ورب العمل من خلال قانون العمل الذي يبين للعامل ولرب العمل حقوقهما والتزاماتهما، بحيث لم يترك لرب العمل الحق في إنهاء خدمات العامل إلا وفق ضوابط محددة .

ومع اتساع نطاق العمل والعمال فقد أدى ذلك إلى ظهور عدة إشكالات قانونية . إذ أن طرفي عقد العمل غير متكافئين من حيث الإرادة والرضا وصاحب العمل هو الطرف القوي، والعامل هو الطرف الضعيف وهو بحاجة إلى العمل لإشباع حاجاته ومتطلباته ، لذلك نجده مضطراً إلى قبول عروض وشروط الطرف الآخر وهو صاحب العمل . كما أن حرية الإرادة والقبول القائم على الرضا تكون ظاهرية وليست حقيقية<sup>(1)</sup> . من هنا فقد حاولت هذه الدراسة أن تضع يدها على أهم المشكلات العملية والقانونية وأن تضع الحلول القانونية لهذه الإشكاليات ، وقد لاحظت من خلال خبرتي المتواضعة أن القضايا العمالية المرفوعة أمام المحاكم وتحديداً من قبل العامل ضد رب العمل في ارتفاع مستمر وأن جوهر هذه المطالبات العمالية يتركز بشكل أساسي على كيفية إنهاء عقد العمل.

---

(1) علي، عامر محمد (1999) ، شرح قانون العمل الأردني ، المركز القومي للنشر، ص14.

وتبحث هذه الدراسة في مدى قانونية إنهاء عقد العمل إذ أن العامل يركز دائماً في كافة الدعاوى العمالية على أن إنهاء عقد العمل غير المبرر (تعسفي)، ويدفع صاحب العمل هذا الادعاء بأن الانتهاء مبرر ووفقاً للقانون، وهنا يأتي دور المحكمة في تقدير مدى قانونية إنهاء عقد العمل بما لها من صلاحيات تقديرية وفقاً للمادة (34) من قانون البيئات.

وعلى الرغم من أن قانون العمل قد حدد في المادة (28) <sup>(1)</sup> الحالات التي تجيز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، وحدد في المادة (29) الحالات التي يحق فيها للعامل أن يترك العمل دون إشعار، إلا أن ما جرى عليه القضاء واستقر في العديد من الأحكام، بأن التعسف مسألة واقع وليست مسألة قانونية تستقل بتقديرها محكمة الموضوع بمالها من صلاحيات<sup>(2)</sup>، وسوف أتناول في هذه الدراسة مدى رقابة المحكمة وسلطتها التقديرية في تقدير إنهاء عقد العمل على ضوء ما جاء في قانون العمل، وعلى ضوء الاجتهادات القضائية .

## (2) مشكلة الدراسة :

من خلال دراسة المواد المتعلقة بإنهاء خدمات العامل فقد تبين بأن هناك مشكلة تستحق البحث في هذا المجال ، إذ أن المادة (28) من قانون العمل <sup>(3)</sup> قد حددت حالات حصرية يجوز فيها لرب العمل إنهاء خدمات العامل، وعند مناقشة هذه الحالات فقد وجدت أنه وبالرغم من تحديد

(1) قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 96 المنشور على الصفحة (1173) من عدد الجريدة الرسمية رقم 4113 تاريخ 96/4/16.

(2) لظفاً أنظر تمييز حقوق رقم 2010/1381 ، تاريخ 2010/7/5 وتمييز حقوق رقم 2009/1682 تاريخ 2010/3/4 ، منشورات مركز عدالة

(3) قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 .

هذه الحالات، إلا أن محكمة الموضوع وعند بسط رقابتها وتكييفها للفصل التعسفي فقد تحكم في كثير من الأحيان وعلى الرغم من توافر حالات المادة (28) من قانون العمل باعتبار أن الفصل غير مبرر وذلك كون الفصل التعسفي يعد مسألة واقع وليست مسألة قانون تستقل بتقديرها محكمة الموضوع بما لها من صلاحيات في وزن البينة .

وتثور مشكلة أخرى وهي صياغة بعض النصوص القانونية المتعلقة بإنهاء عقد العمل، وهذه النصوص تكون عرضة للتفسير من قبل المحكمة، أو من قبل شراح القانون، كما جاء في نص المادة (25) من قانون العمل والتي تحدثت عن صلاحية المحكمة، إلا أنها اشترطت إلى جانب الفصل التعسفي أن يكون مخالفاً لأحكام القانون الأمر الذي أدى إلى التباين في الاجتهادات القضائية .

### 3- هدف الدراسة :-

تهدف هذه الدراسة إلى بيان ما يلي :-

(أ) بيان مدى رقابة المحكمة لإنهاء عقد العمل . ذلك أن كثرة الدعاوى العمالية المرفوعة أمام القضاء تشكل في حد ذاتها عبء كبير سواء للمتقاضين أو للمحكمة. وحيث أن ترك الأمور دون معيار أو ضابط ودون تدخل من المحكمة سوف يؤدي بالنتيجة إلى تراكم هذه القضايا .

(ب) محاولة الحد من القضايا العمالية المرفوعة أمام المحاكم، وذلك ببيان حقوق والتزامات العامل ورب العمل .

(ج) بيان مدى سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل ورقابة المحكمة على ذلك.

(د) الحد من تعسف صاحب العمل تجاه العامل وتفعيل النصوص القانونية الواردة في قانون العمل الأردني.

هـ) محاولة التوفيق بين الحالات المنصوص عليها في المادة (28) من قانون العمل الأردني وما يثيره من اختلافات فقهية، سيما وان بعض الحالات تثير خلافاً فقهياً وجدلاً قانونياً.

#### 4- أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة باعتبارها تمس شريحة كبرى من أبناء المجتمع، وتعالج مشاكله التي يعاني منها أكبر قطاع فيه، وهو قطاع العمل والعمال. وبيان حقوق والتزامات صاحب العمل وتوفير الحماية القانونية للطرف الضعيف في المعادلة وهو العامل، إذا أخذنا بعين الاعتبار أن ما يعادل (25%) تقريباً من الدعاوى الواردة للمحاكم الصلحية هي دعاوى عمالية .

وتظهر أهمية الدراسة أيضاً في إبراز الدور الكبير الذي تقوم به المحاكم، ومدى مساهمتها في الحد من تعسف صاحب العمل تجاه العامل، وإبراز ضمانات التقاضي التي أعطهاها المشرع في الدعاوى العمالية من حيث مجانية الدعوى واعتبارها من الدعاوى المستعجلة بحكم القانون، ومدى مساهمة هذه الإجراءات بتيسير إجراءات التقاضي.<sup>(1)</sup>

#### 5- أسئلة الدراسة :-

- 1- ما مفهوم إنهاء عقد العمل ؟
- 2- إلى أي مدى يمكن لرب العمل إنهاء عقد العمل ؟
- 3- هل هناك سلطة تقديرية للمحكمة في تقدير التعسف ؟
- 4- هل أصاب المشرع الأردني عندما حدد لصاحب العمل الحالات التي يجوز فيها إنهاء خدمات العامل ؟

(1) خليفة، عبد العزيز عبد المنعم ، 2004، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، منشأة المعارف الإسكندرية ، ص11

5- هل يعتبر إنهاء عقد العامل عقوبة تأديبية بحق العامل وهل يجوز ضمه إلي لائحة الجزاءات الواردة في النظام الداخلي للعمل ؟

6- هل يستحق العامل بدل إشعار على الرغم من أن الفصل مبرر ؟

7- هل يجوز للعامل ترك العمل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (29) من قانون العمل الأردني ومدى رقابة محكمة الموضوع ؟

8- ما الإشكالات الخاصة التي تعد من قبيل الفصل التعسفي؟

#### 6- حدود الدراسة :

**الحدود المكانية :** القوانين والتشريعات الأردنية واجتهادات محكمة التمييز الأردنية وقانون العمل المصري. وذلك لأن الإنهاء المشروع من المفاهيم الإشكالية التي يشوبها شيء من الغموض، إذ نجد أن اجتهادات محكمة التمييز في هذا المجال قد تباينت الأمر الذي أدى إلى اختلاف بين الشراح. وسترکز هذه الدراسة على السلطة التي تملكها محكمة الموضوع في تقدير وجود التعسف ، وما يترتب على هذا التقدير من آثار قانونية .

**الحدود الزمانية :** ستجري هذه الدراسة في العام الجامعي 2011 وعلى القوانين النافذة في هذين العامين في كل من الأردن ومصر.

#### 7- محددات الدراسة :

لا يوجد محددات لهذه الدراسة، إذ أنه من الممكن نشر هذه الدراسة سواء على الصعيد الأكاديمي أو على الصعيد القضائي، سيما وأن هذه الدراسة تتضمن تحليل النص القانوني والتطبيق العملي في المحاكم، وسوف يستفيد منها قطاع كبير من أبناء المجتمع. ولا يوجد معوقات لتعميم نتائج الدراسة مستقبلاً.

## 8- مصطلحات الدراسة :

- 1) **عقد العمل** : عقد يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر<sup>(1)</sup>.
- 2) **قانون العمل**: مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل على وجه العموم<sup>(2)</sup>.
- 3) **الفصل التعسفي**: قيام صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل دون مبرر قانوني<sup>(3)</sup>.
- 4) **العامل** : كل شخص ذكر كان أو أنثى يؤدي عملاً لقاء أجر، ويكون تابعاً لصاحب العمل وتحت إمرته، ويشمل ذلك الأحداث ومن كان قيد التجربة أو التأهيل<sup>(4)</sup>.
- 5) **رب العمل** : كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفة كانت شخصاً أو أكثر مقابل أجر<sup>(5)</sup>.

## 9- من حيث الإطار النظري والدراسات السابقة :

### أولاً :- الإطار النظري :

قمت بتقسيم هذه الدراسة إلى خمسة فصول وقد تناولت في الفصل الأول المقدمة وفي الفصل الثاني تناولت معيار الفصل التعسفي في العقد غير محدد المدة حيث سأعرض لدراسة ماهية الفصل التعسفي، وبيان عدم مشروعيته، والخلاف الفقهي حول عدم المشروعية ومدى اتصالها بأحكام المادة (66) من القانون المدني والتي تتحدث عن نظرية التعسف في استعمال الحق ومدى الخلاف الفقهي بهذا الخصوص.

- 
- 1) السنهوري، عبد الرزاق، 2000، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، مج1، العقود الواردة على العمل، منشورات الحلبي، بيروت، ص13
  - 2) رمضان، سيد محمود، 2006، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة، ص11.
  - 3) رمضان، سيد محمود، مرجع سابق، ص427
  - 4) المادة (2) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته.
  - 5) المادة (2) قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته.

إذ يرى جانب من الفقه بأن الفصل غير المشروع يرتبط بالتجاوز المشروع للحق<sup>(1)</sup>، بينما يرى اتجاه آخر بأن عدم المشروعية تتعلق بمخالفة أحكام القانون ولا يتعلق ذلك بنظرية الفصل التعسفي<sup>(2)</sup>.

وسوف أتعرض في هذا الفصل إلى الحالات التي أشارت إليها المادة (28) من قانون العمل، والتي تعطي الحق لصاحب العمل بإنهاء خدمات العامل، وسوف نقف عند كل حالة على حده، وبيان مدى الخلاف الفقهي والاجتهاد القضائي المتعلق بكل حالة على حدة سواء في الأردن أو في مصر .

وبيان مدى رقابة المحكمة على كل حالة من هذه الحالات، ومدى ربط هذه الحالات بأحكام المادة (48) من قانون العمل، والتي أعطت حماية إدارية للعامل من تعسف صاحب العمل. ورقابة المحكمة لمدى التزام صاحب العمل بأحكام المادة (48) والتي جاءت بنص أمر.

وسوف نتعرض أيضاً في هذا الفصل لدراسة الحالات التي تجيز فصل العامل عند ارتكابه خطأ جسيماً، وبيان ماهية الخطأ الجسيم والمشار إليها في المادة (69) من قانون العمل المصري<sup>(3)</sup>.

وفي الفصل الثالث سنتعرض لدراسة الحالات التي تجيز للعامل ترك العمل دون إشعار والتي وردت في المادة (29) من قانون العمل من حيث مناقشة كل حالة من هذه الحالات، وكذلك مناقشة الآراء الفقهية والاجتهادات القضائية والتعليق عليهما.

(1) المصاروة، هيثم، 2008، المنتقى في شرح قانون العمل، دار الحامد، عمان، ص 269.

(2) أبو شنب، أحمد، 2006- شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، ص 293.

(3) كامل، رمضان جمال، 2008، شرح قانون العمل الجديد، المركز القومي للإصدارات القانونية، ط5، ص 224 وما بعدها.



وسيتيم الوقوف عند بعض الحالات التي تثير أكثر من تساؤل ومنها استخدام العامل في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل المتفق عليه، وبيان المقصود بالاختلاف البين، سيما وأن جانب من الفقه يرى أن الاختلاف البين يجب أن يكون جوهرياً<sup>(1)</sup>.

وسوف نتعرض للتساؤل المختلف عليه حول نقل العامل إلى وظيفة أخرى في درجة ادنى، ولكن أعلى من الوظيفة التي اتفق عليها، وبيان الخلاف الفقهي والاجتهاد القضائي حول هذه الحالة. ومدى رقابة المحكمة على كل حالة من حالات المادة (29) من قانون العمل وسيتيم مناقشة ما إذا كانت الحالات الواردة في المادة (29) من قانون العمل حصرية أم لا، بحيث لا يجوز للعامل ترك العمل في غير هذه الحالات أم لا؟ وبيان مدى رقابة محكمة الموضوع على ذلك.

كما سنتعرض في هذا الفصل لدراسة مدى رقابة المحكمة على حق صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل بسبب الظروف الاقتصادية من خلاله مناقشة الحالات الواردة في المادة (31) من قانون العمل والمتعلقة بإعادة الهيكلة ومدى رقابة المحكمة على توافر هذه الحالات، ومناقشة الاجتهادات القضائية حول هذه المادة.

كما سنتعرض الدراسة لبيان مدى رقابة المحكمة على الحالات التي لا يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل والتي أشارت إليها المادة (27) من قانون العمل ومدى رقابة المحكمة على هذه الحالات .

---

(1) أبو شنب ، أحمد ، مرجع سابق ، ص 177

وفي الفصل الرابع سنتعرض الدراسة لبيان الآثار القانونية للإنتهاء التعسفي لعقد العمل في العقد غير محددة المدة والعقد محدد المدة ومدى سلطة المحكمة بالتعويض النقدي أو العيني والمتمثل بالإعادة للعمل ومدى رقابة المحكمة على إنتهاء عقد العمل بسبب الشخوخة ، علماً أن الدراسة ستكون مقارنة بين التشريع الأردني والمصري ، وفي الفصل الخامس سنتعرض للنتائج والتوصيات التي خلصت إليها الدراسة .

### ثانياً :- الدراسات السابقة :-

هناك عدد من الدراسات السابقة ذات الصلة إلا أنها لم تسلط الضوء على موضوع هذه الدراسة ويذكر منها الباحث على سبيل المثال :-

1- دراسة بلخيزر / عبد الحفيظ -1998 ، الإنتهاء التعسفي لعقد العمل - دراسة مقارنة - جامعة الجزائر .

وقد تناولت هذه الدراسة الإنتهاء التعسفي لعقد العمل غير المحدد من حيث الطبيعة القانونية للتعسف والخلاف الفقهي حول تحديد هذه الطبيعة، وذلك فيما إذا كانت ذات طبيعة خاصة أو هي تطبيق للنظرية العامة للتعسف.

كما تناولت هذه الدراسة مسألة اجتماعية تتمثل بحماية العامل من تعسف صاحب العمل وتوفير الاستقرار الوظيفي .

وقد توصل الباحث في دراسته إلى أن إنتهاء عقد العمل غير المبرر ما هو إلا تطبيق من تطبيقات النظرية العامة للتعسف في استعمال الحق، وأن الجزاء المترتب على الإنتهاء التعسفي لعقد العمل غير محدد المدة يختلف من تشريع لآخر، فبعض التشريعات تأخذ بالتعويض النقدي والبعض الآخر يأخذ بالتعويض العيني .

وهذه الدراسة تختلف عن الدراسة التي سأبحث فيها ، ذلك أن دراستي ستركز على دور المحكمة ومدى رقابتها على الإنهاء غير المبرر لعقد العمل.

2- دراسة العلاوي - نسبية محمود - 2006 - القانون الواجب التطبيق على الفصل التعسفي للعامل - جامعة مؤتة -

وقد تناولت هذه الدراسة القانون الواجب التطبيق على الفصل التعسفي، وما يثيره من مشاكل على الصعيد الدولي، وتحديد القانون الواجب التطبيق، وقد تطرق الباحث في دراسته إلى بيان مفهوم الفصل التعسفي ومعاييرها ، والأساس القانوني لنظرية التعسف وإثبات الفصل التعسفي. وقد توصل الباحث إلى أن المشرع الأردني في قانون العمل قد تبني معياراً محدداً للفصل التعسفي يتمثل في الجمع بين التعسف في إنهاء العقد ومخالفة أحكام القانون. كما خرج القضاء الأردني عن القاعدة العامة في الإثبات ونقل عبء الإثبات على عاتق صاحب العمل . ومن أهم التوصيات التي خرج بها تعديل نص المادة (25) بحيث يصبح مقدار التعويض لا يقل عن أجر شهرين .

وهذه الدراسة تختلف عن الدراسة التي سأبحث فيها سيما وأن دراستي ستركز على دور المحكمة الرئيسي في تقييم الأنهاء غير المبرر لعقد العمل .

### 10- منهج الدراسة :

سوف تتم الدراسة من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي (تحليل المضمون) للنصوص التشريعية، وذلك بتحليل النصوص القانونية المتعلقة بالبحث ومن خلال أيضا دراسة الاجتهادات القضائية المتعلقة بكل حالة ومقارنة هذه النصوص والاجتهادات مع الدول المقارنة ومناقشتها .

وسوف يتم اعتماد المنهج النوعي كأسلوب للبحث العلمي في بعض مواضيع الدراسة من خلال جمع المعلومات حول المواضيع ذات الصلة واستخدامها لإثبات صحة الفرضيات. بالإضافة لتحليل آراء الفقه القانوني ذات الصلة والمتعلقة بموضوع الدراسة.

## الفصل الثاني

### (معيار الفصل التعسفي في العقد غير محدد المدة)

يعتبر إنهاء عقد العمل أو انحلال الرابطة القانونية التي نشأت عنه النتيجة المترتبة لكل العقود الواردة على العمل ، ذلك أن عقد العمل كغيره من العقود ليس عقداً أبدياً . وعلى الرغم من ذلك فإن الاتجاه التشريعي الحديث يعمل على التضييق من الأسباب المؤدية لانتهاء عقد العمل. وإيجاد الوسائل التي تكفل استقرار روابط العمل واستمرارها لأطول فترة زمنية . ويحاول المشرع دائما التوفيق بين مصلحتين متعارضتين . مصلحة العامل في بقاءه بصفة مستمرة لأن تركه العمل يعني حرمانه من الأجر وهو مورد رزقه الوحيد ، ومصلحة رب العمل في التخلص من عامل لا يحتاج إليه أو عامل غير كفؤ<sup>(1)</sup>.

ومن هنا نجد أن تدخل المشرع في تحديد طرق إنهاء عقد العمل هو لضمان وجود التوازن بين المصالح المتعارضة ، كما أنه لم يكتف بترتيب بعض الآثار على ذلك الإنهاء عند حدوثه، بل نجده يستبق إنهاء عقد العمل بشروط شكلية وموضوعية .

وسوف نحاول من خلال هذا الفصل أن نبين معيار الفصل التعسفي في العقد غير محدد

المدة ومدى رقابة المحكمة على الفصل التعسفي في حالة العقد غير محدد المدة.

---

(1) زكي ، محمود جمال الدين، (1982) ، عقد العمل في القانون المصري ، ط2 الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ص322.

وعلى ضوء ذلك فقد قسمت هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث رئيسية حيث سنتحدث في المبحث الأول عن مفهوم الإنهاء التعسفي وفي المبحث الثاني عن مدى رقابة المحكمة على الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل والتي أشارت إليها المادة (28) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996.

وفي المبحث الثالث سوف نتناول مدى رقابة المحكمة على الإجراءات التأديبية التي تتخذ

بحق العامل .

## المبحث الأول

### مفهوم الإنهاء التعسفي

اختلف الفقه في تحديد مفهوم الإنهاء التعسفي لعقد العمل وذلك فيما إذا كان الإنهاء

التعسفي لعقد العمل تطبيقاً لنظرية التعسف في استعمال الحق أم أن هناك اختلاف بينهما. (1)

وسوف نتعرض في هذا المبحث لمفهوم الإنهاء التعسفي لعقد العمل من خلال تعريف الإنهاء

التعسفي لعقد العمل والخلاف الفقهي حول هذا التعريف كما سنتطرق إلى بيان نطاق الإنهاء

التعسفي لعقد العمل والطبيعة القانونية لهذا الإنهاء.

## المطلب الأول

### تعريف الإنهاء التعسفي لعقد العمل

يرى جانب من الفقه بأن الإنهاء التعسفي لعقد العمل " هو التصرف القانوني المنفرد

الصادر عن رب العمل شفوياً أو خطياً حين يستلزم القانون ذلك . (2)

(1) لمزيد من التفاصيل راجع مباركة، دينا (1987)، الإنهاء لعقد العمل ، رسالة دكتوراة ، جامعة عين شمس، ص 17، ومابعدا .

(2) حماد ، رأفت محمد ، (بدون سنة نشر ) ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص 492

إلا أن ما يؤخذ على هذا التعريف بأنه يضيق من نطاق الإنهاء التعسفي لعقد العمل ، سيما وأنه لا يشمل بعض حالات الإنهاء الضمني ، كما هو الحال لو دفع صاحب العمل العامل بتصرفاته من أجل ترك العمل ، وبالتالي فإن هذا التعريف لا يجمع بين الحالات المتنافرة لإنهاء عقد العمل . ويرى جانب آخر من الفقه بأن الإنهاء غير المشروع هو كل انقطاع في عقد العمل ناتج عن فعل رب العمل لا بإرادته المعلنة " (1) .

وهذا التعريف أكثر شمولاً من التعريف الأول إلا أن ما يؤخذ عليه أنه حصر الإنهاء غير المشروع في جانب صاحب العمل . على الرغم أن الإنهاء غير المشروع يرد بالنسبة للعامل وصاحب العمل على حد سواء، إذ أنه قد يتم إنهاء عقد العمل من قبل العامل دون إشعار أو دون أن تتحقق الحالات المنصوص عليها في القانون كما سنرى لاحقاً .

ومما سبق أرى أن الإنهاء التعسفي لعقد العمل هو كل تصرف من قبل صاحب العمل أو العامل بقصد إنهاء عقد العمل بدون أي مبرر قانوني ويهدف للأضرار بالعامل أو بصاحب العمل على الرغم أن الأهمية العملية للإنهاء التعسفي لعقد العمل تبرز على الأخص في مجال إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل .

---

(1) الفجال ، عادل عبد الحميد ، (2009) ، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل ، دراسة مقارنة ، منشأة المعارف ، الاسكندرية، ص 177.

## المطلب الثاني :

### نطاق الإنهاء التعسفي

أن نظرية التعسف في استعمال الحق لها تطبيقاً واسعاً في نطاق عقد العمل وأكثر من العقود الأخرى ، ومن هنا فإن المادة (25) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 96 وتعديلاته عندما اشترطت ان يكون الفصل تعسفياً ومخالفاً لأحكام القانون ، إنما هو إشارة إلى نظرية التعسف في استعمال الحق المنصوص عليها في المادة (66) من القانون المدني الأردني والتي تستمد جذورها في القانون الأردني من الشريعة الإسلامية وعرفتها الكثير من الأنظمة القانونية القديمة كالقانون الروماني الذي طبقها في بعض المجالات والتي تقوم على ارتباط الحقوق بالظرف الاجتماعي والاقتصادي منها ، بحيث لا يجوز أن يناقض استعمال الحق الغرض الذي منح من أجله . (1)

وقد كان المشرع الأردني أكثر تحديداً في وصفه للتعسف في استعمال الحق إذا أن المادة (31) من القانون المدني ارسيت قاعدة عامة في المسؤولية عن الأضرار الناشئة عن استعمال الحق والمتمثلة في أن الجواز الشرعي ينافي الضمان ، فمن استعمل حقه استعمالاً مشروعاً لا يضمن ما ينشأ عن ذلك من ضرر "

ثم جاءت المادة (66) من القانون المدني الأردني والتي أوضحت أن التعسف في استعمال الحق موجب للضمان ثم حددت في الوقت نفسه معايير التعسف وهي توافر قصد التعدي أو إذا كانت المصلحة المرجوة من الفعل غير مشروعة أو إذا كانت المنفعة لا تتناسب مع ما يصيب

(1) سلطان، أنور ، (1987)، مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني ، الطبعة الأولى ، منشورات الجامعة الأردنية ، عمان ، ص 323.

الغير من ضرر أو إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة .

اذن نستنتج مما سبق أن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل لا يختلف عن مفهوم التعسف في استعمال الحق وأن الإنهاء غير المشروع ما هو إلا تطبيق من تطبيقات النظرية العامة للتعسف في استعمال الحق وأن المعايير التي أشارت إليها المادة (66) من القانون المدني الأردني ليست حصرية إنما جاءت على سبيل المثال ومن أجل القياس عليها .

### المبحث الثاني :

#### مدى رقابة المحكمة على الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل

من المعروف ان حق فسخ العقد بالإرادة المنفردة هو حق مقرر في العقود غير محددة المدة كونه طريقاً عادياً من طرق انتهاء العقود وذلك للحيلولة دون تأييدها. وعلى هذا الأساس فقد قررت محكمة النقض المصرية أن العقد غير محدد المدة هو عقد مؤقت بطبيعته (1) .

كذلك الأمر فإن تأييد العقد هو أمر مخالف للنظام العام وانتهاكاً للحريات الشخصية التي كفلها الدستور .

وعلى ضوء ذلك نجد أن إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة يعد تصرفاً قانونياً سيما وأنه يؤدي بالنتيجة إلى إنهاء العلاقة القانونية المتمثلة بعقد العمل الذي يربط بين العامل ورب العمل وعليه يجب أن يصدر إنهاء العقد من ذي أهلية وله صفة قانونية (2) .

(1) مشار لهذا الحكم ، لدى الدكتور فتحي عبد الصبور في مؤلفه الوسيط في قانون العمل ، الجزء الأول ، دار الهنا للطباعة ، القاهرة ، 1985 ، ص 18.

(2) أبو شنب ، أحمد ، مرجع سابق ، ص 265.



وسوف نتحدث في هذا المبحث ابتداءً عن حق صاحب العمل والعمال في إنهاء العقد غير المحدد المدة والمشار إليه في المادة (23) من قانون العمل ، ومدى رقابة المحكمة على هذا الحق. بالإضافة إلى مدى رقابة المحكمة على الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل والمشار إليها في المادة (28) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996.

### المطلب الأول :

#### حق صاحب العمل والعمال في إنهاء العقد غير المحدد المدة

منح المشرع لكل من العاقدين وخروجاً على المبادئ العامة وخوفاً من تأييد العقد الحق في إنهاء العقد بشرط أن يشعر أحدهما الآخر ، سيما وأن الإشعار يعد مهلة للعامل للبحث عن عمل آخر وبذات الوقت مهلة لصاحب العمل للبحث عن عامل آخر .<sup>(1)</sup>

ومن هنا نجد ان المادة (23) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 أوضحت أنه :-

(أ) 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 .

(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 الأحوال.

(1) هاشم ، هشام رفعت ، (1990)، شرح قانون العمل الأردني ، الطبعة الثانية ، عمان ، ص 272.

د) إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها .

كذلك الأمر فقد أوضحت المادة (807) من القانون المدني الأردني أنه (إذا لم تكن المدة محددة في العقد جاز لكل من طرفيه أن يفسخه في أي وقت بشرط أن يعلن الطرف الآخر في المواعيد المحددة في القوانين الخاصة).

مما سبق نستنتج أن المشرع أعطى لكل من العامل وصاحب العمل الحق في فسخ العقد غير محدد المدة دون التوقف على رضا الطرف الآخر. إلا أنه ربط استعمال هذا الحق بقبولين هامين أحدهما: شكلي متمثل بضرورة قيام الطرف الذي يرغب بالإنتهاء بإخطار الطرف الآخر قبل الإنتهاء . والآخر موضوعي حيث يتطلب أن يكون الإنتهاء بسبب مشروع<sup>(1)</sup> وسوف نتعرض لهذين القيدتين في هذا المطلب .

## الفرع الأول :

### القيد الشكلي (الإشعار)

قيد المشرع الأردني حق طرفي عقد العمل غير محدد المدة بإنهائه بالإرادة المنفردة بضرورة ان تقوم الجهة الراغبة بالإنتهاء بإشعار الطرف الآخر .

(1) خليفة ، عبد العزيز عبد المنعم ، مرجع سابق ، ص 165، ولمزيد من التفاصيل أنظر أيضا مباركة ، دينا ، مرجع سابق ، ص 120 وما بعدها وراجع أيضا زهران، همام، (2009)، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، دار الجامعة الجديدة ، الاسكندرية ، ص 714 .

والحكمة من ذلك لتجنب الطرف الآخر الأضرار الناجمة عن المفاجأة بإنهاء العقد ، سواء من طرف العامل والذي قد يحرمه الإنهاء المفاجئ من فرصة البحث عن عمل بديل ، أو صاحب العمل سيما وأن الإنهاء المفاجئ قد يصيبه بخسارة مادية. ومن هنا لا بد أن نبين ما هو طبيعة الإشعار وشكله ومدته وأثره .

### أولاً :- طبيعة الإشعار

الإشعار الموجه إلى أحد المتعاقدين عبارة عن تصرف قانوني من جانب واحد ، ومن هنا فإنه يخضع لذات الأحكام التي تخضع لها التصرفات القانونية كالأهلية والإرادة الخالية من العيوب.

والقواعد الخاصة بالإشعار هي قواعد متعلقة بالنظام العام ولا يجوز مخالفتها إلا لمصلحة العامل. وعليه فإنه لا يجوز الاتفاق على إنهاء العقد دون إشعار أو تقصير مدة الإشعار إذا كان موجهاً من صاحب العمل على أنه يجوز الاتفاق على انقاص مدة الإشعار أو الاعفاء منها إذا كان الإشعار موجهاً من العامل لصاحب العمل . (1)

وعلى هذا الأساس قضت محكمة التمييز الأردنية بأنه يستفاد من المادة (23/ج) من قانون العمل أن العامل يستحق أجره عن مدة الإشعار في جميع الأحوال أي حتى لو أعفاه صاحب العمل من العمل خلال مدة الإشعار. (2)

---

(1) المصاروة ، هيثم حامد ، مرجع سابق ، ص 265. ولمزيد من التفاصيل أنظر أيضا ، كيره ، حسن ، (1979)، أصول قانون العمل ، طبعة 3 ، منشأة المعارف ، الإسكندرية ، ص756  
 (2) تمييز حقوق رقم 2009/3569 ، تاريخ 2010/4/19 ، منشورات مركز عدالة .

وقضت أيضاً أنه يستفاد من المواد (23، 25، 27) من قانون العمل أن عقد العمل غير محدد المدة ليس أبدياً وقد أجاز المشرع انتهائه بناء على رغبة أحد الطرفين الا أنه ومراعاة منه لمصلحة العامل باعتباره الطرف الضعيف في هذا العقد فقد أورد المشرع جملة من القيود والضوابط على استعمال الحق بإنهاء العقد (1) .

### ثانياً :- شكل ومدة الإشعار .

يستفاد من نص المادة (23) من قانون العمل الأردني أن الإشعار يجب أن يكون خطياً وبالتالي فلا يجوز أن يكون الإشعار شفاهة .

كذلك الأمر فقد أوضحت المادة (110) من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 ، أن الإشعار يجب أن يكون كتابة . وعليه فإنه ووفقاً للمادة (110) من قانون العمل المصري فإنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد إلا في حدود ما ورد في المادة (69) من ذات القانون (2)

ويرى جانب من الفقه أنه رغم اشتراط الكتابة إلا أنها ليست ركناً جوهرياً في الإشعار وأما هي لازمة للإثبات سواء صدر الإشعار من جانب العامل أو رب العمل (3)

وفيما يتعلق بمدة الإشعار فإن ما يستفاد من المادة (23) من قانون العمل أن مدة الإشعار يجب أن لا تقل عن شهر ، وبمفهوم المخالفة فإنني أرى أنه يجوز أن تكون مدة الإشعار أكثر من شهر سيما وأن تحديدها بمدة شهر على الأقل يتضمن أنه يجوز أن تكون مدة الإشعار شهرين أو أكثر .

(1) تمييز حقوق رقم 2009/1682 تاريخ 2010/3/4 - منشورات مركز عدالة.

(2) كامل ، رمضان جمال ، مرجع سابق، ص 293.

(3) لمزيد من التفاصيل ، أنظر يحي ، عبد الودود ، (1989)، شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية ، الطبعة الثالثة ص 314 وما بعدها

### ثالثاً : - اثر الإشعار

عند توجيه الإشعار لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة فإن مدة الإشعار تبدأ بالسريان ، وبالمقابل يبقى العقد مستمراً ومنتجاً لأثاره القانونية بما في ذلك الأجر للعامل واحتساب مدة الإشعار من مدة الخدمة .

وقد كفل المشرع تحقيق الغاية من الإشعار عندما فرض الجزاء على كل من يخالف قواعد الإشعار ، إذ أن المادة (23/د) من قانون العمل الأردني أوضحت أنه على العامل تعويض صاحب العمل إذا ترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار وبما يعادل أجره عن تلك المدة . وبالمقابل فإن العامل يستحق الأجرة عن مدة الإشعار في جميع الأحوال حتى لو أعفاه صاحب العمل من العمل خلال مدة الإشعار .

وقد قضت محكمة التمييز بأنه اشترطت المادة (23/د) من قانون العمل على العامل الذي يرغب بإنهاء عمله أن يشعر صاحب العمل ، فإذا ترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة ، بما يعادل أجره عنها. (1)

كذلك الأمر فإن الإشعار سواء كان من صاحب العمل للعامل أو العكس يجب أن يتبلغه الشخص المعني سواء العامل أو رب العمل فإذا لم يتبلغ العامل الإشعار فإن انتهاء خدماته والحالة هذه يعد فصلاً تعسفياً .

(1) تمييز حقوق رقم 2008/303، تاريخ 2008/3/11 ، منشورات عدالة .

ومن هنا نجد أن محكمة التمييز قضت بأنه إذا لم تقدم أية بينة على أن المميز ضده قد تبلغ الإشعار سيما وأن الإشعار بالرغبة لا يتم إلا بتبليغه للطرف المعني بذلك فإن ما أنتهى إليه القرار المميز من أن فصل المميّزة للميز ضده ليس مبرراً يتفق وأحكام القانون (1) .

نستنتج مما سبق أن إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة يستلزم توجيه إشعار خطي من قبل الشخص الذي يرغب بالإنتهاء سواء العامل أو صاحب العمل ولا بد من تبلغ الإشعار الخطي للشخص المعني .

وأرى أن توجيه الإشعار من قبل صاحب العمل عند رغبته بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة لا يبرر الفصل طالما أن المادة (23) تعطي الحق بإنهاء العقد ولكن تشترط توجيه الإشعار مما يعني أن توجيه الإشعار لا يبرر إنهاء خدمات العامل فإذا لم تتوافر إحدى حالات المادة (28) من قانون العمل بشروطها كاملة فإن توجيه الإشعار لوحدة لا يكفي لكي يكون الفصل مشروعاً كذلك الأمر فإن توجيه الإشعار لا يمنع العامل من أن يطالب بحقوقه العمالية الأخرى المنصوص عليها في قانون العمل ومن ضمنها التعويض عن الفصل التعسفي .

## الفرع الثاني :

### القيد الموضوعي (مشروعية الإنهاء )

أوضحنا سابقاً أن الإشعار الخطي الذي أوجبه المادة (23) من قانون العمل يحمي طرفي العقد من الأضرار التي تترتب على إنهاء عقد العمل بصورة مفاجئة ، إلا أن الإشعار لا يحمي المتعاقد من الأضرار التي تترتب على العقد نفسه ، وهي أضرار تفوق الأضرار المترتبة على

(1) تمييز حقوق رقم 2003/3039 ، تاريخ 2003/12/14 ، منشورات عدالة

مراعاة قواعد الإشعار لذلك اشترط المشرع أن يكون الإنهاء بالإرادة المنفردة مشروعاً ، ويكون الإنهاء مشروعاً إذا كان من يستعمل حقه في الإنهاء ليس متعسفاً في استعمال حقه .

وعليه وسنداً لما تقدم فإذا أنهى أحد المتعاقدين عقد العمل متعسفاً وقاصداً الأضرار بالمتعاقد الآخر اعتبر الإنهاء غير مشروع .(1)

وبالتالي يجوز للطرف الآخر الذي أصابه الضرر من هذا الفسخ الحق في طلب التعويض ، والمحكمة عند تقديرها التعويض كما سنرى لاحقاً تراعي نوع العمل ، ومدة الخدمة ، ومقدار الضرر . (2)

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة وبهذا الإنهاء تنتهي الرابطة التعاقدية حتى لو اتسم هذا الإنهاء بالتعسف .(3)

كذلك الأمر فإن المادة (110) من قانون العمل المصري الجديد والتي تتحدث عن الإشعار أوجبت على العامل أن يستند في إنهائه لعقد العمل إلى مبرر مشروع وكان يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية ، ويراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل .

أما المادة (111) من ذات القانون والتي تتحدث عن مدة الإشعار فقد فرقت بين العامل الذي لم يتجاوز مدة خدمته المتصلة لدى صاحب العمل عشر سنوات وأوجبت على العامل أو صاحب العمل أن يخطر من يريد منهما إنهاء عقد العمل قبل التاريخ الذي يحدده للإنهاء بشهرين.

(1) يكن ، زهدي ، شرح قانون الموجبات والعقود ، الجزء العاشر ، بدون ناشر وسنة نشره ، ص 275.

(2) رمضان ، سيد محمود ، مرجع سابق ، ص 424.

(3) طعن رقم 410 / جلسة 12/4/1987 ، ومشار إليه لدى الدكتور عادل الفجال ، مرجع سابق - ص 77

أما العامل الذي زادت مدة خدمته لدى صاحب العمل عن عشر سنوات فقد أوجبت على طرفي العقد الذي يرغب بالإنتهاء أن يخطر الطرف الآخر قبل التاريخ الذي يحدده للإنتهاء بثلاثة أشهر.

كذلك الأمر فقد أعطت المادة (113) من قانون العمل المصري الجديد حماية وضمانة للعامل تتعلق بسريان مدة الإشعار بحيث أنه إذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإشعار يوقف سريان المهلة ولا تبدأ بالسريان إلا من اليوم التالي لإنهاء الإجازة. (1)

وبرأيي فإن هذا يشكل ضمانة وحماية للعامل خلال فترة الإشعار إذ أن العامل يبقى مستمراً في عمله خلال فترة الإجازة المرضية سيما وان مدة الإشعار في الأصل هي من ضمن مدة العمل .

نخلص مما سبق أن المحكمة وعند بسط رقابتها على الدعوى العمالية من حيث المطالبة ببديل الإشعار كأحد الحقوق العمالية التي يحق للعامل المطالبة بها في العقود غير محددة المدة ، فإنها تتأكد ابتداءً فيما إذا تم توجيه إشعار للعامل قبل إنتهاء خدماته أم لا ، فإذا لم يتم توجيه إشعار للعامل ، فإن مطالبته ببديل الإشعار تكون محقة والحالة هذه وفي المقابل إذا تم توجيه إشعار للعامل وعلى الرغم من ذلك لم يتقاضى بدل الإشعار فإن المحكمة تحكم للعامل ببديل الإشعار ، أما إذا تم توجيه إشعار للعامل ، وقبض العامل بدل الإشعار فإن مطالبة العامل ببديل الإشعار تكون غير محقة .

(1) كامل ، رمضان جمال ، مرجع سابق ، ص 294.



مع ملاحظة أن توجيه الإشعار للعامل لا تنفي صفة التعسف عن إنهاء خدمات العامل إذا لم تتوفر الحالات المنصوص عليها في قانون العمل والتي تبرر إنهاء خدمات العامل على الرغم من أن هذه الحالات كما سنرى لاحقاً تخضع لرقابة المحكمة على الرغم من النص عليها صراحة.

### المطلب الثاني:

#### حالة انتحال العامل شخصية أو هوية غيره أو تقديمه شهادات مزورة.

ذكرنا سابقاً أن عقد العمل غير محدد المدة ليس عقداً أبدياً ولكل من طرفي العقد الحق في إنهائه ، إلا أن هذا الإنهاء مقيد بقيدين شكلي وموضوعي ، إذ يجب أن يسبق الإنهاء إشعار موجه من الطرف الذي يرغب بالإنهاء وأن لا يكون طالب الإنهاء متعسفاً في استعمال حقه . إلا أنه وفي حالات حصرية حددها المشرع فقد أعطى الحق لصاحب العمل بإنهاء خدمات العامل دون إشعار ، وهذه الحالات وردت على سبيل الحصر في المادة (28) من قانون العمل الأردني رقم 12 لسنة 1996 وهذا لا يعني أن المحكمة ليس لها سلطة تقديرية .

### الفرع الأول :

#### موقف المشرع الأردني

أوضحت المادة (28/أ) من قانون العمل ، أنه لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل بدون إشعار في حالة انتحال العامل شخصية أو هوية غيره أو تقديمه شهادات مزورة. وهنا نجد أن هذه الحالة تتعلق بشخص العامل والتصرفات الصادرة من قبله بحيث أنه إذا انتحل شخصية غيره أو هوية غيره أمام صاحب العمل وتبين لصاحب العمل إن العامل قد انتحل

هوية غيره فان من حق صاحب العمل والذي أبرم عقدا غير محدد المدة مع هذا العامل أن يقرر إنهاء خدمات العامل ، ولا داعي هنا للإشعار المسبق لأن مطلع المادة (28) قد أعفى صاحب العمل من القيد الشكلي وهو الإشعار وينسحب ذلك على العامل الذي يقدم شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل ، إلا أن ما يلاحظ على هذه الحالة بأنها تتعلق بسلوك مجرم بموجب قانون العقوبات بمعنى أنها تشكل جريمة يعاقب عليها القانون إلا أن المشرع ومن أجل إعمال أحكام المادة (28) من قانون العمل والتي تعفى صاحب العمل من القيد الشكلي وهو الإشعار لم تشترط أن يصدر حكم بالإدانة من محكمة مختصة .

ويجب ايضاً أن تكون نية العامل عند تقديمه الشهادات المزورة أو انتحال هوية غيره تهدف إلى جلب المنفعة لنفسه أو ان يكون الهدف الحاق الضرر بالغير ، وان يكون هذا التصرف مقصود حسب هذه الحالة فإن لم يكن مقصودا فليس من حق صاحب العمل أن يقرر إنهاء خدماته دون إشعار (1) .

كذلك الأمر فإنه إذا اكتشف تزوير العامل قبل إبرام العقد فإن القواعد العامة هي التي

تطبق (2) .

(1) أبو شنب ، أحمد ، مرجع سابق ، ص 273

(2) علي ، عامر محمد ، مرجع سابق، ص 206

## الفرع الثاني :

### موقف القضاء الأردني

قضت محكمة التمييز بأن (المادة 28) من قانون العمل رقم 16 لسنة 96 حددت الحالات التي تجيز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل بدون إشعار ويعتبر فصله مبرراً ولا يحق له المطالبة ببديل الفصل التعسفي وبديل الإشعار وهي محددة حصراً . فإذا لم يقدم المميز ضده (المدعي) عند تعيينه موظفاً لدى المدعى عليها ولم يدعي أنه مهندس ولم يعين بهذه الصفة العلمية وأن ورود كلمة مهندس في بعض الكتب الصادرة عن المدعى عليها هو من صنعها مما ينبني عليه أن المدعي لم ينتحل صفة مهندس ولم تكن هذه الصفة محل اعتبار بكتاب التعيين ... مما يجعل إنهاء خدمات المدعى عليها (الطاعنة) للمدعي مخالفاً لأحكام المادة (28) من قانون العمل ويعتبر إنهاء العمل غير مبرراً ويستحق بدل الفصل التعسفي المحدد في المادة (25) من القانون المذكور وحيث أن محكمة الموضوع وبما لها من صلاحيات في وزن البينة وتقديرها وترجيح بينة على أخرى ضمن صلاحيتها القانونية قد توصلت لهذه النتيجة وقضت ببديل الفصل التعسفي وفق أحكام المادة (25) من قانون العمل فيكون قرارها موافق للقانون والأصول .<sup>(1)</sup>

---

(1) تمييز حقوق رقم 2007/485 ، تاريخ 2007/6/25 ، منشورات عدالة

وهنا نلاحظ أن محكمة التمييز في هذا القرار قد راعت في تطبيقها أحكام المادة (28/أ) من قانون العمل ، وطبقت شروط هذه الفقرة من حيث أن العامل لم ينتحل شخصية أو هوية غيره ولم يدعي أنه مهندس ولم تتجه نيته لجلب منفعة لنفسه لحمل صاحب العمل على إبرام العقد ذلك أن صفة المهندس لم تكن محل اعتبار في العقد وبالتالي فإن قيام صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل دون أن تتوافر شروط الفقرة (أ) من المادة (28) من قانون العمل يجعل من إنهاء خدمات العامل فصلاً تعسفياً .

كذلك الأمر نلاحظ أن المحكمة قد استعملت صلاحياتها التقديرية في ترجيح بينة على أخرى وبالنتيجة تقدير فيما إذا كان هناك تعسف أم لا عند إنهاء خدمات العامل .

كما قضت محكمة التمييز في قرار آخر لها حول إنهاء خدمات العامل وفقاً للمادة (28/أ) من قانون العمل ، بأنه " يكون الفصل تعسفياً إذا وقع بلا مبرر ولم يكن بسبب إحدى الحالات التي نص عليها قانون العمل والتي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل بحيث إذا لم تتوافر إحدى هذه الحالات وقام صاحب العمل رغم ذلك بفصل العامل بلا مبرر يكون الفصل تعسفياً ويستحق العامل التعويض المنصوص عليه في المادة (25) من قانون العمل . وحيث استقر الاجتهاد القضائي لمحكمة التمييز على أن التعسف أو عدم التعسف في إنهاء خدمات العامل مسألة من مسائل الواقع وليست مسألة قانونية وهي في هذه كغيرها من مسائل الواقع تستخلصها المحكمة بما لها من صلاحيات في وزن البينات وتقديرها دون معقب عليها في ذلك .

وبما أن محكمة الاستئناف قد توصلت إلى أن المميّزة لم تقدم من البيانات القانونية ما يثبت أن ما قدمه المميز ضده لغايات إصابة العمل . هي وثيقة مزورة تعطي لرب العمل فصل العامل دون إشعار وفق ما نصت عليه المادة (28/أ) من قانون العمل، فعليه يكون إنهاء خدمات المدعي بالصورة التي توصلت إليها الجهة المدعى عليها مخالفا للقانون ويتعين الحكم للمدعي ببطل الإشعار وببطل الفصل التعسفي. (1)

وهنا نلاحظ أن محكمة التمييز تؤكد في هذا القرار على أن إنهاء خدمات العامل إذا لم تتوافر به إحدى الحالات المنصوص عليها في القانون يعد الفصل غير مبرر.

ثم تعود محكمة التمييز وتؤكد ان مسألة التعسف هي مسألة واقعية وهذا برأيي الشخصي فيه تناقض سيما وان مسألة التعسف مسألة واقعية إذ أن لمحكمة الموضوع صلاحية تقديرية في تقدير التعسف وهذه الصلاحية يجب أن تكون من خلال البيانات المقدمة في الدعوى بحيث تبسط المحكمة رقابتها على هذه البيانات . كذلك الأمر فإن محكمة الاستئناف توصلت بالنتيجة أنه لا توجد بيئة قانونية حتى يتم تطبيق أحكام المادة (28/أ) وبالتالي تبرير إنهاء خدمات العامل ، إذ أن العامل وفقا لهذه الواقعة لم يقدم وثيقة مزورة ولم يرد من البيانات أن العامل يسعى لتحقيق منفعة لنفسه جراء تقديمه هذه الوثيقة وعلى ضوء ذلك فإن قيام صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل استناداً للفقرة (أ) من المادة (28) من قانون العمل ليس له ما يبرره طالما أن شروط تطبيق أحكام المادة وفقا لهذه الحالة غير متوافرة .

وقضت محكمة التمييز أيضاً بأن قيام المدعي (المميز ضده) بإدخال إحدى النساء إلى

مستشفى الحكمة بالزرقاء ومعالجتها على حساب المدعي عليها المميّزة على اعتبار أنها زوجته

(1) تمييز حقوق رقم 2002/2274، تاريخ 2002/10/15، منشورات عدالة

في حين كشف التحقيق أنها ليست كذلك، فإن ما أقدم عليه المدعي (المميز ضده) يعتبر إخلالاً منه بالسلوك السوي للعامل واستغلالاً غير مشروع منه لأموال التأمين الصحي لدى الشركة المميزة ولا يعتبر تلاعباً أو غشاً أو تزويراً في سجلات الشركة المتعلقة بأعمالها ونشاطها مما يجوز معه فصله وفقاً للمادة (12) من لائحة الجزاءات لديها ولا يعتبر فصله متفقاً مع المادة (28/أ) من قانون العمل إذ لم يرد أن المدعي (المميز ضده) قد انتحل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه كما تستلزم المادة (28/أ) من قانون العمل وبالتالي فإن قرار محكمة الاستئناف بأن فصل المدعي من العمل لا يتفق مع المادة 28 من قانون العمل في محله<sup>(1)</sup>.

وهنا نلاحظ أن العامل ووفقاً لهذه الواقعة لم يقصد جلب منفعة لنفسه وإنما هدفه تحقيق منفعة لغيره وبالتالي وأن كان هناك أضرار بأموال صاحب العمل إلا أن محكمة التمييز لم تعتبر فصله موافقاً للمادة 28/أ من قانون العمل. ذلك أن شروط المادة 28/أ لم تتوافر بحق العامل إلا أننا نجد بأن المحكمة قد مارست سلطتها التقديرية واعتبرت الفصل مبرراً وإحالتة إلى إخلاله بلائحة الجزاءات المنصوص عليها لدى الشركة المدعى عليها، والتي نصت عليها أحكام المادة (55) من قانون العمل والتي تتحدث عن النظام الداخلي والذي سنتحدث فيه بشيء من التفصيل لاحقاً .

---

(1) تمييز حقوق رقم 99/2974 ، منشورات عدالة .

## الفرع الثالث :

### موقف التشريع والقضاء المصري

باستقراء نص المادة (69) من قانون العمل المصري الجديد رقم (12) لسنة 2003 ، نجد أن هذه المادة أوضحت أنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأً جسيماً وبين أنه من قبل الخطأ الجسيم انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة .

ونلاحظ هنا أن المشرع المصري جاء بنص أمر بعدم جواز فصل العامل إلا إذا ارتكب العامل خطأً جسيماً ، ونلاحظ أيضاً أن المشرع المصري أورد على سبيل المثال ما يعد خطأً جسيماً ومن هذه الحالات انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو تقديمه مستندات مزورة . وهاتين الصورتين هما من صور التدليس وهو عيب من عيوب الإرادة وبالتالي يصبح العقد قابل للإبطال و قد رتب له المشرع جزاء وهو الفصل من الخدمة (1)

وقد اعتبر القضاء المصري أن مجرد الكذب بقصد الحصول على عمل لا يعتبر جريمة ، إذ بإمكان صاحب العمل التحقق من ذلك قبل التعاقد (2) والكذب المجرد من أي مظهر خارجي يؤيده لا يتوفر فيه ركن الاحتيال .

ويلاحظ أيضاً أن المشرع المصري لم يشترط في المادة (69/أ) من قانون العمل أن يكون القصد جلب منفعة للعامل أو الأضرار بغيره كما فعل المشرع الأردني .

(1) كامل ، رمضان جمال ، مرجع سابق ، ص 226.

(2) مشار لهذا الحكم لدى ، علي ، عامر محمد ، مرجع سابق ، ص 206

وبرأيي الشخصي فقد كان المشرع المصري أكثر توفيقاً سيما وأن تقديم الشهادات المزورة أو تقديم مستندات مزورة مبرر كافي لإنهاء خدمات العامل دون البحث عن النية إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن البحث في موضوع النية من الأمور الدقيقة والتي تحتاج لإثبات.

ويلاحظ أيضاً أن المشرع المصري في المادة (1/69) من قانون العمل والتي جاء في مطلعها (( إذا ثبت انتحال العامل ... )) يشترط ثبوت واقعة انتحال العامل لشخصية غيره وثبوت الواقعة أما أن يصدر حكم قضائي أو يجرى فيها تحقيق وعلى ضوء التحقيق تثبت هذه الواقعة أو العكس وهذا برأيي الفرق بين موقف المشرعين الأردني والمصري بالنسبة لهذه الحالة .

### المطلب الثالث :

#### حالة عدم قيام العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه

أوضحت الفقرة (ب) من المادة (28) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 أنه لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار ... ب- إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل "

باستقراء هذا النص نجد أنه أعطى الحق لرب العمل بإنهاء خدمات العامل دون أن يوجه له إشعار إذا لم يلتزم العامل بالواجبات الملقاة على عاتقه وفقاً لما جاء في عقد العمل وهذا يستلزم أن نبحت ابتداءً في التزامات العامل تجاه رب العمل ثم نتطرق إلى موقف المشرع الأردني والقضاء الأردني وموقف المشرع المصري وفقاً لهذه الحالة.



## الفرع الأول :

### التزامات العامل

نظم القانون المدني الأردني في المواد من (814-820) الالتزامات التي تقع على عاتق

العامل .

كما أوضحت المادة (19) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 الالتزامات التي يجب على

العامل أن يقوم بها ومن أهم هذه الالتزامات .

#### أولاً :- الالتزام بتأدية العمل المتفق عليه بنفسه .

إذ يتوجب على العامل أن يقوم بالعمل المتفق عليه بنفسه وان يبذل فيه عناية الرجل

المعتاد أثناء تنفيذ العمل ، سيما وأن شخصية العامل وكفاءته ومقدرته على القيام بالعمل محل

اعتبار عند إبرام العقد وبالتالي لا يجوز للعامل أن يعهد إلى غيره في أداء العمل دون موافقة

صاحب العمل (1) .

#### ثانياً :- ان يبذل عناية الرجل العادي في تأدية العمل

يجب على العامل أن يبذل في تأديته للعمل عناية الرجل العادي ، وأن معيار الشخص

العادي هو الذي يحدد التزام العامل من حيث حجم العمل المطلوب منه ودرجة جودته والسرعة

في إنجاز العمل وتشمل عناية الرجل العادي التزام العامل بالمحافظة على الأشياء المسلمة إليه

لتأدية عمله (2) .

(1) يحيى ، عبد الودود ، مرجع سابق، ص 179 ولمزيد من التفاصيل راجع ، الاهواني ، حسام الدين ، (1991)، شرح قانون العمل ، ابناء وهبة حسان، القاهرة، صفحة 20. وما بعدها.

(2) لمزيد من التفاصيل ، راجع ، أبو شنب ، أحمد ، مرجع سابق ، ص 180 وما بعدها . وخليفة ، عبد العزيز ، عبد المنعم ، مرجع سابق ، ص 54 وما بعدها .

### ثالثا :- أن يلتزم بأوامر صاحب العمل والتي تتعلق بتنفيذ العمل .

من المعروف أن ما يميز عقد العمل عنصر التبعية والإشراف لصاحب العمل ، ويترتب على هذه التبعية أن يكون العامل خاضعا لرقابة وإشراف صاحب العمل وبالتالي يلتزم العامل بما يصدره له صاحب العمل من أوامر تتعلق بالعمل ، بشرط أن لا تتعارض مع شروط عقد العمل والقواعد المتعلقة بالنظام العام والآداب وأن لا تعرض العامل للخطر.

### رابعا :- أن يحرص العامل على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل .

يجب على العامل أن يحافظ على الأشياء المسلمة إليه من أجل العمل ، إذ أنه قد يسلم صاحب العمل العامل أدوات ومواد أو آلات لها علاقة بعمله وبالتالي إذا هلكت هذه الأشياء بسبب لا يرجع للعامل فإن العامل والحالة هذه لا يسأل أما إذا كان هلاك هذه الأشياء نتيجة لخطأ ارتكبه العامل فإنه يسأل مدنياً وتأديبياً.

ويرى جانب من الفقه أن التزام العامل بالمحافظة على الأشياء التي تسلم إليه هو التزام ببذل عناية ، إلا أن لطرفي العقد أن يتفقا على خلاف ذلك صراحة أو ضمناً<sup>(1)</sup> .

### خامسا : التزام العامل بالمحافظة على أسرار العمل وعدم منافسة رب العمل .

يجب على العامل أن يحافظ على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وان لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل سيما وان العامل أميناً على الأسرار التي يطلع عليها بسبب عمله وبالتالي إذا أفشى هذه الأسرار إلى الغير فإنه والحالة هذه يعد مسؤولاً من الناحية المدنية والتأديبية تجاه صاحب العمل .<sup>(2)</sup>

(1) كرم ، عبد الواحد ، (1998) ، قانون العمل والتشريع الأردني ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، عمان ، ص 101 ،

(2) العريف ، علي ، (1963) ، شرح قانون العمل ، مطبعة مخيمر ، القاهرة ، ص 237 وما بعدها .

كذلك الأمر أوضحت المادتين (818) والمادة (819) من القانون المدني الأردني على

وجوب التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل ولكن ضمن شروط ووضوابط أهمها :-

1- أن يكون العمل الذي يقوم به العامل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل.

2- أن يكون الالتزام بعدم المنافسة محددًا زمنيًا ومكانيًا

3- أن لا يقتصر الاتفاق على عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه .

ومن هنا فإذا توافرت هذه الشروط فإن الاتفاق على عدم المنافسة صحيحاً وبالتالي إذا أخل

العامل بهذا الالتزام يترتب عليه مسؤولية مدنية تجاه صاحب العمل (1) .

#### سادسا :- التزام العامل بالخضوع للفحوصات الطبية اللازمة

أوجبت الفقرة (د) من المادة (19) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 على

العامل الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة وذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية أو

السارية سيما وأن هناك مصلحة لصاحب العمل لما في ذلك من أثر في زيادة إنتاجية العامل أو

المحافظة عليها.

### الفرع الثاني :

#### موقف التشريع الأردني

باستقراء نص المادة (28/ب) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 ، فإننا نلاحظ

أنه أعطى لصاحب العمل الحق في إنهاء خدمات العامل بدون إشعار إذا لم يقم العامل بالوفاء

بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل .

(1) لمزيد من التفاصيل انظر ، المصاروة ، هيثم حامد ، مرجع سابق ، ص 156 وما بعدها .

وهذا النص جاء مطلقاً وعمماً باستثناء أن تكون الالتزامات منصوص عليها في عقد العمل وهذا الإطلاق من شأنه أن يوسع الصلاحية لرب العمل في ممارسة حق إنهاء عقد العمل غير محدد المدة .

ويلاحظ أيضاً أن هذه الصلاحية المعطاة لرب العمل لا تحتاج إلى حصول حكم قضائي كما وأن تفسير هذه الفقرة كما سنرى لاحقاً يثير عدة إشكالات والتي تؤدي بالنتيجة إلى الفصل التعسفي للعامل .

كما أن حق صاحب العمل في فسخ العقد يرجع إلى أن عقد العمل من العقود الملزمة للطرفين ويرتب التزامات متبادلة ويهدف إلى حماية المصلحة العامة أي مصلحة العامل ورب العمل.<sup>(1)</sup>

وإنني أرى أن هذا النص على النحو الوارد بصفته المطلقة يعطى لصاحب العمل في إنهاء خدمات العامل بدون إشعار، إذ يستطيع كل صاحب عمل إذا أراد أن ينهي خدمات أي عامل أن يتذرع بعدم قيام العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه ، سيما وان المشرع كما نلاحظ لم يفرق بين الالتزامات الجوهرية وغير الجوهرية الملقاة على عاتق العامل ولم يحدد ما هي الالتزامات التي يترتب على مخالفتها إنهاء خدمات العامل وما هي التزامات التي لا يترتب على مخالفتها إنهاء خدمات العامل ، إذا أخذنا بعين الاعتبار أن أشد العقوبات التأديبية التي تفرض على العامل هي الفصل التعسفي لما يترتب عليها من وقف لمصدر رزق العامل .

وبالتالي لا بد من تقييد هذا النص بمحددات وضوابط حتى لا يكون هذا النص سيفاً مسلطاً

على رقبة العامل كذلك الأمر لا بد من تحقيق الاستقرار الوظيفي للعامل لغايات الانتاج .

---

(1) لمزيد من التفاصيل راجع حمدان ، حسين عبد اللطيف ، (2009) ، قانون العمل ، منشورات الحلبي ، بيروت ، ص 474 .

## الفرع الثالث :

### موقف القضاء الأردني

سنلقي هنا الضوء على بعض اجتهادات محكمة التمييز بخصوص الفقرة (ب) من المادة (28) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 والمتعلقة بعدم قيام العامل بالتزاماته المترتبة عليه بموجب عقد العمل .

فقد قضت محكمة التمييز بأن المادة (28/ب) من قانون العمل أجازت لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار ، إذا لم يتم بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل ، فإذا كانت الوظيفة الجديدة التي نقل إليها المميز تمت الموافقة على الدراسة التي قام بها وطلب إليه البدء بتنفيذها الأمر الذي يتناقض مع ما جاء في كتاب إنهاء الخدمات من عدم تحقيق مهام الوظيفة الجديدة ولا يحق للميزة بعد تكليف المميز ضده بوظيفة جديدة أن يستند في إنهاء خدماته إلى ما سمته ضعف مستوى الأداء في وظيفة سابقة ثم نقله منها ، وحيث توصلت محكمة الاستئناف إلى عدم انطباق أحكام المادة (28) من قانون العمل على إنهاء خدمات المميز ضده فإن ما توصلت إليه يتفق والواقع والقانون (1) .

هنا نلاحظ أن صاحب العمل قام بإنهاء خدمات العامل مستندا على أحكام الفقرة (ب) من المادة (28) من قانون العمل كما جاء في كتاب إنهاء خدمات العامل أن سبب إنهاء خدماته ضعف مستوى الأداء في وظيفته السابقة علما أنه تم نقل العامل إلى وظيفة جديدة بعد دراسة قام بها وتمت الموافقة على هذه الدراسة وبالتالي لم يثبت للمحكمة أن العامل لم يتم بالوفاء بالالتزامات

(1) تمييز حقوق رقم 2008/575 (هيئة عامة ) تاريخ 2009/1/28 - منشورات مركز عدالة .

المرتتبة عليه في الوظيفة الجديدة ذلك ان العبرة هي بالوظيفة الجديدة التي يمارسها العامل وبتسائل هل خالف العامل الالتزامات المترتبة عليه وهل خالف العامل عقد العمل؟.

فإذا لم يثبت للمحكمة مخالفة العامل للالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل فإن أحكام المادة (28/ب) لا تتوافر بحقه والحالة هذه وعليه فإن المحكمة هنا قد استعملت سلطتها التقديرية في بسط رقابتها على سبب إنهاء خدمات العامل على الرغم من أن المادة (28/ب) قد جاءت بصيغة عامة إلا أن المحكمة وبما لها من صلاحيات في الرقابة على مشروعية إنهاء عقد العمل أن تراقب مشروعية الإنهاء.

وقضت أيضا بأنه من أهم الالتزامات المترتبة على العامل عدم قيامه بأعمال من شأنها منافسة رب العمل وأن قيامه بذلك يشكل مخالفة لعقد العمل وأحكام المادة (28/ب) من قانون العمل الأمر الذي يبرر لرب العمل فصل العامل.<sup>(1)</sup>

وهنا نجد بأن العامل خالف شروط عقد العمل المتفق عليه مع رب العمل ، حيث يتوجب على العامل وحسب عقد العمل عدم قيام العامل بمناقشة صاحب العمل وحيث قام العامل بأعمال تشكل منافسة لرب العمل فإن ذلك يشكل مخالفة لشروط عقد العمل وبالتالي فإن أحكام الفقرة (ب) من المادة (28) من قانون العمل توافرت والحالة هذه سيما وأن من أهم التزامات العامل عدم منافسة صاحب العمل وهذا ما تم الإشارة إليه سابقا عند الحديث عن التزامات العامل حيث سبق أن ذكرنا أن أحكام المادتين (818 ، 819) من القانون المدني أوضحت شروط وأحكام التزام العامل بعدم منافسة صاحب العمل .

(1) تمييز حقوق رقم 2010/139 - تاريخ 2010/6/16 - منشورات عدالة .

ويجب أن نلاحظ أن المادة (28/ب) من قانون العمل يجب أن تقرأ في هذه الحالة مع المادتين (818 و 819) من القانون المدني بالإضافة إلى شروط العقد المبرم بين العامل ورب العمل عندما تراقب المحكمة مشروعية الإنهاء .

وقضت أيضا بأنه يعتبر وجود نقص في الصندوق الذي يقع تحت يد المميز ضده والعاقد للمميزة إخلالاً فادحاً بموجبات عقد العمل الأساسية المبرم بينهما بالمعنى المقصود بالمادة (28/ب) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 ، وعليه يكون إنهاء الميزة لعمل المميز ضده لديها مستنداً لأحكام المادة المذكورة (1) .

وهنا نلاحظ أن المحكمة قد استعملت سلطتها التقديرية باعتبار أن النقص في الصندوق هو إخلالاً بالالتزامات الأساسية أي الجوهرية والتي تبرر إنهاء خدمات العامل ذلك أن تقدير ما يعتبر التزاماً جوهرياً أو غير جوهرياً أمر متروك للقاضي عند حصول النزاع حول إنهاء خدمات العامل .

وقضت أيضا بأن المادة (28/ب) من قانون العمل أجازت لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار إذا لم يتم بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل فإذا لم يرد في البيانات المقدمة من الطاعن ما يثبت أو يشير إلى أن المدعي قد صدر بحقه تقريراً من المسؤول عنه بأن أدائه كان ضعيف في العمل أو هناك إهمال أو تقصير في أدائه خاصة ، أن عمل المطعون ضده قد استمر لدى الطاعنة أكثر من سنة ولم يوجه له أية عقوبة تأديبية وأن البينة المقدمة وهي صورة عن التحقيقات الداخلية لم يقدم أصلها وبما أن الطاعنة لم تقدم ما يثبت مخالفة المطعون ضده لأي

---

(1) تمييز حقوق رقم 2009/2122 - تاريخ 2009/12/8 - منشورات عدالة

من حالات المادة 28 ، وحيث لم يتم إتاحة الفرصة للمطعون ضده للدفاع عن نفسه فإن فصلها والحالة هذه يعد فصلاً تعسفياً. (1)

وهنا نجد أن المحكمة عند تفسيرها للمادة (28/ب) من قانون العمل قد أخذت بالتفسير القانوني والمنطقي من حيث البحث فيما إذا صدر عن العامل أية مخالفة أو أنه قصر في عمله تجاه رب العمل هذا من جهة .

ومن جهة أخرى فإن المحكمة أخذت بمبدأ قراءة النصوص مع بعضها البعض عند تفسير القاعدة القانونية بحيث ربطت ما بين المادة (28/ب) والمادة (48) من قانون العمل والتي تتحدث عن ضمانات التحقيق التي يجريها صاحب العمل مع العامل قبل إصدار أية عقوبة بحقه وسوف يأتي بحث هذا الموضوع لاحقاً عند الحديث عن ضمانات التأديب بمواجهة العامل .

ثم استخلصت المحكمة النتيجة التي توصلت إليها بما لها من صلاحيات وعلى ضوء ذلك توصلت إلى أن إنهاء خدمات المدعي غير مبررة .

وقضت أيضاً بأنه يستفاد من المادة (28/ب) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 96 أن على الشركة (صاحب العمل) أن تثبت أن العامل لم يقم بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل وحيث أن محكمة الاستئناف وبصفتها محكمة موضوع قد استعرضت بينات الطرفين الخطية والشخصية وقامت بوزنها وزناً دقيقاً بما يتفق وأحكام المادتين (33، 34) من قانون البيئات وخلصت إلى أن المدعي كان متميزاً في عمله وأنه محل تقدير رؤسائه وعمله متقناً وأنه وبسبب تميزه وعدته المدعي عليها بأن ترسله في بعثة إلى ألمانيا وأن استخلاص محكمة الاستئناف لهذه الواقعة سائعاً وسليماً فإنه لا تعقيب لمحكمتنا على ذلك ... (2)

(1) تمييز حقوق رقم 2008/1795 ، تاريخ 2008/7/8 - منشورات عدالة

(2) تمييز حقوق رقم 2005/4498 ، تاريخ 2006/6/26 ، منشورات عدالة .



وهنا نلاحظ أن المحكمة قد استعملت سلطتها التقديرية بموجب أحكام المادتين (33، 34) بينات وقامت بترجيح بينات المدعي على بينات المدعى عليها وان النتيجة التي توصلت إليها المحكمة هي من خلال تميز العامل وعدم مخالفته لتعليمات وأوامر صاحب العمل وبالتالي فإن المادة (28/ب) لم تتوافر بحق العامل .

كذلك الأمر فقد قضت محكمة التمييز بأنه " إذا كان العمل الميداني الذي كلفت به المميرة ليس من التزاماتها المنصوص عليها في الاتفاقية الموقعة بين طرفي الخصومة فإن امتناعها عن القيام بالعمل المذكور ليس فيه ما يخالف المادة 28/ب من قانون العمل وأن تراخي المميز ضدها في تقديم تقرير الحوادث العمل الميداني لشهر أيلول ليوم واحد أو يومين لا يشكل مخالفة لحكم المادة المذكورة " (1) .

هنا نلاحظ ان العامل قد امتنع عن القيام بعمل معين تم اسناده إليه إلا أن هذا العمل لا يدخل من ضمن التزاماته المنصوص عليها في عقد العمل ، وطالما أن العقد شريعة المتعاقدين فإن المحكمة هنا عند بسط رقابتها على امتناع العامل وبما لها من صلاحيات وجدت أن العامل وان امتنع عن القيام بعمل معين إلا أنه لا يدخل ضمن واجباته المكلف بها حسب أحكام العقد وبالتالي لم يخالف العامل الالتزامات المترتبة عليه وفقا لأحكام المادة (28/ب) من قانون العمل.

كذلك الأمر فقد استعملت المحكمة صلاحياتها في تقدير ان كان هناك مخالفة أم لا ، إذا اعتبرت في الواقعة المعروضة أن تأخر تقديم التقرير يوم أو يومين لا يشكل مخالفة لحكم المادة (28/ب) من قانون العمل وعليه فإن إنهاء عقد العمل والحالة هذه غير مبرر .

---

(1) تمييز حقوق رقم 2005/4190 ، تاريخ 2006/8/3 ، منشورات عدالة

وفي المقابل نجد أن محكمة التمييز اعتبرت ان رفض المدعي الالتحاق بالموقع الجديد لشؤون الموظفين مخالفة لشروط العقد، والتي أجازت لصاحب العمل نقل العامل بصفته دائمة أو مؤقتة للعمل في مواقع عمل الشركة في الأردن وبالتالي فإن فصل العامل والحالة هذه لا يشكل فصلاً تعسفياً<sup>(1)</sup> .

كذلك الأمر فقد قضت محكمة التمييز " بأن المدعية والتي كانت تعمل لدى المدعى عليها بوظيفة حجز ومبيعات، ونتيجة المحاسبة تبين أن هناك فرق في الحسابات وتم إمهال المدعية لتسوية الأمر، ولم تفِ بوعدها فإن انتهاء خدماتها يعد والحالة هذه مبرراً ولا ينم عن أي طبيعة تعسفية سيما وأن المدعية خالفت المادة (28/ب) من قانون العمل والمادة 4/814 من القانون المدني التي توجب على العامل أن يحرص على الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله، سيما وأن اجتهاد محكمة التمييز ذهب إلى أن التعسف مسألة واقع وليست مسألة قانونية تتضبط بنصوص محددة وهي كغيرها من مسائل الواقع تستخلصها المحكمة بما لها من صلاحيات في تقدير البينة"<sup>(2)</sup> وقضت أيضاً بأن رفض المدعية التعاون مع زملائها بالعمل يشكل مخالفة لتعليمات مديرها سيما وأنها كانت تتصرف حسب رأيها وبعكس التعليمات وعلى ضوء ذلك تم إنهاء خدماتها فإن قراره موافق لأحكام المادة 19/أ من قانون العمل ومتفقاً وحكم المادة (28/ب) من قانون العمل وعليه فإن إنهاء خدماتها لا يشكل فصلاً تعسفياً " <sup>(3)</sup> .

(1) تمييز حقوق رقم 2005/2209 تاريخ 2005/12/27 ، منشورات عدالة

(2) تمييز حقوق رقم 2005/829 تاريخ 2005/6/14 و تمييز حقوق رقم 2004/1158 - هيئة عامة - تاريخ

2004/1/13 - منشورات عدالة

(3) تمييز حقوق رقم 2004/88 تاريخ 2004/4/11 - منشورات عدالة .

ويلاحظ هنا أن المحكمة عند بسط رقابتها على إنهاء خدمات العامل في الواقعتين السابقتين فقد ربطت بين المادة 28/ب والمادة 19/أ من قانون العمل والتي حددت واجبات العامل وجاءت بصيغة أمره بحيث أنه إذا ثبت للمحكمة مخالفة العامل للمادة 19/أ فإن قيام صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل وفقاً للمادة (28/ب) من قانون العمل يعد والحالة هذه متفقاً وحكم القانون.

وأرى أن إعمال حكم المادة 28/ب من قانون العمل يجب عدم التوسع فيه، سيما وأن النص جاء بصيغة عامة ومطلقة بحيث يستطيع صاحب العمل أن يجد بيئة خصبة للفصل ويتذرع بالنتيجة بمخالفة العامل لتعليمات وأوامر رب العمل وعليه فإن المحكمة عند رقابتها لهذه الحالة يجب أن تقرأ المادة (28/أ) و المادة 19/أ من قانون العمل مع بعضها البعض بحيث إذا تبين للمحكمة أن مخالفة العامل لا تدخل ضمن الواجبات المحددة في المادة (19/أ) فإن إنهاء عقد العمل والحالة هذه يعد فصلاً تعسفياً .

#### الفرع الرابع :

#### موقف التشريع والقضاء المصري

أوضحت المادة (56) من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 الالتزامات التي يجب على العامل القيام بها تجاه رب العمل، بحيث أنه إذا أخل العامل بأي من هذه الالتزامات فإن ذلك يشكل مخالفة تأديبية كما ويمكن اعتبارها من قبل الخطأ الجسيم المبرر لفصل العامل.

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن التزام العامل بالحرص على وسائل الانتاج وأدوات العمل التزام جوهرى يترتب عليه عقد العمل وعدم مراعاته يشكل خطأ جسيم يجيز لرب العمل إنهاء خدماته<sup>(1)</sup> .

كذلك الأمر فقد اوجب المشرع المصري على العامل الالتزام بتعليمات الصحة والسلامة والصحة المهنية ، وبالتالي فإن إخلال العامل بتعليمات الصحة والسلامة المهنية يعد إخلالاً يستوجب المسؤولية التأديبية . ويعد أيضاً إخلالاً بالالتزام جوهرى يجيز فصل العامل دون أن يكون هناك مسؤولية على رب العمل.<sup>(2)</sup>

وقد قضت محكمة النقض المصرية أيضاً ان امتناع العامل عن تنفيذ أوامر صاحب العمل، يشكل امتناعاً عن تنفيذ التزام جوهرى من الالتزامات التي يترتبها عقد العمل . الأمر الذي يعطي الحق لصاحب العمل في توقيع جزاء تأديبي قد يصل إلى حد الفصل من الخدمة ، بحيث يعتبر الفصل والحالة هذه مبرراً ، سيما وأن طاعة العامل لأوامر رب العمل واجبا وظيفياً يتعين عليه احترامه باعتباره التزام جوهرى يرتبط بعقد العمل<sup>(3)</sup> .

ويلاحظ أن المادة (56) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 قد جاءت بتفصيلات موسعة لواجبات العامل على خلاف المادة (19/أ) من قانون العمل الأردني .

---

(1) طعن 347 س 67 ق في 98/3/26 مجلة نادي القضاة س 3 ص 639 ، ومشار لهذا الحكم لدى ، زهران ، همام ، مرجع سابق ، ص 372.

(2) اوضحت المادة 56/ج من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 أنه يجب على العامل أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وامنها

(3) نقض 1982/5/9 ، طعن رقم 366 لسنة 47 ق ومشار إليه لدى خليفة ، عبد العزيز عبد المنعم ، مرجع سابق ، ص 55

كذلك الأمر فإن ما يلاحظ على أحكام محكمة النقض المصرية انها تؤكد ان اخلال العامل بالتزام جوهرى هو المستوجب للعقوبة التأديبية أو قد يؤدي لإنهاء خدمات العامل، وبمفهوم المخالفة فإن الإخلال بالالتزام أن لم يكن جوهرياً فلا يرتب الجزاء التأديبي أو عقوبة الفصل مع الأخذ بعين الاعتبار أن مسألة تحديد الالتزام الجوهرى تناط لمحكمة الموضوع وليس لها معيار محدد حسب رأى ، بحيث تستخلصه محكمة الموضوع من خلال البيانات المحفوظة في ملف الدعوى .

### المطلب الرابع :

#### حالة ارتكاب العامل خطأ تسبب بخسارة جسيمة لصاحب العمل

نصت الفقرة (ج) من المادة (28) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 على أنه لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار ... ج- 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 " .

باستقراء نص المادة (28/ج) من قانون العمل نجد أنها أعطت إجازة لصاحب العمل تتضمن الحق في إنهاء خدماته بدون إشعار في الحالة التي يرتكب فيها العامل خطأ ، الا أن هذا الخطأ قيده المشرع بشروط معينة بحيث إذا توافرت هذه الشروط مجتمعة فإن لصاحب العمل الحق في إنهاء خدمات العامل بدون إشعار، وبمفهوم المخالفة إذا أختل أحد هذه الشروط فإنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدماته وإلا اعتبر هذا الإنهاء غير مبرر، وسوف نتعرض لموقف المشرع الأردني والقضاء الأردني ثم نستعرض موقف المشرع المصري والقضاء المصري بالنسبة لهذه الحالة .

## الفرع الأول:

### موقف المشرع الأردني

من خلال المادة (28/ج) من قانون العمل نجد أن المشرع الأردني لم يترك لصاحب العمل الحرية المطلقة لإنهاء خدمات العامل في الحالة التي يرتكب فيها العامل خطأ ما وإنما وضع شروطاً وضوابط معينة وأحاط ذلك بضمانات قوية خشية إساءة استخدامها من قبل صاحب العمل. وحتى لا يسيء صاحب العمل استعمال سلطته في فصل العامل بدعوى ارتكابه خطأ نتج عنه ضرراً لصاحب العمل لما يترتب على عقوبة الفصل من نتائج<sup>(1)</sup>.

وسوف نستعرض الشروط التي وضعها المشرع الأردني ثم نتناول اثر توافر هذه الشروط.

#### أولاً :- شروط تطبيق أحكام المادة (28/ج) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996.

(أ) إن يرتكب العامل خطأ : من أهم شروط تطبيق أحكام الفقرة ج من المادة 28 هو ان

يرتكب العامل خطأ ، بمعنى أنه إذا لم يرتكب العامل خطأ أثناء عمله لدى صاحب العمل

فلا مجال لأعمال أحكام الفقرة (ج) من المادة (28) من قانون العمل .

(ب) إن ينشأ عن الخطأ خسارة مادية جسيمة . أيضا يجب أن ينشأ عن الخطأ خسارة مادية

جسيمة لصاحب العمل ، أي أنه إذا كانت الخسارة الناشئة لصاحب العمل نتيجة خطأ

العامل خسارة بسيطة فلا يستطيع صاحب العمل إنهاء خدمات العامل .

وأن تحديد جسامه الضرر الواقع لصاحب العمل هو من المسائل الواقعية وتخضع لتقدير

محكمة الموضوع<sup>(2)</sup> .

(1) خليفة ، عبد العزيز عبد المنعم ، مرجع سابق ، ص 79.

(2) ابو شنب ، أحمد ، مرجع سابق ، ص 279، وعلي ، عامر محمد ، مرجع سابق ، ص 208.

(ج) أن تلحق هذه الخسارة بصاحب العمل . فيجب أن تلحق الخسارة المادية الجسيمة بصاحب العمل ، أي أنه إذا كان الضرر قد لحق بأحد العمال أو أحد الزبائن فلا يمكن إعمال نص المادة (28/ج) من قانون العمل ، كذلك الأمر فإن الخسارة يجب أن تلحق بأموال صاحب العمل التي لها علاقة بالعمل .

(د) إبلاغ الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه .

وهذا الشرط يترتب التزام يقع على صاحب العمل إذ يجب على صاحب العمل وحتى يتم إعمال نص المادة (28/ج) من قانون العمل أن يقوم بإبلاغ الجهات المختصة بالحادث ، حسب مقتضى الحال سواء الدفاع المدني أو النيابة العامة أو الشرطة أو وزارة العمل والإبلاغ يجب أن يكون كتابة سيما وأن النص حدد تاريخ معين للتبليغ وهو خمسة أيام من وقت علمه بالحادث وليس من تاريخ وقوع الحادث .

ثانياً :- أثر توافر شروط المادة (28/ج) من قانون العمل .

رأينا سابقاً أنه حتى يتم إعمال أحكام الفقرة (ج) من المادة (28) من قانون العمل فإنه لا بد من توافر أربعة شروط رئيسية سبق الإشارة إليها ، وبالتالي إذا توافرت هذه الشروط مجتمعة فإن من حق صاحب العمل إنهاء خدمات العامل بدون إشعار إلا أن تطبيق هذا النص يثير عدة ملاحظات: من أهمها مسألة الخطأ حيث لم يحدد المشرع الأردني فيما إذا كان الخطأ الصادر عن العامل هل المقصود به الخطأ العمدي أم الخطأ الناتج عن إهمال وترتب عليه ضرر لصاحب العمل .

إذ يرى جانب من الفقه أن الخطأ المقصود بالفقرة (ج) من المادة (28) هو الخطأ العمدي وبالتالي إذا كان الخطأ ناتج عن إهمال فلا يوجد مبرر لإنهاء خدمات العامل<sup>(1)</sup> .

وأني أتفق مع هذا الرأي حتى لا يفسح المجال لصاحب العمل بإنهاء خدمات العامل عن أي خطأ سواء عمدي أو غير عمدي .

ولكن من الذي يقرر أن كان الخطأ المرتكب من جانب العامل هل هو خطأ عمدي أم لا ؟

أرى أن قاضي الموضوع المنظور أمامه النزاع هو صاحب قول الفصل بتحديد أن كان الخطأ المرتكب من جانب العامل خطأ عمدي أم لا وهنا تتحقق رقابة المحكمة على هذا الإنهاء وتبرز سلطة المحكمة في تقدير التعسف من خلال البيانات المقدمة في الدعوى .

كذلك الأمر يؤخذ على الفقرة (ج) من المادة (28) من قانون العمل أنها استعملت لفظ (الحادث) وإذا أخذ النص على إطلاقه فإن الخطأ الذي يقع من العامل يجب أن يكون ناتج عن حادث فجائي وهذا أيضا ليس بالضرورة .

وأرى أنه لا يشترط أن يكون الخطأ ناتج عن حادث حتى يتم إعمال نص المادة (28/ج) من قانون العمل .

ويلاحظ على نص المادة (28/ج) أنه لا يشترط أن يكون الخطأ المرتكب من قبل العامل مكون لجريمة يعاقب عليها القانون . ولا يشترط أيضا أن يكون الفعل في ذاته خطأ جسيماً .

كذلك الأمر فإن إثبات خطأ العامل يحتاج إلى تحقيق وهذا التحقيق يجب أن يشتمل على ضمانات التحقيق التي سنتناولها لاحقاً بالإضافة للنتائج المترتبة على التحقيق إذ أن الضرر الجسيم قد لا يكون بفعل العامل وبالتالي إذ تم إنهاء خدماته من قبل صاحب العمل على الرغم أن

(1) ابو شنب ، أحمد ، مرجع سابق ، ص 278.



الضرر الجسيم ليس بفعل العامل فإن هذا الإنهاء بتقديري غير مبرر ويشكل فصلاً تعسفياً وبالتالي فإن الهدف من إبلاغ الجهات المختصة حتى تقوم بالتحقيق في الحادث .

وأخيراً فإن ما يستفاد من نص المادة (28/ج) من قانون العمل أنه إذا لحق ضرر معنوي بصاحب العمل نتيجة خطأ العامل فإن ذلك لا يشكل مبرراً لإنهاء خدمات العامل (1) .

وهنا بتقديري فقد يلحق بصاحب العمل نتيجة خطأ العامل ضرر معنوي وقد يؤدي هذا الضرر المعنوي إلى خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل إلا أن مسالة تقدير جسامه هذا الضرر فإنني أوكد أنها مسالة تستقل بتقديرها محكمة الموضوع بما لها من صلاحيات .

## الفرع الثاني :

### موقف القضاء الأردني

فقد قضت محكمة التمييز بأنه يستفاد من أحكام المادة 28 من قانون العمل أن فصل العامل من عمله يكون مبرراً في أي حالة من الحالات التي حددتها هذه المادة وأن محاكم الموضوع تستقل باستخلاص الوقائع وتطبيق القانون عليها وحيث توصلت محكمة الموضوع من خلال إجابة المدعى عليه على لائحة الدعوى والذي لم يسلم بواقعة الفصل التعسفي ... وحيث أن المدعى عليه لم يدفع دعوى المدعي بأن فصله كان بسبب ما لحق به من أضرار وفقاً للمادة (28/ج) من قانون العمل، وإنما اكتفى باحتفاظه بتقديم ادعاء متقابل ولم يقدمه ، وحيث توصلت محكمة الموضوع بما لها من صلاحيات بوزن وترجيح البيّنات عملاً بالمادتين (33، 34) من قانون البيّنات أن فصل المدعي من عمله لا يندرج تحت أي حالة من الحالات المنصوص عليها في المادة (28) من

(1) المصاروة ، هيثم حامد ، مرجع سابق ، ص 177.

قانون العمل فإن استخلاصها لهذه النتيجة له أصل ثابت بأوراق الملف وسائغاً ومقبولاً . (1) .

هنا نلاحظ أن صاحب العمل (المدعى عليه) لم يسلم بواقعة الإنهاء التعسفي كما أنه استند للمادة (28/ج) إلا أنه لم يقدم من البيانات ما يثبت هذا الدفع سيما وأن المادة (28/ج) تتطلب كما أسلفنا شروط معينة حتى يلجأ إليها صاحب العمل وطالما أنه لم تتوافر شروط المادة (28/ج) من قانون العمل على هذه الواقعة فإن مجرد احتفاظ المدعى عليه (صاحب العمل) بتقديم ادعاء متقابل لا يبرر الفصل .

كذلك الأمر فإن محكمة الموضوع قد مارست صلاحياتها التقديرية بترجيح بينة على أخرى سيما وأن المحكمة عند بسط رقابتها على الوقائع الثابتة لديها وتطبيق القانون على هذه الواقعة فقد تبين لها أن مجرد الدفع بالمادة (28/ج) لا يكفي ، بل لابد أن يثبت للمحكمة أن شروط المادة (28/ج) مجتمعة متوافرة.

إذن نستخلص مما سبق أن محكمة الموضوع قد مارست صلاحيتها التقديرية وطالما أن استخلاصها للنتائج له أصل ثابت فلا معقب عليها من محكمة التمييز باعتبارها محكمة قانون . كما قضت أيضا بأنه إذا لم يكن المدعى هو صاحب القرار في إبرام الاتفاق وأن دوره قد اقتصر على الجانب الاستشاري ودراسة الجدوى ولم يثبت المدعى عليه ارتكابه خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لها ، الأمر الذي يجعل من الاستغناء عن خدماته غير مبرر وفق أحكام المادة (28) من قانون العمل " (2)

(1) تمييز حقوق رقم 2009/2220 ، تاريخ 2009/12/24 ، منشورات عدالة .  
(1) تمييز حقوق رقم 2008/2184 ، تاريخ 2009/4/23 ، منشورات مركز عدالة

نلاحظ هنا أن دور العامل قد اقتصر على تقديم الاستشارة لصاحب العمل ولم يكن له أي دور في دفع صاحب العمل على إبرام الاتفاق ، كذلك الأمر لم يكن دور للعامل في التسبب بخسارة مادية جسيمة لصاحب العمل وعليه فإن قيام صاحب العمل بإنهاء خدماته وفقاً لهذه الواقعة ليس له ما يبرره وبالتالي فإن إنهاء خدمات المدعي يعد فصلاً تعسفياً يستحق بموجبه بدل تعويض عن الفصل التعسفي .

وقضت محكمة التمييز بأنه يشترط لتطبيق الفقرة (ج) من المادة (28) من قانون العمل أن يتسبب العامل بخسارة مادية جسيمة لصاحب العامل وان تكون هذه الخسارة نتيجة خطأ العامل شريطة إبلاغ الجهات المختصة بالحادثة خلال خمسة أيام من وقت العلم بوقوع الحادث. وبالرجوع لملف الدعوى فإن عمل المدعي موظف مبيعات وأن من مهام عمله المحافظة على موجودات المحل وحيث أن هذا المحل معرض للسرقة أثناء عمل المدعي حيث سرق جهازين كمبيوتر بقيمة (1600) دينار ، وتم تقديم شكوى بتاريخ 2005/5/11 لدى مركز أمن الشميساني وتم إحالة الشكوى للمدعي العام . فإنه لا يغير من الأمر شيء من هو الشخص الذي تقدم بالشكوى أي أن شروط المادة (28/ج) متوافرة والحالة هذه " . (1) .

نلاحظ هنا أن المحكمة ناقشت في هذه الواقعة مدى توافر شروط المادة (28/ج) من قانون العمل وقد رأت المحكمة أن شروط المادة (28/ج) متوافرة واعتبرت ان الفصل مبرراً ولم يأخذ بالشرط الوارد ضمن نص المادة (28/ج) والذي يشترط بأن يقوم صاحب العمل بالتبليغ.

---

(1) تمييز حقوق رقم 2007/469، تاريخ 2007/5/31 ، منشورات عدالة .

وأرى أنه حتى يتم إعمال نص المادة (28/ج) لا بد أن يتم التبليغ من قبل صاحب العمل ، وطالما أن الشكوى والحالة هذه تعتبر من قبل التبليغ فإنني أرى بأن هذا الفعل ليس له مبرر إذ أنه يتوجب على المحكمة أن تتحقق من الشخص الذي قام بالتبليغ حتى تبسط رقابتها على واقعة الفصل بما لها من صلاحيات . طالما أن مسألة الفصل هي مسألة واقع وليست مسألة قانونية تنضبط بنصوص قانونية محددة.

وفي حكم آخر لها قضت " بأنه من المستقر عليه في اجتهاد محكمتنا أن فصل العامل فصلاً تعسفياً هو الذي يتم خلافاً للحالات المنصوص عليها في المادة (28) من قانون العمل . وأن الإنهاء المنصوص عليه في المادة (23) من قانون العمل لا يحرم العامل من المطالبة بحقوقه العمالية المنصوص عليها في القانون . وحيث أن ما تدعيه المدعى عليها بأن فصل المدعي كان بسبب إلحاقه خسارة وأضراراً بأموالها وقيامه بإقامة دعوى حقوقية مستقلة للمطالبة بالتعويض عما ألحقه من ضرر لها ، فإن المادة (28/ج) من قانون العمل تشترط لتوافر قيامها أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه وهي وزارة العمل ، ومديرية العمل التابعة لها الشركة المدعى عليها ، وحيث أن المدعى عليها لم تقدم أية بيينة على قيامها بإبلاغ الجهات المختصة ولم يتضمن كتاب إنهاء خدمات المدعي أي مبرر واكتفت بموجب كتابها المؤرخ في 2003/1/8 الموجه للمدعي بإخباره بالفصل اعتباراً من نهاية دوام 2003/1/8 وعلى أن يصرف له بدل إشعار وبالتالي فإن هذا الإنهاء يشكل فصلاً تعسفياً يرتب للمدعي المطالبة ببطل هذا الفصل . (1) .

(1) تمييز حقوق رقم 2004/1303، تاريخ 2004/10/20 ، منشورات عدالة .

أن أهم ما نلاحظه على هذا القرار هو أن المحكمة ابتداءً تبحث مدى توافر شروط المادة (28/ج) من قانون العمل هل أنها تنطبق على هذه الواقعة أم لا ، على الرغم أن المدعى عليها أثارت دعواً مفاده قيام المدعى عليها (صاحب العمل) بإقامة دعوى حقوقية للمطالبة بالتعويض ، فهل إن إقامة هذه الدعوى بينة كافية على وقوع الضرر لصاحب العمل ؟.

كذلك الأمر فقد ناقشت المحكمة وبما لها من صلاحيات حول أثر توجيه كتاب إنهاء خدمات للمدعي وأثر صرف بدل إشعار ، فهل يكفي صرف بدل الإشعار لتبرير الفصل ؟ . وعلى ضوء صلاحيات المحكمة نجد أنها اعتبرت وبما لها من صلاحيات أن صرف بدل إشعار لا يبرر الفصل ، كما أن إقامة الدعوى الحقوقية بمواجهة العامل لا يكفي لإعمال حكم الفقرة (ج) من المادة (28) حتى تبرر الفصل.

إن نستنتج من هذا الحكم أن المحكمة مارست صلاحياتها ولم تأخذ بدفع صاحب العمل واعتبرت أن شروط المادة (28/ج) غير متوافرة وأن مجرد توجيه الإشعار أو تقاضي بدل إشعار لا يبرر الفصل على الرغم أن مطلع المادة (28) من قانون العمل يعطي الحق بإنهاء خدمات العامل بدون إشعار إذا توافرت إحدى حالاتها والأخذ بهذا النص على إطلاقه برأيي يعني أنه أعطى صلاحية لرب العمل لإنهاء خدمات العامل بدون إشعار فقط دون أن يحرمه من تعويض الفصل التعسفي .

وفي حكم آخر لها قضت محكمة التمييز الموقرة " بأن بقاء بويلر المصنع شغال ذات مرة لمدة ثلاث ساعات بعد الوقت المحدد لتوقف العمل في المصنع الذي لم يلحق به أي ضرر كما ورد بالبينة ، وأن كان هذا التصرف من جانب المميز ضده يشكل خطأ فلا يشكل مبرر لفصله

عن عمله لعدم نشوء خسارة مادية جسيمة للميز بالمعنى المقصود بالفقرة (ج) من المادة (28) من قانون العمل " (1) .

إن من خلال هذا الحكم نرى أن المحكمة ايضاً استخدمت سلطتها وبسطت رقابتها على إنهاء خدمات العامل ، حيث نجد أن المحكمة اعتبرت أن فعل العامل يشكل خطأ لكنه لم يؤد إلى خسارة جسيمة لصاحب العمل ، أي أن تقدير أن كان هناك خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل يدخل ضمن السلطة التقديرية للمحكمة فهي التي تقدر أن كان هناك ضرر جسيم قد أصاب العامل أم لا . وعلى ضوء ذلك تقرر أن كان هذا الإنهاء مبرر أم لا .

### الفرع الثالث

#### موقف التشريع والقضاء المصري

فقد نصت المادة 69 من قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 بأنه لا يجوز

فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأً جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :

(2) إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه اضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ

صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه .

---

(1) تمييز حقوق رقم 2002/1267 ، تاريخ 2002/6/6، منشورات عدالة

باستعراض نص المادة (69) من قانون العمل المصري نجد أن المشرع المصري وضع مبدأً عاماً وهو أنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأً جسيماً ثم أورد تطبيقات لهذا المبدأ وهذه التطبيقات هي الحالات التسع المشار إليها في المادة (69) من قانون العمل المصري ، وهذه الحالات وردت على سبيل المثال وليس الحصر . كذلك الأمر فقد قيد المشرع المصري حرية صاحب العمل بشأن هذه الحالات وأحاطها بضمانات قوية خشية إساءة استخدامها إذ نص صراحة في مطلع المادة (69) بأنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأً جسيماً - ومن هنا فالمخالفة من قبل العامل يجب أن تنطوي على خطأً جسيماً حتى تبرر فصل العامل وبالتالي لا يحق لصاحب العمل أن يوقع عقوبة شديدة كالفصل على مخالفة غير جسيمة من قبل العامل (1)

كما أن المشرع المصري وفي الفقرة (2) من المادة (69) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 نجد أنه اشترط ذات الشروط التي اشترطها المشرع الأردني في المادة (28/ج) من قانون العمل من حيث الضرر الجسيم وتبليغ الجهات المختصة ، إلا أن المشرع المصري اشترط أن يكون التبليغ خلال (24) ساعة من وقت علم صاحب العمل بوقوعه . كذلك الأمر فإن المشرع المصري اعتبر هذه الحالة هي إحدى صور الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل والعبرة هي بجسامة الأضرار التي تنتج عن الخطأ ، أي أن الخطأ وأن كان يسيراً إلا أنه إذا نتج عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل فإنه يعتبر من صور الخطأ الجسيم. (2)

وتقدير مدى جسامة الخسارة التي لحقت بصاحب العمل تدخل في سلطة قاضي الموضوع

ويعتد في ذلك بجسامة الخسارة ذاتها .

(1) رشدي ، محمد السعيد ، الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل دراسة مقارنة بالقانون المصري والكويتي بدون ناشر وسنة نشر ، ص 63.

(2) لمزيد من التفاصيل ، راجع عبد الرحمن ، أحمد شوقي محمد ، (1979)، الخطأ الجسيم للعامل ، وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل ، القاهرة ، ص 47 وما بعدها .

وعلى ضوء ذلك قضت محكمة النقض المصرية بأن التزام العامل بالحرص على وسائل الإنتاج وأوراق العمل التزام جوهرى وأن عدم مراعاته يعد خطأ جسيم يجيز لرب العمل إنهاء خدماته.(1)

وقضت أيضا بأن العبرة في سلامة الفصل وفيما إذا كان صاحب العمل قد تعسف في فصل العامل أو لم يتعسف هي بالظروف والملابسات التي كانت محيطة وقت الفسخ وأن تقدير ذلك من المسائل الموضوعية التي يستقل بها قاضي الموضوع دون رقابة من محكمة النقض طالما تقديره كان سائغا وله أصله الثابت في الأوراق وان محكمة الموضوع ، غير ملزمة بالرد على المستندات غير الحاسمة التي طرحتها ، إذ حسبها أن تقييم حكمها على ما يصلح من الأدلة لحمله(3).

### المطلب الخامس :

#### حالة مخالفة العامل للنظام الداخلي للمؤسسة

فقد أوضحت المادة (28/د) من قانون العمل أنه لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار .  
... (د) إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة مرتين .

---

(1) طعن 347 س 67 ق في 98/3/26 ، مجلة نادي القضاة ، س 30 ص 639 ومشار لهذا الحكم لدى زهران ، همام محمد ، مرجع سابق ، ص 372.  
(2) الطعن رقم 34 لسنة 68 ق جلسة 1999/2/25 ، ومشار اليه لدى كامل ، رمضان جمال ، مرجع سابق ، ص 232.



وباستقراء نص المادة المذكورة نجد أنها أجازت لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل بدون إشعار في الحالة التي يخالف فيها العامل النظام الداخلي للمؤسسة التي يعمل بها بالإضافة إلى مخالفته لشروط سلامة العمل والعمال ، إلا أن ذلك مرهون بتوجيه إنذارين خطين للعامل .  
وبالتالي نجد أن هذه الحالة تتطلب توافر شروط معينة وعلى ضوء ذلك سوف نتعرض لشروط تطبيق هذه المادة وبيان ماهية النظام الداخلي للمؤسسة ولائحة الجزاءات المرتبطة بالنظام الداخلي ومدى رقابة المحكمة على توافر هذه الشروط ومدى مخالفة العامل للنظام الداخلي أو لائحة الجزاءات ومدى قانونية الإنذارات التي توجه للعامل بما لها من سلطة تقديرية .

### الفرع الأول :

#### شروط تطبيق المادة (28/د) من قانون العمل

يشترط لتطبيق الفقرة (د) من المادة (28) من قانون العمل ما يلي :-

#### 1) مخالفة العامل للنظام الداخلي

إذ يجب أن يخالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة التي يعمل بها وهذا يتطلب أن يكون هناك نظام داخلي للمؤسسة وفقاً للمادة (55) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 والتي أوضحت " أنه على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل في مؤسسته يبين فيه أوقات الدوام وفترات الراحة اليومية والأسبوعية ومخالفات العمل والعقوبات والتدابير المتخذة بشأنها بما في ذلك الفصل من العمل وكيفية تنفيذها وأي تفاصيل أخرى تقتضيها

طبيعة العمل ويخضع النظام الداخلي للمؤسسة لتصديق الوزير أو من يفوضه ويعمل به من تاريخ تصديقه " .

وهذا النظام يجب أن يعلق في موقع بارز في العمل حتى يستطيع العامل أن يطلع عليه ويعمل بمقتضاه . كذلك الأمر يجب أن يتضمن النظام الداخلي لائحة الجزاءات التأديبية والتي تبين المخالفة ومقدار العقوبة .

ويجب أن يكون هناك تناسب بين المخالفة والجزاء وهذا يخضع لرقابة محكمة الموضوع بحيث أن المحكمة تراقب مدى تناسب العقوبة مع المخالفة المرتكبة من قبل العامل .

والسؤال الذي يثور هنا أن بعض المؤسسات يقل فيها عدد العمال عن عشرة عمال ولا يوجد فيها نظام داخلي فهل تطبق عليها أحكام المادة (28/د) من قانون العمل أم لا ؟

يرى جانب من الفقه أن هذا النص يطبق على المؤسسات التي ليس لها نظام داخلي إذا ما خالف العامل سلامة العمل وحسن سير العمل وذلك لاتحاد العلة (1)

وأرى أنه إذا لم يكن هناك نظام داخلي فلا مجال لتطبيقه الا إذا كانت هناك لائحة جزاءات تبين مقدار العقوبة لكل مخالفة ، سيما وأن المحكمة عند بسط رقابتها وفقا لهذه الحالة وعند عدم وجود نظام داخلي تتحقق فيما إذا كانت العقوبة التي تم توجيهها للعامل منصوص عليها في لائحة الجزاءات وهل أن المخالفة التي ارتكبتها العامل تستحق عقوبة الفصل أم لا ؟

(1) لمزيد من التفاصيل راجع علي ، عامر محمد ، مرجع سابق ، ص 209 و ابو شنب ، أحمد ، مرجع سابق ، ص 279

## (2) ان بسبق قرار الفصل إنذار العامل كتابة مرتين

وهذا يقتضي أنه وقبل ان يتم إنهاء خدمات العامل من قبل رب العمل يجب أن يوجه له إنذارين كتابيين للعامل بعدم تكرار المخالفة وإلا عرض نفسه لعقوبة الفصل .  
وبمفهوم المخالفة إذا لم يوجه إنذارين للعامل قبل قرار إنهاء خدماته فإن فصله والحالة هذه غير مبرر ويستحق التعويض عن الفصل التعسفي .

### الفرع الثاني :-

#### مدى رقابة المحكمة على الإنذارات التي توجه للعامل

عرفنا سابقا أن لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل إذا خالف النظام الداخلي بشرط أن يوجه له إنذارين كتابيين ولكن التساؤل الذي يثور هل أن مجرد توجيه إنذارين للعامل يؤدي إلى تبرير الفصل ؟

هنا يأتي دور المحكمة في بسط رقابتها بحيث أن المحكمة تدقق ابتداءً بالشخص الذي قام بتوجيه الإنذارات للعامل سيما وأنه قد يوجه إنذار للعامل من شخص لا يملك حق توجيه الإنذار .  
كذلك الأمر تدقق المحكمة بتاريخ الإنذار الموجه للعامل إذ أنه أحيانا قد يوجه للعامل إنذارين خلال أسبوع وقد تجد المحكمة من خلال سلطتها التقديرية أن ذلك دليلاً كافياً على توافر نية التعسف لدى صاحب العمل .

ومن الجوانب الأخرى التي تدقق فيها المحكمة مدى تناسب العقوبة الموجه للعامل مع المخالفة المرتكبة إذ أنه قد يوجه للعامل أحيانا إنذاراً خطياً للعامل في حين تكون العقوبة تنبيه كما هو وارد في لائحة الجزاءات التأديبية وإذا تبين للمحكمة أن العقوبة لا تتناسب مع المخالفة المرتكبة فإن ذلك دليلاً كافياً على توافر التعسف لدى صاحب العمل .

أيضاً يجب على المحكمة أن تتأكد من تبليغ العامل للإنذار الصادر بحقه إذ يجب على صاحب العمل أن يبلغ العامل مضمون الإنذار ويثبت للمحكمة هذا التبليغ ، سيما وأنه إذا لم يثبت للمحكمة أن العامل قد تبليغ الإنذار الصادر بحقه فلا مجال لتطبيق أحكام المادة (28/د) من قانون العمل .

إذن نستنتج مما سبق أن للمحكمة الحق في الرقابة على الإنذارات التي توجه للعامل ومدى قانونية هذه الإنذارات وأثرها في تقدير التعسف لدى صاحب العمل ، على الرغم من توافر شروط المادة (28/د) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996.

### الفرع الثالث :

#### موقف القضاء الأردني

فقد قضت محكمة التمييز الأردنية " بأن لجنة الموارد البشرية وبعد اطلاعها على التقارير المخبرية بحق الطاعن وجدت أن ما قام به يشكل خطورة على سلامة الركاب وسلامة الطائرات وقامت بالاجماع بالتنسيب بفصل قائد الطائرة (المدعي) من العمل استناداً لأحكام النظام الداخلي للشركة المدعى عليه ونظام ( ال . بي . بي ام ) واعلام سلطة الطيران المدني بما قام به المطعون ضدها من إجراء بوقف المدعي عن الطيران وحيث أن المادة (32/هـ)، والمادة (35/هـ) من النظام الداخلي للشركة المدعى عليها أجازت فصل العامل ، إذا ارتكب مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها أو إذا ارتكب ذنباً خطيراً أو خطأ فادحاً يضر بمصلحة الشركة . وحيث أن قيام المدعى عليها بفصل المدعي عن العمل جاء متفقاً وقانون العمل ونظام الشركة وحفاظاً على سلامة الركاب وأمن الطائرات فإنه لا يشكل فصلاً تعسفياً .

سيما وأن اجتهاد محكمة التمييز قد استقر إلى أن تقدير فيما إذا كان الفصل تعسفياً أم لا من الأمور الواقعية التي تستقل بتقديرها محكمة الموضوع " (1)

وهنا نلاحظ مدى رقابة المحكمة في تقدير التعسف ، ذلك أنه إذا أخذنا بالتفسير المطلق للمادة (28/د) فإن المدعي والحالة هذه وان خالف النظام الداخلي للجهة المدعى عليها إلا أن المادة (28/د) تتطلب إنذار العامل خطياً مرتين ، ونلاحظ أن الجهة المدعى عليها لم تقم بذلك .

وبالتالي وطالما أن شروط المادة (28/د) من قانون العمل لم تتوافر فإن قرار لجنة الموارد البشرية غير مبرر ويشكل فصلاً تعسفياً حسب رأيي .

ولكن في المقابل أخذت المحكمة بعين الاعتبار مخالفة العامل للنظام الداخلي وخطورة المخالفة المرتكبة من قبله وطبيعة عمل المدعي والمتمثلة (بقائد طائرة) ومدى الخطورة التي قد تلحق بالطائرة والركاب جراء المخالفة المرتكبة من قبل المدعي وعلى ضوء ذلك لم تبحث المحكمة بمسألة توجيه إنذارين للمدعي طالما أنها تحققت من خطورة المخالفة ومدى أثرها على الشركة المدعى عليها ومارست المحكمة سلطتها التقديرية في تقدير أن كان هناك تعسف أم لا على اعتبار أن مسألة التعسف مسألة واقع وليس قانون.

وقضت محكمة التمييز بأنه ( إذا كانت الطاعنة متعسفة في فصل المطعون ضده ولم تقدم دليلاً على ارتكاب المطعون ضده أي مخالفة من المخالفات الموجبة للفصل المنصوص عليها في المادة (28) من قانون العمل ، فإن عبء إثبات أن الفصل كان مبرراً أو كان وفقاً لأحكام المادة 28 المذكورة يقع على عاتق الطاعنة التي لم تقدم دليلاً مقنعاً يثبت ذلك وان الإنذارين المحفوظين في ملف المطعون ضده لا يعدو إلا أن يكونا إنذاراً واحداً وهو الذي يحمل التاريخ 2002/11/3

(1) تمييز حقوق رقم 2008/339، تاريخ 2008/10/14، منشورات عدالة

ويحمل توقيع المطعون ضده ويوضح المخالفة التي ارتكبها أما الإنذار الثاني والذي سمي بالإنذار الأول المؤرخ في 2002/8/25 ، فإنه لا يحمل أي توقيع للمطعون ضده كما لم يوضح نوع وماهية المخالفة المنسوبة إليه في الإنذار المذكور ووصف هذه المخالفة بمخالفتك لوائح الشركة وأنظمتها دون بيان ماهية هذه المخالفة حتى تتمكن المحكمة من مراقبة هذه المخالفة وصحتها مما يجعل الإنذار باطل ، وحيث أن المادة (28/د) تستوجب أن يوجه للعامل الذي خالف النظام الداخلي للمؤسسة إنذاراً كتابياً مرتين حتى يبرر فصله للعامل ، فإن استخلاص محكمة الاستئناف أن الطاعنة قد تعسفت في فصل المطعون ضده من عمله استخلاصاً سائغاً ومقبولاً وله أصله الثابت في أوراق الدعوى " (1) .

وهنا يظهر وبشكل جلي مدى رقابة محكمة الموضوع على المخالفة المرتكبة من قبل العامل ومدى قانونية الإنذارات الموجهة للعامل ، حيث نلاحظ أن محكمة الموضوع لم تأخذ ابتداءً بالإنذار الأول وذلك لأن المدعي لم يوقع على هذا الإنذار ، كما لم يتم توضيح ماهية المخالفة التي ارتكبها العامل حتى يتم توجيه عقوبة الإنذار وحتى تبسط المحكمة رقابتها على قانونية هذا الإنذار ، كذلك الأمر فقد اعتبرت المحكمة ان عجز الجهة المدعى عليها عن إثبات واقعة المخالفة المرتكبة وعدم بيان ماهية المخالفة حتى يتم اعتبار الإنذار الموجه في 2002/8/25 إنذاراً صحيحاً ومنتجاً لأثاره ، وحيث أن للمحكمة كما رأينا سابقاً سلطة تقديرية في مراقبة مدى صحة الإنذار ، فقد اعتبرت المحكمة أن الإنذار الأول باطل ، وبالتالي لا يعد إنذاراً ، ولم يبق بالنتيجة سوى الإنذار الثاني والذي يعتبر إنذاراً واحداً لا يبرر إنهاء خدمات المدعي ، وبالتالي فقد اعتبرت المحكمة أن إنهاء خدمات العامل والحالة هذه يشكل فصلاً تعسفياً ويستحق عنه التعويض عن الفصل التعسفي .

(1) تمييز حقوق رقم 2006/1929 - تاريخ 2006/11/21 - منشورات عدالة

وقضت أيضاً بأن الثابت في الدعوى أن المدعى عليها كانت قد وجهت للمدعي إنذاراً أول بتاريخ 99/11/15 لتخلفه عن الدوام بعد انتهاء إجازته وأنذار ثانياً بتاريخ 2000/8/16 لعدم التزامه بمواعيد الدوام الرسمي وقد شهدت شاهدة المدعي والتي كانت تعمل نائبة للمدير العام للشركة المدعى عليها على صحة هذين الإنذارين وعلى صحة توقيعها عليهما فإن قيام المدعى عليها بفصل المدعي من عمله بتاريخ 2000/8/29 بعد تغييره عن العمل دون إجازة قانونية له ما يبرره ويستند لأحكام المادة (د/28) من قانون العمل ، وحيث توصلت محكمة الاستئناف إلى خلاف ذلك فإن قرارها المطعون فيه يكون مشوباً بعيب الفساد في الاستدلال والخطأ في تفسير وتأويل أحكام المادة (د/28) من قانون العمل (1)

إذن نستنتج من هذا الحكم أن محكمة التمييز راقبت تطبيق القانون وتفسيره في الحكم الصادر عن محكمة الاستئناف وتوصلت بالنتيجة إلى أن شروط المادة (د/28) متوافرة من حيث المخالفات ، الإنذارين الكتابيين ، إضافة لشهادة نائبة المدير العام على صحة هذه الإنذارات وطالما أن المدعى عليها والحالة هذه طبقت أحكام المادة (د/28) وحيث أن الإنذارات الموجهة موافقة لأحكام القانون ولا يشوبها أي عيوب وطالما أن لمحكمة التمييز الصلاحية التقديرية في الرقابة على تطبيق القانون تطبيقاً سليماً فقد قررت نقض القرار كون محكمة الاستئناف توصلت لنتيجة مخالفة للنتيجة التي توصلت إليها محكمة التمييز وعلى ضوء ذلك توصلت إلى أن القرار مشوب بعيب الفساد في الاستدلال ، وما يهمنا في هذا الجانب أن المحكمة مارست سلطتها في الرقابة على صحة إنهاء خدمات العامل من حيث موافقته أو عدم موافقته للقانون .

(1) تمييز حقوق رقم 2006/665 تاريخ 2006/8/31 - منشورات عدالة

اذن نستنتج من الأحكام السابقة أن للمحكمة سلطة تقديرية في الرقابة على مدى توافر شروط المادة (28/د) من قانون العمل من خلال ممارستها لصلاحياتها بوزن البينة وتقديرها والافتناع بها.

## الفرع الرابع :

### موقف التشريع والقضاء المصري

فقد نصت المادة (69) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 بأنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأً جسيماً ويعتبر من قبيل الأخطاء الجسيمة ... (3) إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل والمنشأة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر ، رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك " .

وباستقراء نص المادة (3/69) من قانون العمل المصري نجد بأنها اعتبرت الخطأ الجسيم المشار إليه في مطلع المادة بتكرار عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل والمنشأة .  
إلا أن هذه المادة وضعت شروطاً أهمها : (1)

(1) وجود تعليمات خاصة بالسلامة لموقع العمل كمنع التدخين في الأماكن التي يجب اشعال نار فيها بسبب طبيعة المواد مثلاً .

(2) أن تكون هذه التعليمات معلنة في مكان ظاهر .

(3) أن تكون التعليمات مكتوبة ، ويجب ابلاغها للعامل باللغة التي يفهمها إذا كان أمياً .

(4) التنبيه على العامل كتابة .

---

(1) لمزيد من التفاصيل راجع رشدي ، محمد السعيد ، مرجع سابق ، ص 72 وما بعدها ، كامل ، رمضان جمال ، مرجع سابق ، ص 224 .



إذن نستنتج أن المشرع المصري اشترط تكرار المخالفة وأن يتم التنبيه على العامل كتابة بمراعاة التعليمات بمعنى أن يكون سبق له عدم مراعاتها . وهذا بخلاف المشرع الأردني الذي اشترط إنذاره كتابة مرتين عند مخالفته للنظام الداخلي .

كذلك الأمر يتفق المشرع الأردني والمصري من حيث أن تكون التعليمات واضحة ومعلنة في مكان ظاهر وأن يكون هناك تناسب بين العقوبة والمخالفة المرتكبة من قبل العامل ولمحكمة الموضوع سلطة تقديرية في تقدير هذا التناسب .

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض المصرية بأن (( لمحكمة الموضوع في حدود سلطتها التقديرية ان تنتهي في قضائها إلى عدم تناسب جزاء الفصل الموقع على العامل مع ما بدر عنه من إهمال مما يجعل فصله مشوباً بالتعسف .

كما قضت أيضاً بأن ما نسب إلى المطعون ضده وأن انطوى على إهمال يدخل في نطاق

المخالفة الإدارية ألا أنها لا تصل في جسامتها إلى درجة توقيع عقوبة الفصل من الخدمة )) (1)

### المطلب السادس :

#### حالة غياب العامل دون سبب مشروع عن مكان العمل

فقد نصت المادة (28/هـ) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 أنه لصاحب العمل فصل

العامل دون إشعار وذلك في الحالات التالية :-

(1) طعن 554 لسنة 50 ق جلسة 1976/5/2 ، عصمت الهواري ، ج2 ، ص 98 ومشار إليه لدى ، زهران ، همام محمد محمود ، مرجع سابق ، ص 476

هـ) إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة "

وباستعراض هذه المادة نجد أن المشرع الأردني اجاز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إشعار في الحالة التي يتغيب فيها عن مكان عمله دون سبب مشروع وقد حدد المشرع مدد الغياب سواء كانت متصلة أو متقطعة ووضع أيضا ضوابط وشروط لتطبيق أحكام هذه المادة وذلك حتى لا يفسح المجال أمام رب العمل في المغالاة باستعمال هذا الحق عند غياب العامل لأي سبب كان .

وسوف نتعرض لشروط تطبيق هذه المادة ومدى رقابة المحكمة على مشروعية الغياب من

خلال موقف القضاء الأردني وموقف القضاء والتشريع المصري .

#### **الفرع الأول : شروط تطبيق أحكام المادة (28/هـ) من قانون العمل**

أوضحت المادة 28/هـ من قانون العمل الحالة التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل عند الغياب إلا أن الفقرة (هـ) من المادة (28) تتطلب توافر عدة شروط مجتمعة حتى يتم تطبيق أحكام هذه المادة وهذه الشروط هي (1) .

---

(1) لمزيد من التفاصيل راجع علي ، عامر محمد ، مرجع سابق ، ص 211 وما بعدها ، وابو شنب ، أحمد ، مرجع سابق ، ص 281 وما بعدها ، المصاروة ، هيثم حامد ، مرجع سابق ، ص 178 وما بعدها.

### أولاً :- أن يكون غياب العامل غير مشروع

إذن حتى يستطيع صاحب العمل أن يستند في إنهاء خدمات العامل للغياب يجب ابتداءً أن يكون سبب غياب العامل غير مشروع وبمفهوم المخالفة إذا كان سبب غياب العامل مشروعاً ، فلا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل .

وهنا نلاحظ أن المشرع الأردني لم يعرف الغياب ، إذ أنه أحياناً قد لا يأذن صاحب العمل للعامل بالغياب ومع ذلك يكون غيابه مشروع كما لو كان سبب عدم حضور العامل قوة قاهرة ، أو حالة ضرورة ، أو مرض شديد أصاب العامل . ومع ذلك فإن محكمة الموضوع بما لها من صلاحيات هي التي تقوم بتقدير أن كان غياب العامل مشروعاً أم لا .

كذلك الأمر فإن صاحب العمل يجب عليه أن يعيد العامل بعد الغياب المشروع إلى مكان عمله وبدون تباطؤ ، ذلك أن مماثلة صاحب العمل في إعادة العامل لعمله ، يعد والحالة هذه فصلاً للعامل (1) .

### ثانياً :- تجاوز مدة غياب العامل .

وهنا يفرق النص بين غياب العامل المتتالي وغياب العامل المتقطع بحيث أنه في حالة الغياب المتتالي اشترط النص أن تكون مدة الغياب أكثر من عشرة أيام متوالية. وفي حالة الغياب المتقطع اشترط النص أن تكون مدة الغياب عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة .

(1) هاشم ، هشام رفعت ، مرجع سابق ، ص 299.

وبالتالي فإن ما يلاحظ على هذا الشرط أن الغياب يجب إن يكون أكثر من عشرة أيام مستمرة أي انه اذا كان الغياب عشرة ايام فلا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل وكذلك الأمر إذا كان الغياب المتقطع عشرين يوماً فلا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل وبالتالي فان حق صاحب العمل ينشأ بعد تجاوز مدة الغياب غير المشروع ويجب إن نلاحظ إن الغياب غير المشروع يكون خلال مدة السنة الفعلية لخدمة العامل.

### ثالثاً :- أن يسبق الفصل إنذار كتابي .

إذا توفر الشرطين السابقين فإنه يجب أن يسبق الفصل توجيه إنذار كتابي من قبل صاحب العمل للعامل وذلك لتنبهه العامل إلى خطورة الغياب والنتائج التي تترتب على هذا الغياب وأن يتضمن فحوى الإنذار ان استمراره بالغياب سيعرضه لإنهاء خدماته .

ويجب أن يرسل الإنذار إلى عنوان العامل بواسطة البريد المسجل وأن ينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية لمرة واحدة ، علماً ان المشرع الأردني لم يحدد مدة معينة لتوجيه الإنذار بعد انقطاع العامل ولم يحدد مدة معينة يتوجب فيها على العامل الالتحاق بعمله.

وبرأيي الشخصي يجب توجيه الإنذار في اليوم التالي لإنهاء المدة الممنوحة في المادة (28/هـ) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 وأن تحدد المدة لالتحاق العامل بخمسة أيام وهي برأيي كافية لمراجعة العامل أو إبداء عذر مشروع لغيابه حتى لا يلحق بصاحب العمل ضرراً جراء غياب العامل وحتى يتم بسط الرقابة على غياب العامل سواء كان مشروعاً أو غير مشروع.

## الفرع الثاني :

### موقف القضاء الأردني

إن تطبيق المادة (28/هـ) من قانون العمل ، يتطلب من محكمة الموضوع أن تراقب مدى انطباق شروط المادة (28/هـ) على الواقعة الثابتة لديها وعلى ضوء ذلك تبسط رقابتها وتمارس سلطتها التقديرية .

وتطبيقاً لذلك فقد قضت محكمة التمييز بأنه يستفاد من المادة (28/هـ) من قانون العمل أنه يتوجب على رب العمل إنذار العامل كتابياً بواسطة البريد المسجل بالإضافة لنشره في إحدى الصحف المحلية وحيث أن المدعى عليها لم تقم بإنذار المدعي كتابياً فإن إنهاء عمله يغدو غير موافق للفقرة (هـ) من المادة (28) من قانون العمل الأمر الذي يكون معه إنهاء عمله غير برر ويستحق معه بدل الفصل التعسفي وبدل الإشعار . (1) .

وهنا نلاحظ أن المحكمة عند بسط رقابتها تتأكد من مراعاة صاحب العمل لأحكام المادة (28/هـ) من قانون العمل حيث أن المادة المذكورة تتطلب إلى جانب الغياب عن العمل أن يوجه رب العمل إنذاراً كتابياً للعامل بواسطة البريد المسجل وينشر في إحدى الصحف المحلية. وعند تطبيق القانون على الواقعة الثابتة لديها وجدت ان صاحب العمل لم يراعي الفقرة (هـ) من المادة (28) من قانون العمل ، ذلك أنه قد يكون هناك غياب من قبل العامل عن العمل ، وقد

---

(1) تمييز حقوق رقم 2010/3943 تاريخ 2010/10/18 - منشورات مركز عدالة

تتجاوز مدة الغياب المحددة ، إلا أنه لم يوجه إنذار كتابي للعامل ، وبالتالي فإن المحكمة والحالة هذه تجد أن إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل غير مبرر ، وبالتالي عندما مارس صاحب العمل صلاحياته المنصوص عليها في المادة (28) من قانون العمل فقد تعسف في استعمال حقه .

وقضت محكمة التمييز أيضا (( إذا ترك المدعي العمل من تلقاء نفسه عندما رفض صاحب العمل منحه إجازة ، فإن تغيب العامل دون إذن من رب العمل يكون موجبا للفصل دون إشعار وفقاً لأحكام المادة (28/هـ) من قانون العمل ، إلا أن تغيب المدعي دون عذر كان لمدة أربعة أو خمسة أيام ولم تستكمل عشرة أيام ولم يوجه له إنذار بالعودة للعمل على مقتضى المادة (28/هـ) المشار إليها وبالتالي فإن فصله قد وقع خلافاً للقانون وحيث أن أي فصل مخالف للقانون هو فصل تعسفي ، فإن ما توصلت إليه محكمة الاستئناف بتأييد واقعة الفصل التعسفي والحكم للمدعي بالتعويض عنها واقع في محله مما يوجب رد الطعن من هذه الجهة ، أما قول الممينة أن المدعي عمل لدى جهة أخرى فلم تقتنع محكمة الاستئناف كمحكمة موضوع بهذه الواقعة وأشارت أنها سماعية حيث لم يشر أي من ، الشهود أنه رأى المدعي يعمل لدى شركة أخرى . (1) .

وهنا نلاحظ أن المحكمة قد مارست سلطتها التقديرية في الرقابة على واقعة إنهاء خدمات العامل ومارست رقابتها أيضا على مشروعية الغياب ، ذلك أن الغياب بدون عذر اعتبرته المحكمة وفقا لهذه الواقعة غياباً غير مشروع ويوجب الفصل ، إلا أن غياب العامل لم يصل على عشرة أيام متتالية حسب أحكام الفقرة (هـ) من المادة (28) من قانون العمل ولم يتم إنذاره كتابياً بالعودة للعمل من قبل صاحب العمل .

---

(1) تمييز حقوق رقم 2008/2396 - تاريخ 2009/4/9 - منشورات مركز عدالة

كذلك الأمر مارست المحكمة سلطتها التقديرية في تقدير شهادة شهود المدعى عليها ، حيث لم تقنع محكمة الاستئناف بهذه البينة الشخصية وتوصلت إلى أن شهادتهم شهادة سماعية ولم تستطع الجهة المدعى عليها أن تثبت الدفع المثار من قبلها والمتعلق بعمل المدعى لدى جهة أخرى .

وعلى ضوء معالجة المحكمة لهذه الدفوع توصلت إلى أن إنهاء خدمات العامل غير مبرر سيما وأن الاجتهاد القضائي قد استقر على ترك أمر تقدير الفصل التعسفي لمحاكم الموضوع بصريح نص المادة (25) من قانون العمل ذلك أن التعسف من عدمه من مسائل الواقع وتسنقل بتقديره محكمة الموضوع وهي ليست مسألة قانونية (1) .

وقضت محكمة التمييز أيضا بأنه إذا لم تصدر التقارير المعطاة للعامل عن طبيب معتمد من المدعى عليها فإن غيابه سندا لهذه التقارير تجيز للمدعى عليها فصل العامل المتغيب إذا توافرت الشروط المنصوص عليها في المادة (28/هـ) من قانون العمل (2) .

وهنا نلاحظ أيضاً أن محكمة الموضوع قد بسطت رقابتها على صحة التقارير الطبية المعطاة للعامل نتيجة غيابه عن مكان عمله . بحيث أن هذه التقارير إذا لم تصدر عن جهة معتمدة من قبل صاحب العمل فإنه يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل نتيجة لهذا الغياب ، ولكن يجب أن نلاحظ أن هذه الإجازة لصاحب العمل مرهونة بتوافر شروط تطبيق المادة (28/هـ) والمتعلقة بتوجيه الإنذار الكتابي للعامل بضرورة العودة للعمل بالبريد المسجل والنشر في صحيفة يومية بحيث أنه إذا تراعى هذه الشروط فإن إنهاء خدمات العامل غير مبررة ويستحق التعويض عن الفصل التعسفي .

(1) راجع تمييز حقوق رقم 2008/1968 ، تاريخ 2009/4/8 وتمييز حقوق رقم 2006/1662 ، منشورات مركز عدالة.

(2) تمييز حقوق رقم 2002/2690 - تاريخ 2002/12/22 ، منشورات عدالة

إذن نستنتج أن للمحكمة سلطة تقديرية في الرقابة على إنهاء خدمات العامل وفقاً للمادة (28/هـ) من قانون العمل ، بحيث أن محكمة الموضوع تمارس صلاحياتها من حيث مدى توافر شروط المادة 28/هـ ، مدى مشروعية الغياب أو عدم مشروعيته . مدى صحة التقارير الطبية التي يقدمها العامل عند الغياب وعلى ضوء ذلك تصدر قرارها بالنسبة لتوافر التعسف من عدمه .

### الفرع الثالث :-

#### موقف التشريع والقضاء المصري .

فقد نصت المادة 4/69 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 أنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر خطأً جسيماً الحالات التالية (4... .) إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة ، أو أكثر من عشرة أيام متتالية ، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصى عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيبه عشرة أيام في الحالة الأولى وبعد غيبه خمسة أيام في الحالة الثانية " .

إذن تستنتج من نص المادة (4/69) من قانون العمل المصري أنه اعتبر غياب العامل بدون مبرر مشروع من الأخطاء الجسيمة التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل ولكن يتفق المشرع المصري مع المشرع الأردني من حيث مدة الغياب المتصل والمتقطع ومن حيث أنه على صاحب العمل أن يوجه إنذار كتابي للعامل قبل فصله من العمل ، ولكن المشرع المصري أوضح أنه في حالة الغياب المتقطع أكثر من عشرين يوماً في السنة فإن الإنذار يوجه بعد مرور عشرة أيام من غيبه وإذا كان غياب العامل بشكل متصل أكثر من عشرة أيام يوجه الإنذار بعد مرور خمسة أيام من غيبه وحسناً فعل المشرع المصري عندما حدد مدة يوجه فيها الإنذار للعامل عند غيبه عن مكان عمله بدون مبرر مشروع.



وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض المصرية بأنه جرى قضاء هذه المحكمة على أنه يشترط لفصل العامل للغياب عن العمل أن يكون هذا الغياب بسبب غير مشروع . ولما كان المرض يعد بمثابة قوة قاهرة تحول بين العامل وأداء العمل فإن غياب العامل للمرض يكون بسبب مشروع ولا يجوز فصله استناداً لحكم المادة (4/69) من قانون العمل المصري ، وأن قيام الطاعنة رغم ذلك بفصل المطعون ضده فإن ذلك يعد فصلاً تعسفياً ولا مبرر له . وأن ما تضرعت به الطاعنة من أن المطعون ضده قد خالف الإجراءات والقواعد التي حددها القانون ولائحة تنظيم العمل بالشركة في شأن المرض . والحصول على إجازة مرضية ، إذ أنها من قبيل الإجراءات التنظيمية التي لا تنهض دليلاً على تمارض العامل أو أن غيابه كان بسبب غير مشروع . (1)

إذن من خلال دراستنا لموقف القضاء الأردني والمصري نجد أن لمحكمة الموضوع سلطة تقديرية في الرقابة على حق صاحب العمل في إنهاء خدمات العامل لغيابه عن العمل وأن قاضي الموضوع هو الذي يراقب ويتأكد من أن انقطاع العامل عن عمله يستند الى مبرر مشروع أم لا .

وأخيراً يثور تساؤل حول ما إذا صدرت بحق العامل عقوبة كالغرامة مثلاً لغيابه عن العمل فهل تحتسب هذه الأيام التي عوقب عنها بالغرامة ضمن مدة الغياب التي تتخذ أساساً لفصله.

---

(1) الطعن رقم 3940 س 61 ق جلسة 1992/5/18 ، ومشار إليه لدى كامل ، رمضان جمال ، مرجع سابق ، ص 231 .

حقيقة لم يعالج المشرع الأردني أو المصري بصريح العبارة هذه المسألة، ويرى جانب من الفقه أن سبق توقيع غرامة على العامل عن بعض أيام الغياب دون سبب مشروع لا تمنع من احتساب هذه الأيام في مدة الغياب التي تبرر الفصل بحجة أن الاستمرار في الغياب يتضمن الإخلال بالتزام جوهرى . (1)

إلا أنني أرى أنه في الحالة التي يتم فيها أيقاع عقوبة الغرامة على العامل نتيجة غيابه عن العمل ، لا تحسب هذه المدة لغايات تبرير الفصل نتيجة الغياب ، سيما وأنه لا يجوز أن يوجه للعامل عقوبتين عن ذات الفعل وهذا فيه مخالفة لمبدأ وحدة العقوبة عن ذات المخالفة .

### المطلب السابع :

#### حالة إفشاء العامل للأسرار الخاصة بالعمل

نصت المادة (28/و) من قانون العمل على أنه لصاحب العمل فصل العامل بدون إشعار وذلك في الحالات التالية .... و) إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل. باستقراء نص المادة (28/و) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 نجد أنها أجازت لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل ، إذا ما قام العامل بإفشاء الأسرار الخاصة بالعمل ، أي التي تتعلق بالعمل .

وسوف نتعرض لماهية الأسرار الخاصة التي يجب على العامل عدم إفشائها ومدى رقابة المحكمة على إفشاء هذه الأسرار وما الذي يعتبر سراً يجيز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل من خلال موقف القضاء الأردني وموقف المشرع والقضاء المصري .

(1) كيرة ، حسن ، مرجع سابق ، ص 203 ، وزكي ، محمود جمال ، مرجع سابق ، ص 508 ، رشدي ، محمد

سعيد ، مرجع سابق ، ص 80

## الفرع الأول :

ماهية الأسرار التي يجب على العامل عدم إفشائها .

فقد أوضحت المادة (19/ب) من قانون العمل انه على العامل المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف .

إذن نستنتج من هذه المادة أن المشرع الأردني رتب التزام على العامل وهو أن يحافظ على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية .

وبمفهوم المخالفة فإن العامل إذا خالف هذا الالتزام وقام بإفشاء أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية فإنه والحالة هذه يكون قد خالف القانون وحيث أن النصوص القانونية عند تفسيرها يجب أن تقرأ مع بعضها البعض فإن نص المادة (19/ب) من قانون العمل يجب أن يقرأ مع نص المادة (28/و) ولغايات تطبيق أحكام المادة 28/و من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996. ومن هنا نجد أن المشرع قد أطلق عبارة إفشاء الأسرار الخاصة بالعمل وبالتالي فهي تشمل أسرار المنشأة الصناعية والتجارية والمدنية .

وعرفها جانب من الفقه بأنها كل ما يتعلق بطريق الإنتاج أو بمعاملات المحل ومدى نشاطه.

وقد تكون المحافظة على أسرار المهنة من الالتزامات الجوهرية إذ أن الفقه الفرنسي الحديث يعتبر إفشاء الأسرار من قبل الخطأ الجسيم ويعاقب عليه العامل جزائياً لأنه قد يؤدي إلى إفلاس المنشأة . (1).

(1) لمزيد من التفاصيل راجع حسن ، على عوض ، (1996) ، قانون العمل ، الإسكندرية ، ص 461 وما بعدها ، علي ، عامر محمد ، مرجع سابق ، ص 213.

كذلك الأمر فإن العامل يجب أن يكون أميناً على الأسرار التي يطلع عليها بسبب عمله ، ذلك أن إفشاء الأسرار الخاصة بالعمل أيضاً ترتب مسؤولية مدنية تجاه صاحب العمل .

ومن هنا فإن الأسرار الخاصة بالعمل لا تقتصر على الأسرار التجارية والمدنية والصناعية بل تمتد إلى الأسرار المالية والتي يجب على العامل المحافظة عليها .

إلا أنه يجب أن نلاحظ أنه إذا تعلق السر بغش صاحب العمل أو الغش في الانتاج فإنني أؤيد الاتجاه الذي يرى بأنه لا يعتبر إفشاءاً لأسرار العمل ، كذلك الأمر فإن التزام العامل بهذه الأسرار حتى تداع بين الناس فإذا أذيعت هذه الأسرار بين الناس فلا مجال لمسائلة العامل<sup>(1)</sup> وأخيراً فإن الأسرار المقصودة هي الأسرار المتعلقة بالعمل وليست الأسرار المتعلقة بصاحب العمل .

### الفرع الثاني :

#### موقف القضاء الأردني

أن رقابة المحكمة على الحالة المتمثلة بإفشاء العامل للأسرار الخاصة بالعمل تتمثل بالوقوف ابتداءً على المعلومات التي أدلى بها العامل وبيان فيما إذا كانت تشكل أسرار خاصة بالعمل وهل أنها تشكل معلومات عامة ومتداولة بين الناس ، ذلك أنه إذا كانت المعلومات التي أدلى بها العامل لا تتعلق بأسرار خاصة للعمل ومنتشرة بين الناس فلا مجال لتطبيق أحكام المادة (28/و) من قانون العمل .

(1) لمزيد من التفاصيل راجع هاشم ، هشام رفعت ، مرجع سابق ، ص 125 وما بعدها

كما أن رقابة المحكمة تنصرف إلى الضرر الذي لحق بصاحب العمل جراء إفشاء الأسرار الخاصة بالعمل ، فإن لم يلحق بصاحب العمل أية أضرار نتيجة إفشاء العامل لأسرار العمل وتم إنهاء خدماته وفقاً لهذه الحالة فإن فصله بتقديري لا يعد مبرراً سيما وأن اجتهاد محكمة التمييز قد استقر في العديد من قراراتها على أن فصل العامل من العمل لا يتحقق إلا في حالة إخلاله بشروط العقد أو مخالفة أحكام قانون العمل . (1) .

وأن أهم ما نستخلصه من هذا الاجتهاد أن إنهاء خدمات العامل إذا لم ينطوي على مخالفة لأحكام قانون العمل فلا مجال لتبرير الفصل ، أي إذا لم يخالف العامل ما جاء في المادة (28/و) من قانون العمل فلا مجال للقول بأنه قام بإفشاء أسرار العمل حتى يتم تبرير فصله .

وبالرغم من قلة الاجتهادات القضائية لمحكمة التمييز حول الفقرة (و) من المادة (28) من قانون العمل فقد قضت محكمة التمييز بأنه " إذا التزم المدعى عليه بموجب ملحق عقد العمل مدار البحث بأنه حال إنتهاء عمله بالاستقالة أو لأي سبب آخر ولمدة سنة من تاريخ أنتهاء عمله بالامتناع عن مناقشة عمل الشركة أو العمل أو المشاركة أو التعاون لدى شخص أو مؤسسة أو شركة أو جهة تنافس الشركة المدعية ، وفي حال الإخلال بما تقدم يلتزم بدفع تعويض للشركة بما يعادل أجر اثني عشر شهراً على أساس آخر أجر تقاضاه ، فإن المحكمة تجد أن هذا الشرط مخالفاً لأحكام المادة (4) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 والتي رتبته البطالان على كل شرط في عقد أو اتفاق يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي تمنحها أياه هذا القانون ، بالإضافة لمخالفته المادة (23) من الدستور والتي كفلت العمل لجميع المواطنين ، ونصوص الدستور تسمو على كل التشريعات ، وعليه فإن هذا الشرط باطل " (2) .

(1) تمييز حقوق رقم 2001/2357، تاريخ 2001/9/13، منشورات عدالة.

(2) تمييز حقوق رقم 2006/1311، تاريخ 2007/1/18 ، منشورات عدالة .

أن أهم ما نلاحظه على هذا الحكم ، أن ملحق عقد العمل تضمن شرط يوجب على العامل بأنه حتى لو تم إنهاء خدماته فإنه يتمتع عليه مناقشة عمل الشركة أو العمل أو المشاركة أو التعاون لدى شخص آخر ، وهذا الشرط كما نلاحظ لم يتعرض إلى الأسرار المتعلقة بالعمل بل أنه جاء عاماً وشاملاً ومقيداً لحرية العامل ، بل أنه يتمتع عليه العمل لدى شخص آخر لمدة سنة ، وبالتالي إذا ما قام هذا العامل بالحديث حول العمل وبشكل عام فإنه يعرض نفسه للمساءلة أو لإنهاء خدماته بحجة مخالفة أحكام المادة (28/و) من قانون العمل وهذا غير متوافر إذ لا يجوز أن يتذرع صاحب العمل بالأسرار المتعلقة بالعمل لكي يمنع على العامل حتى العمل لدى شخص آخر بعد إنهاء عقد العمل أو الحديث العام عن العمل والذي لا يرقى إلى مستوى أسرار العمل ، وعليه فإن صاحب العمل قد خالف حكماً هاماً في قانون العمل تطرقت إليه المادة الرابعة من قانون العمل ببطان مثل هذا الشرط ابتداءً ، وبالتالي فإن إنهاء خدمات العامل بحجة مخالفته شروط عقد العمل أو إفشاء أسرار العمل وفقاً لهذه الواقعة يشكل فصلاً تعسفياً .

### الفرع الثالث :

#### موقف التشريع والقضاء المصري .

أوضحت المادة (5/69) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 أنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الأخطاء الجسيمة ... (5) إذا ثبت أن العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها وادت الى أحداث أضرار جسيمة بالمنشأة .  
وهنا نلاحظ أن المشرع المصري اعتبر إفشاء أسرار المنشأة من قبل العامل من الأخطاء الجسيمة التي تبرر إنهاء خدمات العامل إلا أن المشرع المصري وفقاً للنص المذكور يتطلب ابتداءً إثبات

أن العامل قام بإفشاء أسرار المنشأة التي يعمل بها كذلك الأمر يتطلب المشرع المصري أن يؤدي إفشاء الأسرار إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة ، وعليه إذا لم يؤدي إفشاء الأسرار لأضرار جسيمة لصاحب العمل فلا مجال لتطبيق أحكام المادة (5/69) من قانون العمل المصري وأن أي إنهاء للعامل يعد فصلاً تعسفياً .

ومن هنا فإن التزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل من الالتزامات الجوهرية التي يلتزم بها العامل وقد أشار لها المشرع المصري في المادة (56) من قانون العمل رقم (12) لسنة 2003.

حيث نصت المادة (56/ط) من قانون العمل المصري بأنه يجب على العامل أن يحافظ على أسرار العمل فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة عن صاحب العمل " (1) .

وقد قضي بأن الأسرار التي يدور الحديث عنها هي الأسرار المشروعة التي يحميها القانون وأن توجد مصلحة في كتمانها ، أما إذا كانت أسرار تمس أمن الدولة واقتصادها أو كانت من النوع الذي يعتبر السكوت عنها عملاً جرمياً في حد ذاته فإن الإفشاء لا يعتبر مخالفة قانونية. (2)

(1) لمزيد من التفاصيل راجع زهران ، همام محمد ، مرجع سابق ، ص 373 وما بعدها .

(2) حكم صادر عن محكمة القاهرة الابتدائية ، 1960 ، موسوعة الهوارى ومشار إليه لدى رشدي ، محمد السعيد ، مرجع سابق ، ص 87.

## المطلب الثامن :

### حالة إدانة العامل بحكم قضائي

فقد نصت المادة (28/ز) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 أنه لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في الحالات التالية ... ز) إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة".

وباستقراء نص المادة (28/ز) نجد أنها أعطت الحق لصاحب العمل بإنهاء خدمات العامل بدون إشعار في الحالة التي يتم فيها إدانة العامل بحكم قطعي سواء كان ناشئاً عن جناية أو جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة ، وسوف نتعرض لشروط تطبيق أحكام المادة (28/ز) من قانون العمل ومدى رقابة المحكمة على الحكم الجزائي الصادر بحق العامل من خلال موقف القضاء الأردني وموقف التشريع والقضاء والمصري .

## الفرع الأول :

### شروط تطبيق أحكام المادة (28/ز) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996.

يشترط لتطبيق أحكام المادة (28/ز) من قانون العمل بمواجهة العامل توافر شرطين

هما:-

(1) أن يكون الحكم الصادر بحق العامل حكماً قطعياً أي غير قابل للطعن فيه بطرق الطعن

العادية. وهنا يستوي أن تكون العقوبة الصادرة بحق العامل عقوبة مقيدة للحرية أو عقوبة الغرامة



ومن هنا لا يجوز فصل العامل إذا كان الحكم قابلاً للطعن كما لا يكفي مجرد توجيه الاتهام للعامل أو تحريك الدعوى الجزائية ضده لمعاقبته بإنهاء خدماته .

## (2) أن يكون الحكم صادراً في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأخلاق العامة .

ومن هنا إذا كانت الجريمة المحكوم بها العامل لا تعد جنائية فلا يجوز إنهاء خدمات العامل . كذلك الأمر لا يجوز إنهاء خدمات العامل إذا كانت الجريمة جنحة ولكنها ليست مخلة بالشرف والأخلاق العامة ، وعليه فلا يجوز إنهاء خدمات العامل نتيجة ارتكابه مخالفة أو لارتكابه جنحة الإيذاء مثلاً .

كذلك الأمر فإن إدانة العامل بحكم قضائي يجب أن يكون خلال مدة العمل لدى صاحب العمل حتى لو كان ارتكاب الجريمة سابقاً لتاريخ التحاقه بالعمل . (1) .

## الفرع الثاني :

### موقف القضاء الأردني

أن دور المحكمة في الرقابة على حالة إنهاء خدمات العامل المحكوم بجنائية أو جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة ينصرف إلى التدقيق في الحكم الصادر بحق العامل من حيث هل هو حكم قطعي أم حكم ابتدائي وكذلك الأمر فإن محكمة الموضوع لها دور في الرقابة على الحكم الصادر في الجنحة وتقدير فيما إذا كان هذا الحكم مغل بالشرف أو الأخلاق العامة .

(1) لمزيد من التفاصيل ، راجع زكي ، محمود جمال الدين ، مرجع سابق ، ص 267

بحيث أنه إذا كان الحكم صادر في جنحة إلا أن هذه الجنحة ليست مخرلة بالشرف والأخلاق العامة وفق تقدير المحكمة وتم إنهاء خدمات العامل على ضوء ذلك فإن إنهاء خدماته والحالة هذه لا يعد مبرراً ويشكل فصلاً تعسفياً

وقد قضت محكمة التمييز بأنه إذا قامت الجهة المدعى عليها بفصل المدعى من عمله دون مبرر أو مسوغ قانوني وعللت قرارها بفصل المدعى أنه قام بتزوير فاتورة صادرة عن محلات دهانات وقام بتهديد مدير عام الشركة دون أن يقوم بإثبات حججه بذلك بحكم قضائي قطعي بإدانة المدعى بما نسب إليه وفقاً لأحكام المادة (28/ز) من قانون العمل فإن فصله من العمل والحالة هذه يعتبر فصلاً تعسفياً يستحق بموجبه التعويض عن الفصل التعسفي . (1) .

أن أهم ما يلاحظ على هذا القرار أن محكمة الموضوع وبما لها من صلاحيات في بسط رقابتها على واقعة إنهاء خدمات العامل تبين لها أن صاحب العمل استند في فصل العامل لأحكام المادة (28/ز) من قانون العمل مدعياً أن العامل قام بتزوير فاتورة وهدد مدير عام الشركة إلا أن هذا الادعاء لوحده لا يكفي ذلك ان الادعاء بالتزوير يجب إثباته سيما وأنه يشكل جريمة يعاقب عليها القانون وهذه الواقعة لم تثبت بحكم قطعي أي لم يتم إدانة العامل بجرم التزوير بحكم قطعي وطالما أن أهم شروط المادة (28/ز) من قانون العمل لم تتوافر بحق العامل ، وحيث استندت الجهة المدعى عليها (صاحب العمل ) على واقعة جرمية لم يتم إثباتها بحكم جزائي صادر عن محكمة مختصة وقطعي وتم على ضوءها إنهاء خدمات العامل فإن محكمة الموضوع تجد بالنتيجة أن هذا الأنهاء غير مبرر وأن صاحب العمل قد تعسف بحق العامل عند إنهاء خدماته .

---

(1) تمييز حقوق رقم 2006/987 ، تاريخ 2006/11/5 ، منشورات مركز عدالة

وقضت محكمة التمييز أيضاً " بأنه استقر قضاء محكمة التمييز على أن إحالة العامل للقضاء بتهمة جزائية لا يخول رب العمل بفصله من عمله ، قبل إدانته بتلك التهمة من المحكمة المختصة واكتساب الحكم الدرجة القطعية وفقاً للمادة (28/ز) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 ، كما أنه إذا راجع المميز ضده المميّزة بعد إخلاء سبيله بالكفالة وبعد إسقاط دعوى الحق العام من أجل إعادته للعمل إلا أنها رفضت ذلك فيكون إنهاءها لعمل المميز ضده على النحو الوارد بالقرار المميز مخالفاً للقانون " . (1) .

من خلال هذا الاجتهاد نرى أن العامل تم إحالته للقضاء بجرم جزائي ولكن السؤال الذي يثور هل أن مجرد إحالة العامل للقضاء بجرم جزائي يعطي الحق لصاحب العمل بإنهاء خدماته؟ . نستطيع القول أن مجرد الإحالة للمحكمة لا يعطي الحق لصاحب العمل بإنهاء خدمات العامل وإذا قام صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل وفقاً لهذه الواقعة فإن إنهاء خدماته والحالة هذه يشكل فصلاً تعسفياً لأن أحكام المادة (28/ز) من قانون العمل لم تطبق بحق العامل حيث لم يصدر حكم بإدانة العامل ، كما أنه وعلى فرض صدور حكم جزائي بالإدانة ، فإن هذا الحكم يجب أن يكون قطعياً .

كذلك الأمر فقد يتم توقيف العامل من المحكمة الجزائية وفقاً للواقعة المعروضة إلا أنه تم إخلاء سبيل العامل وتم إسقاط دعوى الحق العام وعلى ضوء ذلك فإن على صاحب العمل إعادته للعمل ، إلا أن صاحب العمل قام بإنهاء خدماته وعلى ضوء ذلك فإن المحكمة وبمقتضى صلاحياتها ورقابتها على رفض صاحب العمل بإعادته للعمل وجدت أن هذا الرفض يشكل فصلاً تعسفياً للعامل .

(1) تمييز حقوق رقم 2003/3602 ، تاريخ 2004/2/16 ، منشورات مركز عدالة

كما قضت محكمة التمييز بأنه يستفاد من نص المادة (28/ز) من قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 . أن المشرع حصر في هذه المادة السبب الذي يدعو صاحب العمل إلى فصل العامل دون إشعار بالجرائم الماسة بالشرف والأخلاق العامة ، وهي الجرائم الواردة النص عليها في البابين السادس والسابع من قانون العقوبات. أما أن تغل يد صاحب العمل عن فصل العامل الذي يرتكب جرائم أخرى خاصة تلك التي تضر بسمعته وسمعة مؤسسته مثل الاختلاس والسرقة فإنه غير مقبول ، وعليه فإن قيام الشركة بفصل العامل لقيامه بجناية الاختلاس يكون بهذه الحالة أخل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل والتي توجب المحافظة على أموال المؤسسة التي يعمل فيها ومن هنا فإن فصل الشركة للعامل يعتبر فصلاً مبرراً وموافقاً لأحكام القانون " . (1) .

إذن نستنتج من خلال قرار محكمة التمييز أن قيام العامل بارتكاب جناية الاختلاس اعتبرته المحكمة من قبيل الاخلال بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل وبالتالي ونتيجة لعدم قيامه بالمحافظة على أموال المؤسسة وأخلاله بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل قامت بإنهاء خدماته واعتبرته المحكمة فصلاً مبرراً، إلا أن أهم ما نلاحظه على هذا القرار بأن المحكمة لم تستند للمادة (28/ز) والتي تتطلب صدور حكم جزائي قطعي بحق العامل لتبرير إنهاء خدماته ولكنها عللت قرارها بإخلال العامل بالالتزامات المترتبة عليه .

وبرأيي فإنه كان على المحكمة أن تتحقق من صدور حكم بإدانة العامل ابتداءً أم لا سيما وأن الاختلاس من الجرائم الجنائية ذلك أنه إذا لم يتم إدانة العامل بحكم قطعي فلا مجال لتبرير إنهاء خدماته .

---

(1) تمييز حقوق رقم 2001/2950 ، تاريخ 2002/3/27 ، منشورات عدالة

إذن من خلال الأحكام السابقة نستطيع القول أن المحكمة تمارس سلطتها في الرقابة على واقعة إنهاء خدمات العامل وفقاً للمادة (28/ز) من قانون العمل من حيث مدى انطباق شروط المادة (28/ز) من قانون العمل على واقعة إنهاء خدمات العامل ، سيما وأن مجرد ادعاء صاحب العمل بارتكاب العامل جناية أو جنحة ماسة بالشرف دون أن يصدر قرار قطعي بإدانتته لا يحرمه من حقوقه العمالية كالتعويض عن الفصل التعسفي وبدل الإشعار سيما وأن قيام المبرر لفصل العامل ونفي التعسف من قبل صاحب العمل مسألة موضوعية تستقل بتقديرها محكمة الموضوع .

كما أن الحكم الوارد في الفقرة (ز) من المادة (28) من قانون العمل قصد به المشرع حماية العامل وإفساح المجال أمامه للدفاع عن نفسه وإثبات براءته فيما إذا اسندت إليه جناية أو جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة (1) .

### الفرع الثالث :-

#### موقف التشريع والقضاء المصري

فقد نصت المادة (129) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 أنه لصاحب العمل "ان ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جناية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة " .

(1) تمييز حقوق رقم 2001/1953 ، تاريخ 2001/9/30 ، منشورات عدالة وتمييز حقوق رقم 2001/2285 ، (هيئة عامة) ، تاريخ 2001/11/25 - منشورات مركز عدالة .

باستقراء نص المادة (129) من قانون العمل المصري نجد أن المشرع المصري أعطى لصاحب العمل الحق بإنهاء عقد العمل في الحالة التي يحكم فيها على العامل بجناية أيا كانت طبيعة هذه الجناية .

كذلك الأمر أجاز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل في الحالة التي يحكم فيها على العامل بعقوبة أخرى مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة وهذه العقوبة سواء كانت جناية أو جنحة يجب أن تكون نهائية .

وبالتالي نجد أن المشرع المصري يتفق مع المشرع الأردني في هذه الحالة إلا أن نقطة الخلاف عند المشرع المصري تتمثل بعدم إعطاء الحق لصاحب العمل بإنهاء خدمات العامل إذا كان الحكم الصادر ضد العامل موقوفاً تنفيذاً وهذا لم ينص عليه المشرع الأردني صراحة .  
ونتمنى على المشرع الأردني تبني هذا النص لما فيه مصلحة للعامل . (1)

وقد قضت محكمة النقض المصرية " بأن حق صاحب العمل في فسخ العقد لا ينشأ إلا بعد الحكم على العامل نهائياً بجناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق ومن ثم فإن عدم إيقاف العامل لاتهامه في جناية سرقة ليس من شأنه أن يسقط حق صاحب العمل في فصله بعد صدور الحكم النهائي فيها إذ من غير المستساغ أن يسقط الحق قبل تولده ونشوئه وهو شأن سائر الحقوق لا يسقط إلا بالإسقاط الصريح أو إذا وجدت ظروف ملائمة تدل عليه وعدم اخطار العامل

---

(1) لمزيد من التفاصيل راجع كامل ، رمضان جمال ، مرجع سابق ، ص 321، وعمران ، السيد محمد ، (1997) ، شرح قانون العمل الكويتي ، الطبعة الأولى ، مطبوعات وحدة التأليف والترجمة والنشر ، كلية الحقوق ، جامعة الكويت ، ص 191.

بفصله على أثر صدور الحكم بإدانته لا يدل وحده وبذاته على أن صاحب العمل أسقط حقه فيه " (1) .

### المطلب التاسع :

#### حالة وجود العامل في حالة سكر أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالأداب العامة

أوضحت المادة (28/ح) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 : " أنه لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية ... (ح) إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً في الأداب العامة في مكان العمل "

وباستقراء نص المادة (28/ح) نجد أنها أجازت لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل بدون إشعار وتحدثت عن حالات ثلاث وهي حالة السكر البين والمخدرات والمواد المؤثرة عقلياً أو ارتكاب العامل عملاً مخالفاً بالأداب العامة في موقع العمل وسوف نسلط الضوء على شروط تطبيق هذه المادة وبيان مدى رقابة المحكمة على الحالات التي أشارت إليها المادة (28/ح) من قانون العمل من خلال موقف القضاء الأردني وبيان موقف التشريع والقضاء المصري .

(1) الطعن رقم 1838 ، لسنة 57 ، جلسة 86/12/4، ومشار إليه لدى كامل ، رمضان ، مرجع سابق ، ص 341

## الفرع الأول :

### شروط تطبيق أحكام المادة (28/ح) من قانون العمل

عند تطبيق أحكام المادة (28/ح) من قانون العمل فإنه يجب ابتداءً التأكيد من توافر شروط

تطبيق هذه المادة وهي: (1)

(1) ان يكون العامل في حالة سكر بين أو متأثراً بالمادة التي تعاطاها ويقصد بالسكر البين السكر الشديد الذي يكون تأثيره جراء تصرفات الشخص ظاهرة بحيث يفقده القدرة على وزن الأمور، ذلك أن تناول هذه المواد يفقد العامل أداء عمله بصورة سليمة . ومن هنا فإن السكر البسيط أو تناول مخدراً غير مؤثر لا يكفي لتبرير الفصل .

(2) أن يكون العامل قد تناول المادة المسكرة أو المخدرة على علم وإرادة ، ومن هنا لا يجوز إنهاء خدمات العامل إذا كان جاهلاً بطبيعة المادة وأنه تم إجباره على تناولها . لأنه قد يتناول العامل المادة المسكرة او المخدرة بوصفه طيبة او عن طريق الخطأ، وهذا يشكل عذراً مشروعاً له .

(3) أن يظهر السكر أو تأثير المخدر على العامل أثناء ساعات العمل وبالتالي لا يشترط تناول المادة المسكرة في مكان العمل او أثناء العمل سيما وأن تأثير السكر أو المخدر يجب أن يظهر أثناء ممارسة العمل فقط حتى يطبق في حق العامل أحكام المادة (28/ح) من قانون العمل (2).

(1) لمزيد من التفاصيل ، راجع علي ، عامر محمد ، مرجع سابق ، ص 216 وأبو شنب أحمد ، مرجع سابق ، ص 283

(2) لمزيد من التفاصيل ، راجع ، يحيى ، عبد الودود ، مرجع سابق ، ص 310 . و المصاروة ، هيثم مرجع سابق ، ص 180 ، خليفة ، عبد العزيز عبد المنعم ، مرجع سابق ، ص 82 و هاشم ، هشام رفعت ، مرجع سابق ، ص 291 ،



#### 4) ارتكاب العامل عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل .

وهذا الشرط يستوجب أن يكون الفعل الذي ارتكبه العامل فيه إخلال بالأداب العامة وأن يكون هذا الفعل في مكان العمل وعليه فإن العامل إذا ما ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة خارج نطاق العمل فلا يجوز أن يكون ذلك مبرراً لإنهاء خدمات العامل .

### الفرع الثاني :

#### موقف القضاء الأردني

عند تطبيق أحكام المادة (28/ح) من قانون العمل فإن محكمة الموضوع يجب أن تأخذ بعين الاعتبار مدى توافر شروط هذه المادة والتي سبق الإشارة إليها .

ذلك أن المادة (28/ح) تتطلب أن يكون العامل في حال سكر بين ، أي حالة سكر شديد وأن مسألة الرقابة فيما إذا كان العامل بحالة سكر بسيط أم شديد يعود تقديره لمحكمة الموضوع .

كذلك الأمر يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار إرادة العامل في تناول المسكر أو المواد المخدرة لأن العامل إذا ما ثبت للمحكمة أنه كان مكرهاً على تناولها أو أنه تناولها بوصفة طبية فإن ذلك يشكل عذراً للعامل وتقدير مشروعية تناول هذه المواد أيضاً يعود لمحكمة الموضوع .

أيضاً يقع على عاتق المحكمة تقدير الفعل الذي ارتكبه العامل فيما إذا كان يشكل فعلاً مخالفاً بالأداب العامة أم لا . إذ أن المحكمة تتحقق من مشروعية هذا الفعل وحتى تبسط المحكمة رقابتها فإنني أرى أنه يجب على صاحب العمل إجراء تحقيق في الموضوع وأن يراعى فيه الإجراءات المنصوص عليها في المادة (48) من قانون العمل كما سنرى تفصيلاً ذلك لاحقاً .

وقد قضت محكمة التمييز الأردنية بأن المادة 28 من قانون العمل رقم (8) لسنة 96 أجازت لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار في حالات حددتها ومنها الفقرة (ح) وهي حالة إذا وجد العامل أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي، وحيث ثابت أن الطاعن هو قائد طائرة وقبل صعوده للطيران أجرى فحصاً طبياً وتبين بالخبرة الفنية أنه في حالة سكر بين إذ ورد نتيجة الفحص المخبري بأن النسبة (33.7) وأن المعدل المقبول هو 5 ، وورد في خانة الملاحظات بأن النسبة كانت عالية بشكل حرج ، كما تبين نتيجة فحص البول في مستشفى الرشيد أنه يحتوي على مادة نيترو ديازيبين بكمية (32-458 ان جي ام ال ) وأن معدل المرجعية أقل من (40- ان جي / ام ال ) وهي مادة مهدئة وأن لجنة الموارد البشرية توصلت إلى أن ما قام به يشكل خطورة على سلامة الركاب وسلامة الطائرات وقامت بالإجماع بالتنسيق بفصل قائد الطائرة (المدعي) استناداً لأحكام النظام الداخلي للشركة . وحيث أن اجتهاد محكمة التمييز قد استقر على أن تقدير فيما اذا كان فصل العامل تعسفياً أم لا هي من الأمور الواقعية التي تستقل بتقديرها محكمة الموضوع ، وحيث أن محكمة الاستئناف وجدت أن فصل المدعي لم يكن تعسفياً فإن قرارها متفقاً وأحكام القانون<sup>(1)</sup> .

من خلال هذا الحكم نجد أن المحكمة ابتداءً بسطت رقابتها على الإجراءات التي قامت بها الشركة المدعى عليها من حيث تطبيقها للشروط الواردة في المادة (28/ح) من قانون العمل ، إذ نلاحظ أن المحكمة تحققت من قيام الشركة المدعى عليها بفحص المدعي مخبرياً والتأكد من أنه في حالة سكر بين أم لا ، وهل أن النسبة في الدم مقبولة أم لا ، وتبين لها من خلال الفحص المخبري الفني أن النسبة كانت عالية وبالتالي فإن المدعي والحالة هذه في حالة سكر بين ،

(1) تمييز حقوق ، رقم 2008/339 ، تاريخ 2008/10/14 - منشورات مركز عدالة

كذلك الأمر تم تشكيل لجنة وتحققت من موضوع السكر البين وعلى ضوء ذلك توصلت اللجنة إلى أن المدعي خالف النظام الداخلي للشركة المدعى عليها ثم نسبت هذه اللجنة بإنهاء خدمات المدعي وهذه الإجراءات التي تمت ثم التحقق منها من قبل المحكمة وعلى ضوء سلطة المحكمة التقديرية والوقائع والبيانات المحفوظة في الملف توصلت المحكمة إلى أن فصل العامل والحالة هذه فصلاً مبرراً ومنتقاً وأحكام القانون طالما أنه قد تم فحص المدعي مخبرياً وتم تشكيل لجنة للتحقق من موضوع السكر .

كما قضت محكمة التمييز أيضاً بأنه " ترك المشرع أمر تقدير الفصل التعسفي لمحاكم الموضوع بصريح نص المادة (25) من قانون العمل ، ذلك أن التعسف من عدمه في إنهاء خدمات العامل مسألة من مسائل الواقع وليست مسألة قانونية تنطبق بنصوص محددة فهي كغيرها من مسائل الواقع تستخلصها المحكمة بما لها من صلاحيات في تقدير البيانات ووزنها على مقتضى المادتين (33، 34) من قانون البيانات دون معقب عليها من محكمة التمييز مادام أنها تستند في ذلك إلى بيئة قانونية ومستخلصة استخلاصاً سائغاً ومقبولاً . وبما أن محكمة الاستئناف توصلت من بيئة المطعون ضده (المدعى عليه) ورجحتها على بيئة الطاعن (المدعى) إلى أن الطاعن أقدم على ارتكاب فعل يخص العرض بتحرشه بإحدى الفتيات ، وأبرم صك صلح عشائري منع فيه الطاعن (المدعى) من دخول البلدة التي تقع ضمن خط الباص ومكان عمله ، واستخلصت أن فعل الطاعن يعد عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل ويتفق و الفقرة (ح) من المادة (28) من قانون العمل ، فإن ما يترتب على ذلك أن المطعون ضده لم يكن متعسفاً حين أنهى عمله لديه وإنما كان مبرراً قانونياً . (1) .

(1) تمييز حقوق رقم 2006/3255 ، تاريخ 2007/3/14 ، منشورات عدالة

وهنا نلاحظ ان المحكمة مارست سلطتها التقديرية ، وفي تقدير التعسف بحق العامل ، حيث توصلت من خلال البيانات أن الفعل الذي قام به العامل يندرج ضمن الأعمال المخلة بالأداب العامة ذلك أن طبيعة عمل المدعي سائق ، وقيامه بالتحرش بإحدى الفتيات من ذات البلدة التي يعمل فيها سائقاً إنما يشكل عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل ، أي أن أحكام المادة (28/ح) متوافرة بحق العامل ، وحيث تحققت المحكمة من توافر هذه الشروط وبسطة رقابتها على واقعة إنهاء خدمات المدعي فإن قيام صاحب العمل بإنهاء خدمات المدعي وفقاً لما توصلت له المحكمة لا يشكل فصلاً تعسفياً .

### الفرع الثالث :

#### موقف التشريع والقضاء المصري

نصت المادة (7/69) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 " على أنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً . ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية :- ... (7) إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة " أن أهم ما نستنتجه من خلال نص المادة المذكورة أن المشرع المصري عند بيانه للحالات التي تعتبر خطأ جسيماً نجد انه اعتبر وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر شديد مبرر لإنهاء خدماته من قبل صاحب العمل وهذه الحالة يتفق تماماً مع الحالة التي أشار لها المشرع الأردني في المادة (28/ح) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 . (1) .

(1) لمزيد من التفاصيل راجع خليفة ، عبد العزيز عبد المنعم ، مرجع سابق ، ص 197.

كذلك الأمر يتفق المشرع المصري مع المشرع الاردني بالنسبة لتأثر العامل بما تعاطاه من مادة مخدرة أثناء العمل .

إلا أن المشرع الأردني إضافة حالة ثالثة للمادة (28/ح) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، وهي الحالة التي يرتكب فيها العامل عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل ، بينما نجد المشرع المصري لم ينص على هذه الحالة في المادة 7/69 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

### المطلب العاشر :

#### حالة اعتداء العامل على صاحب العمل وغيره من الأشخاص أثناء العمل .

فقد نصت المادة (28/ط) من قانون العمل " أنه لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية :...

ط) 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 ."

باستقراء نص المادة (28/ط) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 نجد أنها أجازت لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل بدون إشعار في الحالات التي يعتدي فيها العامل على صاحب العمل كذلك الأمر إذا اعتدى العامل على المدير المسؤول أو رئيسه في العمل ، بل أن النص قد توسع بحيث اعتبر أي اعتداء على أي عامل أو شخص آخر سواء كان ذلك أثناء أداء العامل لعمله أو أن الاعتداء تم بسبب العمل كما حددت المادة صور هذا الاعتداء أما بالضرب أو التحقير وسوف

نتناول هذه الحالة من خلال دراسة شروط تطبيق أحكام هذه المادة وبيان مدى رقابة المحكمة على توافر هذه الحالات من خلال أحكام القضاء الأردني وبيان موقف التشريع والقضاء المصري.

### الفرع الأول :

#### شروط تطبيق أحكام المادة 28/ط من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996.

من خلال نص المادة (28/ط) من قانون العمل نستطيع القول أنها تتطلب عدة شروط أهمها :

(1) أن يقع الاعتداء حصراً على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤساء العامل أو زملائه أو أي شخص آخر .

ومن هنا فإن المادة (28/ط) أوردت هؤلاء الأشخاص على سبيل الحصر وبالتالي لا مجال للتوسع في مثل هذا الحصر والعلة في ذلك أن الاعتداء الذي يقع من قبل العامل يشكل إخلالاً بسير العمل والتزامات العامل الجوهرية التي تقوم على الاحترام المتبادل بين العامل وصاحب العمل أو رؤسائه. (1) .

(2) أن يقع الاعتداء بصورة مادية كالضرب أو بصورة معنوية (القذف) أو التحقير ولا يشترط وفقاً لهذه الحالة أن يصدر حكم جزائي على العامل لإثبات أدانته بالضرب أو التحقير .

(3) أن يقع الاعتداء أثناء العمل أو بسببه ، وهنا يستوي أن يكون الاعتداء قد وقع أثناء العمل سواء بسبب

العمل أو بسبب خارج عن العمل أو ان يكون الاعتداء بسبب العمل ولكنه وقع خارج مكان العمل .

(4) لا يشترط في فعل الاعتداء ان يكون يسيراً أو جسيماً اذ يستوي أن يكون اعتداءً يسيراً أو

جسيماً لإعمال حكم المادة (28/ط) من قانون العمل . (2) .

(1) لمزيد من التفاصيل راجع ، يحيى ، عبد الودود، مرجع سابق ، ص 313 والمصاروة ، هيثم ، مرجع سابق ، ص 181 ، وكيرة ، حسن ، مرجع سابق ، ص 705.

(2) لمزيد من التفاصيل راجع ، علي ، عامر محمد ، مرجع سابق ، ص 217، وغانم ، إسماعيل ، (1962) ، قانون العمل ، مكتبة عبد الله وهبة ، القاهرة.

## الفرع الثاني :

### موقف القضاء الأردني

إن رقابة المحكمة على صلاحيات صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل نتيجة اعتدائه على صاحب العمل أو آخرين يتضمن التحقق من توافر شروط المادة (28/ط) من قانون العمل والرقابة على الأفعال الصادرة من العامل وهل أنها تشكل اعتداء مادي أو معنوي وهل أن الاعتداء تم أثناء العمل أو بسبب العمل وإن كان خارج مكان العمل .

كما أن المحكمة تتحقق فيما إذا تم إجراء تحقيق مع العامل قبل إنهاء خدماته أم لا ، ذلك أن العامل وأن قام بفعل الضرب فقد يكون دفاعاً عن النفس ، أي أنه من الممكن أن يكون صاحب العمل أو أحد زملائه في العمل أو أحد المراجعين قد بدأ بضربه فهل أن قيام العامل بالدفاع عن نفسه والحالة هذه يشكل اعتداء حسب منطوق المادة (28/ط) من قانون العمل .

وتطبيقاً لما تقدم فقد قضت محكمة التمييز بأنه لا يرقى سبب إنهاء عمل المدعي إلى الأسباب المنصوص عليها في المادة (28) من قانون العمل إذ كانت المشادة التي حصلت ما بين المدعي ومسئولة لم تصل إلى حد الضرب أو التحقير مما يجعل فصله غير مبرر " (1)

كما وقضت أيضاً بأن حديث المميز مع رئيسه أثناء بحثهما موضوع مفتاح المستودع بصوت مرتفع ليس كإيسا ، لكنه لا يشكل تحقيراً بالمعنى المقصود بالمادة (190) عقوبات تجيز

(1) تمييز حقوق رقم 2009/533، تاريخ 2009/8//18، منشورات عدالة .

لرب العمل فصله دون إشعار سندا للمادة (28/ط) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 ، ويكون

فصل المميز ضدها للميز فصلاً تعسفياً يستحق معه بدل الإشعار وبدل الفصل التعسفي " (1)

إذن نستنتج من خلال الاجتهادين السابقين لمحكمة التمييز أن المحكمة بحثت ابتداءً في شروط تطبيق أحكام الفقرة (ط) من المادة (28) من قانون العمل وبسطة رقابتها على الواقعة التي حصلت سيما إذا كانت تشكل واقعة الضرب أو واقعة التحقير والمشار إليها في المادة (28/ط) ، وعلى ضوء السلطة التقديرية الممنوحة للمحكمة وفق أحكام المادتين (33، 34) بينات توصلت إلى أن المشادة الكلامية لا تشكل واقعة الضرب أو واقعة التحقير حتى تبرر فصل العامل ، كذلك الأمر فإن الحديث بصوت مرتفع بين العامل والمسؤول لا يشكل بالنتيجة تحقيراً وفقاً لما جاء في تعريف التحقير في المادة (190) عقوبات ، وهنا نود الإشارة إلى أنه عند تفسير أي نص يجب أن لا يقرأ بمعزل عن النص الآخر أي أن المادة (28/ط) من قانون العمل بالنسبة لواقعة التحقير يجب أن تقرأ مع المادة (190) عقوبات . حتى تتوصل المحكمة فيما إذا كانت الواقعة المعروضة تشكل تحقيراً أم لا ، وعلى ضوء هذا التفسير نجد أن المحكمة توصلت إلى أن إنهاء خدمات المدعي لا يتوافق مع الفقرة (ط) من المادة (28) من قانون العمل وعليه فإن إنهاء خدمات العامل يشكل فصلاً تعسفياً .

وقضت محكمة التمييز أيضاً بأنه " يعتبر المقصود بكلمة التحقير الواردة في المادة (28/ط) من قانون العمل هي التي تشكل تحقيراً بالمعنى المقصود بالمادة (190) عقوبات حيث أن المصطلحات والمفردات القانونية التي أوردها وعرفها المشرع في مواد قانونية هي المستقرة الواجبة التطبيق والأخذ بها طالما أنها جاءت محددة وثابتة المعاني ، ولم يرد في قانون العمل

(1) تمييز حقوق رقم 2001/254 ، (هيئة عامة ) ، تاريخ 2001/5/24 ، منشورات عدالة.



أو أي قانون آخر غير قانون العقوبات ، أي تعريف أو تفسير لمفهوم التحقير وأن كلمة التحقير الواردة في المادة (28/ط) من قانون العمل تحمل نفس المعنى وذات المفهوم الوارد في قانون العقوبات . وان استناد محكمة الموضوع في تعريف التحقير من خلال تطبيق نص المادة (190) عقوبات ليس فيه مخالفة لقانون العمل وهذا هو قصد المشرع لمعنى التحقير وحيث توصلت محكمة الاستئناف أن وقائع الدعوى تشير إلى أن المدعية لم تقم بالاعتداء بالتحقير على أصحاب العمل أو العاملين في الشركة فإن إنهاء خدمات المدعي والحالة هذه من قبل المدعي عليها غير مبرر ويستحق معه التعويض عن الفصل التعسفي . (1)

إذن من خلال هذا الحكم نجد أن المحكمة بسطت رقابتها على الدفع المثار من قبل صاحب العمل والمتضمن أن العامل قام بتحقير صاحب العمل وذلك من خلال الأخذ بالمعنى القانوني للتحقير والوارد النص عليه بالمادة (190) عقوبات ، وعلى ضوء تعريف التحقير توصلت إلى أن المدعية لم تقم بتحقير صاحب العمل ، ذلك أن عبارات المدعية وعلى فرض الثبوت لا تشكل تحقيراً بالمعنى القانوني الوارد في المادة (190) من قانون العقوبات .

كما أن المحكمة قامت بتفسير نص المادة (28/ط) من قانون العمل إلى جانب نص المادة (190) عقوبات وطالما أن أفعال العامل لا تشكل تحقيراً فإن قرار صاحب العمل بإنهاء خدمات المدعي وفقاً للمادة (28/ط) من قانون العمل غير مبرر وبالتالي فهو فصل تعسفي .

---

(1) تمييز حقوق رقم 2005/2178 ، تاريخ 2005/11/16

كما قضت محكمة التمييز بأنه وان جاز لرب العمل ان يفصل العامل دون إشعار إذا اعتدى على أحد رؤسائه بالتحقير وذلك وفقاً للمادة (28/ط) من قانون العمل فإن ذلك إنما يكون قبل انتهاء عمل العامل ، وحيث أن الاعتداء المنسوب للمدعي كان بعد انتهاء عمله لدى المدعي عليها فإن هذا السبب لا يرد على القرار. (1)

وهنا نجد أن المحكمة وبما لها من صلاحيات بسطت رقابتها على واقعة الاعتداء التي أثارها صاحب العمل ومتى حدثت واقعة الاعتداء بالتحقير . إذ أن الاعتداء المشار إليه في المادة (28/ط) يكون قبل انتهاء العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل .

وهنا فإن المحكمة وبما لها من صلاحيات تبين لها أن واقعة التحقير تمت بعد انتهاء عقد العمل ، وبالتالي من غير الممكن أن يستند صاحب العمل إلى تحقيره من قبل العامل كسبب لإنهاء خدماته طالما أن واقعة التحقير حدثت بعد إنهاء خدمات العامل . وعليه فإن المحكمة وبما لها من سلطة تقديرية وجدت أن هذا التحقير وعلى فرض ثبوته فقد وقع بعد انتهاء العمل ولا يصلح أن يكون سبباً أو مبرراً لفصل العامل .

وفي المقابل نجد أن محكمة التمييز قضت بأنه لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار في حالات حددتها حصراً ومنها الفقرة (ط) وحيث أن المشرع بالفقرة التي سبق ذكرها قد حصرت الاعتداء الذي يقع من العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير وأن يقع هذا الاعتداء على الأشخاص الذين عددهم الفقرة (ط) وبالتالي فإذا قامت المدعي عليها بفصل المدعي من عمله وفق مقتضى المادة (28/ط) من قانون العمل فإنه لا يعتبر فصلاً تعسفياً . (2)

(1) تمييز حقوق رقم 2000/1883، تاريخ 2000/8/16 - منشورات عدالة.

(2) تمييز حقوق رقم 2005/2055 تاريخ 2005/11/22 ، منشورات عدالة

وقضت أيضاً بأنه يشترط لقيام التحقير أن يوجه سباب أو التحقير إلى شخص هو المعتدى عليه ، وعليه إذا لم يوجه سب الذات الإلهية ، إلى أي شخص في الفندق فلا محل لإعمال الفقرة (ط) من المادة (28) من قانون العمل لعدم توافر شروط المادة (28/ط) من قانون العمل .<sup>(1)</sup>

ومن هنا نستنتج أن المحكمة أيضاً تبسط رقابتها على توافر شروط المادة (28/ط) من قانون العمل فإذا تبين للمحكمة أن شروط المادة (28/ط) متوافرة وتم إنهاء خدمات العامل وفقاً للفقرة (ط) من المادة (28) فإنه والحالة هذه لا يعتبر فصلاً تعسفياً .

كذلك الأمر فإن التحقير يجب أن يوجه إلى شخص معتدى عليه ذلك أنه إذا لم يوجه العامل التحقير إلى أي شخص من الأشخاص المذكورين في الفقرة (ط) من المادة (28) من قانون العمل وتم إنهاء خدماته من قبل صاحب العمل فإن ذلك يشكل فصلاً تعسفياً .

ونستنتج مما سبق ومن خلال موقف القضاء الأردني ، أن محكمة الموضوع وبما لها من صلاحيات فإنها تبسط رقابتها ابتداءً على توافر شروط المادة (28/ط) من قانون العمل وفيما إذا راعى صاحب العمل هذه الشروط وفيما إذا كان الاعتداء من قبل العامل يشكل ضرباً أو تحقيراً للأشخاص المذكورين في الفقرة (ط) كما أن المحكمة تراعي في تطبيق أحكام المادة (28/ط) قراءة النصوص مع بعضها البعض من حيث إجراء تحقيق مع العامل للتحقق مما أسند إليه ومدى انطباق الأفعال التي قام بها العامل مع نص المادة (190) عقوبات عند بحثها للتحقير.

---

(1) تمييز حقوق رقم 2004/4084 ، تاريخ 2005/3/1 ، منشورات عدالة .

## الفرع الثالث :

### موقف التشريع والقضاء المصري

فقد نصت المادة 8/69 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 بأنه لا يجوز فصل

العامل إلا إذا ارتكب خطأً جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات التالية :-

(8) إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه .

باستقراء نص المادة (8/69) من قانون العمل المصري نجد أنها أعطت الحق لصاحب

العمل بإنهاء خدمات العامل إذا ارتكب خطأً جسيماً وقد اعتبرت الاعتداء على صاحب العمل أو

المدير العام من الأخطاء الجسيمة ، كذلك الأمر فقد اشترطت أن يكون الاعتداء الذي يقع على

رؤساء العامل جسيماً وأن يقع أثناء العمل أو بسببه . (1) .

ومن هنا نجد أن المشرع المصري يتفق مع المشرع الأردني عندما أجاز لصاحب العمل

إنهاء خدمات العامل في حالة اعتدائه على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه ، إلا

أن المشرع الأردني اعتبر الاعتداء على أي عامل أو أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه مبرراً

لإنهاء خدمات العامل بدون إشعار، وأوضح كذلك نوع الاعتداء بالضرب أو التحقير .

(1) لمزيد من التفاصيل راجع ، غانم ، إسماعيل ، مرجع سابق ، ص 422، شبيب ، محمد لبيب ، (1983) ،

شرح قانون العمل ، ط4 ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، ص 252، وكامل ، رمضان جمال ، مرجع سابق ،

ص 225.

إلا أن المشرع المصري حصر الاعتداء من قبل العامل على صاحب العمل أو المدير العام أو أحد رؤسائه ، كما أنه اشترط في الاعتداء الذي يقع على أحد رؤساء العامل أن يكون جسيمياً إلا أنه لم يشترط الجسامة في الاعتداء بالنسبة لغيرهم وبالتالي يكفي أن يكون الاعتداء يسيراً بالنسبة لصاحب العمل والمدير المسؤول ولو لم يقع أثناء العمل أو بسببه وفقاً للتشريع المصري (1)

وعليه فقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه إذا كان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه على أن فصل الطاعن إنما كان بسبب اعتدائه على صاحب العمل بالسب والقذف العلني فإنه لا يكون قد خالف القانون . (2)

وقضت أيضاً بأن تقدير قيام المبرر لفصل العامل وانتفاء تعسف صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل مسألة موضوعية يستقل بها قاضي الموضوع دون رقابة محكمة النقض ، طالما أن تقديره سائغاً وله أصله الثابت في الأوراق . (3)

إذن نستنتج مما سبق أن القضاء المصري والقضاء الأردني يتفقان على أن تقدير التعسف مسألة موضوعية يستقل بها قاضي الموضوع وهو الذي يقدر مدى جسامة الخطأ بالنسبة للتشريع المصري لغايات بيان فيما إذا كان اعتداء العامل جسيمياً أو يسيراً على أحد رؤسائه .

(1) لمزيد من التفاصيل راجع ، رشدي ، محمد سعيد ، مرجع سابق ، ص 94 .  
 (2) الطعن رقم 522 لسنة 39 ق جلسة 1975/6/21، ومشار إليه لدى كامل ، رمضان جمال ، مرجع سابق ، ص 346.  
 (3) الطعن رقم 1287 س 50، جلسة 86/11/3، ومشار إليه لدى زهران ، همام محمد ، مرجع سابق ص 476.

### المبحث الثالث:

#### مدى رقابة المحكمة على الإجراءات التأديبية التي تتخذ بحق العامل

فقد أوضحت المادة (48) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 أنه لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير أو من يفوضه على أن يراعى ما يلي :-

(أ) أن لا تفرض على العامل غرامة تزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد أو إيقافه عن العمل بدون أجر لمدة تزيد على ثلاثة أيام في الشهر الواحد ، وأن تتاح له فرصة سماع أقواله للدفاع عن نفسه قبل فرض العقوبة عليه ، وأن يكون للعامل حق الاعتراض على العقوبة التي فرضت عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له .

(ب) أن لا يتخذ بحق العامل أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه عن أي مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على ارتكابها .

(ج) أن تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه أسم العامل ومقدار أجره وأسباب فرض الغرامة عليه وأن تخصص الغرامات لتحقيق خدمات اجتماعية للعمال في المؤسسة وفق ما يقرره الوزير أو من يفوضه.

وباستقراء نص المادة (48) من قانون العمل نجد أنها جاءت بصيغة أمره لصاحب العمل حيث أوجبت عليه بعدم جواز اتخاذ أي إجراء تأديبي بحق العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات كما أنها أوجبت على صاحب العمل أن يقوم بإجراءات معينة قبل اتخاذ الإجراء التأديبي بحق العامل ورتبت أيضاً ضمانات للعامل قبل إيقاع أي عقوبة بحقه ، وسوف نسلط الضوء على هذه الموضوعات من خلال دراسة إجراءات التأديب وضمناته وبيان مدى

رقابة المحكمة على هذه الإجراءات من خلال موقف القضاء الأردني وبيان موقف التشريع والقضاء المصري.

## المطلب الأول :

### إجراءات التأديب وضماناته

من خلال العلاقة التعاقدية التي تربط بين صاحب العمل والعمال نجد أن لصاحب العمل سلطة تأديبية بموجب قانون العمل وأساس هذه السلطة هو حق الرقابة والإشراف على العامل وتبعية العامل لصاحب العمل ، إلا أن هذه السلطة يجب أن تستخدم في الغاية التي أنشأت من أجلها لا أن يجعلها وسيلة للانتقام من العامل ومن هنا كان لابد من التوازن بين سلطة صاحب العمل التأديبية وحماية حقوق العامل من خلال وضع الضوابط الخاصة في مجال التأديب ، ولما كانت عقوبة الفصل من الخدمة من أشد العقوبات التأديبية التي تواجه العامل فقد تدخل المشرع للحد من سلطات صاحب العمل التأديبية من خلال فرض مجموعة من القواعد والإجراءات التي تضمن عدم التعسف بحق العامل وبذات الوقت تقيد سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي إذا أخذنا بعين الاعتبار أن هذه القواعد هي قواعد أمرية . (1) .

(1) لمزيد من التفاصيل ، راجع ، زهران ، همام محمد محمود ، مرجع سابق ، ص 449 وما بعدها ، يكن زهدي ، مرجع سابق ، ص 209 ، زكي ، محمود جمال ، مراجع سابق ، ص 161 .

**ومن اهم هذه الضمانات :**

**أولاً :- السلطة المختصة بتوقيع الجزاء**

من خلال نص المادتين (28) و (48) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 نجد أن السلطة المختصة بتوقيع الجزاء التأديبي على العامل هو صاحب العمل وعلى ضوء ذلك فإذا صدر أي إجراء تأديبي بما في ذلك الفصل من العمل من غير صاحب العمل أو من غير المفوض بذلك فلا اعتبار لهذا الإجراء ويعد باطلاً والحالة هذه.

**ثانياً :- مرحلة التحقيق .**

من خلال نص المادة (48) من قانون العمل رقم (8) لسنة 96 نجد أنها قد حددت الإجراءات التي يجب اتخاذها قبل فرض العقوبة التأديبية بحق العامل ، إذ أنه لا يجوز أن تفرض العقوبة التأديبية بحق العامل عند ارتكابه المخالفة ، إذ يجب على صاحب العمل أن يجري التحقيق اللازم في الموضوع ابتداءً ويجب عليه أيضاً أن يتيح للعامل الفرصة لسماع أقواله وإبداء دفاعه فيما نسب إليه من أفعال ويجب أن يراعى صاحب العمل أو اللجنة المكلفة بالتحقيق أن يكون الاتهام متعلق بمخالفة متصلة بالعمل ذلك أنه لا يجوز مخالفة العامل عن مخالفة تقع خارج العمل إلا في الحالات التي يجيزها القانون.

وأرى أن مخالفة صاحب العمل أو اللجنة المكلفة بالتحقيق مع العامل وذلك فيما إذا لم تراعي هذه الإجراءات ابتداءً فإن ما يترتب على ذلك البطلان وبالنتيجة بطلان العقوبة التأديبية المتخذة بحق العامل .

**ثالثاً :- مرحلة توقيع العقوبة**

من خلال نص المادة (48) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 نجد أنه وبعد إجراء التحقيق مع العامل والسماح له بسماع أقواله للدفاع عن نفسه وبعد أن ثبت لصاحب العمل ارتكاب المخالفة من



قبل العامل تأتي المرحلة الأخرى وهي مرحلة إيقاع العقوبة التأديبية إذ يجب على صاحب العمل أن لا يفرض أي عقوبة تأديبية عن مخالفة لم يرد عليها نص في لائحة الجزاءات التأديبية المعتمدة حسب الأصول . سيما وأن صاحب العمل ووفقاً لمنطوق المادة (55) من قانون العمل إذا كان يستخدم عشرة عمال فأكثر يجب عليه أن يضع نظاماً داخلياً لتنظيم العمل وأن يتضمن هذا النظام لائحة جزاءات تأديبية تبين نوع المخالفة والعقوبة المحددة لها.

ويجب على صاحب العمل أيضاً أن لا يوقع على العامل أكثر من عقوبة عن ذات المخالفة وأن يكون للعامل الحق في الاعتراض على العقوبة التي تفرض عليه لدى مفتش العمل خلال أسبوع واحد من تاريخ تبليغها له .

كما أنه لا يجوز لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة عليه بعد مرور خمسة عشر يوماً على ارتكاب المخالفة وذلك لغايات تحقيق الغاية المقصودة من العقوبة التأديبية ، وعدم ترك المخالفة لفترة طويلة دون البت بها ، وحتى لا تكون وسيلة تهديد للعامل خلال فترة عمله (1).

#### رابعاً :- جزاء مخالفة قواعد وإجراءات التأديب

لقد أوجب المشرع على صاحب العمل التقيد بقواعد وإجراءات قبل إيقاع العقوبة التأديبية والهدف هو التوازن بين سلطة صاحب العمل وحق العامل في معرفة ما نسب إليه والدفاع عن نفسه ، من هنا فإن ما يترتب على مخالفة هذه القواعد إهدار للحماية الإجرائية والنص الأمر وبالتالي بطلان الجزاء التأديبي وعيه إذا تعلق الأمر بإنذار باطل فإن ذلك يعني شطب هذا الإنذار من ملف العامل. (2)

(1) لمزيد من التفاصيل راجع ، أبو شنب ، أحمد ، مرجع سابق ، ص 274، والمصاروة ، هيثم ، مرجع سابق ، ص 184.  
(2) لمزيد من التفاصيل ، راجع ، زهران ، همام محمود ، مرجع سابق ، ص 466.

كذلك الأمر فإن مخالفة القواعد المتعلقة بالتأديب باعتبارها مخالفة لأحكام قانون العمل ، حيث نصت المادة (139) من قانون العمل بأن كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه يرتب عقوبة الغرامة .

### المطلب الثاني :

#### موقف القضاء الأردني

إذا كان المشرع الأردني قد رتب في المادة (48) من قانون العمل عدد من الضمانات القانونية والوقائية للعامل ، فإن من الضروري أن يكون إلى جانب هذه الضمانات رقابة قضائية على سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاءات وخاصة عقوبة الفصل من العمل .

والرقابة القضائية تعني أن يكون للقاضي سلطة في الرقابة على مباشرة صاحب العمل لسلطته التأديبية بحق العامل ، بحيث تبسط المحكمة رقابتها على الجزاء الذي يوقعه صاحب العمل بحق العامل .<sup>(1)</sup> وان تتحقق المحكمة من تناسب العقوبة مع المخالفة إذ أنه من الممكن أن يطبق صاحب العمل عقوبة الفصل من العمل على أدنى درجات المخالفة بقصد الإضرار بالعامل وبالتالي فإن صاحب العمل وفقاً لهذه الحالة يكون متعسفاً في استعمال حقه والمحكمة عند بسط رقابتها على العقوبة التأديبية تتحقق من مشروعية العقوبة من حيث عدم مخالفتها لأحكام القانون ومدى التزام صاحب العمل بما ورد في لائحة الجزاءات التأديبية .

(1) لمزيد من التفاصيل راجع ، رشدي، محمد السعيد ، مرجع سابق ، ص 112 ويحي ، عبد الودود ، مرجع سابق ، ص 209.

علما أن جانب من الفقه يرى أن القضاء يمارس رقابة على ممارسة السلطة التأديبية سواء أن كانت هناك لائحة جزاءات أو لم توجد (1) من أجل التحقق من صحة الواقعة المنسوبة للعامل ومراقبة درجة جسامة الخطأ المنسوب للعامل ، أن كان خطأ جسيماً أم لا حتى يبرر الفصل وتبسط المحكمة سلطتها أيضاً في مراقبة تكييف الواقعة المنسوبة للعامل وصحة الإجراء المتبع وهل أن الأفعال المرتكبة تبرر العقوبة التأديبية . (2)

وتطبيقاً لذلك فقد قضت محكمة التمييز بان المادة 28 /ب من قانون العمل أجازت لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار إذا لم يتم بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل فإذا لم يرد من البيانات المقدمة من الطاعنة ما يثبت أو يشير إلى إن المدعي قد صدر بحقه تقريراً من المسؤول عنه بان أداءه ضعيف في العمل ولم توجه له أية عقوبة تأديبية وان البينة المقدمة وهي التحقيقات الداخلية صورة لم يقدم أصلها ولا يجوز الاحتجاج بها ما لم يقدم أصلها أو تشهد على صحتها منظمها كما ان الإنذارين الموجهين للمطعون ضده لم تقدم الطاعنة ما يثبت انه تم مواجهته بحديثات وموضوع هذه الإنذارات وإتاحة الفرصة أمامه للدفاع عن نفسه وسماع أقواله حولها كما تقتضي بذلك المادة (48) من قانون العمل ، فلا يجوز الاستناد الى هذه الإنذارات وعليه فإن فصل العامل والحالة هذه يعد فصلاً تعسفياً . (3)

---

(1) لمزيد من التفاصيل ، راجع ، زهران ، همام محمود ، مرجع سابق ، ص 477 ، ويكن ، زهدي ، مرجع سابق ، ص 221 .  
(2) العبيدي ، فريدة ، (2008) ، السلطة التأديبية لصاحب العمل ، دار الكتب القانونية ، مصر ، المحلة الكبرى ، ص 290 .  
(3) تمييز حقوق رقم 2008/1795 ، تاريخ 2008/7/8 ، منشورات عدالة .

أن أهم ما نستنتجه من هذا القرار هو أن المحكمة مارست سلطتها الرقابية على صحة الإجراءات التأديبية المتخذة بحق العامل ومدى رقابة وملائمة هذه الإجراءات وفقاً لما نصت عليه المادة (48) من قانون العمل سيما وأن المادة (28/ب) وفقاً لهذه الحالة يجب أن تقرأ مع المادة (48) من قانون العمل ، ولا يجوز أن تقرأ بمعزل عن بعضها البعض ، بحيث أنه إذا قام صاحب العمل بإتباع الإجراءات والضمانات المشار إليها في المادة (48) واستند للمادة (28) من قانون العمل فإن إنهاء خدمات العامل يعد مبرراً والحالة هذه ولكن إذا لم يراعي صاحب العمل الإجراءات والضمانات المنصوص عليها في المادة (48) من قانون العمل فإنه وان توافرت شروط المادة (28/ب) من قانون العمل فإن للمحكمة الصلاحية والسلطة في إبطال هذه الإجراءات وما بني على باطل فهو باطل وبالتالي فإن صاحب العمل والحالة هذه يعد متعسفاً إذا ما قام بإنهاء خدمات العامل .

### المطلب الثالث :

#### موقف التشريع والقضاء المصري

أوضحت المادة (58) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 أنه على صاحب العمل أن يضع لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية .

وأوضحت المادة (60) من ذات القانون أنواع الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العامل ابتداءً من عقوبة الإنذار وانتهاءً بعقوبة الفصل من الخدمة .

كما أوضحت المادة (62) من ذات القانون أنه لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة . أما المادة (64) من قانون العمل فقد أوضحت أنه يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابية بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في

محضر يودع في ملفه الخاص ، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام من تاريخ اكتشاف المخالفة ... وفي جميع الأحوال يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً "

وباستعراضنا للنصوص المتقدمة نجد أن المشرع المصري قد حرص على توفير الضمانات الكافية للعامل قبل أن يصدر بحقه أية عقوبة تأديبية كما أن المشرع المصري وفي المادة (60) وهو نص مستحدث أوضح أنواع الجزاءات التأديبية وتدرج بها ابتداءً من الإنذار وانتهاءً بعقوبة الفصل من الخدمة .

كما أنه اشترط قبل توقيع الجزاء التأديبي التحقيق كتابة مع العامل وأن يتم إتاحة الفرصة له لسماع أقواله وتسبب الجزاء الذي يصدر بحقه وهذه ضمانات جوهرية يترتب على إغفالها أو القصور فيها بطلان الجزاء التأديبي . (1) .

كما أن هناك دور للمحكمة في مراقبة هذه الضمانات وعلى ضوء ذلك قضت محكمة النقض المصرية " بأنه لا يجوز لصاحب العمل مخالفة القواعد والإجراءات التي نص عليها القانون بصدد تنظيم سلطته في تأديب العاملين لديه وإلا كانت العقوبة باطلة وحق للعامل اللجوء للقضاء للحكم بهذا البطلان وبالتعويض أن كان له مقتضى " (2) .

وقضت أيضاً بتعسف صاحب العمل في وقفه العامل لتغيبه بغير عذر رغم النص عليه كجزاء لهذه المخالفة في لائحة الجزاءات لانحراف صاحب العمل في ممارسة سلطته التأديبية عن غاياتها الوظيفية ومدفوعاً بدوافع الغضب والتحامل ، على اعتبار أن غيابه كان بسبب حضوره حفلة تكريم رئيس دولة أجنبية (3) .

(1) لمزيد من التفاصيل ، راجع كامل ، رمضان جمال ، مرجع سابق ، ص 202 ، وما بعدها .  
 (2) طعن 68 س 52 ق جلسة 1987/6/1 ومشار إليه لدى زهران ، همام ، مرجع سابق ، ص 466 .  
 (3) طعن 32 س 51 ق جلسة 86/5/12 ، هوارى ج7 ومشار إليه لدى زهران ، همام ، ص 472 .

وقضت أيضا بأنه لمحكمة الموضوع في حدود سلطتها التقديرية أن تنتهي في قضائها إلى عدم تناسب جزاء الفصل الموقع على العامل مع ما بدر منه من إهمال مما يجعل فصله مشوباً بالتعسف ، وبالتالي فإن ما نسب إلى المعطون ضده وأن انطوى على إهمال يدخل في نطاق المخالفة الإدارية إلا أنها لا تصل في جسامتها إلى درجة توقيع عقوبة الفصل من الخدمة (1)

إذن نستنتج أن التشريع والقضاء سواء في الأردن أو في مصر يتفقان على أن للقاضي الحق في الرقابة على الأسباب التي أدت إلى إنهاء خدمات العامل ، كما أن تقدير جسامته الخطأ أمر يستقل في تقديره قاضي الموضوع .

من هنا فإن المحكمة وعند بسط رقابتها على أسباب إنهاء خدمات العامل تتحقق فيما إذا راعى صاحب العمل الضمانات والإجراءات المنصوص عليها في قانون العمل قبل إيقاع العقوبة التأديبية . كما أنه يجب أن تقرا النصوص مع بعضها البعض عند تفسير النص القانوني . وبالتالي إذ أم يراعي صاحب العمل الضمانات والإجراءات التي نص عليها قانون العمل فإن أي إجراء يتخذ بحق العامل يعد باطلاً وفق تقديري ، وهذا يعززه استقرار الاجتهاد القضائي سواء في الأردن أو في مصر بأن التعسف مسألة واقع وليست مسألة قانون وتستقل بتقديرها محكمة الموضوع بما لها من صلاحيات .

(1) طعن ، 554 لسنة 50 ق جلسة 1976/5/2 ، هواري ، عصمت ، ج2 ، ص 98

### الفصل الثالث

مدى رقابة المحكمة على حالات ترك العامل للعمل وانتهاء خدمات العامل بسبب الظروف الاقتصادية

عرفنا سابقاً أن المادة (28) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 أعطت لصاحب العمل الحق في إنهاء خدمات العامل ، إلا أن هذا الحق غير مطلق ، إذ حدده المشرع بعدة ضوابط كما أن المحكمة لها مطلق الصلاحية في الرقابة على هذه الحالات وفي المقابل فقد أعطى المشرع للعامل الحق في ترك العمل بدون إشعار صاحب العمل مع احتفاظ العامل بكافة حقوقه القانونية إذا توافرت حالات محددة نصت عليها المادة (29) من قانون العمل رقم 12 لسنة 96 وفي هذا الفصل سنتناول دراسة الحالات التي أشارت إليها المادة (29) من قانون العمل والاستثناءات التي أوردها المشرع في المادتين (24، 27) من قانون العمل ومدى رقابة المحكمة على هذه الحالات من خلال بيان موقف القضاء الأردني . وسوف نتناول أيضاً موقف التشريع والقضاء المصري. كما سنبحث مدى رقابة المحكمة على حالة انتهاء خدمات العامل بسبب الظروف الاقتصادية

#### المبحث الأول :

##### الحالات التي يجوز فيها للعامل ترك العمل

أوضحت المادة (29) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 96 أنه يحق للعامل ترك العمل بدون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عند إنهاء خدماته ، بحيث أنه إذا توافرت أي من هذه الحالات بحق العامل فإن من حقه ترك العمل دون أن يوجه إشعار لصاحب العمل وعلى

خلاف ما تقتضيه المادة (23) والتي تستوجب توجيه إشعار لصاحب العمل ، وهذه الحالات في حال أن توافرت فهي بالحقيقة فصل غير مباشر للعامل لأن العامل ما كان ليترك العمل لولا أن توافرت إحدى حالات المادة (29) من قانون العمل وسوف نتعرض في هذا المبحث لدراسة هذه الحالات التي حددها المشرع حصراً<sup>(1)</sup> .

### المطلب الأول :

#### استخدام العامل في عمل يختلف في جوهره عن العمل المتفق عليه

فقد نصت المادة (1/أ/29) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 أنه يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية... وذلك في أي من الحالات التالية :-

(1) استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون.

باستقراء هذا النص نجد أنه أجاز للعامل بأن يترك العمل لدى صاحب العمل وبدون أن يوجه له إشعار إذا ما قام صاحب العمل باستخدام العامل في عمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل الذي تم الاتفاق عليه مع صاحب العمل ، إلا أنه يجب مراعاة القيد الذي أورده الفقرة (أ) من المادة (29) والتي تستوجب مراعاة المادة (17) من قانون العمل والتي أوضحت أنه وفي

---

(1) انظر ، أبو شنب ، أحمد ، مرجع سابق ، ص 284، ولمزيد من التفاصيل راجع العتوم ، منصور ، الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني ، بحث منشور في مجلة البلقاء ، العلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد 9، العدد (1) ، 2002، ص 174، وراجع أيضا نايل ، السيد ، 2006، قانون العمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ص 387 وما بعدها.



أحوال محددة بأن العامل ملزم بالقيام بعمل يختلف اختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه وهذه الحالات هي حالة الضرورة وعلى أن تكون بصفة مؤقتة لمنع وقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه . كما لو غاب عامل آخر وكان القيام بعمله ضروري ليستمر العمل في المؤسسة أو في حالة القوة القاهرة كحدوث فيضانات أو حريق وفي حالات أخرى نص عليها القانون ، وعلى أن يكون ذلك في حدود طاقة العامل والضرورة التي اقتضاها العمل (1) .

ونستنتج مما سبق وعند تفسير المادة (1/أ/29) من قانون العمل فإنه يجب أن تقرأ مع نص المادة (17) من ذات القانون والتي تعتبر قيدياً على المادة 29، بحيث أنه إذا توافرت شروط المادة (1/أ/29) ولم تتوافر شروط المادة (17) وترك العامل العمل ، فإن تركه العمل مبرراً ومن حقه المطالبة بحقوقه القانونية ، وفي المقابل إذا توافرت إحدى حالات المادة (17) من قانون العمل ، وفي المقابل رفض العامل وترك العمل فإن تركه للعمل غير مشروع والحالة هذه . وأرى أنه من حق صاحب العمل فيما إذا لحق به ضرر أن يطالب العامل بالتعويض.

## المطلب الثاني

### استخدام العامل بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم

فقد نصت المادة (2/أ/29) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 " أنه يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية ... وذلك في الحالات التالية:-  
.... (2) استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك".

(1) المادة (17) من قانون العمل رقم (8) لسنة 96، ولمزيد من التفاصيل راجع علي ، عامر ، مرجع سابق ، ص 220، ورمضان ، سيد محمود ، مرجع سابق ، ص 432،

وباستقراء نص المادة (2/أ/29) من قانون العمل نجد أنها أجازت للعامل ترك العمل وبدون أن يوجه إشعاراً لصاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية إذا تم استخدامه بشكل يؤدي إلى تغيير مكان إقامته الدائم على أن يراعى ما نص عليه العقد ، فإذا نص العقد على أن من حق صاحب العمل نقله بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم فلا يحق للعامل ترك العمل بحجة نقله إلى مكان آخر يؤدي إلى تغيير محل إقامته الدائم ، وبمفهوم المخالفة إذا لم يتضمن عقد العمل هذا القيد لصاحب العمل ، فليس من حق صاحب العمل نقل العامل وإذا قام صاحب العمل بنقل العامل ولم ينص العقد على ذلك وأدى هذا النقل إلى تغيير محل إقامة العامل الدائم فإن من حق العامل أن يترك العمل دون إشعار ، كذلك الأمر إذا لم يؤدي النقل إلى تغيير محل إقامة العامل الدائم فلا يجوز للعامل أن يترك العمل وفقاً لهذه الحالة (1) .

ويجب أن نلاحظ ان المقصود بالاستخدام هو الاستخدام اللاحق على بداية العمل ، أي أن يعين العامل في مكان ثم ينقل إلى مكان آخر .

وبرأي إذا لم يكن العامل مضطراً إلى تغيير مكان إقامته الدائم بسبب العمل وعلى الرغم من ذلك ترك العمل فإنه والحالة هذه يكون قد خالف أحكام المادة (2/أ/29) من قانون العمل، وان تركه العمل غير مبرر والحالة هذه وأن من حق صاحب العمل أن يطالبه ببديل الإشعار ، علماً أن مدى حاجة العامل إلى تغيير مكان سكنه بسبب العمل مسألة يقدرها قاضي الموضوع وهذا ما سنراه لاحقاً .

---

(1) أبو شنب ، أحمد ، مرجع سابق ، ص 286 ولمزيد من التفاصيل راجع ، يكن، زهدي ، مرجع سابق ، ص 226 وما بعدها .

### المطلب الثالث :

#### نقل العامل إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل المتفق عليه

فقد نصت المادة (3/أ/29) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 على أنه يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار .... (3) نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه " .

وباستقراء نص المادة المذكورة نجد أنها أعطت الحق للعامل بأن يترك العمل لدى صاحب العمل دون أن يشعره برغبته بترك العمل لديه وذلك إذا ما قام صاحب العمل بنقل العامل إلى عمل آخر أدنى من المتفق عليه ، وعليه فإن قيام العامل بترك العمل أو تقديم استقالته من العمل بسبب النقل إلى وظيفة أدنى يعطيه الحق بالمطالبة ببديل الفصل التعسفي والإشعار سيما وأن الإجراء الذي قام به صاحب العمل هو الذي دفع العامل لتقديم استقالته من العمل .

ويرى جانب من الفقه أن السبب وراء اعتبار هذه الحالة بمثابة فصل تعسفي من جانب صاحب العمل سيما وأن النقل إلى درجة أدنى ماس بالكرامة وبالتالي يشكل فسخاً للعقد من جانب صاحب العمل يبرر للعامل ترك العمل<sup>(1)</sup>

ويثور هنا تساؤل ماذا لو نقل العامل إلى وظيفة أدنى من الوظيفة التي يشغلها ولكنها أعلى من الوظيفة المتفق عليها بموجب العقد أو تساويها ، بحيث لو افترضنا أن العامل قد تدرج في العمل وبسبب كفاءته في العمل تم نقله إلى عمل آخر أدنى مرتبة من العمل الذي رقي إليه لكنه أعلى مرتبة من العمل المتفق عليه فهل يعتبر ترك العامل للعمل والحالة هذه مبرراً ؟

(1) راجع كرم ، عبد الواحد ، مرجع سابق ، ص 192 ويكن ، زهدي ، مرجع سابق ، ص 228 .

يرى جانب من الفقه بأنه وان كانت المادة (3/أ/29) من قانون العمل تتحدث عن الوظيفة الأدنى من المتفق عليها في العقد إلا أنه إذا قام صاحب العمل بنقل العامل لوظيفة أدنى من الوظيفة التي تم ترقيته إليها فإن ذلك يبرر للعامل ترك العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية ذلك أن تقدم العامل في المراتب الوظيفية يشكل تعديل على العقد وهو ملزم لأطرافه وان كانت الوظيفة التي نقل إليها أعلى من المتفق عليها ابتداءً (1) .

واري أن مسألة نقل العامل لوظيفة أدنى من التي وصل إليها ولكنها أعلى من المتفق عليها ابتداءً هي مسألة تقديرية تخضع لرقابة قاضي الموضوع وفقاً لمنطوق المادة (3/أ/29) من قانون العمل.

كذلك الأمر فإن المقصود من خلال نص المادة المذكورة هو نقل العامل إلى وظيفة أدنى داخل المنشأة التي يعمل فيها كما لو تم استخدام العامل بوظيفة مراقب عمال ابتداءً ثم تم نقله إلى وظيفة عامل فإن ذلك يشكل نقله لوظيفة أدنى وإذا قام العامل بترك العمل على ضوء ذلك النقل فإن هذه الاستقالة أو الترك يعد مبرراً ومن حقه المطالبة ببديل الفصل التعسفي والإشعار والحالة هذه .

### المطلب الرابع:

#### تخفيض أجر العامل

فقد نصت المادة (4/أ/29) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 على أنه يحق للعامل أن

يترك العمل دون إشعار ... وذلك في أي من الحالات التالية :

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

(1) راجع أبو شنب ، أحمد ، مرجع سابق ، ص 287، وهاشم ، هشام ، مرجع سابق ، ص 311، العتوم ، منصور ، (1993) ، شرح قانون العمل الأردني ، ط2 ، عمان ، ص 48

وباستقراء هذا النص نجد أن المشرع أعطى الحق للعامل بأن يترك العمل ويحتفظ بحقوقه القانونية ودون أن يوجه إشعاراً لصاحب العمل وذلك في الحالة التي يقدم فيها صاحب العمل على تخفيض أجر العامل ذلك أن الأجر هو من أهم عناصر عقد العمل وقد أفرد له المشرع حماية قانونية خاصة .

وعلى ضوء ذلك إذا قرر صاحب العمل تخفيض أجر العامل فإنه يجب أن يراعى أحكام المادة (14) من قانون العمل والتي أوضحت أنه في حالة إصابة العمل التي يتعرض لها العامل وأدت هذه الإصابة إلى عجز جزئي دائم وكان هذا العجز لا يمنعه من القيام بعمل آخر ، فإن على صاحب العمل أن يقوم بتشغيل العامل في عمل آخر يتناسب مع حالته ، إذا وجد مثل هذا العمل وبالأجر المخصص لذلك العمل، مع الإشارة إلى أن حقوق العامل المالية عن الفترة السابقة لتعرضه للإصابة تحسب له على أساس أجر تقاضاه وقبل إصابته . (1)

وهذا استثناء يحق فيه لصاحب العمل تشغيل العامل بأجر أقل وبذات الوقت لا يحق للعامل ترك العمل بدون إشعار .

إذن نستنتج مما سبق أن حق العامل بترك العمل أو الاستقالة من العمل وفقاً لهذه الحالة يكون في الحالة التي يقوم فيها صاحب العمل بتخفيض أجر العامل المتفق عليه ، إذ أن الأجر يحدد ابتداءً عند إبرام عقد العمل ، فإذا ما قام صاحب العمل بتخفيض أجر العامل ودون أن تتحقق الحالة المنصوص عليها في المادة (14) من قانون العمل وقام العامل بترك العمل ، فإن ذلك يعد فسخاً للعقد من قبل صاحب العمل، وبالتالي إنهاء غير مشروع ، يحق فيه للعامل المطالبة

---

(1) المادة (14) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 ولمزيد من التفاصيل راجع ، كرم ، عبد الواحد ، مرجع سابق ، ص 194 ورمضان ، سيد محمود ، مرجع سابق ، ص 301.

ببديل التعويض عن الفصل التعسفي ، سيما وان ما قام به صاحب العمل هو الذي دفع العامل إلى ترك العمل أو الاستقالة من العمل .

ومن هنا فإن المحكمة وعند بسط رقابتها على هذه الحالة يجب أن يقرأ نص المادة (4/29/أ) مع نص المادة (14) من قانون العمل لبيان فيما إذا توافرت شروط المادة (14) من قانون العمل أم لا ، حتى تبسط رقابتها على تعسف صاحب العمل.

### المطلب الخامس :

#### الحالة التي يكون فيها استمرار العامل في العمل من شأنه تهديد صحته

فقد نصت المادة (5/29/أ) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 على أنه " يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية ... في أي من الحالات التالية ... (5) إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي ان استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته " . وباستقراء هذا النص نجد أن المشرع الأردني أعطى أيضاً حماية للعامل ومنحه الحق في ترك العمل وبدون إشعار ، إذا تبين من خلال تقرير طبي يثبت أن استمرار العامل في العمل سوف يؤدي الى تهديد صحة العامل ، وأن أهم ما يلاحظ على هذا النص أن صاحب العمل وفقاً لهذه الحالة لم يرتكب أي عمل تجاه العامل حتى يبهر للعامل ترك العمل بدون إشعار ، وبالتالي يرى جانب من الفقه أن هذه الحالة تمثل إحدى حالات انفساخ عقد العمل لاستحاله التنفيذ وكان الأجدر أن يتم وضع هذه الحالة في مادة مستقلة . (1) .

(1) أبو شنب ، أحمد ، مرجع سابق ، ص 288

ويرى جانب آخر من الفقه أن حق العامل بترك العمل بدون إشعار وفقاً لهذه الحالة على اعتبار أنه مصاب بمرض خطير بحيث لا يستطيع إشعار صاحب العمل برغبته بإنهاء العقد والانتظار حتى انتهاء مدة الإشعار. (1)

وأرى أنه يجب أن نفرق بين حالتين فإذا كان المرض الذي أصاب العامل ناتجاً عن إصابة عمل فإنه يجب إعمال حكم المادة (14) من قانون العمل بحيث يتم نقل العامل إلى عمل آخر يتناسب مع وضعه الصحي وبالمقابل تخفيض أجره ، وإذا لم يقم صاحب العمل بنقله إلى عمل آخر فإن من حق العامل ترك العمل بدون إشعار والمطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي . أما إذا كان مرض العامل ليس له علاقة بالعمل وأن استمراره بالعمل من شأنه تهديد صحة العامل فإن من حق العامل ترك العمل بدون إشعار ومن حقه أيضاً المطالبة ببديل مكافأة نهاية الخدمة ، إلا أنني أرى بأنه لا يحق له والحالة هذه المطالبة ببديل التعويض عن الفصل التعسفي سيما وأن صاحب العمل لم يقم بأي عمل لدفع العامل على ترك العمل .

### المطلب السادس

#### اعتداء صاحب العمل على العامل

فقد نصت المادة (6/أ/29) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 على أنه يحق للعامل ترك العمل بدون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية ... وذلك في أي من الحالات التالية :

(6) إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير أو بأي شكل من أشكال الاعتداء الجنسي المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة المفعول ."

(1) كرم ، عبد الواحد ، مرجع سابق ، ص 194.

باستقراء نص المادة نجد أنها أعطت للعامل الحق في ترك العمل في حالة اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل ، وقد جعلت من هذا الاعتداء مبرراً لترك العامل ولكن ضمن شروط وهي : (1)

أولاً:- أن يقع الاعتداء من قبل صاحب العمل أو من يمثله . وعليه إذا وقع الاعتداء من أحد العملاء أو من عامل آخر في العمل فلا مبرر للعامل لترك العمل، كما أن نص المادة (6/29) أيضاً أعطى الحق للعامل بترك العمل إذا وقع اعتداء من قبل ممثل صاحب العمل ، ومن هنا فإن أي ممثل لصاحب العمل إذا قام بالاعتداء على العامل فإن ذلك يشكل مبرراً للعامل لترك العمل بدون إشعار صاحب العمل ، كما أن هذا الترك يشكل إنهاء غير مشروع للعمل .

ثانياً :- أن يقع الاعتداء أثناء العمل ، أي أثناء المدة المحددة لوقت العمل أو بسبب العمل حتى لو وقع خارج موقع العمل ، المهم أن يكون الاعتداء بسبب العمل وبالتالي إذا وقع الاعتداء خارج العمل أو بسبب لا يتعلق بالعمل ، فإنه لا يجوز للعامل ترك العمل . (2) .

ثالثاً :- أن يأخذ الاعتداء أحد الأشكال التالية ، الضرب ، التحقير أو الاعتداء الجنسي ، ونلاحظ هنا أن المقصود بالتحقير حسب ما عرفته المادة (190) عقوبات .

وعليه إذا تعرض العامل للضرب أو التحقير فإن من حقه ترك العمل بدون إشعار لأن العبرة هي المساس بكرامة العامل ومن هنا فإن أي ذم أو قدح أو تحقير يتعرض له العامل من قبل

(1) علي ، عامر محمد ، مرجع سابق ، ص 222

(2) رمضان ، سيد محمود ، مرجع سابق ، ص 303.



صاحب العمل أو من قبل من يمثله فإن ذلك يشكل اعتداءً على العامل وله الحق بالاستقالة وترك العمل بدون إشعار .

وإرى هنا أن تحقير العامل إذا كان بسبب التصرفات التي قام بها العامل وأن العامل قام بتحقير صاحب العمل وعلى ضوء ذلك قام صاحب العمل بتحقيره أو العكس فلا يملك العامل ترك العمل بسبب التحقير والحالة هذه .

أما فيما يتعلق بالاعتداء الجنسي على العامل فإن المقصود بالاعتداء الجنسي والذي يبرر للعامل ترك العمل هو الاعتداء المعاقب عليه بموجب أحكام التشريعات النافذة ومن جرائم الاعتداء الجنسي الاغتصاب ، هتك العرض المداعبة المنافية للحياء أو عرض فعل منافي للحياء . وأن حق العامل بترك العمل بدون إشعار يثبت بمجرد حدوث الاعتداء ولا يشترط صدور حكم قضائي بإدانة رب العمل .

### المطلب السابع :

#### تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام قانون العمل

فقد نصت المادة (7/أ/29) "من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 على أنه يحق للعامل ان يترك العمل دون إشعار ... 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 "

وباستقراء هذا النص نجد أنه أعطى الحق للعامل بترك العمل بدون إشعار في الحالات التي يتخلف فيها صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام قانون العمل أو نظام صادر بمقتضاه والقيد الذي وضعه المشرع فقط هو أن يتم إشعار صاحب العمل من جهة مختصة في وزارة العمل للتقيد بمضمون قانون العمل أو أي نظام يستند لقانون العمل (1) .

وهذا النص إذا أخذناه بمعناه الواسع فإنه يعطي للعامل الحق بترك العمل عند أية مخالفة، وهذا من غير الممكن لأن صاحب العمل قد يتخلف عن تنفيذ نظام صادر بمقتضى قانون العمل ولا يمس العامل ، فهل يجوز للعامل أن يترك العمل وفقاً لهذه الحالة ؟.

أرى بأنه لا يجوز للعامل وفقاً للحالة المعروضة ترك العمل ، ذلك أن ما قصده المشرع هو المخالفة التي تمس العامل تحديداً ، بحيث لو أن صاحب العمل ارتكب مخالفة بحق العامل وقام العامل بتقديم تظلم لدى مفتش العمل وبعد التحقيق طلب مفتش العمل من صاحب العمل تصويب المخالفة ، ولم يمثل صاحب العمل فإنه والحالة هذه يحق للعامل ترك العمل بدون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية .

وفي المقابل ، إذا تظلم العامل لدى مفتش العمل في وزارة العمل ، بسبب تخلف صاحب العمل عن تنفيذ حكم أو نظام صادر بمقتضى قانون العمل ، إلا أنه وبعد التحقيق تبين أن صاحب العمل لم يرتكب أي مخالفة أو أنه لم يوجه إشعاراً لصاحب العمل من جهة مختصة في وزارة العمل فإنه لا يحق للعامل ترك العمل بدون إشعار ، وبالتالي إذا قام العامل بترك العمل دون إشعار صاحب العمل فإن من حق صاحب العمل أن يطالبه ببديل أشعار .

(1) لمزيد من التفاصيل راجع ابو شنب ، أحمد ، مرجع سابق ، ص 289 ، وعلي ، عامر ، مرجع سابق ، ص

## المبحث الثاني :

### التطبيقات القضائية على الحالات التي يجوز فيها للعامل ترك العمل

من خلال دراستنا للحالات المنصوص عليها في المادة (29) من قانون العمل والتي تجيز للعامل ترك العمل بدون إشعار ، تبين لنا أن هذه الحالات وردت على سبيل الحصر ولا يجوز التوسع فيها ، وبالتالي يمكن القول أن كل ترك للعمل من قبل العامل لا يستند إلى أي من حالات المادة (29) من قانون العمل هو ترك غير مبرر .

كما أنه إذا توافرت أي من حالات المادة (29) من قانون العمل وترك العامل العمل على ضوء ذلك فإن ذلك يعد فصلاً تعسفياً سيما وان ترك العامل كان بسبب ما قام به صاحب العمل والذي دفع العامل لترك العمل ، وبالتالي يستحق بدل الفصل التعسفي وبدل الإشعار .

وسوف نتعرض في هذا المبحث إلى دراسة موقف القضاء الأردني حول الحالات الواردة في المادة (29) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 ، بالإضافة لموقف المشرع والقضاء المصري

### المطلب الأول:

#### موقف القضاء الأردني

فقد قضت محكمة التمييز بأنه "إذا تم تشغيل المدعي بوظيفة مدير التطوير والبرمجة وليس من مهامه إجراء المقابلات مع طالبي التوظيف لدى الشركة المدعى عليها فان تكليف هذه الاخيرة لاحد الموظفين في الشركة بمقابلة طالبي التوظيف لا يعد تغيراً في عمل المدعي أو تخفيضاً لمستواه الوظيفي ولا يعتبر من الأسباب الواردة في المادة (29) من قانون العمل التي تجيز للعامل ترك العمل .

كما أنه إذا كان المدعي يدعي بأنه يستحق (10%) من قيمة ما تم بيعه من برامج فإن عدم دفع ما يستحقه المدعي أو التأخر في دفعه لا يعتبر من قبيل انقاص الأجر وفقاً لما تنص عليه المادة (29) من قانون العمل والتي تجيز للعامل ترك العمل وإنما يبقى ذلك ديناً في ذمة المدعي عليها<sup>(1)</sup>

وهنا نلاحظ أن المحكمة مارست دورها الرقابي في التحقق من توافر إحدى حالات المادة (29) من قانون العمل إذ توصلت المحكمة وبما لها من صلاحيات تقديرية بأن تكليف عامل آخر لإجراء المقابلات لا يعد تغييراً في وظيفة العامل (المدعي) سيما وأنه تم تعيينه ابتداءً في وظيفة مدير ولم يتم تنزيل مستواه الوظيفي ولم يكن من ضمن التزاماته تجاه صاحب العمل إجراء مقابلات ، كذلك الأمر فإن المحكمة أيضاً مارست صلاحياتها عندما ادعى العامل بأنه يستحق عمولات (10%) وتأخر صاحب العمل في دفعها فإنه لا يعد من قبل تخفيض الأجر والتي تبرر للعامل ترك العمل واحتفاظه بحقوقه القانونية ، وبالتالي توصلت المحكمة أن ترك العمل وفقاً لهذه الواقعة لم تتوافر فيه حالة تخفيض الأجر المنصوص عليها في المادة (29) ولم يتم تنزيل مستواه الوظيفي ، وأن من حق صاحب العمل أن يطالب ببديل الإشعار وليس للعامل ان يطالب ببديل التعويض عن الفصل التعسفي .

وقضت محكمة التمييز أيضاً بأن قيام المميّزة بتخفيض راتب المميز ضده يعطي الحق للمميز ضده بترك العمل استناداً لحكام المادة (29) من قانون العمل ، ويعتبر التخفيض بمثابة فصل تعسفي وحيث ان محكمة الموضوع قضت بالإلزام المميّزة ببديل الإشعار وبديل الفصل التعسفي فإن ذلك يتفق وأحكام المادة (29) من قانون العمل " (2) .

(1) تمييز حقوق ، رقم 2009/2823 ، تاريخ 2010/6/7 ، منشورات عدالة

(2) تمييز حقوق ، رقم 2007/3542 ، تاريخ 2008/9/10 ، منشورات عدالة

وقضت أيضاً بأنه يستفاد من المادة (29) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 ، أنها نصت صراحة على حق العامل بترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عند انتهاء خدماته وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر في عدة حالات منها حالة تخفيض أجر العامل ، المنصوص عليها في الفقرة (د) من المادة 29 من قانون العمل حيث قرر له القانون حماية خاصة بأجره ، واعتبر اخلال رب العمل به إخلالاً بركن أساسي من اركان عقد العمل رتب عليه إعطاء العامل الحق بترك العمل مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية ومنها حقه ببدل الفصل التعسفي وبدل الإشعار لما للأجر من أهمية بالغة في عقد العمل فلا يقوم العقد بدونه ، لأن تخفيض الأجر في مضمونه وجوهره فصل للعامل عن طريق حمله على ترك العمل بقصد حرمانه من حقوقه القانونية ، وقد ذهب الفقه والقضاء إلى أن حق العامل بترك العمل عند إخلال صاحب العمل بالتزاماته نحو العامل وخاصة اخلاله بالأجر من صميم النظام العام . (1)

أن أهم ما يستفاد من هذه الأحكام هو أن للمحكمة وبما لها من صلاحيات اعتبرت أن ترك العامل للعمل بسبب تخفيض أجره يعد فصلاً تعسفياً وأن العامل يستحق في هذه الحالة بدل الإشعار وبدل التعويض عن الفصل التعسفي ، كذلك الأمر فقد اعتبرت المحكمة أن أي إخلال بالأجر يعد إخلالاً بالتزام جوهرى لصاحب العمل تجاه العامل . وعلى ضوء ذلك اعتبرت أيضاً أن تخفيض الأجر يشكل ضرراً للعامل .

ويلاحظ أيضاً أن المحكمة اعتبرت أي تصرف غير مشروع ومخالف للقانون يؤدي إلى دفع العامل على ترك العمل يشكل فصلاً تعسفياً وعلى ضوء ذلك فإن تقديم العامل للاستقالة وتركه

---

(1) تمييز حقوق رقم 2007/560 ، تاريخ 2007/5/29 ، وانظر أيضاً تمييز حقوق رقم 2003/3507 تاريخ 2004/3/18 ، هيئة عامة ، منشورات عدالة .

العمل بدون إشعار لا يجيز لصاحب العمل بأن يطالبه ببديل الإشعار بل أن للعامل أن يطالب ببديل الإشعار وبديل التعويض عن الفصل التعسفي .

وقضت محكمة التمييز أيضاً بأنه إذا تم نقل المدعي من رئيس الحسابات إلى وظيفة أدنى وتم تخفيض راتبه وارتضى ذلك ولم يباشر الحقوق والصلاحيات التي نصت عليها المادة (29) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 بفقرتها (أ، د) فإن ما توصلت إليه محكمة الاستئناف يتفق وواقع الدعوى ونص القانون " (1) .

وقضت أيضاً بأن استقالة المميز من عمله وموافقة المميز ضدها عليها لا يشكل فصلاً تعسفياً يستحق معه التعويض بالمعنى المقصود قانوناً وإن كان لا يؤثر على حقوقه الأخرى " (2).  
ويلاحظ هنا أن المحكمة اعتبرت أنه وإن تم نقل المدعي إلى وظيفة أدنى وتم تخفيض راتبه وبالرغم من ذلك لم يمارس العامل حقوقه التي أشارت إليها المادة (29) من حيث حقه في ترك العمل مع احتفاظه بحقه بالمطالبة ببديل الإشعار وبديل الفصل التعسفي ورضي بالأمر فإن العامل وفقاً لهذه الحالة إذا قام بترك العمل بعد فترة من الزمن، فإن هذا الترك لا يتفق واحكام المادة (29) من قانون العمل إذ يجب أن يكون ترك العمل ناشئاً عن تحقق إحدى حالات المادة (29) لأن رضا العامل بالنقل أو تخفيض الراتب يعني الموافقة على هذا الإجراء .

إضافة إلى أن تقديم العامل للاستقالة وموافقة صاحب العمل دون أن تتحقق إحدى حالات المادة (29) من قانون العمل لا يجيز للعامل أن يطالب ببديل التعويض عن الفصل التعسفي لأن العامل والحالة هذه هو الذي افصح عن إرادته ورغبته بترك العمل ولم يدفعه صاحب العمل الى

(1) تمييز حقوق ، رقم 2005/2207 ، تاريخ 2005/12/21 ، منشورات عدالة

(2) تمييز حقوق رقم 2006/218 ، تاريخ 2006/8/10 ، منشورات عدالة .

تقديم هذه الاستقالة وبمفهوم المخالفة اذا دفع صاحب العمل العامل لتقديم استقالته بسبب تحقق احدى حالات المادة (29) من قانون العمل فان تقديم الاستقالة من قبل العامل يشكل فصلاً تعسفياً ويستحق التعويض عن الفصل التعسفي اذ يعتبر تقديم العامل للاستقالة وفقاً لهذه الحالة انهاء غير مشروع لعقد العمل 0

وقضت محكمة التمييز بأنه يستفاد من المادة (29/ج) من قانون العمل أنه يحق للعامل ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية وذلك في حالة نقله إلى عمل آخر وفي درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه وان ما بني على ذلك ان المدعي غير ملزم بإشعار رب العمل وبذلك يكون الحكم عليه ببديل الإشعار مخالف للقانون ، وحيث خلصت محكمة الاستئناف إلى هذه النتيجة وردت مطالبة المدعى عليه (المدعي بالتقابل) بالمطالبة ببديل الإشعار فيكون قرارها من هذه الجهة موافقاً لنص المادة (29/ج) من قانون العمل .<sup>(1)</sup>

إن أهم ما يلاحظ على هذا الحكم هو أن صاحب العمل يطالب ببديل اشعار من العامل نتيجة لترك العامل للعمل ، إلا أنه وعند بسط المحكمة لرقابتها لواقعة ترك العمل ، وجدت ان سبب ترك العامل هو نتيجة لنقل العامل إلى عمل آخر أدنى درجة من العمل الذي تم الاتفاق عليه ابتداءً وطالما أنه من حق العامل وفقاً لهذه الواقعة ان يترك العمل فانه من باب اولى لا يحق لصاحب العمل المطالبة ببديل الإشعار بل على العكس من حق العامل أن يطالب ببديل الإشعار وبديل الفصل التعسفي .

(1) تمييز حقوق ، رقم 2003/3223 ، تاريخ 2004/1/11 ، منشورات عدالة

وقضت محكمة التمييز أيضاً بأن المبادئ القانونية التي انعقد عليها اجماع الفقه والقضاء، أن قاضي الموضوع حر في تقدير الدليل المقدم له بأخذه إذا اقتنع به وبطرحه إذا تطرق فيه الشك إلى وجدانه ، وأنه ليس لمحكمة التمييز أن تستأنف النظر بالموازنة والترجيح والتعديل فيما يكون قد قدمه الخصوم للمحكمة من الدلائل والبيانات إثباتاً لوقائع الدعوى أو نفيها ، فإذا أخطأت الجهة المدعى عليها في حساب راتب المدعي وطلبت منه المراجعة لاستلام الفرق لا يعتبر ذلك تخفيضاً للأجر يبزر للعامل ترك العمل وفق مقتضيات المادة (29) من قانون العمل " (1)

وقضت أيضاً بأنه يحق للعامل وفق المادة (29/أ) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 والقانون المعدل رقم 12 لسنة 97 أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية، إذا جرى استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه وعليه يكون توصل محكمة الاستئناف بما لها من صلاحية كمحكمة موضوع إلى أن المدعي ترك العمل لعدم قدرته على القيام باعبائه الملقاة عليه بعد أن تغيب العامل الآخر بسبب زواجه والذي كان يتأوب معه في العمل مما أوجب على المدعي العمل (22) ساعة تقريباً ، حيث وجدت المحكمة أن المدة التي كان يتعين أن يعملها المدعي يومياً فوق طاقته فيكون بالتالي القرار بإلزام الشركة المدعى عليها والتي طلبت من المدعي الاستمرار بالعمل (22) ساعة يومياً ببدل الفصل التعسفي والإشعار هو في محله " (2) .

من خلال هذه الأحكام نجد أن المحكمة مارست صلاحياتها في الرقابة على ترك العامل للعمل ، فيما إذا كان يتفق وأحكام المادة (29) من قانون العمل أم لا ، بحيث نجد أنها اعتبرت أن الخطأ

(1) تمييز حقوق ، رقم 2001/3131 ، تاريخ 2002/1/7 ، منشورات عدالة

(2) تمييز حقوق رقم 99/1059 ، تاريخ 99/9/23 ، منشورات عدالة



في حساب راتب المدعي لا يشكل تخفيضاً لراتب العامل ولا يبرر له ترك العمل ، وإذا قام بترك العمل فإن تركه غير مبرر ولا يستحق بدل الإشعار أو التعويض عن الفصل التعسفي .

كذلك الأمر فقد رأت المحكمة وبما لها من صلاحيات أن العامل لا يستطيع أن يقوم بالأعمال الملقاة على عاتقه سيما وأنه لا يستطيع العمل (22) ساعة ، وهذا يتنافى مع أبسط قواعد العدالة والانصاف وفيه مخالفة لأحكام قانون العمل الذي حدد ساعات العمل للعامل (8) ساعات يومياً وبالتالي فإن ترك العمل من قبل العامل لمخالفة صاحب العمل قانون العمل يعد مبرراً ، ومن حق العامل المطالبة ببديل الإشعار ، وبديل التعويض عن الفصل التعسفي .

وخلاصة القول فإن المحكمة وعلى الرغم من أن حالات المادة (29) من قانون العمل قد جاءت على سبيل الحصر ، إلا أنه وبما لها من صلاحيات فإنها تبسط رقابتها من حيث التحقق من توافر أي من حالات المادة (29) من قانون العمل وأثر توافر هذه الحالات ، كما أنها تدقق في كل حالة من حيث انطباقها على الواقعة المدعى بها أمام محكمة الموضوع خصوصاً في الدفوع التي يثيرها صاحب العمل من حيث عدم توافر أي من حالات المادة (29) من قانون العمل وأن العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه ، وأن من حق صاحب العمل المطالبة ببديل الإشعار .

### المطلب الثاني

#### موقف التشريع والقضاء المصري

عرفنا سابقاً أن المشرع الأردني أجاز للعامل ترك العمل إذا توافرت إحدى حالات المادة (29) من قانون العمل وبدون إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية ، وأن ترك العامل وفقاً للمادة (29) من قانون العمل الأردني هو في حقيقته إنهاء غير مشروع لعقد العمل لأن

ترك العامل كان نتيجة للأفعال التي قام بها صاحب العمل ودفعت العامل لتقديم استقالته وسوف نتعرض في هذا المطلب إلى موقف المشرع المصري من خلال دراسة بعض نصوص قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 والتي تتشابه الى حد كبير مع نص المادة (29) من قانون العمل الأردني بالإضافة لموقف القضاء المصري .

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

إذن أن أهم ما نستنتجه من خلال نص المادة المذكورة هو أن المشرع المصري أعطى الحق للعامل بإنهاء عقد العمل بسبب إخلال صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل وعدم قيامه بتنفيذ شروط العقد بحيث اعتبر المشرع المصري أن أي إخلال من قبل صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية سواء الناشئة عن قانون العمل أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام للمنشأة فإن هذا الإخلال يجيز للعامل ترك العمل .

كذلك الأمر في حالة وقوع اعتداء على العامل أو أحد ذويه من قبل صاحب العمل أو من يمثله ، وهنا نجد أن المشرع المصري قد توسع في حق العامل بإنهاء العقد دون إشعار صاحب العمل .

كما أنه نص صراحة على اعتبار إنهاء العقد من قبل العامل وفقاً للمادة (121) من قانون العمل المصري هو بمثابة إنهاء للعقد من قبل صاحب العمل وأن هذا الإنهاء هو إنهاء غير مشروع وبالتالي يثبت للعامل الحق في التعويض عن الفصل التعسفي . (1) .

ويرى جانب من الفقه أن دفع صاحب العمل للعامل بترك العمل بسبب التصرفات غير المشروعة من قبل صاحب العمل ، هو تطبيق لنظرية التعسف حيث تظهر نية الأضرار بالعامل لدى صاحب العمل ويكون الدافع له مصلحة غير مشروعة . (2)

ومن الأمثلة على ذلك أن يعمد صاحب العمل إلى معاملة جائرة وبما يخالف ما تقتضيه حسن النية في تنفيذ الالتزام التعاقدى ويدفع العامل بالتالي إلى تقديم استقالته وترك العمل .

وتطبيقاً لذلك فقد قضت محكمة النقض المصرية " بأنه لا يمنع استحقاق العامل المكافأة أو التعويض ، تركه العمل إذا لم يقم صاحب العمل بالتزاماته القانونية ومنها دفع الأجر في المواعيد وعلى الوجه المقرر في القانون " (3) .

وقضت أيضاً أن الإنهاء من جانب العامل لا ينسب لرب العمل إلا إذا تعلق الأمر بمخالفة صاحب العمل للحقوق الثابتة والشروط المحددة في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي أما إذا كان عدم صرف بعض استحقاقات العامل يرجع إلى خلاف في تفسير القوانين واللوائح فإن هذا الخلاف لا يعتبر بأي حال اعتداء على حقوق العامل " (4)

(1) لمزيد من التفاصيل، راجع ، الفجال ، عادل ، مرجع سابق ، ص 86 وكامل ، رمضان ، مرجع سابق ، ص 296

(2) زهران ، همام ، مرجع سابق ، ص 757

(3) الطعن رقم 16 سنة 31 جلسة 1965/1/27، الهواري، ج1 ، ط2 ، ص318، ومشار إليه لدى زهران ، همام ، مرجع سابق ، ص 858.

(4) الطعن 137 لسنة 38 في جلسة 1974/5/11، ومشار إليه لدى زهران ، همام ، مرجع سابق ، ص 758

من خلال هذه الأحكام نجد أن المحكمة قد مارست دورها الرقابي على حق العامل بترك العمل والممنوح له بحكم القانون إذ اعتبرت المحكمة في الحكم الأول أن عدم قيام صاحب العمل بدفع الأجور في مواعيدها ، إخلالاً من قبل صاحب العمل بالتزاماته القانونية والتي يفرضها عليه قانون العمل وعقد العمل ، وعلى ضوء ذلك فإن ترك العامل للعمل وفقاً لهذه الوقائع يعد إنهاء غير مشروع لعقد العمل من جانب صاحب العمل والذي دفع بتصرفاته العامل إلى ترك العمل .

كما ونلاحظ أنه وفي الحكم الثاني لمحكمة النقض المصرية أنها اعتبرت وبما لها من صلاحيات في الرقابة على واقعة إنهاء العامل لعقد العمل أن عدم صرف بعض استحقاقات العامل نتيجة للخلاف في تفسير القوانين لا يعتبر اعتداء على حقوق العامل ، وبالنتيجة لا يجيز للعامل ترك العمل بدون إشعار ولا يعتبر ترك العمل وفقاً لهذه الواقعة فصلاً تعسفياً .

إذن نخلص مما سبق إلى أن المشرع الأردني و المصري قد منح العامل الحق في ترك العمل إذا توافرت حالات محددة على سبيل الحصر بالنسبة للتشريع الأردني ، إلا أننا نلاحظ على المدة (121) من قانون العمل المصري وعلى الرغم أنها لم تحدد حالات على سبيل الحصر إلا أن نص المادة قد جاء مطلقاً والمطلق يجرى على إطلاقه .

كذلك الأمر نستنتج من خلال الاجتهادات القضائية لمحكمة التمييز الأردنية أو محكمة النقض المصرية ، أن للمحكمة دور رقابي وسلطة تقديرية في تقدير أن كان ترك العامل للعمل بسبب التصرفات التي قام بها صاحب العمل تشكل فصلاً تعسفياً من جانب رب العمل أم لا .

كما ويلاحظ أيضاً أن المشرع المصري وفي المادة (121) كان أكثر صراحة من المشرع الأردني عندما نص صراحة على أن إنهاء العامل لعقد العمل وفقاً لمنطوق المادة (121) من قانون العمل المصري يعتبر إنهاءً للعقد من جانب رب العمل بدون مبرر مشروع .

وفي المقابل وعلى الرغم من عدم النص صراحة في المادة (29) من قانون العمل الأردني على أن الإنهاء يعد إنهاءً من قبل رب العمل إلا أننا نستنتج ذلك من خلال مطلع المادة (29) من قانون العمل الأردني من حيث احتفاظ العامل بحقوقه القانونية وعلى أن الإنهاء بدون إشعار صاحب العمل . . 0.

### المبحث الثالث :

#### مدى رقابة المحكمة على القيود التي ترد على حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل

عرفنا سابقاً أن عقد العمل غير محدد المدة ليس إيدياً وأن المشرع أجاز لطرفي العقد وبناء على رغبة أحدهما إنهاءه . إلا أنه ومراعاة لمصلحة العامل باعتباره الطرف الضعيف في المعادلة أورد المشرع عدة قيود وضوابط عند استعمال هذا الحق . وعلى الرغم من هذه القيود والضوابط فقد أورد المشرع حالات معينة لم يسمح فيها لصاحب العمل بإنهاء خدمات العامل ، بحيث أن صاحب العمل إذا ما قام بإنهاء خدمات العامل وتوافرت أي من هذه الحالات فإن إنهاء خدماته يعد فصلاً تعسفياً وسوف نتطرق في هذا المبحث لدراسة الحالات التي لا يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل ومدى رقابة المحكمة على توافر هذه الحالات من خلال بيان موقف القضاء الأردني وموقف القضاء المصري .

## المطلب الأول :

### الحالة التي تكون فيها المرأة العاملة حاملا أو خلال إجازة الأمومة

فقد أوضحت المادة (27/أ) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 أنه 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 إجازة الأمومة .

وباستقراء نص المادة (27/أ) من قانون العمل نجد أنها جاءت بصيغة أمره لصاحب العمل ، وبالتالي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها ، وعلى ضوء ذلك فإن المرأة العاملة إذا كانت حاملا في الشهر السادس من حملها فإنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدماتها وبمفهوم المخالفة إذا قام صاحب العمل بإنهاء خدمات العاملة الحامل في الشهر السادس فإن هذا الإنهاء يكون غير مشروعاً ويعد فصلاً تستحق بموجبه العاملة التعويض عن الفصل التعسفي ، وأن علة المشرع وفقاً لهذه الحالة تكمن في حماية المرأة الحامل ولاعتبارات انسانية . سيما وأنه قد يبدو لصاحب العمل أن من المصلحة إنهاء خدمات المرأة العاملة خلال فترة الحمل بسبب تأثير ذلك على كفاءتها في العمل (1) .

كذلك الأمر فإنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات المرأة العاملة خلال إجازة الأمومة ، وبالتالي إذا أجازت المرأة العاملة إجازة أمومة وقام صاحب العمل بإنهاء عملها فإن هذا الإنهاء يعد فصلاً تعسفياً وموجباً للتعويض .

(1) لمزيد من التفاصيل راجع ، حمدان ، حسين ، مرجع سابق ، ص 466

ويرى جانب من الفقه بأن هذا الاستثناء يكون بالنسبة للمرأة العاملة بموجب عقد غير محدد المدة ولا ينطبق هذا الاستثناء على إخلاله بالنسبة للعقد محدد المدة إذ أنه من الممكن إنهاء العقد بعد الشهر السادس وفي هذه الحالة لا يتصور أن يكون الإنهاء غير مشروع .<sup>(1)</sup>

ويجب أن نلاحظ أن المادة (27/أ) لم تحظر على صاحب العمل إنهاء خدمات العاملة فقط بل لم تجز لصاحب العمل توجيه الإشعار لغايات إنهاء خدماتها ، أي أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات المرأة العاملة الحامل في الشهر السادس أو حتى توجيه إشعار إليها لإنهاء خدماتها .

ويثور تساؤل هنا لو أن المرأة العاملة ارتكبت مخالفة لقانون العمل ولنفترض أنها قامت بسبب وشتتم صاحب العمل أو قامت بالاعتداء عليه وهي في الشهر السابع فهل يجوز هنا لصاحب العمل إنهاء خدماتها ؟

أرى أنه يجب أن تقرأ المادة (27) مع المادة (28) من قانون العمل عند تفسير هذه الواقعة وهنا يبرز دور قاضي الموضوع في تكييف واقعة الإنهاء ، إذ أنه على الرغم من أن نص المادة (27) من قانون العمل قد جاء بصيغة آمرة إلا أن المرأة العاملة ارتكبت مخالفة قانونية تستوجب إنهاء خدماتها ومن هنا إذا أخذنا بنص المادة (27) على إطلاقها فلا يجوز إنهاء خدمات العاملة أو حتى توجيه إشعار إليها ولكن يجب أن نلاحظ أن قانون العمل لم يهدف فقط لحماية العامل بل أنه جاء لحماية العامل ورب العمل وعليه وحسب رأيي فإذا ما قام صاحب العمل بإنهاء خدمات العاملة في الشهر السابع لارتكابها مخالفة تستوجب الفصل فإن هذا الإنهاء يعد مبرراً والأمر متروك لسلطة المحكمة في تقدير هذا الإنهاء .

(1) أبو شنب ، أحمد ، مرجع سابق ، ص 294

## المطلب الثاني

### حالة التحاق العامل بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية

أوضحت المادة (27/أ/2) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية :- ... (2) العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة " وهنا أيضاً نجد أن المشرع الأردني قد أعطى حماية للعامل بحيث أنه لا يجيز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل أثناء تأديته لخدمة العلم وهذه الحالة يفترض أن يكون العامل مرتبط مع صاحب العمل بعقد عمل غير محدد المدة ، وخلال فترة العمل يلتحق العامل بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية وبالتالي فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بإنهاء خدمات العامل أو توجيه إشعار له لغايات إنهاء خدماته .

ومن هنا فإن التحاق العامل بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية يعد سبباً من أسباب وقف عقد العمل وبالتالي من حق العامل العودة لعمله بعد إنهاء خدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية وإذا رفض صاحب العمل فإن ذلك يعد فصلاً تعسفياً يستحق العامل التعويض عن الفصل التعسفي .

إلا أنه من حق صاحب العمل فقط وقف أجر العامل خلال مدة وقف عقد العمل لأن الأجر لا يستحق إلا مقابل العمل (1) .

(1) أبو شنب ، أحمد ، مرجع سابق ، ص 294، رمضان ، سيد ، مرجع سابق ، ص 429



### المطلب الثالث :

#### الحالة التي يكون فيها العامل في إجازة

أوضحت المادة 3/أ/27 أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية ... (3) العامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء إجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للالتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها " وهنا نجد أن المشرع ولاعتبارات انسانية حظر على صاحب العمل إنهاء خدمات العامل أثناء إجازته الممنوحة له بحكم القانون سواء السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض الحج أو الثقافة العمالية أو للعمل النقابي وعليه إذا قام صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل أثناء إجازته الممنوحة له بحكم القانون ، فإن هذا الإنهاء يعد غير مشروعاً ويستحق معه العامل والحالة هذه التعويض عن الفصل التعسفي . ذلك أن من حق العامل الاستفادة من اجازاته ومن حقه الراحة والطمأنينة أثناء الإجازة . (1)

ويثور التساؤل هنا حول حق صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل أثناء إجازته في العقد محدد المدة ، وذلك إذا أنهى العقد خلال الإجازة ؟

يرى جانب من الفقه أنه خلال الإجازة السنوية أو المرضية يمتد العقد حكماً إلى نهاية هذه الإجازة على اعتبار أن الإجازة السنوية والمرضية حق للعامل أما الإجازة الأخرى فإنها تمنح للعامل باتفاق مع صاحب العمل وهذا اتفاق ضمني لتمديد العقد . (2)

(1) لمزيد من التفاصيل راجع المصاروة ، هيثم ، ، مرجع سابق ، ص 272

(2) رمضان ، سيد ، مرجع سابق ، ص 430 ، ابو شنب ، أحمد ، مرجع سابق ، ص 295.

وأني أؤيد هذا الاتجاه على اعتبار أن الإجازة حق للعامل ومن حقه أخذ قسطاً من الراحة بعد عناء العمل إذا أخذنا بعين الاعتبار أن هذا الحق هو حق مقرر بموجب قانون العمل وليس بحكم عقد العمل .

إذن نستنتج مما سبق أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل إذا توافرت إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (27/أ) من قانون العمل ، كما لا يجوز أن يوجه للعامل إشعاراً لإنهاء خدماته إلا أنه يجب مراعاة حكم الفقرة (ب) من المادة (27) بحيث أنه إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال المدة المشار إليها في الفقرة (أ) من المادة (27) فإن الحظر المفروض على صاحب العمل يزول وبالتالي وبمفهوم المخالفة من حق صاحب العمل إنهاء خدمات العامل .

وأرى أنه وأن كان من حق صاحب العمل ووفقاً للفقرة (ب) من المادة (27) من قانون العمل إنهاء خدمات العامل ، إلا أن هذا الحق ليس مطلقاً بل يجب أن يرتكب العامل خلال المدة المشار إليها في الفقرة (أ) من المادة (27) من قانون العمل مخالفة تستوجب إنهاء خدماته .

#### المطلب الرابع :

##### حالة إنهاء عقد العمل بسبب الشكاوى التي يتقدم بها العامل

أوضحت المادة (24) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 أنه مع مراعاة ما ورد في المادة (31) من هذا القانون لا يجوز فصل العامل أو اتخاذ إجراء تأديبي بحقه لأسباب تتصل بالشكاوى والمطالبات التي يقوم بها العامل إلى الجهات المختصة والمتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون عليه ."

باستقراء نص المادة المذكورة نجد أن المشرع وضع قيداً على حرية صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل ، بحيث جاء بنص أمر حظر فيه على صاحب العمل إنهاء خدمات العامل بسبب الشكاوى التي تقدم بها العامل إلى الجهات المختصة والمتعلقة بتطبيق أحكام قانون العمل ، إذ أنه من المعروف أن للعامل الحق في أن يطالب بكل الوسائل المشروعة بحقوقه تجاه صاحب العمل ، بما في ذلك من تشجيع للعامل على التنظيم دون خوف بحيث يستطيع العامل ان يسلك الطريق القضائي أو الطريق الإداري للمطالبة بحقه ، فمن حق العامل أن يطالب صاحب العمل بالالتزام بشروط عقد العمل ، وحقه بالمطالبة بالحد الأدنى من الأجور ، وبالتالي فإن هذه المطالبة يجب أن لا تكون سبباً يتخذها صاحب العمل لإنهاء خدمات العامل أو اتخاذ إجراء تأديبي بحقه . (1) .

ومن هنا فإذا قام صاحب العمل وعلى ضوء مطالبات العامل بحقوقه أو تطبيق قانون العمل بإنهاء خدمات العامل فإن هذا الإنهاء يعد فصلاً تعسفياً يستحق بموجبه العامل التعويض عن الفصل التعسفي ، إلا أن نص المادة (24) وكما نلاحظ يرد عليه قيد جاء بمطلع المادة وفحواه وجوب مراعاة ما ورد في المادة (31) من قانون العمل ، ومعنى ذلك أنه إذا كان إنهاء خدمات العامل قد تم وفقاً للمادة (31) من قانون العمل كما سنرى لاحقاً فإن القيد الوارد في المادة (24) يصبح لزوم ما لا يلزم ، وإذا ما قام صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل وفقاً للمادة (31) من قانون العمل فإن هذا الإنهاء يعد مبرراً وهذا يخضع بتقدير لقااضي الموضوع ، والذي يقدره وفقاً لصلاحياته فيما إذا كان إنهاء خدمات العامل قد تم وفقاً للمادة (31) أو أن شروط المادة (24) من قانون العمل قد توافرت وبالتالي منع صاحب العمل من إنهاء خدمات العامل .

---

(1) شبيب ، محمد لبيب ، مرجع سابق ، ص 567

## المطلب الخامس:

### حالة انتهاء خدمات العامل بسبب منازعة جماعية أو بسبب ممارسة النشاط النقابي

أوضحت المادة (108/أ) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 والمعدلة بموجب القانون المعدل رقم 26 لسنة 2010 " بأنه لا يجوز لصاحب العمل تحت طائلة البطلان اتخاذ أي إجراء ضد أي ممثل للنقابات بسبب قيامه بممارسة النشاط النقابي بما في ذلك الفصل من العمل " . (1) .

وأوضحت المادة (132) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 بأنه لا يجوز لأي صاحب عمل خلال النظر في النزاع العمالية لدى مندوب التوفيق أو بجلسة التوفيق أو المحكمة العمالية القيام بأي من الأعمال التالية :- ... ب) فصل أي عامل دون الحصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق أو المجلس أو المحكمة العمالية حسب مقتضى الحال "

وباستقراء نص المادتين 108 و 132 من قانون العمل نجد انها حضرت على صاحب العمل حتى في منازعات العمل الجماعية فصل العامل فيما إذا قام بممارسة نشاطه النقابي أو خلال نظر النزاع لدى المحكمة العمالية أو مجلس التوفيق أو مندوب التوفيق دون الحصول على إذن كتابي من الجهة المختصة ، وهذا المنع هو بمثابة حماية أخرى أسبغها المشرع للعامل تجاه صاحب العمل فيما إذا قام الأخير بإنهاء خدمات العامل على خلاف ما نصت عليه المادتين (108 و 132) من قانون العمل فإن هذا الإنهاء يعد تعسفياً .

(1) تم تعديل هذه المادة بموجب القانون المعدل المؤقت رقم 26 لسنة 2010.

## المطلب السادس :

### موقف القضاء الأردني

على الرغم من أن جانب كبير من الفقه يعتبر الاستثناءات التي وردت على حق صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل هو تطبيق تشريعي للفصل التعسفي إلا أن محكمة الموضوع لها الدور الأكبر في تقدير مدى تعسف صاحب العمل في إنهاء خدمات العامل ، ذلك أن رقابة المحكمة تكمن في التحقق من توافر الحالات المشار إليها في المواد (27، 24، 132، 108) من قانون العمل الأردني .

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز بأنه إذا منح الطبيب المريض استراحة مرضية مدة ثلاثة أسابيع فإن إنهاء عمل المميز ضده أثناء إجازة مرضية مخالفاً لأحكام المادة (3/27) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 والتي نصت على عدم جواز إنهاء خدمات العامل أثناء إجازته المرضية .<sup>(1)</sup>

وقضت أيضاً بأن المشرع قصد عدم إنهاء خدمة العامل خلال الفترات المشار إليها في المادة (27/أ) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 ، إلا أن ذلك لا يعني الحظر على رب العمل بتوجيه إشعار بإنهاء خدمة العامل في الفترات المذكورة إذا كانت فترة الإنهاء المبينة في الإشعار خارج المدة المذكورة في المادة (27/أ) ، إذ يجوز لصاحب العمل ممارسة الحق في إشعار العامل

(1) تمييز حقوق رقم 2008/883، تاريخ 2009/1/26، منشورات عدالة .

بإنهاء خدمته وتبليغ العامل بهذا الإنهاء خلال الفترات المذكورة بشرط أن يكون الإنهاء الفعلي لخدمة العامل خارج المدة المذكورة وذلك حرصاً من المشرع أن لا تكون من الحالات المذكورة سبباً في إنهاء خدمة العامل ، وحيث أن المدعية تبطلت إشعار إنهاء عملها أثناء إجازتها ولكن الإنهاء خارج الإجازة ، إذ أن إجازتها كانت تنتهي في 2005/8/2 ، في حين أن إنهاء خدماتها حسب الإشعار كان اعتباراً من تاريخ إنهاء عقد عملها في 2008/5/17 ، فيكون المطعون ضدها قد مارست حقها على مقتضى القانون وتكون محكمة الاستئناف إذ ردت الطعن من هذه الناحية طبقت القانون تطبيقاً سليماً " . (1)

إذن نستنتج من خلال هذين القرارين أن محكمة الموضوع قد مارست حقها في بسط الرقابة على توافر حالات المادة (27) من قانون العمل ، بحيث أنه إذا توصلت إلى أن شروط المادة (27/أ) من قانون العمل قد توافرت وعلى الرغم من ذلك قام صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل فإن ذلك يعد فصلاً تعسفياً . سيما وان إنهاء خدمات العامل تم خلال إجازة العامل المرضية والممنوحة له من قبل الطبيب .

ولكن في المقابل نجد أن المحكمة قد توسعت في تفسير الفقرة (أ) من المادة (27) إذ أنه على الرغم من النص صراحة على عدم جواز توجيه إشعار خلال الحالات المشار إليها في المادة (27) ، فقد رأت المحكمة أنه لا مانع من توجيه الإشعار خلال هذه الحالات بشرط أن يكون الإنهاء خارج المدة التي أشارت إليها المادة (27) وفي الواقعة المعروضة نجد أن المحكمة اعتبرت أن توجيه الإشعار خلال الإجازة صحيحاً بشرط أن يتم الإنهاء بعد انتهاء الإجازة .

(1) تمييز حقوق رقم 2007/1348 ، تاريخ 2007/12/26 ، منشورات عدالة .

وبرأيي فإن هذا الاجتهاد هو محل نظر ، سيما وأن التوسع في تفسير النص أحيانا يحمل النص أكثر من الغاية التي توخاها المشرع ، كما أنني أرى بأن التفسير في هذه الحالة يجب أن يكون في أضيق نطاق ذلك أنه إذ أجاز لصاحب العمل توجيه إشعار خلال فترة الإجازة أو المرض بشرط أن يبدأ الإنهاء بعد انتهاء هذه الحالات فإنه من الممكن أن يتعسف صاحب العمل في استعمال هذا الحق وهذا برأيي هو تطبيق لنظرية التعسف في استعمال الحق .

وقضت محكمة التمييز بأنه إذا تغيب العامل عن مكان عمله بصورة مستمرة لمدة تزيد على أربعين يوماً ولم يشعر المدعى عليها بأن غيابه كان مشروعاً بسبب مرضه ولم يقدم البينة القانونية على ذلك بل أنه لم يشر إلى ذلك في لائحة دعواه وعليه يكون ما توصلت إليه محكمة الاستئناف واقفاً في محله ، ويكون الطعن بمخالفة أحكام المادة (3/أ/27) من قانون العمل لأنه كان في إجازة مرضية غير وارد " (1) .

أن أهم ما نلاحظه على هذا القرار أن العامل تغيب عن العمل أكثر من أربعين يوماً ، ولكنه أثار دعواً بأن غيابه كان مشروعاً وبسبب المرض ، إلا أن هذا الدفع بحاجة إلى إثبات وتقديم البينات التي تؤيده وحيث أن العامل لم يقدم أية بينة تثبت الغياب المشروع بسبب المرض وبالتالي فلا مجال للقول بأن صاحب العمل عندما قام بإنهاء خدمات العامل قد خالف المادة (3/أ/27) وأنه كان في إجازة مرضية وعلى ضوء ذلك قامت المحكمة برد هذا الدفع وفقاً للصلاحيات الممنوحة لها ، ومن هنا فإن المحكمة تبحث عن الإجراءات التي قام بها صاحب العمل حول هذا الغياب ، هل أنه قام بتوجيه إشعار له بالبريد المسجل وتم نشر إعلان بالصحف

(1) تمييز حقوق رقم 2003/463 ، تاريخ 2003/4/1 ، منشورات عدالة .

المحلية للعودة للعمل حتى تراقب مشروعية الإنهاء ، وهذا تجسيدا للمبدأ الذي يرى بأنه لا يجوز أن يقرأ نص بمعزل عن النصوص الأخرى ، عند تفسير القاعدة القانونية .

وقضت محكمة التمييز بأن المادة 27/أ من قانون العمل نصت صراحة على عدم جواز إنهاء خدمة المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس من حملها ... أو توجيه إشعار بإنهاء خدماتها خلال تلك المدة وعليه لا يصلح التذرع بأن فصل المدعية لم يكن تعسفياً بمقولة ان المدعى عليها وجهت لها إشعاراً بإنهاء خدماتها . وذلك أن نصوص قانون العمل فيما أمرت به أو نهت عنه لتحقيق مصلحة العامل أو تقرر حق له هي من النظام العام التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها ويعتبر التصرف المخالف لهذه النصوص باطلاً ويحق للمحكمة أثارته والقضاء به من تلقاء نفسها وأن توجيه إشعاراً للمدعية قبل وضع مولودها بخمسة عشر يوماً بإنهاء عملها بإنهاء مدة الإشعار وهي في إجازة أمومة يجعل فصلها من العمل فصلاً تعسفياً ويستحق معه التعويض عن الفصل التعسفي " (1) .

ونلاحظ هنا أن المحكمة قد مارست رقابتها على مشروعية إنهاء خدمات المدعية ، حيث اعتبرت ان نصوص قانون العمل الأمرة أو التي تنهى عن أمر معين لمصلحة العامل من النظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفتها ، بل أنها أبطلت كل تصرف مخالف للنصوص الأمرة .

كما نلاحظ أيضاً بأن محكمة التمييز تؤكد على حق المحكمة بإثارة النصوص المتعلقة بالنظام العام من تلقاء نفسها وهذا تطبيق لدور المحكمة في الرقابة على مدى مشروعية إنهاء صاحب العمل لخدمات العامل سيما أن توجيه الإشعار لوحده لا يببرر فصل العامل .

(1) تمييز حقوق رقم 98/2298 ، تاريخ 99/3/31، منشورات مركز عدالة .



وعليه فإن للمحكمة دور أساسي ومهم في الرقابة على توافر حالات المادة (27) من قانون العمل والتحقق منها حتى تبسط رقابتها على إنهاء خدمات العامل وفيما إذا خالف صاحب العمل الحالات المشار إليها في المادة (27) من قانون العمل والتحقق أيضا من صحة الدفع المثارة من قبل صاحب العمل .

### المطلب السابع :

#### موقف التشريع والقضاء المصري

نصت المادة (92) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 على أنه يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدماتها أثناء إجازة الوضع المبينة بالمادة السابقة ولصاحب العمل حرمانها من التعويض عن أجرها الشامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه إذا ثبت اشتغالها خلال الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الأخلال بالمساعدة التأديبية . كما أوضحت المادة (120) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 أنه لا يعتبر من المبررات المشروعة والكافية لإنهاء خدمات العامل ، اللون ، أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو تقديم شكوى أو دعوى ضد صاحب العمل بسبب الأخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل أو الحجز على مستحقات العامل لدى صاحب العمل أو استخدام العامل لحقه في الإجازات " .

من خلال نص المادتين (92، 120) من قانون العمل المصري نستطيع القول أن المشرع المصري كغيره من التشريعات أقر حماية للعامل حتى لا يتعسف صاحب العمل بإنهاء خدماته ووضع ضوابط وقيود على إنهاء خدمات العامل ، وباستقراء نص المادة (92) من قانون العمل المصري نجد أنها تتفق إلى حد كبير مع المادة (27) من قانون العمل الأردني سيما وان المادة

(92) حظرت على صاحب العمل إنهاء خدمات العاملة أثناء إجازة الولادة ، إلا أنه وبالمقابل فإن المشرع المصري أعطى لصاحب العمل الحق في حرمان العاملة من التعويض عن أجرها خلال مدة الإجازة فيما إذا عملت لدى صاحب عمل آخر خلال إجازة الولادة . (1) .

وقد قضت محكمة النقض المصرية بأن الإجازات السنوية للعامل تعلقها باعتبارها بالنظام العام أثره عدم جواز الاتفاق على مخالفة القانون الذي أوجبهها " . (2)

وأن أهم ما نلاحظه هنا أن محكمة النقض اعتبرت اجازات العامل متعلقة بالنظام العام ومن هنا فلا يجوز الاتفاق على مخالفتها فإذا ما قام صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل خلال الإجازة فإن ذلك يشكل فصلاً تعسفياً يستحق بموجبه العامل التعويض ومن هنا حظر المشرع المصري إنهاء خدمات العاملة أثناء إجازة الوضع سيما وانها من حقوق العاملة المتعلقة بالنظام العام. أما ما جاء بنص المادة (120) من قانون العمل المصري ، فإننا نلاحظ أن المشرع المصري قد توسع في حماية العامل من تعسف صاحب العمل عندما اورد حالات وردت على سبيل المثال وليس الحصر واعتبرها لا تشكل سبباً كافياً لإنهاء خدمات العامل .

وعلى ضوء ذلك فقد قضت محكمة النقض المصرية بأنه يجب على المحكمة العمالية لدى طلب العامل المقصود اعادته للعمل إذا تبين أن فصله كان بسبب نشاطه النقابي بان تعتبر إعادته لعمله خدمة متصلة وليس تعييناً جديداً وان مسالة إعادة العامل للعمل وجوبياً على المحكمة وفقاً لهذه الواقعة . (3)

(1) لمزيد من التفاصيل راجع كامل رمضان ، مرجع سابق ، ص 274

(2) نقض رقم 939 لسنة 70 ق تاريخ 2002/2/28 ومشار إليه لدى عبد الفتاح مراد ، المبادئ القانونية التي قررتها محكمة النقض بشأن العمال والتأمينات ، ص 177

(3) طعن 1301 س 47 في 82/8/19 ، هوارى ، جزء (5) ص 133 ن ومشار إليه لدى زهران ، همام ، مرجع سابق ، ص 780.

وهنا نود الإشارة ان المحكمة ملزمة بإعادة العامل لعمله إذا كان الإنهاء مخالفاً للمادة (120) من قانون العمل المصري وتحديداً بسبب النشاط النقابي للعامل ، سيما وأن ممارسته النشاط النقابي هو أمر مباح . وبالتالي إذا ما قام صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل بسبب اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو بسبب انتسابه إلى منظمة نقابية أو قام بتقديم شكوى ضد صاحب العمل أو قام بتوقيع الحجز على مستحقاته لدى صاحب العمل أو استخدام حقه في الإجازات فإن هذا الإنهاء غير مبرر وفقاً للمادة (120) من قانون العمل المصري .

إن نسننتج أن المشرع الأردني والمصري يتفقان على وجوب حماية العامل ووضع قيود تحد من تعسف صاحب العمل بحقه بحيث إذا خالف صاحب العمل هذه القيود فإن إنهاء خدمات العامل يعد غير مشروع ، كما أن للمحكمة سواء في الأردن أو في مصر سلطة رقابية في الرقابة على مشروعية الإنهاء ، ومدى توافر الحالات التي أشار إليها المشرع سواء في قانون العمل الأردني أو المصري .

## المبحث الرابع

### مدى رقابة المحكمة على إنهاء خدمات العامل بسبب الظروف الاقتصادية

إن العلاقة ما بين العامل ورب العمل وان كانت تقوم على تبعية العامل لصاحب العمل وبالمقابل إشراف صاحب العمل على العامل إلا أن هذه العلاقة تبقى علاقة تكاملية بحيث لا يتجاوز أي من الطرفين على الآخر في الحقوق والالتزامات . وقد تظهر أثناء سريان عقد العمل ظروف اقتصادية أو اجتماعية أو سياسية تحول دون استمرار هذه العلاقة أحياناً وإذا ترك لصاحب العمل تقدير هذه الظروف فمن الطبيعي أن يتعسف صاحب العمل عند إنهاء عقد العمل بحجة هذه

الظروف ، ومن هنا لم يترك المشرع لصاحب العمل الحرية في تقدير الظروف الاقتصادية التي تنشأ عند سريان عقد العمل بل وضع ضوابط وشروط وإجراءات لا بد من اتباعها ، كذلك الأمر فإن للقضاء دور مهم وهو التحقق من الظروف الاقتصادية وجدية هذه الظروف وسوف نتعرض في هذا المبحث لدراسة الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لظروف اقتصادية والتي أشار إليها المشرع في المادة (31) من قانون العمل وشروط تطبيق هذه المادة ورقابة المحكمة على توافر شروط المادة (31) من قانون العمل من خلال موقف القضاء الاردني وبيان موقف التشريع والقضاء المصري .

## المطلب الاول

### شروط تطبيق احكام المادة (31) من قانون العمل 0

نصت المادة (31) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته :

أ- إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بأخر أو التوقف نهائياً عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها فعليه تبليغ الوزير خطياً معزراً بالأسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص

ب-يشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاث للتحقق من إجراءات صاحب العمل وتقديم

توصيه بشأنها إلى الوزير خلال مدة لا تتجاوز 15 يوم من تاريخ تقديم التبليغ

ج- يصدر الوزير قراراً بشأن التوصية خلال سبعة أيام من تاريخ رفعها بالموافقة على

إجراءات صاحب العمل او إعادة النظر فيها

د- لأي متضرر من قرار الوزير الذي يصدر بمقتضى الفقرة (ج) من هذه المادة ان يتقدم

خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه هذا القرار للطعن فيه لدى محكمة الاستئناف المختصة لتنظر

في الطعن تدقيقاً وتصدر قرارها فيه في مدة أقصاها شهر من تاريخ تسجيل الطعن في قلم

المحكمة

هـ- يتمتع العمال الذين انهيت خدماتهم وفقاً للفقرة (أ،ب) من هذه المادة بالعودة للعمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم من قبل صاحب العمل

و- يحق للعامل الذي علق عقد عمله وفقاً للفقرة (أ) من هذه المادة ان يترك العمل دون اشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عند انتهاء الخدمة (1) .

باستقراء نص المادة (31) من قانون العمل نجد انها تحدثت عن الظروف الاقتصادية التي يتعرض لها صاحب العمل حيث أجازت لصاحب العمل وضمن شروط معينة انتهاء عقد العمل غير محدد المدة وهذه الشروط يجب ان تكون مجتمعة حتى يستطيع صاحب العمل إنهاء عقد العمل وهذه الشروط هي:

1- ان يتعرض صاحب العمل لظروف اقتصادية او فنية ، وهنا نجد ان المشرع لم يعرف ماهية الظروف الاقتصادية التي يتعرض لها صاحب العمل ، تاركا الامر للجهة الرقابية سواء الادارة او القضاء .

---

(1) تم تعديل هذه المادة بموجب القانون المعدل ( قانون مؤقت رقم (26) لسنة 2010 حيث تم الغاء نص الفقرتين (أ و ب) والاستعاضة عنه بالنص الحالي حيث كانت تنص الفقرة ( أ) يجوز لصاحب العمل إنهاء عقود العمل غير محددة المدة كلها او بعضها او تعليقها شريطه اشعار الوزارة بذلك.

ويرى جانب من الفقه ان الإنهاء الاقتصادي هو كل استغناء عن العمالة كلياً أو جزئياً بغض النظر عن نطاق الاستغناء تحت تأثير الآثار السلبية الاقتصادية على المشروع دون ان يكون مرجع هذا الاستغناء أسباب شخصية ترجع للعامل المستغنى عنه (1)

وارى ان الإنهاء الاقتصادي بأنه إنهاء لعقد العمل يستند في تبريره للطرف الاقتصادي لصاحب العمل .

(2) أن تستدعي هذه الظروف تقليص حجم العمل أو استبداله بنظام إنتاج آخر أو التوقف نهائياً عن العمل وهذا ما يعبر عنه بصورة الإنهاء الاقتصادي ، وبالتالي إذا نشأت ظروف اقتصادية لصاحب العمل ولم يستدعي تعليق حجم العمل أو استبدال نظام الإنتاج أو التوقف عن العمل وبالرغم من ذلك قام صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل فإن هذا الإنهاء غير مشروع ويعد صاحب العمل والحالة هذه متعسفاً (2) .

(3) أن يكون إنهاء عقد العمل غير محدد المدة ناتج عن الظروف الاقتصادية التي نشأت لصاحب العمل أو أن يترتب على هذه الظروف تعليق عقود العمل كلها أو بعضها أي أن مشروعية الإنهاء الاقتصادي يجب أن تستند إلى مبرر حقيقي وجدي ويتمثل ذلك في الأزمة الاقتصادية التي أصابت المشروع والتي يتعين أن تكون أثارها قد وصلت لغاية تبرير إغلاق المنشأة. (3)

---

(1) زهران ، همام ، مرجع سابق ، ص 827  
(2) لمزيد من التفاصيل راجع ، غانم ، إسماعيل ، مرجع سابق ، ص 431 ورمضان ، سيد محمود ، مرجع سابق ن ص 406 والمصاروة ، هيثم ، مرجع سابق ، ص 249، وكيره ، حسن ، مرجع سابق ، ص 811.  
(3) زهران ، همام ، مرجع سابق ، ص 832.

(4) يجب على صاحب العمل تبليغ الوزير خطياً ، وأن يرفق في هذا التبليغ الأسباب التي استدعت لإنهاء عقود العمل .

(5) على وزير العمل تشكيل لجنة تتكون من أطراف الإنتاج الثلاثة مهمتها التحقق من سلامة الإجراءات التي قام بها صاحب العمل .

(6) على اللجنة المشكلة من قبل الوزير تقديم توصياتها خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ التبليغ ، وهنا على الوزير إصدار القرار بشأن توصيات اللجنة خلال سبعة ايام من تاريخ رفعها سواء بالموافقة أو إعادة النظر فإذا ما توافرت الشروط السابقة وتم إنهاء خدمات العامل وفقاً لهذه الشروط فإن إجراءات صاحب العمل تكون والحالة هذه متفقة وأحكام القانون ، وبخلاف ذلك فإن الإجراءات التي يقوم بها صاحب العمل تكون مخالفة للقانون ويترتب عليها أن الإنهاء لعقد العمل غير مبرر .

## المطلب الثاني

### موقف القضاء الأردني

من المعروف أن للقضاء دور مهم في تكييف إنهاء عقد العمل وذلك من خلال الرقابة على الظروف المحيطة ودوافع اتخاذ القرار وقت إصداره ، وأن رقابة القضاء تتضمن تحري مشروعية المبرر للاستغناء عن خدمات العامل ، بسبب الظروف الاقتصادية والرقابة على حقيقة المبرر وجدية المبرر ومدى استهداف المبرر لمصلحة مشروعة .

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز أنه " إذا كان سبب إغلاق المكتب بناء على قرار صادر عن وزير السياحة والآثار لعدم قيام أصحاب المكتب بتصويب أوضاع الكفالة البنكية ولم يثبت بأن ذلك ناتج عن الظروف الاقتصادية لصاحب العمل أو الفنية كما أنه لم يتم تبليغ الوزير

خطياً معززاً بالأسباب المبررة بذلك فوراً كما اقتضت بذلك المادة (31) من قانون العمل ، فإن صاحب العمل لا يعفى من الحقوق العمالية استناداً للمادة المذكورة . (1)

وهنا نجد أنه تم إغلاق المكتب الذي كان يعمل به المدعي ، وقد أثار صاحب العمل أن إغلاق المكتب كان لظروف اقتصادية وفنية وعلى ضوء سلطة المحكمة في الرقابة على هذه الواقعة وبعد التحقق وجدت أن سبب إغلاق المكتب ناتج عن عدم قيام صاحب المكتب بالإجراءات القانونية التي يتطلبها افتتاح مكتب سياحي وعلى ضوء ذلك تم إغلاق المكتب من قبل وزير السياحة ، ومن هنا فإن هذا الإغلاق غير ناتج عن الظروف الاقتصادية لصاحب المكتب ، ولم تتوافر فيه شروط وأحكام المادة (31) من قانون العمل وبالتالي وجدت المحكمة أن إنهاء خدمات العامل وفقاً لهذه الواقعة يشكل فصلاً تعسيفياً يستحق بموجبه المدعي التعويض عن الفصل التعسفي وقضت محكمة التمييز أيضاً " بأنه يستفاد من أحكام المادة (31) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 أن القانون اشترط على صاحب العمل في حالة رغبته بإنهاء بعض أو كل عقود العمل غير محددة المدة إشعار وزارة العمل بالظروف التي يمر بها وإجازة الفقرة (ب) لوزير العمل تشكيل لجنة للتحقق من سلامة وصحة الإجراءات التي قام بها صاحب العمل بإنهاء هذه العقود .

لذلك فإن موضوع هذا السبب محكوم بما ورد بهذه المادة بفقرتها وحيث أن محكمة الاستئناف كمحكمة موضوع توصلت إلى أن المدعى عليها المميزة لم تقدم ما يثبت أنها قامت بتبليغ وزير العمل وفقاً لأحكام المادة (31) المشار إليها بل ثبت لها من الكتاب المشار إليه أنها لم تتوقف عن ممارسة أعمالها بالمعنى الوارد بالمادة (254) من قانون الشركات وبالتالي فإن إنهاء خدمات المدعي لا يستند لسبب مشروع " (2)

(1) تمييز حقوق رقم 2010/1740 ، تاريخ 2010/7/12، منشورات عدالة.

(2) تمييز حقوق رقم 2009/530 ، تاريخ 2009/7/29 ، منشورات مركز عدالة



وهنا نلاحظ ان المحكمة وبما لها من صلاحيات في الرقابة على تقييد صاحب العمل للإجراءات المنصوص عليها في المادة (31) من قانون العمل تبين لها أن صاحب العمل لم يقيم بتبليغ وزير العمل بالإجراءات المتخذة كما أن المحكمة تبين لها أن الشركة المدعى عليها مازالت تمارس أعمالها ولم تتوقف عن ممارسة نشاطها وعليه فإن قيام الشركة المدعى عليها بإنهاء خدمات المدعى بحجة أن الشركة توقفت عن ممارسة أعمالها وهي في حقيقة الأمر لم تتوقف فإن ذلك يشكل إنهاء غير مشروع للعامل يستحق بموجبه التعويض عن الفصل التعسفي .

وقضت محكمة التمييز " بأن الثابت من اوراق القضية أن المدعية الطاعنة قد عملت لدى المدعى عليها (المطعون ضدها) خلال الفترة من 97/12/14 ولغاية 2003/9/30 وأن المطعون ضدها كصاحبة عمل تقدمت بموجب كتابها رقم بلا تاريخ 2003/7/2 إلى وزير العمل تطلب بموجبه إنهاء عقود (43) عاملا منهم المدعية (الطاعنة) وقد استعمل الوزير صلاحياته المنصوص عليها بالمادة (31) من قانون العمل وتشكل لجنة للنظر في طلب صاحب العمل المشار إليه أعلاه . وقد قررت اللجنة الموافقة على إنهاء خدمة (15) عاملا فقط . حددت أسماءهم بالكشف المرفق واعتبرت اللجنة أن يكون شهر أب شهر إنذار بدون دوام للعمال الخمسة عشر وأن الطاعنة (المدعية) لم تكن من بين هؤلاء الواردة أسماءهم في تقرير اللجنة مما يجعل إنهاء المدعى عليها لعمل المدعية لا يستند الى سبب مشروع ويعتبر فصلا تعسفياً يوجب الحكم بالتعويض وفق أحكام المادة (25) من قانون العمل . (1)

---

(1) تمييز حقوق رقم 2007/2408، تاريخ 2007/12/17، منشورات عدالة ، وانظر أيضا تمييز حقوق رقم 2006/3914 ، تاريخ 2007/4/5 ، وتمييز حقوق رقم 2006/3910 ، تاريخ 2007/4/30.

وهنا نلاحظ أن صاحب العمل قد تقيّد بالإجراءات المنصوص عليها في المادة (31) من قانون العمل ، وتم مخاطبة وزير العمل وتم تشكيل لجنة للتحقق من سلامة الإجراءات إلا أن هذه اللجنة وافقت على إنهاء خدمات (15) عاملاً فقط من أصل (43) عامل . والمحكمة بما لها من صلاحيات للتحقق من مدى سلامة الإجراءات ومدى توافقها مع المادة (31) من قانون العمل تبين لها أنه وان حصلت موافقة من الوزير إلا أن المدعية لم تكن من ضمن كشف الأسماء ، وأن ذلك يعني عدم الموافقة على إنهاء خدماتها وبالرغم من ذلك تم إنهاء خدماتها ، إلا أن المحكمة وجدت أن إنهاء خدمات المدعية لعدم ورود أسمها من ضمن الكشف الموافق عليه يشكل فصلاً تعسفياً على الرغم أن صاحب العمل قد سلك الإجراءات المطلوبة في المادة (31) من قانون العمل وهذا يعني أن الظروف الاقتصادية التي يمر بها صاحب العمل لا تستدعي إنهاء خدمات المدعية .

وقضت محكمة التمييز " أنه اشترط المشرع على رب العمل أن يقوم بإشعار وزارة العمل بالظروف أو الحالة التي نشأت لديه وحيث تبين أن المدعى عليها قامت بإشعار وزارة العمل برغبتها بتخفيض الإنتاج وبالتالي فصل عدد من العمال من بينهم المدعي فإن إنهاء عمل المدعي لا يعتبر من قبيل الفصل التعسفي ولا يرد القول أن إشعار المدعى عليها وزارة العمل بالرغبة في تخفيض الإنتاج بعد ثمانية عشر يوماً حيث ذهب الاجتهاد القضائي للهيئة العامة لمحكمة التمييز على أن الإشعار يجوز أن يكون مرسلاً قبل إنهاء عمل العامل أو بعد ذلك " (1) .

هنا نلاحظ ان صاحب العمل ونتيجة للظروف الاقتصادية التي نشأت لديه ووفقاً للإجراءات التي رسمتها المادة (31) من قانون العمل قام بإخبار وزارة العمل وتم التحقق من سلامة الإجراءات ، إلا ان الدفع المثار هو مسألة إخبار وزارة العمل إذ أن المحكمة وبما لها من

(1) تمييز حقوق رقم 2007/708 ، تاريخ 2007/9/20 ، منشورات عدالة .

صلاحيات توصلت إلى أن مسالة إشعار وزارة العمل سواء تم قبل إنهاء خدمات العامل أم بعد إنهاء خدمات العامل لا يغير من الأمر شيء ولا يؤثر على تعسف أو عدم تعسف صاحب العمل ، إذ أنه إذا كانت الإجراءات سليمةً ووفقاً للمادة (31) من قانون العمل فإن إنهاء خدمات العامل لا يعد فصلاً تعسفياً سواء تم الإشعار قبل الإنهاء أم بعد الانهاء وبناء عليه توصلت المحكمة إلى أن إنهاء خدمات العامل مبرراً والحالة هذه .

وقضت محكمة التمييز بأنه إذا تم إنهاء خدمات المدعية المميز ضدها بموجب القرار الإداري المبرز في الدعوى والذي استند وفي صدوره إلى قرار مجلس الإدارة باليوم ذاته ، الذي صدر فيه قرار إنهاء خدمات المدعية وقد صرحت المدعى عليها بموجبه أنه استند إلى ظروف اقتصادية وفنية تعاني منها الشركة وبالتالي فان عدم الاستفادة من خدماتها يستند إلى الظروف الفنية والاقتصادية وليس إلى واقع عمل المدعية وحيث ثبت أن إدارة الشركة قد تراجعت عن إنهاء وتعليق عقود العمل لموظفيها فإن الادعاء بوجود ظروف فنية واقتصادية مخالف لما هو ثابت في البينة الخطية وطالما لم تقدم المدعى عليها أية بينة تبرر إنهاء خدمات المدعية ، فإن قيام المدعى عليها بإنهاء خدمات المدعية بالاستناد للظروف الاقتصادية غير مبرر ويعتبر تعسفياً ويستحق بموجبه التعويض عن الفصل التعسفي " (1) .

أن أهم ما نلاحظه على هذا الاجتهاد لمحكمة التمييز هو أن المحكمة وبما لها من سلطة في الرقابة على مشروعية إنهاء خدمات العامل تبين لها أن المدعى عليها طالما تراجعت عن ممارسة حقها في المادة (31) وأنه لا توجد ظروف اقتصادية ، وعلى الرغم من ذلك استندت في

---

(1) تمييز حقوق رقم 2006/1286 ، تاريخ 2007/4/25 ، منشورات مركز عدالة .

إنهاء خدمات العامل للظروف الاقتصادية فإن ذلك لا يستقيم مع ادعاء المدعية بأن إنهاء خدماتها استند للظروف الاقتصادية ، وطالما أنه لا توجد ظروف اقتصادية ولم يتوافر بحق المدعية أي مبرر لإنهاء خدماتها فإن واقعة الإنهاء غير مبررة ويعد فصلاً تعسفياً .

### المطلب الثالث :

#### موقف التشريع والقضاء المصري

نصت المادة ((196) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 أنه لصاحب العمل لضرورات اقتصادية حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تعليق حجمها أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها وذلك في الأوضاع والشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.

ونصت المادة (197) من ذات القانون أنه في تطبيق أحكام المادة السابقة على صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها إلى لجنة تشكل لهذا الغرض ويتضمن الطلب الأسباب التي يستند إليها في ذلك وإعداد وفئات العمال الذين سيتم الاستغناء عنهم. ونصت المادة (200) من ذات القانون " أنه يحظر على صاحب العمل التقدم بطلب

الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أثناء مراحل الوساطة والتحكيم .

ونصت المادة (201) من ذات القانون على أنه في الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجوز له بدلا من استخدام هذا الحق أن يعدل في شروط العقد بصفة مؤقتة وله على الأخص أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه .. وله أن ينقص أجره العامل ... "

وباستعراض المواد السابقة نجد أن المشرع المصري أجاز لصاحب العمل ولضرورات اقتصادية اغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً أو تقليص حجم العمالة ، إلا أنه وضع قيود على صاحب العمل وهي التقدم بطلب الى لجنة تشكل بهذا الخصوص مبيناً الأسباب التي يستند إليها وتصدر اللجنة قرارها ويجب أن يكون مسبباً سواء بالرفض أو القبول وعلى ضوء ذلك أجازت لصاحب العمل وأمام تلك الظروف الاستغناء عن بعض أو كل العاملين حسب الأحوال . (1)

ومن هنا فإن مشروعية الإنهاء الاقتصادي مرهونة باستنادها إلى مبرر حقيقي وجدي وامتثالاً في الأزمنة الاقتصادية التي أصابت المنشأة .

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض المصرية بأن مشروعية الإنهاء مناطها الظروف والملايسات المحيطة به وقت الفصل لا بعده ، ومن ثم فإن العبرة في تقدير المبررات بما كان منها معاصراً لتاريخ الإنهاء والاستغناء عن العمال " (2)

وقضت أيضاً بان مناط مشروعية الإنهاء تحري رابطة السببية بين الغاء الوظائف والمصاعب الاقتصادية والمحافظة على القدرة التنافسية دون أن يكون من صلاحيات القاضي أن يحل تقديره محل تقدير رب العمل في خصوص البدائل التي كانت متاحة له ، أي اقتصار رقابته على التحقق من جدية المبررات التي دعت إليه " (3) .

وقضت أيضاً بأن فصل الطاعنة من المدرسة إذا كان محمولاً على طلب انقاص عدد الفصول بالمدرسة ، ثم لم يتم تنفيذ هذا الاتفاق ، فإن مبرر الفصل يكون لا وجود له ويكون ما

---

(1) لمزيد من التفاصيل راجع ، خليفة ، عبد العزيز ، مرجع سابق ، ص 176  
(2) طعن 7444 س 63 في 2001/2/18 ، وطعن 961 س 69 ق في 2000/4/30 مجلة المحاماة عدد (2) ، لسنة 2002 ، ص 305 ، ويشار إليه لدى زهران ، همام ، مرجع سابق ، ص 833 .  
(3) طعن 3467 س 69 ق في 2000/4/2 ، مجلة نادي القضاة ، ص 552 .

ذكره المطعون ضده من مبرر غير صحيح . (1)

من خلال الأحكام السابقة نجد أن رقابة القضاء في مصر على واقعة إنهاء خدمات العامل بسبب الظروف الاقتصادية تتمثل في التحقق من مدى مشروعية هذا الإنهاء ومدى جدية المبرر الاقتصادي الذي يستند إليه صاحب العمل ، بحيث أنه إذا لم يكن هناك مبرر جدي ومشروع لإنهاء خدمات العامل . فإن صاحب العمل يكون متعسفا فيما إذا قام بإنهاء خدمات العامل .

إذن نستنتج مما سبق أن المشرع الأردني والمصري أجاز لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل بسبب الظروف الاقتصادية التي تصيب المنشأة ولكن يجب أن يكون هذا الإنهاء ضمن ضوابط وقيود محددة وأن يسلك صاحب العمل إجراءات معينة بحيث يترتب على مخالفتها عدم مشروعية الانهاء .

كما أن للمحكمة سلطة تقديرية في الرقابة على مشروعية الإنهاء بسبب الظروف الاقتصادية وهذه الرقابة تتمثل في التحقق من مشروعية وجدية مبررات الإنهاء وتكليف الإنهاء والوقوف على السبب الحقيقي للإنهاء للحد من محاولة صاحب العمل في تبريره للإنهاء على أنه للدوافع الاقتصادية وهو في حقيقته لأسباب شخصية تتعلق بالعامل .

ويبقى أن نشير إلى أن المشرع المصري أعطى لصاحب العمل في المادة (201) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 الحق في تعديل شروط العقد بصفة مؤقتة والحق في تكليف العامل بعمل غير متفق عليه وتخفيض أجره بدلاً من إنهاء خدماته بسبب الظروف الاقتصادية وهذا الحق لم يرد في قانون العمل الأردني .

---

(1) نقض رقم 2105 ، س 53 ق ، 16/4/1984.

## الفصل الرابع

### الآثار القانونية لانتهاء التعسفي لعقد العمل

عرفنا سابقاً أن المشرع قد وضع ضوابط وقيود على حرية صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل وذلك لاعتبارات اجتماعية واقتصادية ومن هنا فإنه وفي الحالات التي يثبت فيها تعسف صاحب العمل بحق العامل فإن هناك آثاراً تترتب على الإنهاء التعسفي لمصلحة العامل وهذه الآثار قد تكون آثار قانونية أو قد تكون آثار مالية وعلى ضوء ذلك يأتي دور المحكمة في تقدير هذه الآثار من خلال الأحكام التي تصدرها المحاكم عند ثبوت الفصل التعسفي بحق العامل . وسوف نتناول في هذا الفصل بيان الآثار القانونية لانتهاء التعسفي بالنسبة للعقد غير محدد المدة والعقد محدد المدة ومدى رقابة المحكمة في الحكم بالتعويض أو الإعادة للعمل وذلك من خلال دراسة موقف القضاء الأردني والمصري .

## المبحث الأول

### الآثار القانونية لانتهاء التعسفي في العقد غير محددة المدة

عند ثبوت الإنهاء التعسفي من قبل صاحب العمل بحق العامل يترتب على هذا الإنهاء آثار قانونية أشارت إليها المادة (25) من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته وسوف نتناول في هذا المبحث شروط المادة (25) من قانون العمل ومدى سلطة المحكمة في إعادة العامل لعمله.

## المطلب الأول :

### شروط تطبيق المادة (25) من قانون العمل

أوضحت المادة (25) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 وتعديلاته أنه " إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى اقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يعادل مقداره أجر نصف الشهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وبعده أدنى لا يقل عن أجر شهرين بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و (33) من هذا القانون على أن يحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل . (1) .

باستقراء نص المادة (25) من قانون العمل نجد أنها تتضمن عدة شروط ومن أهمها :

- (1) أن ترفع الدعوى للمحكمة المختصة برؤية الدعاوى العمالية وهي محكمة صلح الحقوق .
- (2) أن يثبت للمحكمة المختصة الفصل التعسفي وقد أشارت لذلك المادة (25) من قانون العمل بأن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام قانون العمل وأن ما نستنتجه من خلال النص أنه يجب أن يكون الفصل تعسفياً ومخالفاً لأحكام قانون العمل ، وهذا برأبي محل نظر .

---

(1) عدلت المادة (25) من قانون العمل بموجب القانون المعدل المؤقت رقم (26) لسنة 2010 " حيث كان نصها السابق " إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام قانون العمل جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32، 33) من هذا القانون على أن لا يقل مقدار التعويض عن أجور ثلاثة أشهر ولا يزيد على ستة أشهر ويحسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل .



لأن الفصل التعسفي هو المقصود بالمادة (25) من قانون العمل وبالتالي فإن إضافة ومخالفاً لأحكام قانون العمل لزوم ما لا يلزم ذلك أن الحديث هنا عن آثار الفصل التعسفي.

(3) ان ترفع الدعوى خلال سنتين يوماً من تاريخ الفصل لغايات إعادة العامل لعمله ، وبمفهوم المخالفة أنه إذا أقيمت الدعوى بعد مرور سنتين يوماً من تاريخ الفصل فلا يجوز للعامل المطالبة بالإعادة للعمل وهذه الرقابة تقع على عاتق محكمة الموضوع .

## المطلب الثاني

### سلطة المحكمة في تقدير التعويض والإعادة للعمل

من خلال نص المادة (25) من قانون العمل تبين لنا أنه " إذا ثبت للمحكمة أن فصل العامل كان تعسفياً فإن للمحكمة سلطة تقديرية في أن تحكم بالتنفيذ العيني للعقد والمتمثل بإعادة العامل لعمله . أو بالتعويض النقدي . (1) .

ويتطلب التنفيذ العيني للعقد أن يتقدم العامل بالدعوى خلال سنتين يوماً من تاريخ فصله سيما وأنه إذا أقام العامل دعواه بعد مرور سنتين يوماً من تاريخ فصله وثبت للمحكمة أن الفصل كان تعسفياً فإن المحكمة والحالة هذه لا تستطيع الحكم له بالإعادة للعمل وإذا انحصرت مطالبته بالإعادة ترد دعواه .

(1) لمزيد من التفاصيل راجع ، أبو شنب ، أحمد ، مرجع سابقا ، ص 303، ورمضان ، سيد ، مرجع سابق ، ص 437 .

وعلى الرغم من أن الاجتهاد القضائي في بعض أحكامه كما سنرى لاحقاً عند دراسة التطبيقات القضائية يتجه إلى أنه على المحكمة أن تستوضح من صاحب العمل حول إمكانية إعادة العامل لعمله إلا أنني أرى أن المحكمة لا يجوز لها أن تستوضح من صاحب العمل حول مدى إعادة العامل لعمله ، سيما وأن نص المادة (25) من قانون العمل قد منح هذه الصلاحية للمحكمة إذا توافرت شروطها وبالتالي فإن المحكمة إذا انحصرت مطالبة العامل بطلب الإعادة للعمل وثبت أن انتهاء عقد العمل كان تعسفياً وأقيمت الدعوى خلال ستين يوماً من تاريخ الفصل يجب عليها أن تقرر إعادة العامل لعمله وإذا لم ينفذ صاحب العمل فإنه يلاحق جزائياً بالامتناع عن تنفيذ أمر قضائي .

أما فيما يتعلق بصلاحية المحكمة في التعويض النقدي فإن نص المادة (25) قبل التعديل أجاز للمحكمة أن تحكم بالتعويض النقدي على صاحب العمل في حالة ثبوت الفصل التعسفي والتمثل بأجور ثلاثة أشهر ولغاية ستة أشهر ويحسب هذا التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل .

وكذلك الأمر فإن المادة (25) من قانون العمل المعدل رقم (26) لسنة 2010 ، قد حددت مقدار التعويض بما يعادل أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وبعد أدنى لا يقل عن أجر شهرين ويحسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل مع الأخذ بعين الاعتبار أن التعويض النقدي لا يؤثر على الاستحقاقات الأخرى للعامل والمتمثلة بمكافأة نهاية الخدمة ، وصندوق الادخار وغيرها من الحقوق .

إذن نستنتج أن للمحكمة سلطة تقديرية سواء في الحكم بالتعويض النقدي على صاحب العمل أو بالحكم بإعادة العامل المفصول تعسفياً لعمله .

## المطلب الثالث :

### موقف القضاء الأردني

عرفنا سابقاً أن سلطة المحكمة عند ثبوت الإنهاء التعسفي بحق العامل تنحصر في التعويض عن الإنهاء التعسفي وهذا التعويض أما أن يكون نقداً أو أن يتم إعادة العامل لعمله وفقاً لضوابط حددتها المادة (25) من قانون العمل المعدل بالقانون رقم 26 لسنة 2010.

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز "بأن المشرع ترك أمر تقدير الفصل التعسفي لمحاكم الموضوع بصريح نص المادة (25) من قانون العمل ذلك أن التعسف من عدمه في إنهاء خدمة العامل من مسائل الواقع التي تستقل بتقديرها محكمة الموضوع وليست مسألة قانونية تتضبط بنصوص قانونية محددة ، وتستخلصها المحكمة بما لها من صلاحيات في تقدير البيئات ووزنها دون معقب عليها من محكمة التمييز مادام أنها تستند في ذلك إلى بيئة قانونية ومستخلص استخلاصاً سائغاً ومقبولاً " . (1)

أن أهم ما نستنتجه من هذا القرار هو أن محكمة التمييز تؤكد على سلطة المحكمة التقديرية في تقدير التعسف من عدمه حيث تركت لمحاكم الموضوع استخلاص التعسف من عدمه على اعتبار أن هذه المسألة مسألة واقع ، كما أن محكمة التمييز لا تعقب على هذه السلطة التقديرية سيما وأنها تستند إلى بيئة قانونية مستوحاة من ملف الدعوى ، كذلك الأمر يظهر دور المحكمة في وزن البيئات وترجيحها بما لها من صلاحيات في ترجيح بيئة على أخرى وفقاً للمادتين (33، 34) من قانون البيئات.

(1) تمييز حقوق رقم 2010/1381 تاريخ 2010/7/5 ، منشورات عدالة ، وأنظر أيضاً تمييز حقوق رقم 2009/1682 تاريخ 2010/3/4 منشورات عدالة ، و تمييز حقوق رقم 2009/714 ، تاريخ 2009/9/10 ، منشورات مركز عدالة.

وقضت محكمة التمييز ايضاً بانه " جرى الاجتهاد القضائي على أن المشرع وبمقتضى

أحكام المادة (25) من قانون العمل أعطى خياراً للمحكمة الناظرة في الدعوى أما :

1- أن تأمر بإعادة العامل إلى عمله إذا تقدم بالدعوى خلال سنتين يوماً من تاريخ إنهاء عمله وكان فصله تعسفياً .

2- ان تحكم للعامل بالتعويض عن الفصل التعسفي وعليه فإن النص المشار إليه عالج موضوع إعادة العامل إلى عمله إذا كان ذلك ممكناً خلال سنتين يوماً وعليه فإن هذه المادة تتصدى للحكم بإعادة العامل إلى عمله ولا علاقة لها بتنظيم أحكام تقادم المطالبات العمالية الخاصة بالفصل التعسفي والتي حددتها أحكام المادة (138/ب) من قانون العمل " (1) .

وهنا نلاحظ أن المحكمة أمام خيارين وفقاً لما جاء في المادة (25) من قانون العمل ، إلا

أن سلطة المحكمة في التمسك بأي من هذين الخيارين لها ضوابط وقيود ومن هنا فإن صلاحية المحكمة في إعادة العامل لعمله تستلزم أن ترفع الدعوى خلال سنتين يوماً من تاريخ فصل العامل ، وإلا سقط حقه في المطالبة بالعودة للعمل وهذه المدة هي مدة سقوط وليست مدة تقادم وفي المقابل فإن للمحكمة السلطة التقدير في الحكم بالتعويض النقدي على صاحب العمل نتيجة لإنهاء خدمات العامل ، وقد كان التعويض قبل تعديل المادة (25) من قانون العمل هو راتب ثلاثة أشهر إلى ستة أشهر وتحتسب على أساس آخر أجر تقاضاه العامل . (2) .

(1) تمييز حقوق رقم 2009/1423 تاريخ 2009/11/10 ، منشورات مركز عدالة .

(2) أصبح مقدار التعويض عن الفصل التعسفي يعادل أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل وبحد أدنى لا يقل عن أجر شهرين بموجب القانون المعدل رقم 26 لسنة 2010.

وقضت محكمة التمييز بأنه جرى الاجتهاد القضائي منذ صدور قرار محكمة التمييز رقم 2001/511 " هيئة عامة " أن محاكم الموضوع تستطيع تقدير إمكانية إعادة العامل إلى عمله من خلال أمرين هما :-

1- البيانات المقدمة في الدعوى.

2- ما يمكن أن تستشفه المحكمة من موقف رب العمل .

وحيث أبدى وكيل المدعى عليها في مرافعته عدم رغبة المدعى عليها بعودة المدعى للعمل لديها وان ذلك يحول دون إمكانية المدعى للعمل ، وحيث استقر الاجتهاد القضائي أنه في حالة تعذر إعادة العامل الى عمله فإنه يصر إلى الحكم له بالتعويض عن بدل الفصل التعسفي وفق أحكام المادة (25) من قانون العمل ، وبالتالي فإن ما توصلت إليه محكمة الاستئناف عندما حكمت للمدعي المميز بالتعويض عن بدل الفصل التعسفي ولم تقرر إعادته للعمل واقع في محله ، ومتفقاً وأحكام المادة (25) من قانون العمل . (1)

وهنا نلاحظ أن للمحكمة سلطة تقديرية للحكم بإعادة العامل لعمله ، إلا أن هذا الاجتهاد يقيد محكمة الموضوع بالصلاحيات الممنوحة لها، وذلك بأمرين وهما بيانات الدعوى ، ويمكن أن تستنتج المحكمة من موقف صاحب العمل أي ان للمحكمة أن تستخدم صلاحياتها بإعادة العامل لعمله ولكن ضمن قيود وضوابط .

كذلك الأمر فإن ما يمكن استنتاجه من هذا الاجتهاد أن للمحكمة سلطة تقديرية في الحكم بالتعويض النقدي عن بدل الفصل التعسفي عند تعذر الإعادة للعمل حتى لو لم يطلب العامل في لائحة دعواه الإعادة للعمل .

(2) تمييز حقوق رقم 2001/511 ، تاريخ 2009/8/20 ، منشورات عدالة .

وهذا الاجتهاد برأي هو محل نظر سيما وأن سلطة المحكمة التقديرية في إعادة العامل لعمله عند ثبوت التعسف يجب أن لا تقيد برأي صاحب العمل لأن صاحب العمل عند إنهاء عقد العمل مع العامل فمن الطبيعي بأنه لا يرغب بإعادته للعمل ، كما أن اطلاق سلطة المحكمة في إعادة العامل لعمله من شأنه الحد من تعسف صاحب العمل طالما أنه يدرك أن للمحكمة أن تلزمه بإعادة العامل للعمل وهذا يساهم برأيي بالحد من تعسف صاحب العمل بالعامل .

كذلك الأمر فإن هذا الاجتهاد لم يراع طلبات المدعي في لائحة دعواه ، إذ أنه قد يحصر العامل دعواه في الإعادة للعمل وهنا يثور تساؤل هل يجوز للمحكمة أن تحكم للمدعي بأكثر من طلباته ؟.

ولذلك لا يجوز تقييد سلطة المحكمة التقديرية في الإعادة للعمل إلا بالقيود الزمني وهو ميعاد رفع الدعوى للمحكمة فقط .

وقضت محكمة التمييز بأنه " يستفاد من المادة (25) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 أنها خولت المحكمة المختصة بين إصدار أمر لصاحب العمل بإعادة العامل لعمله الأصلي وبين دفع تعويض لا يقل عن أجور ثلاثة أشهر ولا يزيد عن ستة أشهر على أساس آخر اجر تقاضاه العامل بالإضافة لبدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32، 33) من قانون العمل وفي الحالة المعروضة فقد أخذت المحكمة المختصة بالخيار الأول بأن أمرت المميرة بإعادة المميز ضده إلى عمله الأصلي حيث التحق به فعلاً ، وبذلك فإن المميز ضده لا يستحق أجوراً عن الفترة التي انقطع بها عن العمل موضوع المطالبة في هذه الدعوى لأنها ليست من الاستحقاقات المنصوص عليها في المادة المذكورة ، ولأن استحقاق العامل للأجر وفقاً للقواعد

العامة يكون أثناء سريان مدة العقد وتأدية العامل لعمله أو إعداد نفسه وتفرغه للعمل ولو لم يسند له عمل " (1) .

ويلاحظ على هذا الاجتهاد أن المحكمة مارست صلاحياتها التقديرية بإعادة العامل لعمله ولم تحكم بالتعويض النقدي ، إلا أنها لم تحكم للعامل بالأجور عن الفترة التي انقطع بها عن العمل وبالتالي وان مارست المحكمة سلطة تقديرية في إعادة العامل للعمل إلا أنها رأت بأن الأجر لا يستحق إلا بالعمل .

### المطلب الرابع :

### موقف التشريع والقضاء المصري

أوضحت المادة (71) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 أنه تشكل بقرار من وزير العدل بالاتفاق مع الجهات المعنية لجان ذات اختصاص قضائي من اثنين من القضاة ، مدير القوى العاملة والهجرة المختص وعضو اتحاد نقابات عمال مصر وعضو عن منظمة أصحاب الأعمال وتختص كل لجنة دون غيرها بالفصل بالمنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام هذا القانون ... فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك ... "

---

(1) تمييز حقوق رقم 2004/702 ، هيئة عامة ، تاريخ 2004/11/10.

وأوضحت المادة (122) من ذات القانون " أنه إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكان التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه جراء هذا الإنهاء ، فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً عن صاحب العمل للعامل أن يلجأ الى اللجنة المشار إليها في المادة (71) من هذا القانون بطلب التعويض ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً " .

من خلال النصوص المقدمة فإن المشرع المصري أناط بلجنة صلاحية الفصل في المنازعات الفردية الناشئة عن عقد العمل ومن ضمن هذه المنازعات الإنهاء التعسفي لعقد العمل. حيث منح اللجنة أيضا صلاحية إعادة العامل للعمل إذا كان سبب الإنهاء نشاطه النقابي وهذا يعني أن القاعدة العامة في التشريع المصري هو عدم جواز إعادة العامل المفصول إلى عمله، إلا أن الاستثناء الوحيد والذي يقرر وجوب إعادة العامل المفصول لعمله إذا كان سبب الفصل النشاط النقابي . (1) .

كذلك الأمر فإن من حق العامل الحصول على تعويض نقدي جراء الإنهاء التعسفي لعقد العمل وقد حددت المادة (122) من قانون العمل المصري مقدار التعويض الذي تقرره اللجنة المشار إليها في المادة (71) من ذات القانون بأجر شهرين في حده الأدنى .

وتطبيقا لذلك قضت محكمة النقض المصرية بأن الاستثناء الخاص بإعادة العامل المفصول إلى عمله يقتصر نطاق تطبيقه على حالة الفصل بسبب النشاط النقابي ومن ثم فلا محل لتطبيق

(1) لمزيد من التفاصيل راجع ، الفجال ، عادل . مرجع سابق ، ص 433.



هذا الاستثناء إذا كان فصل العامل بسبب آخر . (1)

وقضت محكمة النقض المصرية أيضا بأنه يتوجب على المحكمة أن تقضي بإعادة العامل لعمله واعتبار علاقة العمل قائمة ومستمرة ويتعين الاستعانة بالقوة الجبرية لتنفيذ الحكم القضائي ذلك ما لم يكتفي العامل بطلب التعويض دون عودته للعمل . (2)

إذن نستنتج من هذه الأحكام أن سلطة المحكمة في إعادة العامل لعمله تنحصر في الإنهاء التعسفي بسبب النشاط النقابي للعامل ، وأن التعويض عن الإنهاء التعسفي لغير هذه الحالة يقتصر على التعويض النقدي عن الضرر الذي أصاب العامل من إنهاء عقده .

وبالتالي فإن المشرع الأردني وسع من صلاحية المحكمة من حيث الحكم بالتعويض النقدي أو العيني والمتمثل بإعادة العامل للعمل في حالة الإنهاء التعسفي بينما المشرع المصري حصر سلطة المحكمة في إعادة العامل لعمله عند الفصل بسبب النشاط النقابي أما غير هذه الحالة فتتصرف سلطة اللجنة المشكلة بموجب المادة (71) من قانون العمل المصري على التعويض النقدي .

### المبحث الثاني :

#### الأثار القانونية في حالة إنهاء العقد محدد المدة

من المعروف أن عقد العمل محدد المدة هو اتفاق بين صاحب العمل والعامل على تحديد مدة لاستخدام العامل بحيث ينتهي بها العقد بانتهاء المدة أو بانتهاء العمل الذي أبرم العقد من أجله.

(1) الطعن رقم 99 لسنة 43 ق ، تاريخ 19/1/1980 ، والطعن رقم 929 لسنة 25/4/1981 ، عصمت الهواري ، و مشار إليها لدى الفجال ، عادل ، مرجع سابق ، ص 434.

(2) الطعن رقم 1157 / 49 ق تاريخ 22/4/83 ، ومشار إليه لدى زهران ، همام ، مرجع سابق ، ص 786.

إلا أنه قد يقوم صاحب العمل او العامل بإنهاء العقد محدد المدة قبل إتمام مدته وبالتالي يترتب آثاراً قانونية لطرفي العقد وسوف نتناول في هذا البحث الأثر القانوني للحالات التي يتم فيها إنهاء العقد من قبل العامل والحالات التي يتم فيها إنهاء العقد من قبل صاحب العمل ومدى سلطة المحكمة في تقدير التعويض من خلال موقف القضاء الأردني وموقف التشريع والقضاء المصري وسوف أتناول أيضاً سلطة المحكمة في الرقابة على إنهاء العقد بسبب الشيوخة .

## المطلب الأول

### حالة إنهاء العقد من قبل صاحب العمل

أوضحت المادة 26/أ من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 انه إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته أو إنهاء العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما تستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (28) من هذا القانون" .

باستقراء نص المادة (26/أ) من قانون العمل نجد أنها تتحدث عن حالة إنهاء عقد العمل محدد المدة من قبل صاحب العمل حيث رتب آثاراً قانونية على هذا الإنهاء إذا تم قبل انتهاء مدته وأهمها :

(1) إلزام رب العمل بدفع الأجور المستحقة للعامل حتى انتهاء المدة المتبقية من عقد العمل .

(2) أعطت للعامل الحق أيضاً في جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد ، بحيث أنه إذا تضمن العقد شرط جزائي فإن صاحب العمل ملزم وفقاً لهذه الحالة بدفع قيمة الشرط الجزائي.<sup>(1)</sup>

كذلك الأمر فقد أعطت المادة (26/أ) من قانون العمل الحق للعامل إذا ما قام بترك العمل لأي من الأسباب الواردة في المادة (29) والتي سبق الإشارة إليها وقبل انتهاء مدة العقد باستيفاء الحقوق التي سبق الإشارة إليها سواء من حيث أجور المدة المتبقية من العقد أو الحقوق والمزايا التي تضمنها العقد .

ونود الإشارة هنا الى أن قانون العمل المعدل رقم (26) لسنة 2010 وتحديداً في المادة (32) من قانون العمل أعطى الحق للعامل بالحصول على مكافأة نهاية خدمة سواء كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة وأخيراً فإن المادة (26/أ) وضعت قيداً على حق العامل في حالة إنهاء العقد محدد المدة وفحواه أنه إذا كان إنهاء العقد من قبل صاحب العمل يستند لإحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (28) من قانون العمل فإن العامل لا يستحق الحقوق المنصوص عليها في المادة (26/أ) ومن هنا يجب أن تقرأ المادة (26/أ) مع المادة (28) من قانون العمل عند تفسير نص المادة (26) من قانون العمل.

(1) لمزيد من التفاصيل راجع رمضان ، سيد ، مرجع سابق ، ص 440، وابو شنب ، أحمد ، مرجع سابق ، ص

## المطلب الثاني :

### حالة إنهاء العقد من قبل العامل

أوضحت المادة (26/ب) من قانون العمل أنه " إذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادراً عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (29) من هذا القانون جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد. إذن من خلال المادة (26/ب) من قانون العمل نجد أنها تتحدث عن الحالة التي يتم فيها إنهاء عقد العمل محدد المدة من قبل العامل ، حيث رتب على هذا الإنهاء الحق لصاحب العمل بأن يطالب بالتعويض عن العطل والضرر الذي لحقه جراء إنهاء العقد من قبل العامل . وهنا يجب على صاحب العمل أن يثبت العطل والضرر الذي لحقه حتى يحكم له بالتعويض والذي يعود تقديره بالنتيجة للمحكمة التي تنتظر الدعوى بشرط أن لا يتجاوز أجر نصف شهر عن كل شهر من المدة الباقية من العقد . (1) .

كذلك الأمر فإن إنهاء عقد العمل محدد المدة من قبل العامل يجب أن لا يكون من ضمن الحالات التي أشارت إليها المادة (29) من قانون العمل والتي أجازت للعامل أن يترك العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية وبمفهوم المخالفة إذا تحققت أي من حالات المادة (29) من قانون العمل وقام العامل بترك العمل وإنهاء العقد محدد المدة ، فلا يترتب لصاحب العمل الحق في المطالبة

(1) لمزيد من التفاصيل راجع، رمضان ، سيد ، مرجع سابق ، ص 443 ، والمصاروة ، هيثم ، مرجع سابق ،

ببديل التعويض عن العطل والضرر لأن ترك العامل والحالة هذه يعد فصلاً تعسفياً من قبل صاحب العمل .

### المطلب الثالث :

#### موقف القضاء الأردني

على الرغم أن المادة (26) من قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 قد حددت مقدار التعويض الذي تحكم به المحكمة سواء للعامل أو لرب العمل عند إنهاء العقد محدد المدة ، إلا أن للمحكمة سلطة تقديرية في الرقابة والتحقق من سبب الإنهاء فيما إذا كان مشروعاً أو غير مشروع كذلك الأمر فإن المحكمة هي صاحبة الصلاحية في تكيف العقود وتفسيرها وبالتالي تحديد نوع العقد. وتطبيقاً لذلك فقد قضت محكمة التمييز بأن قيام المدعي بترك العمل بسبب قيام الجهة المدعى عليها بتخفيض أجره خلافاً للقانون يعطيه الحق بالمطالبة بالأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد عملاً بالمادة (1/26) من قانون العمل وبالتالي فإن إجراء الخبرة والحالة هذه غير منتج وأن ما توصلت إليه محكمة الاستئناف واقعا في محله وموافقاً للقانون . (1)

وهنا نستنتج أن المحكمة توصلت إلى إنهاء عقد العمل محدد المدة من قبل العامل هو إنهاء مشروع سيما وأن ترك المدعي للعمل كان بسبب تخفيض أجره ، وهو سبب مباح يعطي للعامل الحق بترك العمل وهذا بالنتيجة يشكل فصلاً تعسفياً وحيث أن العقد محدد المدة ، فإن ما يستحقه العامل أجرة المدة المتبقية من العقد وعلى ضوء ذلك فإن طلب الخبرة من قبل صاحب العمل لإثبات أنه قد لحق ضرر نتيجة ترك العامل غير منتج مادام ان الترتك مشروعاً وبالتالي انتفاء

(1) راجع تمييز حقوق رقم 2009/3577/تاريخ 2009/12/22 منشورات عدالة

الضرر وتغدو الخبرة والحالة هذه غير منتجة .

وقضت أيضا بأنه " إذا كان البند العاشر من عقد العمل المتكون بين الطرفين ينص في نهايته على أنه وفي حال انتهاء العقد من قبل الفريق الأول بموجب هذه المادة يترتب على الفريق الثاني دفع راتب نصف شهر للفريق الأول عن كل شهر تبقى من مدة العقد الأصلية أو مدة التجديد فإن هذا البند جاء مخالفاً لنص المادة (26/ب) من قانون العمل سيما وان المشرع أناط بالمحكمة صلاحية الحكم بما لا يتجاوز نصف شهر من المدة المتبقية من العقد كتعويض عن إخلال العامل بشروط العقد وتغدو إرادة الطرفين إذا انصرفت إلى ترتيب هذا التعويض الاتفاقي لصالح رب العمل في حال إخلال العامل بالتزاماته المذكورة قد رتبت حقوقاً أو التزامات تخالف قانون العمل وأن تفسير المحكمة للبند العاشر على أنه مخالف للمادة (26/ب) من قانون العمل تفسيراً سليماً .

(1)

ويلاحظ هنا أن المحكمة بما لها من صلاحيات في تفسير العقود توصلت إلى أن التعويض الاتفاقي المنصوص عليه في عقد العمل لصالح رب العمل جاء مخالفاً لنص المادة (26/ب) من قانون العمل وبالتالي وأن كانت إرادة المتعاقدين قد اتجهت إلى ترتيب الأثر القانوني للعقد إلا أن المحكمة وجدت أن هذا الاتفاق مخالف لقانون العمل وأن الطاعن لم يركز على أساس قانوني لهذا الاتفاق وبالتالي فإن هذا الاتفاق باطل لمخالفته للمادة (26/ب) من قانون العمل والتي جاءت ناطقة بما فيها .

---

(1) تمييز حقوق رقم 2009/889 تاريخ 2009/10/14 ، منشورات مركز عدالة

وقضت محكمة التمييز أيضا بأن المادة (26/ب) من قانون العمل تجيز لصاحب العمل مطالبة العامل بما ينشأ عن انتهاء العقد من جانبه (أي من جانب العامل) عن عطل وضرر يعود تقديره للمحكمة المختصة وان عبارة ما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يقتضي :-

أ- أن يقع الإنهاء من قبل العامل .

ب- ينشأ عن الإنهاء عطل وضرر

وباعتبار أن ما يربط العامل برب العمل هو عقد العمل فلا بد من الرجوع إلى أحكام المسؤولية العقدية لبيان مدى توافر أركان قيام هذه المسؤولية بحق العامل وهي الخطأ والضرر وعلاقة السببية.

وحيث أن الجهة المدعية لم تقدم أية بينة خطية أو شخصية لإثبات الضرر الذي أصابها نتيجة إنهاء المدعى عليها للعقد ذلك أن ترك العمل هو الخطأ العقدي المتمثل بعدم تنفيذ العقد وليس الضرر " (1) .

إذن نستنتج من هذا الاجتهاد أنه وحتى يحكم لصاحب العمل بالتعويض عن العطل والضرر يجب أن يثبت أنه قد أصابه ضرر جراء ترك العامل للعمل قبل انتهاء مدة العقد المحدد وإذا لم يثبت الضرر فإنه لا وجه للحكم به بالتعويض سيما وأن العلاقة التي تربط العامل برب العمل هي علاقة عقدية وتستلزم أن تتوافر أركان المسؤولية العقدية للتعويض عن الضرر .

وفي المقابل نجد أن المشرع المصري وفي المادة (104) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 أوضح أنه إذا ابرم عقد لمدة تزيد على خمس سنوات جاز للعامل إنهاءه دون تعويض عند انقضاء خمس سنوات وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الانتهاء بثلاثة اشهر ،

(1) تمييز حقوق رقم 2764/2006، تاريخ 2007/7/12 ، منشورات عدالة

أي أن المشرع المصري أعطى الخيار للعامل في العقد محدد المدة بإنهاء العقد دون أن يترتب عليه تعويض لصاحب العمل إذا زادت مدة العقد عن خمس سنوات بشرط إخطار صاحب العمل بخلاف المشرع الأردني الذي لم يحدد مدة محددة لعقد العمل .

### المطلب الرابع :

#### مدى رقابة المحكمة على إنهاء عقد العمل بسبب الشيخوخة

قبل صدور القانون رقم 26 لسنة 2010 (قانون معدل لقانون العمل) اختلفت الاجتهادات القضائية حول إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بسبب بلوغ العامل سن الشيخوخة ، حيث نجد أن الاجتهاد القضائي ومنذ صدور قرار الهيئة العامة رقم 2002/1608 تاريخ 2002/8/25 اعتبر أن إنهاء خدمات العامل عند بلوغه الستين عاماً يشكل فصلاً تعسيفياً سيما وأن هذه الحالة لم ترد ضمن الحالات المشار إليها في المادة (28) من قانون العمل وتكرر هذا الاجتهاد في قرار الهيئة العامة لمحكمة التمييز رقم 2002/3038 تاريخ 2003/4/15. (1) .

إلا أن محكمة التمييز وبموجب قرار الهيئة العامة رقم 2004/1158 تاريخ 2005/1/13 رجعت عن الاجتهادات السابقة واعتبرت أن إنهاء عقد العمل بسبب بلوغ العامل سن التقاعد لا يشكل فصلاً تعسيفياً ولا يستحق العامل بدل التعويض عن الفصل التعسفي.

(1) راجع تمييز حقوق رقم 2002/1608 تاريخ 2002/8/25 وتمييز حقوق رقم 2002/3038 تاريخ 2003/4/15



ومن هنا نجد أن الاجتهاد القضائي قد اختلف في تقدير التعسف عند إنهاء خدمات العامل بسبب بلوغه سن الشيخوخة (التقاعد) .

إلا أن المادة (21/د) من قانون العمل المعدل رقم 26 لسنة 2010 نصت على أنه ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية ... د) إذا بلغ العامل سن تقاعد الشيخوخة المنصوص عليه في قانون الضمان الاجتماعي إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك .

وباستقراء نص المادة (21/د) من قانون العمل نجد أنها تنص صراحة على أن عقد العمل ينتهي حكماً عند بلوغ سن تقاعد الشيخوخة المشار إليه في قانون الضمان وهذا يعني أن إنهاء خدمات العامل عند بلوغه سن تقاعد الشيخوخة هو إنهاء مبرر .

وبرأيي فإن الفقرة (د) من المادة (21) من قانون العمل المعدل هي محل نظر سيما وأن هذا الاجتهاد يحد من سلطة المحكمة في تقدير التعسف إذ أن معظم الاجتهادات القضائية سواء في الأردن أو في مصر تؤكد على أن التعسف مسألة واقع وليست مسألة قانونية تتضبط بنصوص قانونية محددة .

كذلك الأمر فإن قانون العمل هو الذي ينظم العلاقة بين العامل ورب العمل وهو الذي عالج حالات الفصل التعسفي بينما نجد أن قانون الضمان الاجتماعي ينظم أحكام التأمين من الشيخوخة والعجز والوفاة وإصابات العمل وبالتالي أرى أن مسألة بلوغ العامل سن تقاعد الشيخوخة لا تشكل مبرراً لرب العمل لإنهاء عقد العمل وأن إعطاء هذا الحق لرب العمل من شأنه أن يؤدي في حالات كثيرة على تعسف صاحب العمل بحق العامل والأجدر أن تناط هذه المسألة بالمحكمة .

## الفصل الخامس

### الخاتمة

بعد أن درسنا موضوع سلطة المحكمة في تقدير التعسف من حيث مدى رقابتها على الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء خدمات العامل وبيان هذه الحالات وشروطها وموقف المشرعين الأردني والمصري والتطبيقات القضائية في الأردن ومصر ومدى رقابة المحكمة على الإجراءات التأديبية التي تتخذ بحق العامل ومدى رقابة المحكمة على الحالات التي يترك فيها العامل العمل ورقابة المحكمة على الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب الظروف الاقتصادية والآثار القانونية للإلغاء التعسفي لعقد العمل من خلال بيان موقف المشرعين الأردني والمصري والتطبيقات القضائية لمحكمة التمييز الأردنية ومحكمة النقض المصرية فإننا نخلص إلى النتائج والتوصيات التالية :-

#### أولاً : النتائج

أولاً:- أن المشرع سواء في الأردن أو في مصر حرص على تنظيم عقوبة الفصل من العمل تنظيمياً يتفق وخطورة هذه العقوبة سيما وأنها من أشد العقوبات التي تتخذ بحق العامل وأسرته .

ثانياً :- أن سلطة رب العمل في إيقاع عقوبة الفصل من الخدمة ليست مطلقة بل تخضع لرقابة وسلطة القضاء.

ثالثاً :- إن معيار الفصل التعسفي الذي اتخذه المشرع الأردني هو معيار مخالفة القانون.

رابعاً :- إن التعسف مسألة واقع وليس مسألة قانونية تنضبط بنصوص قانونية محددة .

خامساً :- إن الحالات المشار إليها في المادة (28) من قانون العمل الأردني لا تشير إلى تبرير

إنهاء خدمات العامل وإنما تعطي الحق لإنهاء خدمات العامل بدون إشعار فقط .

سادساً :- أن سلطة المحكمة التقديرية تتمثل في الرقابة على مشروعية الإنهاء الاقتصادي والتحقق

من مشروعية وجدية مبررات الإنهاء الاقتصادي وان القضاء هو المهيمن على تكيف

إنهاء عقد العمل انطلاقاً من تحري السبب وتطبيق ما يناسبه من أحكام .

سابعاً :- إن سلطة المحكمة لا تنحصر في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل ، بل تشمل أيضاً

تقدير التعويض الذي يترتب على الإنهاء التعسفي سواء التعويض النقدي أو العيني.

ثامناً :- إن الإنهاء التعسفي لعقد العمل عبارة عن استعمال الحق استعمالاً معيباً لتحقيق أهداف

غير مشروعة قصدها الأضرار بالعامل .

تاسعاً :- أن قراءة النصوص القانونية مع بعضها البعض هي التي تؤدي إلى التكيف السليم لإنهاء

عقد العمل وبيان فيما إذا كان إنهاء عقد العمل مشروعاً أو غير مشروع .

عاشراً :- أن ترك العامل للعمل بسبب تصرفات صاحب العمل هو إنهاء تعسفي لعقد العمل من

جانب صاحب العمل.

### ثانياً :- التوصيات

1) تعديل المادة (28/ز) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 وذلك بأن تضاف إليها عبارة " ما لم

تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة وعلى غرار ما جاء في المادة (129) من قانون العمل المصري

رقم 12 لسنة 2003 لما فيها من حماية للعامل ومنحه الفرصة للعودة للعمل .

(2) تعديل المادة (28/ج) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 وذلك بإضافة عبارة " خطأ عمدياً" سيما وأنه في كثير من الأحيان يكون الخطأ المرتكب من العامل غير مقصود .

(3) تعديل المادة (28/هـ) من قانون العمل وذلك بتحديد مدة لتوجيه الإنذار ومدة للعودة للعمل واقترح أن تكون المدة خمسة أيام

(4) النص صراحة على أنه في حالة رفض صاحب العمل إعادة العامل والموقوف على حساب قضية جزائية وصدر حكم ببراءته فإنه يعد فصلاً تعسفياً .

(5) النص صراحة على أنه يجب على صاحب العمل إجراء تحقيق مسبق مع العامل ومنحه حق الدفاع عن نفسه قبل إيقاع عقوبة الفصل من العمل .

(6) النص صراحة على التدرج في العقوبات التأديبية التي تتخذ بحق العامل بحيث تبدأ بالتنبيه وتنتهي بالفصل من العمل وعلى غرار ما فعل المشرع المصري.

(7) إلغاء الفقرة (5) من البند (ا) من المادة (29) من قانون العمل سيما وأن تهديد صحة العامل جراء استمراره بالعمل ليس لإرادة صاحب العمل شأن فيه .

(8) تعديل الفقرة (7) من البند (أ) من المادة (29) من قانون العمل بحيث تضاف إليها وان تكون المخالفة تتعلق بالعامل.

(9) إضافة فقرة للمادة (29) وذلك بالنص على ما يلي :-

"مع مراعاة ما ورد في البند أ يستحق العامل بدل الإشعار وبدل التعويض عن الفصل التعسفي."

(10) النص صراحة على حق العامل بالتقدم بطلب إلى قاضي الأمور المستعجلة لوقف تنفيذ قرار الفصل لحين البت في الدعوى المرفوعة من العامل ضد صاحب العمل .

(11) النص صراحة على أن قرار إعادة العامل المفصول تعسفياً لعمله ملزم لصاحب العمل .

(12) تشكيل لجنة للبت في الدعاوى العمالية وعلى غرار اللجنة المشكلة في المادة (71) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 وأن من بين أعضائها قاضيين على الأقل وتتولى الفصل في المنازعات الناتجة عن عقود العمل الفردية وذلك للحد من كثرة الدعاوى العمالية المنظورة أمام المحاكم.

(13) إضافة فقرة للمادة (23) من قانون العمل تتضمن عدم جواز توجيه إشعار للعامل خلال فترة الإجازة وعلى غرار المشرع المصري.

(14) إضافة عبارة للمادة (28/و) من قانون العمل "بشرط أن تتضمن مخالفة قانونية".

## قائمة المراجع

### أولاً: - الكتب

- 1) أبو شنب ، أحمد ، 2006، شرح قانون العمل ، دار الثقافة ، عمان .
- 2) الأهواني ، حسام ، 1991، شرح قانون العمل ، أبناء وجيه حسان ، القاهرة .
- 3) حسين ، علي عوض ، 1996، قانون العمل ، الإسكندرية .
- 4) حماد ، رأفت محمد ، بدون سنة نشر ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل ، دراسة النهضة العربية ، القاهرة.
- 5) حمدان، حسين ، عبد اللطيف ، 2009، قانون العمل ، دراسة مقارنة ، منشورات الحلبي.
- 6) خليفة ، عبد العزيز عبد المنعم ، 2004، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي ، منشأة المعارف ، الإسكندرية .
- 7) رشدي ، محمد السعيد ، بدون ناشر وسنة نشر ، الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل ، دراسة مقارنة بين القانون المصري والكويتي .
- 8) رمضان ، سيد محمود ، 2006، الوسيط في شرح قانون العمل ، دار الثقافة ، عمان .
- 9) زكي ، محمود جمال الدين ، 1982، عقد العمل في القانوني المصري / ط2 ، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- 10) زهران ، همام محمد ، 2009، قانون العمل ، عقد العمل الفردي ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية.
- 11) سلطان ، أنور ، 1987 ، مصادر الالتزام في القانون المدني الأردني ، ط1 ، منشورات الجامعة الأردنية ، عمان .
- 12) السنهوري ، عبد الرزاق ، 2000، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، مج1، العقود الواردة على العمل، منشورات الحلبي.
- 13) شبيب ، محمد لبيب ، 1983، شرح قانون العمل ، ط4، دار النهضة العربية ، القاهرة .
- 14) عبد الرحمن ، أحمد شوقي ، 1979، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل ، القاهرة .

- (15) عبد الصبور ، فتحي ، 1985 ، الوسيط في قانون العمل ، الجزء الأول ، دار الهنا للطباعة ، القاهرة .
- (16) العبيدي ، فريدة ، 2008 ، السلطة التأديبية لصاحب العمل ، دار الكتب القانونية ، مصر ، المحلة الكبرى .
- (17) العتوم ، منصور ، 1993 ، شرح قانون العمل الأردني ، ط2 ، عمان .
- (18) العريف ، علي ، 1963 ، شرح قانون العمل ، مطبعة مخيمر ، القاهرة .
- (19) علي ، عامر محمد ، 1999 ، شرح قانون العمل الأردني ، المركز القومي للنشر .
- (20) عمران ، السيد محمد ، 1997 ، شرح قانون العمل الكويتي ، الطبعة الأولى ، مطبوعات وحدة التأليف والترجمة والنشر ، كلية الحقوق ، جامعة الكويت .
- (21) غانم ، إسماعيل ، 1962 ، قانون العمل ، مكتبة عبد الله وهبة ، القاهرة .
- (22) فجال عادل عبد الحميد ، 2009 ، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل دراسة مقارنة ، منشأة المعارف ، الإسكندرية .
- (23) كامل ، رمضان جمال ، 2008 ، شرح قانون العمل الجديد ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، الطبعة الخامسة .
- (24) كبرة ، حسن ، 1979 ، أصول قانون العمل ، ط3 ، منشأة المعارف ، الإسكندرية .
- (25) كرم ، عبد الواحد ، 1998 ، قانون العمل في التشريع الأردني ، الطبعة الأولى ، دار الثقافة ، عمان .
- (26) المصاروة ، هيثم ، 2008 ، المنتقي في شرح قانون العمل ، دار الحامد ، عمان .
- (27) نايل ، السيد ، 2006 ، قانون العمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة
- (28) هاشم ، هاشم رفعت ، 1990 ، شرح قانون العمل الأردني ، الطبعة الثانية ، عمان .
- (29) يحيى ، عبد الودود ، 1989 ، شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية ، الطبعة الثالثة .
- (30) يكن ، زهدي ، شرح قانون الموجبات والعقود ، الجزء العاشر ، بدون ناشر وسنة نشر .

### ثانياً :- الرسائل الجامعية .

- 1) مباركة ، دنيا ، 1987 ، **الإنهاء التعسفي لعقد العمل**، رسالة دكتوراة ، جامعة عين شمس .
- 2) بلخيزر ، عبد الحفيظ ، 1998 ، **الإنهاء التعسفي لعقد العمل** ، دراسة مقارنة ، جامعة الجزائر .
- 3) العلاوي نسيبة محمود ، 2005 ، **القانون الواجب التطبيق على الفصل التعسفي للعامل** ، جامعة مؤتة .

### ثالثاً :- الأبحاث

- العنوم - منصور ، 2002 ، **الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني**، مجلة البلقاء ، المجلد (9)، العدد (1).

### رابعاً:- القوانين :

- 1) قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 96 وتعديلاته .
- 2) قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003.
- 3) القانون المدني الأردني .