

أثر التّفتيش في الرّقابة على إنهاء عقد العمل في ظلّ
قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000م)
"دراسة مقارنة"

إعداد

محمود صدقي عبد الله عبيد

إشراف

د. إسحاق برقاوي

د. أشرف ملحم

قدّمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاصّ بكلية
الدّراسات العليا في جامعة النّجاح الوطنيّة في نابلس - فلسطين.

2018

أثر التفتيش في الرقابة على إنهاء عقد العمل في ظلّ قانون العمل
اللسطيني رقم (7) لسنة (2000م)
"دراسة مقارنة"

إعداد

محمود صدقي عبد الله عبيد

نُوقِشتْ هذه الأطروحة بتاريخ: 23 / 9 / 2018م، وأُجيزت.

أعضاء لجنة المناقشة

التوقيع

– د. اسحاق برقواوي/مشرفاً ورئيساً

.....

– د. أشرف ملحم / مشرفاً ثانياً

.....

– د. محمد الاحمد / ممتحناً خارجياً

.....

– د. نعيم سلامة / ممتحناً داخلياً

.....

الإهداء

أهدي عملي هذا إلى خاتم الأنبياء والمرسلين رسول الله محمد - صلى الله عليه وسلم -.

إلى روح والدي العزيز الذي أفنيت عمره فداءً لنا.

إلى الأمل الذي لا ينقطع، والدي العزيزة الغالية.

إلى من أشربن فؤادي بالأمل، وأفعمني بالحنان، إلى أخواني.

إلى أمثولة التضحية والسخاء بلا تردد، إلى إخوتي.

إلى أرواح شهداء فلسطين.

إلى روح الشهيد القائد المعلم أبي عمار.

إلى وطني الغالي.

إلى كل الشرفاء في هذا الوطن الجميل.

شكر وتقدير

أقدم بخالص الشكر الجزيل، والعرفان بالجميل، والاحترام والتقدير
لمن غمرني بالفضل واختصني بالنصح وتفضل عليّ بقبول الإشراف

على هذه الرسالة

الدكتور د. إسحاق بركاوي

والشكر موصول إلى أساتذتي في الصرح العلمي العظيم بجامعة النجاح
الوطنية.

كما وأقدم بوافر الشكر والعرفان للجنة المناقشة التي تفضلت بقبول
مناقشة هذه الرسالة وتقييمها. فلهم كل الاحترام والتقدير.

الباحث

الإقرار

أنا الموقع أدناه مقدم الرسالة التي تحمل العنوان

أثر التفتيش في الرقابة على إنهاء عقد العمل في ظلّ قانون العمل اللسطيني رقم (7) لسنة (2000م) "دراسة مقارنة"

أقر بأن ما شملت عليه الرسالة هو نتاج جهدي الخاص، باستثناء ما تمت الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الرسالة ككل أو أي جزء منها لم يقدم من قبل لنيل أي درجة أو لقب علمي أو بحثي لدى أي مؤسسة علمية أو بحثية

Declaration

The work provided in this thesis, unless otherwise referenced, is the researcher's own work, and has not been submitted elsewhere for any other degrees or qualifications.

Student's Name:

اسم الطالب: محمود صدقي عبد الله عبيد

Signature:

التوقيع:

Date:

التاريخ: 2018 / 9 / 23م

فهرس المحتويات

ج	الإهداء
د	شكر وتقدير
هـ	الإقرار
و	فهرس المحتويات
ي	الملخص
1	مقدمة
5	ماهية الدراسة:
5	أهمية الدراسة:
5	محددات الدراسة:
6	منهجية الدراسة:
6	بيانات الدراسة:
6	أهداف الدراسة:
7	عوائق الدراسة:
7	مشكلة الدراسة:
8	الدراسات السابقة:
10	الفصل الأول
10	بيان مفهوم عقد العمل، وخصائصه، وتعريف الرقابة الإدارية على الإنهاء
10	المبحث الأول: مفهوم عقد العمل، وبيان خصائصه
10	المطلب الأول: تعريف عقد العمل، والعامل، وصاحب العمل، والمنشأة.
10	الفرع الأول: تعريف عقد العمل حسب القانون العمل الفلسطيني.

الفرع الثاني: تعريف عقد العمل حسب قانون العمل السعودي، والمصري، واللبناني، والأردني.	14
أولاً: تعريف عقد العمل حسب قانون العمل السعودي.	14
ثانياً: تعريف عقد العمل حسب قانون العمل المصري، والقانون المدني المصري. ...	15
ثالثاً: تعريف عقد العمل حسب قانون العمل اللبناني.	15
رابعاً: تعريف عقد العمل حسب قانون العمل الأردني والفلسطيني.	16
المبحث الثاني: تعريف الرقابة الإدارية على إنهاء عقد العمل.	19
المطلب الأول: مفهوم الرقابة الإدارية.	19
الفرع الأول: الرقابة.	20
أولاً: الرقابة لغةً.	20
ثانياً: الرقابة اصطلاحاً.	20
الفرع الثاني: الرقابة الإدارية على الإنهاء في عقد العمل في قانون العمل الفلسطيني، وحسب القوانين المقارنة، والمنظمات العالمية الأخرى.	21
أولاً: تعريف الرقابة الإدارية على الإنهاء في عقد العمل الفلسطيني.	21
ثانياً: الرقابة الإدارية على عقد العمل ضمن القوانين المقارنة الناظمة لها.	21
المطلب الثاني: أسباب إنهاء وانتهاج عقد العمل الفردي من قبل أطرافه، وحالاته.	22
الفرع الأول: مفهوم الإنهاء والانتهاج في عقد العمل.	22
أولاً: الإنهاء في عقد العمل الفردي.	22
ثانياً: الانتهاج في عقد العمل الفردي.	22
الفرع الثاني: حالات إنهاء عقد العمل الفردي وانتهائه، وآثاره.	23
أولاً: الأسباب اللاإرادية لإنهاء عقد العمل الفردي.	24

ثانياً: انتهاء عقد العمل الفردي؛ بسبب استحالة تنفيذه لأسباب متعلقة بصاحب العمل	29
ثانياً: الأسباب الإرادية لإنهاء عقد العمل الفردي.	32
الفصل الثاني: التفتيش في عقد العمل حسب قانون العمل الفلسطيني، والقوانين المقارنة.	55
المبحث الأول: التفتيش في عقد العمل نوع من أنواع الرقابة الإدارية على الإنهاء في عقد العمل	
	55
المطلب الأول: المفتش.	57
الفرع الأول: المفتش لغةً واصطلاحاً، وآلية عمله.	57
أولاً: المفتش لغةً، واصطلاحاً.	57
ثانياً: آلية عمل المفتش.	58
الفرع الثاني: شروط المفتش في قانون العمل: شروط المفتش العامة والخاصة في قانون العمل الفلسطيني، والقوانين المقارنة:	60
أولاً: الشروط العامة التي يجب أن تتوافر في المفتش.	61
ثانياً: الشروط الخاصة التي يجب أن تتوافر في المفتش حسب قانون العمل الفلسطيني، والقوانين المقارنة.	64
المطلب الثاني: مهام مفتش العمل وصلاحياته، وواجبات صاحب العمل	67
الفرع الأول: مهام مفتش العمل، وصلاحياته.	67
أولاً: مهام مفتش العمل حسب قانون العمل الفلسطيني، والقوانين المقارنة.	68
ثانياً: صلاحيات مفتش العمل.	71
الفرع الثاني: واجبات مفتش العمل، وصاحبه:	77
أولاً: واجبات مفتش العمل.	77
ثانياً: واجبات صاحب العمل في مواجهة مفتش العمل.	83

المبحث الثاني: أثر التفتيش في الرقابة على إنهاء عقد العمل	87
المطلب الأول: الجزاء المترتب على مخالفة مفتش العمل وصاحب العمل للقوانين، والأنظمة	88
الفرع الأول: الجزاء المترتب على مفتش العمل حسب قانون الخدمة المدنية الفلسطيني .	88
الفرع الثاني: الجزاء المترتب على صاحب العمل على مخالفة القوانين، والأنظمة	91
المطلب الثاني: معيقات مفتشي العمل، وآلية حمايتهم.	93
الفرع الأول: معيقات مفتشي العمل، وحمايتهم.	93
أولاً: معيقات مفتشي العمل.	93
ثانياً: حماية مفتشي العمل.	95
الفرع الثاني: دور المفتش في الرقابة على إنهاء عقد العمل.	97
أولاً: ماهية دور المفتش في الرقابة على الإنهاء.	97
ثانياً: دور المفتش الرقابي على الإنهاء في عقد العمل.	98
الخاتمة:	100
أولاً: النتائج.	100
ثانياً: التوصيات.	102
المصادر والمراجع	105
B..... Abstract	

أثر التفتيش في الرقابة على إنهاء عقد العمل في ظلّ قانون العمل الفلسطيني

رقم (7) لسنة (2000م)

"دراسة مقارنة"

إعداد

محمود صدقي عبدالله عبيد

إشراف

د. اسحاق برقايوي

د. اشرف حسين

الملخص

تناولت هذه الدراسة أثر التفتيش في الرقابة على إنهاء عقد العمل في ظلّ قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000م) ؛ فهي تبحث في الأسس القانونية التي تستند إليها تلك الرقابة، وقانون العمل الفلسطيني لسنة (2000)، والقواعد التي نصّت عليها بعض التشريعات العربية مثل قانون العمل الاردني وباقي القوانين الاخرى المقارنة.

لقد تناول الباحث في هذه الدراسة أثر التفتيش في الرقابة على إنهاء عقد العمل في ظلّ قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000م)؛ فناقش الباحث الاحكام العامة لعقد العمل، وتعريفه وفق القانون الفلسطيني والقوانين المقارنة، وتعريف العامل وصاحب العمل والمنشأة، وتعريف الرقابة الادارية على الانتهاء في القانون الفلسطيني وفي القوانين المقارنة، وتعريف انتهاء والانتهاء لعقد العمل الفردي من قبل اطرافه، وتبيان الحالات التي ينتهي بها عقد العمل الفردي والتطرق إلى الاسباب الارادية والارادية لانتهاء عقد العمل حسب القانون الفلسطيني وحسب بعض القوانين المقارنة، وتبيان ماهية التفتيش حسب القانون الفلسطيني، وموقف القوانين المقارنة، وناقش الباحث مفهوم المفتش حسب القانون الفلسطيني والقوانين المقارنة وسلطته الفعلية في التفتيش، والية التفتيش وشروط المفتش العامة والخاصة، وموقف التشريعات المقارنة من ذلك، وناقش الباحث المهام والواجبات المتعلقة بالمفتش وصلاحيته ومهام صاحب العمل في مواجهة المفتش حسب كل من القانون الفلسطيني مقارنة مع بعض القوانين المقارنة، ومن ثم ناقش الباحث اثر الرقابة على التفتيش على انتهاء عقد العمل من الجزاء الذي يقع على المفتش في حالة مخالفته للقوانين والانظمة

المعمول بها، وكذلك ناقش الباحث معيقات مفتشي العمل والية حمايتهم، ومن ثم ناقش الباحث دور المفتش في الرقابة على انتهاء عقد العمل، ونطرق وعرض بعض قرارات المحاكم فيما يخص التشريعات المتعلقة ببعض الامور المتعلقة بموضوع الدراسة.

وفي خاتمة هذه الدراسة والتي كانت بعنوان أثر التفتيش في الرقابة على إنهاء عقد العمل في ظلّ قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000م) "دراسة مقارنة" يبين الباحث أهمّ النتائج التي توصل إليها مع الإشارة إلى مجموعة من التوصيات لعلها تلقى اهتماماً من المشرع الفلسطيني في المستقبل والاخذ بها او بجزء منها والعمل على تطبيقه على ارض الواقع.

مقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم، والصلاة والسلام على رسول الله محمد عليه افضل الصلاه والتسليم، قال سبحانه في محكم تنزيله بعد اغوذ بالله من الشيطان الرجيم بسم الله الرحمن الرحيم "يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ..(11)¹، الحمد لله الذي جعل في هذه الأمة من المسلمين إلى اليوم وإلى يوم الدين.

سوف نتناول في هذه الرسالة موضوع (أثر التفتيش في الرقابة على إنهاء عقد العمل في ظلّ قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000م) وسيتم التركيز على تعريف عقد العمل، وتعريف الرقابة الادارية على الانهاء في القانون الفلسطيني وفي القوانين المقارنة، وتعريف انهاء والانتهاء لعقد العمل الفردي من قبل اطرافه، وتبيان الحالات التي ينتهي بها عقد العمل الفردي، والتطرق إلى الاسباب الارادية والارادية لانهاء عقد العمل حسب القانون الفلسطيني وحسب بعض القوانين المقارنة، وتبيان ماهية التفتيش حسب القانون الفلسطيني، وموقف القوانين المقارنة منه.

وناقش الباحث مفهوم المفتش حسب القانون الفلسطيني والقوانين المقارنة وسلطته الفعلية في التفتيش، والية التفتيش وشروط المفتش العامة والخاصة، وموقف التشريعات المقارنة من ذلك، وناقش الباحث المهام والواجبات المتعلقة بالمفتش وصلاحيته ومهام صاحب العمل في مواجهة المفتش حسب كل من القانون الفلسطيني مقارنة مع بعض القوانين المقارنة، ومن ثم ناقش الباحث اثر الرقابة على التفتيش على انهاء عقد العمل من الجراء الذي يقع على المفتش في حالة مخالفته للقوانين والانظمة المعمول بها، وكذلك ناقش الباحث معيقات مفتشي العمل والية حمايتهم، ومن ثم ناقش الباحث دور المفتش في الرقابة على انهاء عقد العمل - دراسة مقارنة في قانون العمل الفلسطيني وفي القوانين المقارنة وبعض ما تطرقت له مجلة الاحكام العدلية، مع إيراد تطبيقات قضائية تطرقت لموضوع المناقشة .

¹ - سورة المجادلة الاية 11 .

ويعد موضوع أثر التفتيش في الرقابة على إنهاء عقد العمل من المواضيع التي لها أثر كبير في عصرنا الحالي، حيث نجد العديد من العمال يذهب حقهم سدى دون أي اعتراف من اصحاب العمل به؛ لأن الأضرار التي تقع على العامل نتيجة الصمت من أجل العمل والعيش والسعي خلف لقمة العيش هي أولى اهتماماته، وبالتالي يذهب حق العامل سدى بفعل صاحب العمل والقيام بانتهاء عقد العمل للعامل، وبالتالي تعد مسألة الرقابة على الانهاء من المسائل التي تحتاج إلى حلول تتفق والتطور الحاصل في تلك المرحلة، حيث نجد ان فئة العمال فئة لا يستهان بها في عصرنا الحالي. لقد وضعت تشريعات العمل لتنظيم العلاقة بين أطراف الإنتاج الثلاثة المتمثلة بالعامل ورب العمل والدولة بما يكفل تحسين ظروف العمل، وفي الوقت ذاته يزيد مردود العمل، ويعود ذلك بالمنفعة على كل من العامل ورب العمل والمنشأة، غير أن إصدار التشريعات العمالية وحده لا يحقق النتائج المرجوة ما لم يقترن بالتطبيق العملي لأحكام هذه التشريعات، والرقابة على ذلك من خلال إدارة أو جهة تناط بها مهمة متابعة تنفيذ أحكام تشريعات العمل، لذا برزت الحاجة إلى وجود أجهزة تفتيش العمل في القوانين المعمول بها، فالتفتيش يعد الركيزة الأساسية لحماية حقوق العمال، بالإشراف على تطبيق قانون العمل، والتحقق من التزام أطرافه بالمواد والقرارات المنظمة له والتي يعالجها القانون، بما يضمن توفير ظروف العمل الملائمة وشروطه العادلة، وحفظ الحقوق لكافة الأطراف والتي يضمنها قانون العمل.

وتعود نشأة التفتيش على العمل إلى القرن التاسع عشر، حيث أصدرت بريطانيا في عام (1832م) أول قانون للتفتيش، منحت بموجبه سلطات واسعة لعدد من المفتشين، وتبعتها في ذلك العديد من الدول الأوروبية. أما على الصعيد العربي فقد أخذت الدول العربية إثر انتهاء الحرب العالمية الثانية تبدي اهتماماً ملحوظاً بمسائل العمل، فأصدرت العديد من التشريعات المنظمة له، وقد واكب إصدار هذه التشريعات إنشاء أجهزة تفتيش تتولى مهمة مراقبة تنفيذ القانون؛ لأن وجود أجهزة تفتيش العمل يرتبط بالضرورة بوجود القاعدة القانونية الموضوعية المنظمة لعلاقات العمل، إذ بدون هذه القاعدة لا يمكن أن ينسب إلى صاحب العمل مخالفة ولا أن يفرض عليه التزام.¹¹

¹¹ - العبودي ، عباس ، تاريخ القانون، الطبعة 1، الإصدار الثالث 1998، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص 11.

وقد نال موضوع تفتيش العمل اهتماماً خاصاً من قبل المنظمات والمعاهدات الدولية،¹ حيث تنص معاهدة فرساي في متنها على أنه: "يجب على كل دولة أن تنشئ وحدة لتفتيش العمل بغية تطبيق القواعد القانونية الخاصة بحماية العمال"، وهذا دليل على الاهتمام البالغ الذي أعطته هذه المعاهدات الدولية للتفتيش على العمل، وعلى تطبيق القانون بشكل صحيح دون الإخلال بقواعده وبحقوق أطرافه.²

وبعد ذلك أصدرت منظمة العمل الدولية³ العديد من الاتفاقيات والتوصيات بشأن التفتيش على أماكن العمل، وعلى شروط الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل، والمرافق الاقتصادية كضمان لاحترام القوانين والتشريعات ذات العلاقة، والحد من التجاوزات التي قد يرتكبها أصحاب العمل صوتاً لحقوق الطبقة العاملة، ولكل ذلك تم إيجاد أجهزة وإنشائها من أجل التفتيش والرقابة على تطبيق القانون على الوجه الصحيح دون الإخلال بحقوق أي من أطرافه لاسيما الطرف الأضعف، وهو العامل الذي قد يتم استغلاله من قبل صاحب العمل دون أن يكون عليه أية رقابة من أية جهة سواء كانت إدارية أو قضائية.

والقانون هو ظاهرة اجتماعية متصلة الحلقات الماضي بالحاضر، لا يمكن فهمه إلا بالرجوع إلى الماضي، ومعرفة تاريخ القانون وحلقات وصوله حتى وصل إلينا بهذه الصيغة،⁴ وبما أن قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000م) هو القانون المعمول به والساري في فلسطين، فقد احتوى ذلك القانون على الإطار القانوني الذي ينظم علاقات العمل من حقوق وواجبات بين أطراف الإنتاج - أعني العمال وأصحاب العمل، ويعتبر الحد الأدنى لتلك الحقوق والتي لا يجوز التنازل عنها، ويعتبر فهم العمال لقانون العمل الفلسطيني من أهم الأمور التي يستفيد منها العمال من أجل الحفاظ على حقوقهم وحمايتهم من أي استغلال من جانب أرباب العمل، كما يساهم ذلك في وضع أساس لتحسين ظروف العمل وشروطه، وهذا ينعكس على الواقع ووضع العمال الاجتماعي وقدرتهم الإنتاجية، وتم

¹ - منظمة العمل الدولية التي تعنى بحقوق العمال، ومعاهدة فرساي التي صدرت عام 1919.

² - أبو هنطش، إبراهيم، صلاح، عبدة، تقييم مستوى الالتزام بتطبيق قانون العمل الفلسطيني، دون دار نشر، 2010، ص 38.

³ - نذكر بعض المنظمات ومنها الدولية منظمة العمل العربية .

⁴ - العبودي، عباس، تاريخ القانون، الطبعة 1، الإصدار الثالث، 1998، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ص 15.

تعريف العامل والعمل في قانون العمل الفلسطيني،¹ على النحو الآتي: المادة الأولى منه عرفت العامل على أنه: "كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر، ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه"، وعرفت المادة الأولى أيضاً العمل على أنه: "كل ما يبذله العامل من جهد ذهني أو جسماني لقاء أجر سواء كان هذا العمل دائماً أو مؤقتاً أو موسمياً".²

وللعامل العديد من الحقوق منها ما يكون في الحق بالإجازات،³ والحق في الأجر،⁴ والحق في إنهاء العقد من قبل العامل إذا وجد مبرراً لذلك،⁵ حيث يحق للعامل أن يقوم بإنهاء عقد العمل الفردي في حال وجدت أية حالة من الحالات التي نص عليها في مواد الفصل ذاته.

وندعو المولى سبحانه وتعالى أن يجعل هذا العمل في ميزان حسناتنا، ويجعل أعمالنا خالصة لوجهه الكريم ويتقبلها بقبول حسن، إنه على ما يشاء قدير، عليه توكلنا، وبه نستعين، فهو حسبنا، وهو نعم المولى ونعم النصير.

¹ قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، الصادر في مدينة غزة بتاريخ: 2000/4/30.

² انظر المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

³ انظر المواد من 74 - 80، والتي تقع في الفصل الثاني: الإجازات، من قانون العمل الفلسطيني.

⁴ انظر المواد من 81 - 89، والتي تقع في الفصل الثالث: الأجور، من قانون العمل الفلسطيني.

⁵ انظر المواد من 35 - 38، والتي تقع في الفصل الثاني: إنهاء عقد العمل الفردي، من قانون العمل الفلسطيني.

ماهية الدراسة:

إن إيجاد جهة مختصة من أجل الرقابة والتفتيش على تطبيق قانون العمل من الأمور الأساسية التي يجب أن يتم العمل عليها عند صياغة أي من التشريعات ووضعها، تلك التي تهتم وتحافظ على حقوق أطراف العلاقة في عقد العمل لاسيما الطرف الأضعف في العلاقة العمالية ألا وهو العامل.

أهمية الدراسة:

تعد هذه الدراسة من الدراسات القليلة التي تبحث بالموضوع، والتي تتناول الرقابة الإدارية على الإنهاء في عقد العمل في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000م)، فبعد البحث والتحري لم يجد الباحث أية دراسات فلسطينية متخصصة سابقة في هذا الموضوع، وهو ما دفعه للكتابة في ذلك، وسيتم البحث في هذه الدراسة في ماهية عقد العمل الفردي، وطبيعته، وخصائصه، وأطرافه، وإنهائه، وكذلك البحث في الرقابة الإدارية على الإنهاء في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000م)، وسيتم تدعيم الدراسة بالأحكام القضائية. وتعد هذه الدراسة المقارنة والشاملة لجوانب الرقابة الإدارية على الإنهاء حسب قانون العمل الفلسطيني وبشكل تفصيلي نوعاً ما، محلاً لإثراء المكتبة القانونية الفلسطينية والعربية بدراسة يحتاجها طلبة القانون في الجامعات الفلسطينية وغيرها، والعاملون في قطاع العدالة للاستناد إليها في أبحاثهم ومرافعاتهم وأحكامهم، كما أنها تجيب عن الكثير من الأسئلة القانونية التي لا يزال القانونيون يتوخون الإجابة عليها.

محددات الدراسة:

حدود هذه الدراسة تتمثل بالنصوص القانونية المنظمة لها بقانون العمل الفلسطيني رقم 4 لسنة 2000، وقانون العمل الاردني الساري، ومجلة الاحكام العدلية، وبعض القوانين المقارنة التي تم التطرق لها، والقوانين التي تنظم موضوع الرقابة الإدارية على الإنهاء في عقد العمل، ولكن هناك بعض الإشكاليات في الرقابة والتفتيش والرقابة على إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل، وحماية حق العامل عند استخدام صاحب العمل الحق الذي شرعه القانون له، وهو ما دفع الباحث للكتابة في موضوع البحث.

منهجية الدراسة:

تتمثل منهجية الباحث في الدراسة بالمنهج الوصفي التحليلي المقارن، فيقوم الباحث بفهم المسألة، ثم وصفها تمهيداً لتحليل النص القانوني محل الدراسة؛ لمقارنته مع النصوص القانونية المقارنة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، وتتمثل حدود هذه الدراسة بالنصوص الناظمة لها في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000م)، وقانون العمل الأردني النافذ، وقانون العمل المصري النافذ، وما تم التطرق إليه في قانون العمل الجزائري النافذ، وما تم التطرق إليه في بعض نصوص مجلة الأحكام العدلية باعتبارها القانون المدني الأم المطبق في فلسطين، ومقارنته مع بعض المنظمات الدولية، ومنظمات العمل التي عالجت الموضوع محل الدراسة.

بيانات الدراسة:

تتمثل بيانات الدراسة ببيانات ثانوية استعان بها الباحث لإعداد دراسته، فاستعان بالنصوص القانونية للقوانين المقارنة محل الدراسة؛ لتكون تلك النصوص الأساس الذي تقوم وتقوى عليه الدراسة لغرض بيان ما في النص القانوني محل الدراسة من إيجابيات، وما قد يعترضه من نقص، أو غموض، كما استعان الباحث بالدراسات الفقهية التي تناولت الموضوع، وأهم ما توصل إليه الفقهاء والباحثون في موضوع البحث، ويكمل ما قد أسسوه من بناء في فهم النص القانوني، كما أن الباحث لم يغفل الاستعانة بالأحكام القضائية الصادرة في هذا الشأن في حالة وجودها.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى إعداد دراسة شاملة لجميع جوانب مفهوم الرقابة الإدارية على إنهاء عقد العمل في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000) والقوانين المقارنة التي عنيت بالموضوع، وذلك ببيان ماهية عقد العمل، وتبيان طبيعته؛ لتمييزه عن غيره من العقود، حسب قانون العمل الفلسطيني، وماهية الإنهاء، وحالاته حسب قانون العمل الفلسطيني والقوانين المقارنة، وتعريف الرقابة الإدارية، وتبيان معاييرها، وبيان الرقابة الإدارية التي توجد على عقد العمل، وإنهاء الرقابة الإدارية في عقد العمل، وإنهاء عقد العمل حسب قانون العمل الفلسطيني والقوانين الأخرى المقارنة،

ومعرفة النصوص القانونية الناظمة لها ودراستها ومقارنتها مع قانون العمل الأردني والمصري، ومقارنتها مع المبادئ الصادرة عن المنظمات والمعاهدات الدولية، وموقف الاتفاقيات والمنظمات الدولية من الرقابة الإدارية على إنهاء في عقد العمل، وموقفها من الرقابة الإدارية على عقد العمل وجميع المنظمات والمعاهدات الدولية التي عنت بالموضوع والناظمة له، والتي عالجت موضوع الدراسة، مع تبيان موقف قانون العمل الفلسطيني بشكل أساسي وجوهري، إضافة إلى الأحكام القضائية الخاصة بالموضوع؛ لتشكل إجابة على تساؤلات الباحثين في مجال الموضوع في العلوم القانونية، وإثراءً للمكتبة القانونية الفلسطينية والعربية، وعوناً لجميع العاملين في قطاع العدالة من قضاة ومحامين في أبحاثهم ومرافعاتهم وأحكامهم.

عوائق الدراسة:

تتمثل العوائق التي اعترضت طريق الدراسة بقلة الأحكام القضائية الفلسطينية المتعلقة بموضوع الدراسة، وعدم وجود دراسات سابقة تخص موضوع أثر التفتيش في الرقابة على إنهاء عقد العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000م) في الجامعات الفلسطينية، ولعل أهم ما وجده الباحث من عوائق هو قلة المراجع العربية التي عالجت موضوع الرقابة الإدارية على إنهاء في عقد العمل في قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000م) بشكل مفصل وجامع، والمتعلقة بموضوع الدراسة خاصة في فلسطين، حيث القانون محل الدراسة، ووجود بعض المراجع والاتفاقيات والمعاهدات الأجنبية التي عالجت في بعض أجزائها الموضوع محل الدراسة.

مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الرقابة على إنهاء والتفتيش عليه، وأثره على إنهاء في القانون، وفي سلطة الرقابة الإدارية على إنهاء، وفي القوانين المقارنة، وتبيان آلية إنهائه، وما يترتب على إنهاء والرقابة الإدارية عليه، لاسيما في قانون العمل الفلسطيني ساري المفعول والمعمول به في فلسطين، وبيان موقف المنظمات والجمعيات الدولية ومنظمات العمل من كيفية معالجة الرقابة الإدارية على إنهاء في عقد العمل في بنودها، وكيف تعاملت مع الموضوع محل الدراسة.

الدراسات السابقة:

وجدت بعض الدراسات القليلة التي تنظر إلى الموضوع محل الدراسة، وهذه الدراسات لم تكن كافية؛ لأنها عالجت جزءاً قليلاً من الموضوع محل الدراسة، ووجدت بعض المنظمات والاتفاقيات الدولية التي اهتمت بالموضوع، والتي أشارت إلى الموضوع محل الدراسة، وسنشير إليها باقتضاب:

1- دراسة للدكتور صلاح علي حسن بعنوان: "حماية الحقوق العمالية"، دور تفتيش العمل، وأثره في تحسين شروط العمل وظروفه، وكان في الدراسة قد تطرق إلى أحكام تفتيش العمل، وتحدث عنها من خلال تبيان أهميتها، وتبيان سلطات المفتش، ودور المنظمات العربية والدولية في إنشاء الدوائر المختصة في التفتيش وإيجادها، وتحدث في مطلب آخر عن سلطات المفتش على الصعيد الدولي والصعيد المصري، وهنا لم يتم التطرف بشكل مفصل إلى الرقابة الإدارية في عقد العمل، وهو ما دفع الباحث وحثه على الكتابة في هذا الموضوع محل الدراسة.

2- دراسة بعنوان: "ملاحظات حول مشروع قانون العمل الفلسطيني" من إعداد الأستاذة ميرفت رشماوي التي تحدثت فيه عن المبادئ العامة للقانون، وأهم الملاحظات التي تخص إنهاء عقد العمل، وكذلك عن قانون العمل الفلسطيني ومدى توافقه مع القانون الأساسي الفلسطيني، وتحدثت عن الاستثناءات الواردة في القانون، ولم تغفل بشكل عام الرقابة والتنفيذ في مشروع قانون العمل الفلسطيني في ذلك الوقت.

3- دراسة بعنوان: "تقييم مستوى الالتزام بتطبيق قانون العمل الفلسطيني"، وكانت من إعداد الأستاذ إبراهيم أبو هنطش وعبيدة صلاح، حيث تحدث في مجمل الكتابة في الكتاب السابق عن أداء الجهاز القضائي في قضايا النزاعات العمالية، ومدى وجود الرقابة القضائية وفعاليتها في القضايا التي تخص العمال بشكل عام.

4- دراسة بعنوان: "شرح قانون العمل الأردني" - دراسة مقارنة - مطلق بالنصوص وآخر التعديلات، وكانت من إعداد الأستاذ الدكتور غالب علي الداودي الذي يتحدث فيها عن التعريف بقانون العمل بشكل عام، والحديث عن تاريخ القانون، وكذلك الحديث عن خصائص قانون العمل وطبيعته، وأسباب ظهور قانون العمل، وإنهاء عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني.

5- دراسة بعنوان: "شرح قانون العمل الجديد" (القانون الأردني رقم 12 لسنة 2003م) الذي كان من إعداد الدكتورة فاطمة محمد الرزاز، والذي تطرقت فيه إلى تعريف القانون بشكل عام، وبيان خصائصه، وتطرقت إلى انقضاء عقد العمل الفردي حسب القانون الأردني والأسباب المشتركة والعامة التي أدت إلى انقضاء عقد العمل الفردي محدد المدة وغير المحدد المدة.

الفصل الأول

بيان مفهوم عقد العمل، والرقابة الإدارية على الإنهاء

سوف نقوم في هذا الفصل ببيان مفهوم عقد العمل، وفق القانون الفلسطيني وبعض القوانين الأخرى المقارنة، هذا في المبحث الأول، وسوف نتطرق إلى مفهوم الرقابة الإدارية ومعاييرها في المبحث الثاني.

المبحث الأول: مفهوم عقد العمل

عقد العمل من العقود المهمة في فلسطين لاسيما ان الحياة العملية والتي تجمع ما بين العامل ورب العمل بحاجة الى قواعد واسس من اجل السيطرة عليها وسيرها على النهج الصحيح، وحيث نجد فئة لا يستهان بها من العمال في فلسطين والتي بدورها تشغل جزء مهما في الاقتصاد.

وحتى نتعرف اكثر على اطراف الرابطة العقدية في عقد العمل لابد لنا من تبيان عقد العمل حسب قانون العمل الفلسطيني والية انعقاده وتبيان عقد العمل حسب القوانين المقارنة الاخرى التي عرفت عقد العمل والية انعقاده في متن نصوصها وهو ما تطرقنا اليه في المطلب الاول حيث قسم الباحث المطلب الاول الى فرعين الفرع الاول عرف فيه عقد العمل والية انعقاده حسب قانون العمل الفلسطيني، والفرع الثاني تعريف عقد العمل حسب القوانين المقارنة الاخرى والية انعقادها، اما المطلب الثاني فقد تطرق الباحث الى تعريف كل من صاحب العمل في الفرع الاول، وتبيان مفهوم المنشأة في الفرع الثاني من هذا المطلب.

المطلب الأول: تعريف عقد العمل، والعامل.

الفرع الأول: تعريف عقد العمل حسب قانون العمل الفلسطيني.

إن قانون العمل الفلسطيني جاء من أجل حماية الطرف الأضعف في العلاقة التعاقدية بين الطرفين في عقد العمل لاسيما أنه يمكن أن يتم استغلال العامل من قبل رب العمل؛ وذلك لحاجة العامل للعمل ولإيجاد مصدر لرزقه، وهذا ما قد يكون سبباً رئيسياً لقيام العامل بالخضوع لشروط

رب العمل دون أن يقوم بمناقشة أو حتى محاولة تغيير بعض الشروط حتى لو كانت مجحفة بحقه، فالعامل يمكنه أن يطلع على هذه الشروط ويقرأها ولكن دون ان يحاول ان يغير بها حاجته للعمل، ولكن الحالة الاقتصادية والحاجة الملحة للعمل لإيجاد مصدر للمعيشة تجعل العامل يوافق في كثير من الأحيان على الشروط التي يتم إيجادها من قبل رب العمل للعامل، وفيها يكون مصادرة لحق العامل في معظم العقود التي تبرم، وبالتالي يجب على العامل أن يعرف ما له من حقوق لدى رب العمل، وألا يستهين بها، وألا يتنازل عن حقه بها لاسيما في عقد العمل الذي يبرمه بين اطراف الرابطة العقدية في عقد العمل، ونجد ان قانون العمل الفلسطيني قد عرف عقد العمل على أنه: "عقد العمل الفردي هو اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يبرم بين صاحب العمل والعامل لمدة محددة أو غير محددة أو لانجاز عمل معين يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل،"¹ وبهذا التعريف يمكن لنا أن نلاحظ أن المشرع الفلسطيني أدرج تحت التعريف وفي مضمونه أن العقد يمكن أن يتم بعدة أشكال وطرق، وهي:²

- 1- عقد العمل هو عبارة عن اتفاق - أي رضا وتوافق الإرادتين - بين العامل ورب العمل على أن يقوم العامل بالعمل لدى رب العمل مقابل أجر، وتحت إدارته وإشرافه.
- 2- يمكن أن يكون عقد العمل كتابياً، أي أن يتم بشكل مكتوب ومحرر بين رب العمل و العامل، ويوقع عليه كل من الطرفين بعد قراءته ومعرفة محتواه، وفي حال عدم المقدرة على القراءة يتم قراءة المحرر المكتوب للعامل، وتفهيمه إياه بطريقة بسيطة بحيث يفهم محتوى العقد قبل التوقيع او الامضاء او البصمة على العقد.
- 3- يتبين لنا أن عقد العمل يمكن أن يكون بشكل شفهي - أي شفاهةً - بين العامل ورب العمل، كأن يقوم رب العمل بالاتفاق مع العامل على أن يعمل لديه في مهنة ما لمدة محددة أو غير محددة لقاء أجر معين يتم الاتفاق عليه بينهم دون ان يتم كتابة العقد بشكل محرر او مكتوب.

¹- انظر المادة 24 من قانون العمل الفلسطيني .

²- نظر المادة 24 من قانون العمل الفلسطيني.

4- عقد العمل بين رب العمل والعامل يمكن أن يكون بشكل صريح بين الأطراف على العمل فيما بينهم، كأن يقوم صاحب العمل بالاتفاق مع العامل بشكل مباشر على العمل لديه.

5- وقد يكون عقد العمل بشكل ضمني بين رب العمل والعامل، كأن يقوم العامل بعمل معين لرب العمل، ومتعارف على أن هذا العمل يكون بأجر، فهنا يكون العمل بين العامل ورب العمل عقد عمل ولكنه بشكل ضمني وليس صريحاً.¹

ويلاحظ ان المشرع الفلسطيني تطرق في تعريف عقد العمل إلى بيان إمكانية أن يكون عقد عمل محدد المدة - أي عقد عمل لمدة معينة يتم الاتفاق صراحة عليها بين العامل ورب العمل -، كأن يحدد في عقد العمل قيام العامل بالعمل لدى رب العمل مدة سنة ونصف مثلاً، ويمكن أن يكون عقد العمل بين العامل ورب العمل غير محدد المدة، كأن يعمل العامل لدى رب العمل دون أن يقوم رب العمل بتحديد المدة التي سوف يعمل العامل بها لدى رب العمل، وهنا يكون عقد العمل غير محدد المدة.

وفي تعريف عقد العمل الفردي نجد المشرع الفلسطيني تطرق إلى اعتبار العقد الذي يتم بين العامل ورب العمل لإنجاز عمل معين دون ان يكون العقد محدد المدة هو من ضمن العقود التي تندرج تحت نطاق قانون العمل ويطبق عليها بنود قانون العمل الفلسطيني على العمل الذي يقوم به العامل لصالح رب العمل.

وعقد العمل حتى يتم اعتباره عقد عمل صحيح ومشمول لأركانه الصحيحة كافة التي يستند عليها العقد والتي اوجبها القانون يجب أن يتوافر فيه عنصران مهمان: أولهما العمل تحت إدارة رب العمل وإشرافه - أي على العامل أن يعمل تحت إدارة رب العمل وإشرافه حتى يكون هناك عقد عمل فعلي بين رب العمل والعامل، معنى ذلك أنه يشترط في عقد العمل الفردي سواء كان شفهياً أو صريحاً أو ضمناً ومحدد المدة أو غير محدد المدة أو لإنجاز عمل معين أن يكون العامل خاضعاً لرب العمل في عمله لكون العمل لمصلحة رب العمل وتحت إدارته وإشرافه.

¹ - انظر المادة 24 من قانون العمل الفلسطيني.

وثانيهما المقابل وهو قيام صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه او المتعارف عليه للعامل - أي ان يقوم صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه فيما بين الأطراف -، وهذا يقودنا إلى التطرق لماهية عقد العمل حسب القانون الفلسطيني، وماهية عقد العمل حسب القوانين المقارنة الأخرى. ويرى الباحث أن ما ذهب إليه قانون العمل الفلسطيني من تعريف عقد العمل بهذا الشكل إصابة للهدف المنشود من وراء النص، حيث إن التعريف الوارد في النص القانوني يشمل جميع اشكال الانعقاد للعقد، وينصف العامل في إعطائه لحقه في إثبات انعقاد العقد بطرق الانعقاد كلّها وطرق الإثبات كافة؛ وذلك لأن العامل هو الطرف الأضعف في العلاقة العقدية، وما أتى القانون إلا لحماية والمحافظة على حقوقه بشكل أساسي وعدم المساس بها من قبل أي طرف من اطراف الرابطة العقدية.

اختلفت التسميات لقانون العمل، فمنهم من أسماه قانون العمل، ومنهم من أسماه تشريع العمل، ولكنه تعرض للانتقاد في تسميته بهذا الاسم (تشريع العمل)، فلا يمكن تسميته بذلك لأنه سوف يعتقد لدى الكثير من الناس أن التشريع هو المصدر الوحيد لقانون العمل، وبالتالي انتهت التسمية له بهذا الاسم، وهناك الكثير من الأسماء التي سُمِّي بها، منها: القانون العمالي، أو التشريع العمالي، أو التشريع الصناعي، وسُمِّي أيضاً بالقانون الاجتماعي، وجميع هذه المسميات تعرضت للكثير من الانتقاد؛ وذلك لأنها تحجم وتعطي قانون العمل حجماً أقل من حجمه في المجتمع ومن المكان الذي يسري عليه القانون،¹ "إلا أنهم في نهاية المطاف انتهى بهم الأمر إلى تسميته قانون العمل وذلك كونه الاسم الاعم والشامل، أما كلمة العامل فقد قام المشرع الفلسطيني في تشريعه لعقد العمل بتعريفه في القانون على انه: " كل شخص طبيعي يؤدي عملاً لدى صاحب العمل لقاء أجر، ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرفه"²، وسوف نقوم فيما يأتي بتبيان مفهوم عقد العمل حسب قانون العمل الفلسطيني، وتعريفه وفق القوانين الأخرى المقارنة كقانون العمل السعودي، ونبيّن كيف عرفته نصوص قانون العمل المصري واللبناني وقانون العمل الأردني.

¹ - الداودي، غالب علي، شرح قانون العمل دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص وآخر التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص 22.

² - انظر المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني .

الفرع الثاني: تعريف عقد العمل حسب قانون العمل السعودي، والمصري، واللبناني، والأردني.

أولاً: تعريف عقد العمل حسب قانون العمل السعودي.

يلاحظ ان قانون العمل السعودي قد عرف عقد العمل بأنه: "عقد مبرم بين صاحب العمل وعامل يتعهد الأخير بموجبه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر، ويتضمن شروط العمل المتفق عليها بينهما وذلك لمدة محددة أو لمدة غير محددة، أو من أجل القيام بعمل معين".¹ ونلاحظ أن قانون العمل السعودي لم يتطرق إلى الطرق المعتادة لانعقاد العقد كما فعل المشرع الفلسطيني، وإنما ترك حرية ذلك لأطرافه - أي أنه يجوز أن يكون بأي طريقة من الطرق شفاهة وكتابة،² وتضمن التعريف السابق أطراف العقد من صاحب العمل والعامل، وأن يتوافر في عقد العمل الرضا والأهلية³؛ لكي يعتد به، فالعقد قائم على إتمام شروط انعقاده حتى يعتد به عقداً ملزماً لجانبيين ولأطرافه، ونلاحظ أن قانون العمل السعودي لم يوجب أن يعمل العامل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه حتى يعتد بالعقد بأنه عقد عمل، حيث إنه أوجب أن يعمل العامل تحت إدارة رب العمل أو إشرافه حتى يطبق على العلاقة بين الطرفين عقد العمل، على العكس في نظيره القانون الفلسطيني الذي أوجب توافر العنصرين معاً من قبل العامل، ويجب أن يعمل تحت إدارته وتحت إشرافه معاً حتى يعتد بالعلاقة بين الطرفين، ويعتبر أن العقد الذي تم بين أطرافه عقد عمل، ويطبق عليه نصوص قانون العمل الفلسطيني.

ويرى الباحث أن ما ذهب إليه قانون العمل السعودي جانب الصواب؛ لأنه كان من المفترض أن يسير على ما سار عليه أقرانه من القوانين الأخرى، وأن يشمل العامل بالعمل تحت إدارة رب العمل وإشرافه من أجل أن يسري عليه القانون، ولكنه ما أخذ به المشرع السعودي كان بأن يعمل العامل

¹ - المادة 70 من قانون العمل السعودي، ويقابلها المادة 674 من قانون المدني المصري والمادة 24 من قانون العمل الفلسطيني.

² - انظر المادة 24 من قانون العمل الفلسطيني والتي عرفت عقد العمل الفردي على انه: "عقد العمل الفردي هو اتفاق كتابي او شفهي صريح او ضمني يبرم بين صاحب العمل وعامل لمدة محددة او غير محددة لانجاز عمل معين يلتزم بموجبه العامل باداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت ادارته واشراف، ويتزم فيه صاحب العمل بدفع الاجر المتفق عليه للعامل".

³ اما فيما يتعلق بعمل الاحداث نجد ان قانون العمل الفلسطيني قد نظم عمل الاحداث ضمن الباب السادس منه انظر المواد 93-99 .

ليس تحت الإدارة والإشراف معاً، وإنما تحت إدارة رب العمل أو إشراف أحدهما وليس مجتمعين معاً، حيث قال: يتعهد العامل أن يعمل تحت إدارة أو إشراف وهو ما جانب المشرع به الصواب.

ثانياً: تعريف عقد العمل حسب القوانين المقارنة (قانون العمل المصري، والقانون المدني المصري).

يلاحظ ان قانون العمل المصري عرف عقد العمل على أنه "العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر أيا كان نوعه،"¹ أي أنه يجب أن يعمل العامل لدى رب العمل بموجب عقد مكتملاً لأركان التي يقوم عليها العقد الطبيعي من حيث الرضا والأهلية والمحل المشروع، وأن يكون العامل تحت إدارة رب العمل وإشرافه كما فعل المشرع الفلسطيني الذي أخضع العمل الذي يقوم به العامل تحت إدارة رب العمل وإشرافه، لم يهمل المشرع المصري مقابل العمل، فأوجب بالعقد أن يكون مقابل أجر أيا كان نوع الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل عمله لدى رب العمل.

وايضا ما عرفه القانون المدني المصري لعقد العمل على أنه: "عقد يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر."² ويرى الباحث أن ما ذهب إليه المشرع المصري في تعريف عقد العمل أكثر التعاريف صحةً، فقد كان جامعاً ومشمثلاً على العناصر كافة التي يجب أن يشتمل عليها العقد، والمحافظة على حق العامل، ومصير عقد العمل المبرم بين العامل ورب العمل.

ثالثاً: تعريف عقد العمل حسب قانون العمل اللبناني.

يتبين لنا ان قانون العمل اللبناني قد عرف عقد العمل على أنه: "يكون عقد الاستخدام إما خطياً أو شفويًا، ويخضع في كلتا الحالتين لأحكام القانون العادي، ويجب أن يكون تنظيم العقد الخطي باللغة العربية، ويجوز ترجمته إلى لغة أجنبية إذا كان رب العمل أو الأجير أجنبياً يجهل اللغة العربية."³

¹ - المادة 29 من قانون العمل المصري.

² - المادة 674 من القانون المدني المصري.

³ - المادة 12 من قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ: 23 أيلول عام 1946.

ويرى الباحث أن ما ذهب إليه قانون العمل اللبناني جانب الصواب، إذ لم يكن مدركاً جوانب العقد كافة، وحصر انعقاده بين الشفوي والخطي فقط، ولم يشمل الطرق الأخرى للانعقاد كالعقد الضمني بين الطرفين، وبالتالي لم يكن جامعاً لجميع حقوق العامل التي يسعى كل قانون للمحافظة عليها كونه الطرف الأضعف والأقل قوة بين أطراف العلاقة التعاقدية في عقد العمل.

رابعاً: تعريف عقد العمل حسب قانون العمل الأردني والفلسطيني.

عرف قانون العمل الأردني وقانون العمل الفلسطيني عقد العمل بأنه "اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر، ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين".¹ ويقول الدكتور أحمد عبد الكريم أبو شنب في كتابه "شرح قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996": إن قانون العمل "هو مجموعته القواعد القانونية التي تحكم علاقات العمل التي تنشأ عن قيام شخص بتأدية عمل لصالح شخص خاص آخر وبالتبعية له، وذلك مقابل أجر يتقاضاه الأول من الثاني".²

ويرى الباحث أن ما ذهب إليه القانون الأردني لتعريف عقد العمل كان قد أصاب الهدف المنشود منه، فقد جاء التعريف جامعاً لجميع عناصر العقد المبرم بين الطرفين، ولم يسقط أيّاً من حق العامل، وحافظ عليها قدر الإمكان.

المطلب الثاني: بيان مفهوم كلا من صاحب العمل، والمنشأة.

حتى نقوم بتطبيق قواعد قانون العمل بالشكل الصحيح الذي اوجبه القانون لأبد لنا من تبيان مفهوم كلا من صاحب العمل والمنشأة التي يعمل بها العامل وهو ما قام به الباحث في تبيان مفهوم صاحب العمل في الفرع الأول وتبيان مفهوم المنشأة في الفرع الثاني من هذه المطلب.

¹ - المادة 2 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

² - أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل وفق لحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط2، 2006، ص13.

الفرع الاول: بيان مفهوم صاحب العمل حسب قانون العمل الفلسطيني.

اتى القانون وبين مفهوم كلا من عقد العمل الفردي الذي يتم بموجب نصوصه وكذلك ايضا اتى القانون وبين مفهوم صاحب العمل في نصوصه التي وضعها, حيث نجد انه عرف صاحب العمل على انه: "كل شخص طبيعي او اعتباري او من ينوب عنه يستخدم شخصا او اكثر لقاء اجر"¹.

وبالتعريف السابق يلاحظ ان صاحب العمل يمكن ان يكون شخصا طبيعيا او شخصا معنويا حيث انه لا يقتصر على كون صاحب العمل شخصا طبيعيا فقط وانما يمكن ان يكون صاحب العمل احدى الشركات او المؤسسات العاملة في فلسطين والتي يعمل لديها اشخاص طبيعيين. وما يمكن ملاحظته ايضا على نص المادة سابقة الذكر ان صاحب العمل يمكن ان يكون شخصا طبيعيا او اعتباريا ينوب عن صاحب العمل الفعلي والذي يمكن ان يختاره صاحب العمل لينوب عنه في القيام بالعمل الخاص به.

ويلاحظ ايضا ان المشرع لم يحدد عددا من العمال حتى يوصف الشخص الطبيعي او الاعتباري بصاحب العمل, حيث انه لو وجد شخص او اكثر يوصف الشخص الطبيعي او الاعتباري بصاحب العمل في حال وجود شخص او اكثر يعملون لديه.

ويلاحظ ايضا من التعريف الوارد في نص المادة السابقة ان القانون اوجب حتى يكون الشخص الطبيعي او الاعتباري او من ينوب عنه يوصف بانه صاحب عمل ان يكون العمل الذي يعمل به العامل لقاء اجر ولم يتم بتوضيح الية الاجر الذي يتلقاه العامل وبالتالي يكون الاجر الذي يحصل عليه العامل لقاء عمله هو اجر المثل في هذا العمل الذي يقوم به العامل لمصلحة صاحب العمل.

الفرع الثاني: بيان مفهوم المنشأة حسب قانون العمل الفلسطيني.

ان عقد العمل من العقود التي تحتل حيزا لا يستهان به من الفئة العاملة في فلسطين وحتى يتسنى لنا تبيان الاحكام التي تحكم عقد العمل لابد لنا من بيان مفهوم المنشأة التي يعمل بها العامل, وهو

¹ قانون العمل الفلسطيني, المادة الاولى .

ما قام به المشرع حيث نجد انه قام بتبيان مفهوم المنشئة التي يعمل بها العامل على انها:"المكان الذي يؤدي فيه العمال اعمالهم"¹.

ومن التعريف السابق يلاحظ ان المشرع لم يحدد حجم المنشاة صغيرة كانت ام كبيرة, ولم يحدد المشرع اليه العمل بالمنشئة في التعريف السابق وبالتالي مهما صغر او كبر حجم المنشئة تعتبر حسب القانون والاصول منشئة عاملة ويطبق عليها نصوص القانون واحكامه.

¹ قانون العمل الفلسطيني. المادة الاولى .

المبحث الثاني: تعريف الرقابة الإدارية على إنهاء عقد العمل.

المطلب الأول: مفهوم الرقابة الإدارية.

قننت تشريعات العمل تنظيم العلاقة بين أطراف عقد العمل من أجل إعطاء أطراف عقد العمل حقوقهم والمحافظة عليها، فأصدر التشريعات العمالية كانت للمحافظة على حقوق كل من الأطراف الذي لا يكفي وحده لتحقيق النتائج المرجوة من وجود القانون، وإيجاد الرقابة على ذلك من خلال إدارة تناط بها مهمة متابعة تنفيذ أحكام تشريعات العمل، لذلك برزت الحاجة لوجود أجهزة تقوم بمهمة التفتيش في العمل، فالتفتيش في العمل يعد الركن الأساسي لحماية حقوق العمال من خلال الإشراف والأنظمة الصادرة لتلك الغاية. وتعود نشأة التفتيش في قانون العمل إلى القرن التاسع عشر، حيث أصدرت بريطانيا في عام (1832م) أول قانون للتفتيش، منحت بموجبه سلطات واسعة للمفتشين، وتبعتها في ذلك العديد من الدول الأوروبية.¹

أما على الصعيد العربي، فقد أخذت الدول العربية بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية تبدي اهتماماً ملحوظاً بمسائل العمل، فأصدرت العديد من التشريعات المنظمة للتفتيش في العمل.² وبعد ذلك أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات بشأن التفتيش على أماكن العمل، وعلى شروط الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل، والمرافق الاقتصادية؛ للحد من التجاوزات والانتهاكات التي يرتكبها أصحاب العمل، وحفاظاً على حقوق العمال من الضياع والاستغلال من قبل رب العمل، وعلى الصعيد الدولي أخذ موضوع التفتيش في العمل اهتماماً خاصاً من قبل منظمات العمل الدولية، كمعاهدة فرساي،³ التي أنشأت المنظمة استناداً لها على أنه " يجب على كل دولة أن تنشئ وحدة لتفتيش العمل؛ بغية تطبيق القواعد القانونية الخاصة بحماية العمال".⁴

¹ - إلياس، يوسف، محاضرات في قوانين العمل العربية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 1996، ص 126.

² - المرجع السابق، ص 128.

³ - معاهدة فرساي هي المعاهدة التي أسدلت الستار بصورة رسمية على وقائع الحرب العالمية الأولى، وتم التوقيع على المعاهدة بعد مفاوضات استمرت 6 أشهر بعد مؤتمر باريس للسلام عام 1919 وقّع الحلفاء المنتصرون في الحرب العالمية الأولى من جانب اتفاقيات منفصلة مع القوى المركزية الخاسرة في الحرب الإمبراطورية الألمانية والإمبراطورية النمساوية المجرية والدولة العثمانية وبلغاريا، وتم توقيع الاتفاقيات في 28 يونيو 1919، وتم تعديل المعاهدة فيما بعد في 10 يناير 1920 لتتضمن الاعتراف الألماني بمسؤولية الحرب وبيترت على ألمانيا تعويض الأطراف المتضررة مالياً، وسميت بمعاهدة فرساي تيمناً بالمكان الجغرافي الذي تم فيه توقيع المعاهدة وهو قصر فرساي الفرنسي.

⁴ - المرجع السابق، ص 129.

الفرع الأول: الرقابة

أولاً: الرقابة لغةً:

يلاحظ انه وبالرجوع الى معنى الرقابة في اللغة نجد انه يقصد بها الرقيب والحارس، والحافظ رقيب النفس.¹ وهذا المعنى اللغوي لكلمة الرقابة حسب ما ورد في اللغة.

ثانياً: الرقابة اصطلاحاً:

ويلاحظ انه تم تعريف الرقابة اصطلاحاً على انها: " هي عملية قياس النتائج ومقارنتها بالخطط أو المعايير، وتشخيص أسباب انحراف النتائج الفعلية عن النتائج المرغوبة، واتخاذها لإجراءات التصحيح عندما يكون ذلك ضرورياً."²

ولقد تعددت مفاهيم وتعريفات الرقابة الإدارية، فوجدت العديد من التعريفات التي يمكن أن نذكر بعضها، حيث عرفها (هنري فايول) بقوله: " تنطوي الرقابة على التحقق إذا كان كل شيء يحدث طبقاً للخطة الموضوعه والتعليمات الصادرة، وغرضها هو الإشارة إلى نقاط الضعف والأخطاء بقصد معالجتها ومنع تكرار حدوثها، وهي تنطبق على كل شيء معدات، وأفراد، وأفعال."³، وقام بتعريف الرقابة الإدارية الأستاذ الديري بكتابه "الرقابة الإدارية"، حيث تطرق إلى تعريفها على أنها "متابعة الأعمال والتأكد من أنها تتم وفقاً لما أريد لها، والعمل على تصحيح أي انحراف يقع في المستقبل".⁴ وكذلك الحال قال الأستاذ الهواري في تعريف الرقابة الإدارية على أنها " التأكد من أن ما يتحقق أو ما تحقق فعلاً مطابق لما تقرر في الخطة المعتمدة سواءً بالنسبة للأهداف أو بالنسبة للسياسات والإجراءات أو بالنسبة للموازنات التخطيطية".⁵

¹ الطراونة، حسين أحمد، عبد الهادي، توفيق صالح، الرقابة الادارية "مفهوم والممارسة"، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 19.

² رحاحلة عبد الرزاق ، خضور ناصر، مفاهيم حديثة في الرقابة الإدارية، دار الإعصار العلمي للنشر ، عمان ، الأردن، 2012.

³ عاطف، زاهر عبد الرحيم، الرقابة على الأعمال الإدارية، دار الراية ، 2009، ص 35.

⁴ ديبي، زاهد محمد، الرقابة الإدارية، دار المسيرة، 2011، ص 35.

⁵ الطراونة وعبد الهادي، مرجع سابق، ص 21.

ويرى الباحث أن جميع ما ذكر من التعريفات السابقة بمجملها تشترك في الأمور الجوهرية التالية في تعريفها للرقابة الإدارية، وهي وجود الخطط السليمة لإعطاء نتائج مطابقة للمطلوب، والتأكد من التطبيق الفعلي لما يصدر من خطط أو قواعد في السابق لإحداث نتيجة مطابقة للمراد من الخطة، وتتشابه في إيجاد مواطن الضعف والعمل على تخطيها بإصلاحها وتداركها.

الفرع الثاني: الرقابة الإدارية على إنهاء في عقد العمل في قانون العمل الفلسطيني، وحسب القوانين المقارنة.

أولاً: تعريف الرقابة الإدارية على إنهاء في عقد العمل الفلسطيني.

لم يتم قانون العمل الفلسطيني بتعريف الرقابة الإدارية على إنهاء عقد العمل ضمن نصوصه بشكل عام، وإنما أفرد له باباً خاصاً كاملاً للرقابة على عقد العمل الفلسطيني ضمن الباب الثامن والمسمى التفتيش¹ على ما سيتم تفصيله لاحقاً.

ثانياً: الرقابة الإدارية على عقد العمل ضمن القوانين المقارنة الناظمة لها.

نجد ان قانون العمل المصري قد أولى اهتماماً بالرقابة على الانهاء في المواد التي نظمت مسألة التفتيش على عقد العمل وحاله في ذلك يتماشى مع ما ذهب اليه المشرع الفلسطيني، فأعطى الحق بالرقابة على الإنهاء بموجب مواد الخاصة ضمن ما يسمى تفتيش العمل والضبطية القضائية.² وقام المشرع الأردني بإعطاء الرقابة حقها في المحافظة على عقد العمل قدر الإمكان من الإنهاء، وسيوره نحو إعطاء امتداد للعقد، وعدم إنهائه إلا بعد التحقق من الظروف التي أدت إلى الإنهاء من خلال الفصل الثاني من القانون الاردني فيما يسمى التفتيش على العمل.³

¹ انظر المواد من 107-115، قانون العمل الفلسطيني.

² انظر المواد من 232 - 238، قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.

³ انظر المواد من 5-9، قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

المطلب الثاني: أسباب إنهاء وانتهاء عقد العمل الفردي من قبل أطرافه، وحالاته

نجد أن قانون العمل قد نص على أن عقد العمل من العقود التي تنتهي بعدة طرق سواء من قبل العامل بعد إشعار صاحب العمل حسب الأصول والقانون، أو من قبل صاحب العمل بعد أن يتم إشعار العامل بذلك، وبذلك تنتهي العلاقة التعاقدية بين أطراف عقد العمل، وسوف نتناول في هذا المطلب مفهوم كل من إنهاء عقد العمل وانتهائه بين أطرافه في الفرع الأول، وسوف نتحدث عن حالات الإنهاء وآثارها في الفرع الثاني.

الفرع الأول: مفهوم الإنهاء والانتهاه في عقد العمل.

سيتحدث الباحث في هذا الفرع عن مفهوم الإنهاء والانتهاه لغةً واصطلاحاً، وسوف نتحدث عن مفهوم الإنهاء والانتهاه حسب قانون العمل الفلسطيني الساري والقوانين المقارنة، وأتناول في الفرع الثاني أسباب إنهاء عقد العمل الفردي وانتهائه سواء كان ذلك من قبل العامل أو من قبل صاحب العمل، بعد أن يتم إشعار كل من الطرفين للآخر، أو بدون إشعار من قبل صاحب العمل.

أولاً: الإنهاء في عقد العمل الفردي.

سوف نتطرق في هذا البند إلى مفهوم الإنهاء لغةً واصطلاحاً:

أ- الإنهاء لغة: بلوغ الأمر إلى نهايته.¹

ب- الإنهاء اصطلاحاً: انهاء الرابطة العقدية بين اطراف العقد لاسباب غير الاسباب

الطبيعية التي ينتهي بموجبها عقد العمل.²

ثانياً: الانتهاه في عقد العمل الفردي.

أ- مفهوم الانتهاه لعقد العمل:

¹ - معجم لسان العرب، للامام العلامة ابي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم ابن منظور الافريقي المصري، المجلد الاول، باب حرف الألف ، ص23.

² سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، دراسة مقارنة، 2010، ص138.

يلاحظ ان عقد العمل من العقود التي يجوز فيها إنهاء الرابطة العقدية بين أطرافها بعد اتخاذ المقتضى القانوني من قبل الطرف الذي يريد إنهاء عقد العمل، ويمكن لنا تعريف الانتهاء لعقد العمل على أنه قيام أحد الأطراف بإنهاء الرابطة العقدية بإرادته المنفردة وبالنسبة إلى المستقبل دون أن يؤثر ذلك على ما مضى من التزامات، أي إن أحد الأطراف أراد إنهاء الرابطة العقدية بإرادته المنفردة مع الطرف الآخر دون العبث بالعقد وآثاره في الماضي، وإنما ينصرف أثره إلى المستقبل فقط.

ب- مفهوم الانتهاء لعقد العمل حسب قانون العمل الفلسطيني.

إن قانون العمل الفلسطيني علق انتهاء عقد العمل الفردي على وفاة صاحب العمل إذا كانت شخصية صاحب العمل تتعلق بموضوع العقد،¹ أي أن عقد العمل للعامل لا ينتهي في حالة موت صاحب العمل إلا إذا كان العقد يتعلق بموضوعه بصاحب العمل ووجوده وانعدامه.

الفرع الثاني: حالات إنهاء عقد العمل الفردي وانتهائه، وآثاره.

وكون أن عقد العمل الفردي ينتهي بقوة القانون في حالة عدم قيام أحد المتعاقدين بالقيام بعمله نتيجة القوة القاهرة أو لأي سبب آخر لا دخل لإرادة المتعاقدين بوجوده، وبإمكاننا أن نقوم بإيقاع هذه القاعدة على عقد العمل بين أطرافه، وكان من المستحيل على أي طرف منهم القيام بتنفيذ العقد، ولم يخلُ قانون العمل من الحالات التي يجوز فيها إنهاء عقد العمل بين أطرافه بشكل عام،² إذ نجد أن هناك أسباب لا إرادية لإنهاء عقد العمل، وأسباب إرادية ترجع إلى العامل وصاحب العمل، والتي يمكن أن نذكر منها انتهاء عقد العمل بين العامل وصاحب العمل؛ نتيجة استحالة تنفيذ العقد لأسباب متعلقة بالعامل، فنجد عقد العمل شأنه شأن سائر العقود الأخرى التي يكون لها محل التزام بين الأطراف، ومحل عقد العمل هو قيام العامل بعمله المتفق عليه في عقد العمل، وتجدر الإشارة إلى أن عقد العمل من خصائصه أنه عقد قائم على اعتبار العامل الشخصي، أي أن شخصية العامل هي ذات اعتبار، ويتم العقد بناء على شخصية العامل، ويدور

¹ - انظر المادة 36 من قانون العمل الفلسطيني.

² - عرفات ، حسام توفيق، شرح قانون العمل الفلسطيني، ص 293.

عقد العمل وجوداً وعدمياً بوجود شخصية العامل في العقد، ونجد في عقد العمل أنه لا يجوز للعامل أن ينيب أي شخص آخر للقيام بالعمل الموكل إليه في العقد، وإذا ما وجد أي عائق يحول بالعامل دون القيام بعمله تجاه صاحب العمل نجد أن عقد العمل انتهى بقوة القانون؛ لاستحالة تنفيذه من طرف العامل لعدم قدرته على تنفيذ التزاماته، وهناك العديد من الحالات التي إذا ما وجدت تمنع العامل من القيام بواجباته العقدية تجاه رب العمل، منها: الموت، والمرض الطويل الذي تزيد مدته عن ستة أشهر بناء على تقرير طبي صادر من الجهة المختصة، والعجز الذي يحصل للعامل من الناحية الجسدية، ذلك العجز الذي يؤدي إلى عدم قيام العامل بعمله تجاه رب العمل، أو سجن العامل أو اعتقاله سواء كان لدى الدولة أو لدى الاحتلال.

أولاً: الأسباب الإرادية لإنهاء عقد العمل الفردي.

1- الأسباب الإرادية التي تتعلق بالعامل لإنهاء عقد العمل الفردي.

1- وفاة العامل:

لم يغفل قانون العمل الفلسطيني حالة وفاة العامل، وقام بمعالجتها وفق نصوص أحكامه، حيث نص القانون على: "انتهاء عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية: بوفاة العامل،"¹ وبناءً على نص المادة المذكورة ينتهي العقد بين أطرافه بوفاة العامل، فشخصية العامل هي العنصر الرئيسي في عقد العمل،"² وبالتالي في حال وفاته ينتهي العقد، ولا يلتزم ورثة العامل بالالتزام بالعقد لصالح صاحب العمل، ولا يحق لورثة العامل أن يلزموا صاحب العمل بأن يحلوا محل العامل لإتمام العمل؛ لأن القيام بالعمل متعلق بشخص العامل وبشخصيته كونها كانت هي محل التعاقد وقت إبرام العقد بين أطرافه،"³ وبذلك ينتهي العقد تلقائياً دون أن يبدي صاحب العمل أو ورثة العامل إرادتهم بالانتهاء؛ لأن العقد انتهى بقوة القانون من وقت حصول وفاة العامل؛ لأن العلاقة التعاقدية انتهت بين الأطراف من وقت

¹ المادة 35 من قانون العمل الفلسطيني.

² عرفات، حسام توفيق، شرح قانون العمل الفلسطيني، ص 293.

³ رمضان، سيد محمود، شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دار ثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط4، سنة 2014، ص399.

وفاة العامل تلقائياً، وبذلك يبدأ التقادم للدعاوى الناشئة عن الرابطة العقدية بين الأطراف، وكذلك ينتهي العقد بوفاة العامل الواقعية أو بوفاته الحكيمة وفق بنود القانون.¹ وبوفاة العامل يفسخ العقد بين الأطراف بقوة القانون،² على العكس من ذلك وفاة صاحب العمل الذي بوفاته لا ينتهي عقد العمل، إنما يبقى مستمراً، وهذا ما أكدته نصوص قانون العمل الفلسطيني،³ وكذلك الحال ما ذهب إليه المشرع المصري في قانون العمل المصري، حيث نص قانون العمل المصري " إلا إذا كانت شخصية صاحب العمل محل اعتبار في العقد،"⁴ ومثال ذلك وفاة الدكتور الذي يكون متعاقداً مع الممرض في عيادته، فبوفاته صاحب العمل ينتهي عقد العمل.⁵

2- مرض العامل لمدة طويلة تزيد عن ستة أشهر:

العامل شخص طبيعي وكائن بشري يمكن أن يدخل في المرض شأنه شأن عامة الناس، وبالتالي من الطبيعي أن يمرض العامل أثناء أدائه لعمله أو أثناء حياته بشكل عام، وقد يكون المرض طويل الأمد أو قصيراً ينتهي خلال مدة قصيرة، ولكنه في أغلب الأحيان يؤدي إلى عدم قيام العامل بعمله وتنفيذ التزاماته، وبهذا الشأن لم يذكره قانون العمل الفلسطيني في بنوده، ولم يوجد في متن نصوصه تعريف المرض، ولكن بعض التشريعات الأخرى عرفت المرض، ومثال ذلك قانون العمل العراقي،⁶ وبالعودة إلى القانون الفلسطيني لا نجد أية إشكالية في المرض إذا كان لفترة زمنية قصيرة، والتي لا تتجاوز ثمانية وعشرين يوماً،⁷ ولكن المشكلة تنور إذا كانت مدة المرض تزيد عن ثمانية وعشرين يوماً، والمشرع الفلسطيني نظر إلى هذه الحالة بشكل جزئي وليس كاملاً، فنص على أن عقد العمل الفردي ينتهي في

¹ - شنب، محمد لبيب ، شرح أحكام قانون العمل، ص 580.

² - العتوم، منصور إبراهيم، شرح قانون العمل، ص 180.

³ - انظر المادة 36 من قانون العمل الفلسطيني.

⁴ - المادة 22 من قانون العمل المصري.

⁵ - العتوم ، منصور إبراهيم ، شرح قانون العمل، ص 18.

⁶ - انظر المادة الأولى من قانون التقاعد والضمان الاجتماعي العراقي رقم 39 لسنة 1971، حيث عرفت المرض على أنه " الاعتلال الصحي الذي يمنع العامل من مزاوله عمله، ولا يكون ناشئاً عن العمل ويحدد بالخبرة الطبية ".
⁷ - انظر المادة 79 من قانون العمل الفلسطيني.

الحالات الآتية: " 3- بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر بناء على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية ووضعه الصحي الجديد.¹"

نجد هنا أن العقد بين أطرافه ينقضى حكماً بقوة القانون في حال وفاة العامل، أو في حال إصابته بمرض أقعده عن العمل فترة تزيد عن ستة أشهر مع مراعاة عدم وجود شاغل يتلاءم مع وضعه الصحي الجديد بعد المرض الذي حصل له، وجدير التساؤل أكان العامل يستحق أجراً عن الفترة التي يمضيها بالمرض خلال ستة الأشهر التي ذكرت؟

نجد أن القواعد العامة لا تعطي العامل أجراً في حال تغيبه عن العمل، وهذا ما ذهبت إليه مجلة الأحكام العدلية، حيث نصت على أن "الأجير يستحق الأجرة إذا كان في مدة الإجازة حاضراً للعمل، ولا يشترط عمله بالفعل، ولكن ليس له أن يمتنع عن العمل، وإذا امتنع لا يستحق أجرة،"² وبالتالي في حال مرض العامل فإنه لا يستحق أجرة؛ لأنه لا يعمل، ولم ينفذ العقد. وقانون العمل الفلسطيني لم يكن مجحفاً بحق العامل، فنص على أنه "بناء على تقرير من اللجنة الطبية يستحق العامل إجازة مرضية مدفوعة الأجر خلال السنة الواحدة مدتها أربعة عشر يوماً، وبنصف الأجر لمدة أربعة عشر يوماً أخرى،"³ ونلاحظ أن قانون العمل الفلسطيني أعطى الحق للعامل بالأجرة الكاملة خلال مدة المرض الأولى (أربعة عشر يوماً) من المرض، وبنصف الأجر خلال مدة (أربعة عشر يوماً) الثانية، وبذلك أعطى العامل حقة خلال مدة المرض. وبذلك نجد أن العامل الذي أصابه مرض إعاقه عن القيام بعمله فترة ثمانية وعشرين يوماً، فإنه يستحق عليها أجراً كاملاً عن أول أربعة وعشرين يوماً، وبنصف الأجر في الأيام الأربعة عشر التالية، وإذا استمر المرض زيادة عن هذه المدة فإنه يكون مصير العقد — حتماً — الانتهاء،"⁴ على العكس من ذلك، ذهب بعض شراح قانون

1- المادة 35 من قانون العمل الفلسطيني.

2- المادة 425 من مجلة الأحكام العدلية، وأيضاً انظر المادة 81 من قانون العمل الفلسطيني والتي تنص على " يستحق العامل أجرة إذا تواجد في مكان العمل وإن لم يؤد عملاً لأسباب تتعلق بالمنشأة".

3- المادة 79 من قانون العمل الفلسطيني.

4- عرفات ، حسام توفيق ، شرح قانون العمل الفلسطيني، ص296.

العمل إلى اعتبار العقد سارياً بحق العامل في العجز المؤقت للعامل عن القيام بعمله إلى حين إبداء صاحب العمل قوله بإنهاء عقد العمل، حيث لا ينتهي عقد العمل بعدم قدرة العامل على القيام بعمله مؤقتاً، وإنما ينتهي بإنهاء صاحب العمل العقد، واستنادهم بذلك إلى أن عدم قيام العامل بعمله بشكل مؤقت لا يؤثر على العمل، وإنما الذي يؤثر على سير العمل هو استدامة انقطاع العامل عن القيام بعمله.¹

3- انتهاء عقد العمل الفردي بسبب عجز العامل عن القيام بعمله.

ينتهي عقد العمل الفردي عند عجز العامل عن القيام بعمله المطلوب منه، وعدم قدرته على إتمام ما طلب منه وتنفيذه وفق العقد المبرم بينه وبين صاحب العمل؛ بسبب مرض، أو بسبب التقدم بالعمر، أو بسبب الإصابة بالعمل سواء كان ذلك داخل العمل أم خارجه، وعجز العامل عن القيام بعمله هو فقدان العامل مقدرته على القيام بالعمل وإتمامه على الوجه المطلوب منه سواء كان ذلك بشكل كلي أو بشكل جزئي، ويعد العجز الكلي عن القيام بالعمل أو أدائه سبب من أسباب القوة القاهرة التي تؤدي إلى عدم قيام العامل بعمله، والتي تؤدي بدورها إلى استحالة تنفيذ العقد أو الالتزام بين أطرافه من قبل العامل، وبالتالي تؤدي إلى إنهاء العقد،² وهذا ما ذهبت إليه محكمة التمييز الأردنية في قرارها الذي نص على "عجز العامل عن القيام بعمله يجعل العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه بسبب استحالة تنفيذه من جانبه".³ ولكن في حالة العجز الجزئي ذهب بعض شراح قانون العمل إلى عدم انفساخ العقد، واعتباره ساري المفعول إلا إذا أراد صاحب العمل فسخ العقد.⁴

¹ - شنب ، محمد لبيب، شرح أحكام قانون العمل، ص 582.

² - عرفات ، حسام توفيق ، شرح قانون العمل الفلسطيني، ص 297.

³ - تمييز حقوق رقم 65/393، والمنشور في مجلة نقابة المحامين الأردنيين، سنة 1966م، ص94.

⁴ - هذا ما ذهب إليه بعض شراح القانون مثل: هشام ، رفعت هشام ، شرح قانون العمل الأردني (تشريع فقه قضاء) ، الطبعة الثانية، بدون دار نشر، عمان، الأردن، سنة 1990م، نقلا عن عرفات، توفيق حسام، شرح قانون العمل الفلسطيني، ص 297.

4- سجن العامل أو اعتقاله.¹

من أسباب انتهاء عقد العمل الفردي وقوع الشخص بالاعتقال أو السجن، وفيما يأتي سوف نتطرق إلى كل من الاعتقال والسجن كسبب من أسباب انتهاء عقد العمل الفردي:

أ- السجن: من الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء عقد العمل الفردي وقوع الشخص في السجن، والحبس هو: "وضع المحكوم عليه في أحد سجون الدولة المدة المحكوم بها عليه، وهي تتراوح بين أسبوع وثلاث سنوات إلا إذا نص القانون خلاف ذلك"،² "والسجن أيضاً هو" إيداع الشخص في مكان ما في مصلحة السجون لقضاء فترة العقوبة التي قررتها المحاكم عليه"،³ وبالنسبة لقانون العمل الفلسطيني لم يورد نصاً خاصاً بشأن وقوع العامل بالسجن سوى ما نص عليه في قانون العمل، والتي أعطت الحق لصاحب العمل على "إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بالحقوق الأخرى كافة عند إدانته بحكم نهائي في جنائية، أو جنحة مخرجة بالشرف أو الأمانة، أو الأخلاق العامة"،⁴ ويتضح لنا من نص المادة السابقة أنه لا ينتهي عقد العمل بوقوع العامل بالسجن تلقائياً، إنما يكون الأمر بيد صاحب العمل في إنهاء عقد العمل أو في استمراره بعد وقوع العامل بالسجن.⁵

ب- الاعتقال: من الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء عقد العمل الفردي وقوع الشخص في الاعتقال، والاعتقال هو: "وضع المحكوم عليه في أحد سجون الدولة المدة المحكوم بها عليه مع منحه معاملة خاصة، وعدم التزامه بارتداء زي السجناء، وعدم تشغيله بأي عمل داخل السجن أو خارجه إلا برضاه"،⁶ ولكن قانون العمل الفلسطيني ومحكمة النقض الفلسطينية لم يشر أي منهما في بنود القانون أو في أحكامها إلى مصير عقد العمل في حالة اعتقال العامل. ولكن محكمة التمييز الأردنية أخذت محنى آخر، ونصت في إحدى

¹ - ونجد أن هذا السبب لم ينص عليه القانون، ولكن أخذت المحاكم العمل به وهو ما استقر عليه بعض الفقهاء.

² - المادة 21 من قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960.

³ - عرفات ، حسام توفيق، شرح قانون العمل الفلسطيني، ص 299.

⁴ - المادة 40 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

⁵ - عرفات ، حسام توفيق و شرح قانون العمل الفلسطيني، ص 299.

⁶ - المادة 20 من قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960.

قراراتها المثالية على أنه " إذا كان للعامل عذر مشروع في عدم قيامه بتنفيذ التزاماته كما هو الحال عند اعتقاله من قبل السلطات العامة، فإنه لا يحرم من المكافأة وبدل الإشعار إذا طرده صاحب العمل لهذا السبب، وكون القواعد العامة تجيز فسخ العقد عند استحالة تنفيذ الالتزامات المتفق عليها، وإذا لم يكن لأحد الطرفين يد في ذلك، فإن هذا الفسخ لا يؤدي حتماً إلى الحرمان من المكافأة وبدل الإشعار".¹

ونجد أن قانون العمل الفلسطيني يعطي العامل جميع حقوقه من مكافأة نهاية الخدمة وغيرها من الحقوق المنصوص عليها في القانون تحت أي ظرف وأي سبب حتى لو كان انتهاء عقد العمل.

ثانياً: انتهاء عقد العمل الفردي؛ بسبب استحالة تنفيذه لأسباب متعلقة بصاحب العمل.

1- وفاة صاحب العمل:

ينتهي عقد العمل بسبب استحالة تنفيذه بسبب تعلقه بصاحب العمل في حالة وفاته، فوفاة صاحب العمل تؤدي إلى انتهاء عقد العمل بين أطرافه إن كان عقد العمل متعلقاً بشخصية صاحب العمل، أي أنه يدور عقد العمل وجوداً وانعداماً بوجود صاحب العمل ذاته، وهذا ما أتى به قانون العمل الفلسطيني، حيث نص: " لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل"،² خلافاً للأحكام التي تتعلق بوفاة العامل التي تؤدي إلى فسخ العقد وإنهائه من جانبه، ومثال ذلك حالة وفاة المحامي الذي يكون بينه وبين السكرتيرة عقد، إذ ينتهي العقد؛ لأن ورثته لا يستطيعون الاستمرار في العقد، وشخصية المحامي عنصر أساسي في العقد.

¹ - تمييز حقوق رقم 64/259 ، منشور في مجلة نقابة المحامين الأردنيين، سنة 1964، ص 1000.

² - المادة 36 من قانون العمل الفلسطيني، وأيضاً انظر المادة 123 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 والتي نصت على " لا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته"، وانظر أيضاً نص المادة 79 من نظام العمل السعودي لسنة 2005 التي نصت على " لا ينقضي عقد العمل بوفاة صاحب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد... " ، ونصت المادة 1/25 من قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004 على أنه " لا ينتهي عقد العمل في حالة وفاة صاحب العمل إلا إذا كان العقد قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخصه أو بنشاطه المهني الذي يتوقف بوفاته..."

وفي حال وفاة صاحب العمل يبقى العقد قائماً ولا ينتهي إلا كما ذكرنا آنفاً حالة كون شخصية صاحب العمل هي التي تتحكم بوجود العقد وانعدامه، وبالتالي في حال عدم كون شخصية صاحب العمل محل اعتبار أو أساسية في العقد، ولا يركز عليها العقد وجوداً وانعداماً، فإنه في هذه الحالة، وإذا ما تمت وفاة صاحب العمل لا ينتهي العقد، ويبقى العقد سارياً وناظراً بحق ورثة صاحب العمل، وتنتقل إليهم التزامات العقد، وهذا ما ذهب إليه قانون العمل، حيث نص على " بقاء عقد العمل نافذاً حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع أو بيعه أو اندماجه، أو انتقاله بطريق الإرث، ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وبعد انقضاء ستة أشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده".¹

2- إغلاق منشأة العمل بسبب أجنبي، أو بسبب قوة قاهرة.

ينتهي عقد العمل بسبب إغلاق المنشأة سواء كان ذلك بسبب قوة قاهرة أو بسبب أجنبي أدى إلى إغلاق المنشأة، وبالتالي إذا وجد أي سبب أدى إلى استحالة تنفيذ الالتزام أو الاستمرار في تنفيذ الالتزام من قبل صاحب العمل في حالة السبب القاهر، فإنه في هذا الحالة ينتهي عقد العمل، سواء كان هذا العقد محدد المدة أم غير محدد المدة، وهناك العديد من الأمثلة على السبب الأجنبي أو القوة القاهرة التي تؤدي إلى إنهاء العقد من قبل صاحب العمل، ومثال ذلك الزلزال أو البركان أو الفيضانات التي تحدث بفعل الأمطار الغزيرة التي تسقط، وهنا لا يكون لصاحب العمل أي يد في هذه الحالة، وعليه يوجد سبب مشروع لإنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل، ولكن في حال كانت استحالة التنفيذ راجعة إلى يد صاحب العمل لا تسقط مسؤولية صاحب العمل تجاه العامل، ويبقى مسؤولاً في مواجهة العامل عن جميع حقوقه، ويلتزم بدفع التعويضات للعامل في حال كون العقد محدد المدة، ويلزم بدفع بدل الإشعار في

¹ - المادة 37 من قانون العمل الفلسطيني ، وانظر المادة 2/52 من قانون العمل القطري رقم 14 لسنة 2004 والتي نصت على " لا ينتهي عقد العمل في حالة اندماج المنشأة في غيرها، أو انتقال ملكيتها أو الحق في إدارتها إلى غير صاحب العمل، لأي سبب من الأسباب. ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن ، مع صاحب العمل السابق، عن الوفاء بجميع حقوق العمال المترتبة على هذا الأخير".

حال كون العقد غير محدد المدة.¹ إلا أن بعض شراح القانون لا يعتبرون الإفلاس لصاحب العمل من الحالات التي تعد قوة قاهرة تنهي العقد بقوة القانون، ولكن يبقى صاحب العمل مسؤولاً أمام العامل؛ لأن عقد العمل انتهى بسبب إفلاس صاحب العمل الذي حدث بسبب خلل من صاحب العمل ذاته وليس لسبب أجنبي لا يد له فيه، ولم يكن الإفلاس راجعاً لقوة قاهرة، ففي هذه الحالة لا يكون سبب إنهاء العقد أو الفسخ هو الإفلاس، وإنما هو القوة القاهرة.²

ويمكن اعتبار السبب الأجنبي الذي يؤدي إلى انتهاء عقد العمل بمثابة ما جاء في قانون العمل الفلسطيني الذي ينص على أنه:

" 1- لا ينتهي عقد العمل في حالة صدور قرار إداري أو قضائي بإغلاق المنشأة أو بإيقاف نشاطها مؤقتاً لمدة لا تزيد على شهرين، وعلى صاحب العمل الاستمرار في دفع أجور عماله طيلة فترة الإغلاق أو الإيقاف مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون والمتعلقة بفترة التجربة.

ينقض الالتزام المذكور في الفقرة (1) أعلاه بعد مرور شهرين، وعلى صاحب العمل أن يدفع لعماله زيادة عما سبق ذكره مكافأة نهاية الخدمة كما نصت عليها أحكام هذا القانون".³

يتضح لنا مما ذكرناه سابقاً أن عقد العمل لا ينتهي لأي سبب لا دخل لصاحب العمل به في حالة صدور أي قرار إداري بحق المنشأة، أو صدور أي حكم قضائي بإيقاف عمل أو المنشأة أو نشاطها أو بإغلاقها لمدة لا تزيد عن شهرين، ويبقى عقد العمل قائماً، ويبقى صاحب العمل يدفع لعماله أجورهم طيلة هذه الفترة، ولكن في حالة زيادة مدة الإيقاف أو الإغلاق عن فترة شهرين، فإنه ينتهي عقد العمل بين أطرافه، ويدفع صاحب العمل للعمال حقوقهم وأجورهم ومكافأة نهاية الخدمة.

¹ عرفات، حسام توفيق، شرح قانون العمل الفلسطيني، ص 301.

² أبو شنب، أحمد، شرح قانون العمل الجديد، مكتبة درا الثقافة للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الإصدار الرابع، سنة 2003، ص 266.

³ المادة 38 من قانون العمل الفلسطيني.

ثالثاً: الأسباب الإرادية لإنهاء عقد العمل الفردي.

سوف نتحدث في هذا الفرع عن الأسباب الإرادية لإنهاء عقد العمل الفردي الذي هو الإنهاء المشروع لعقد العمل الفردي من قبل أحد طرفيه سواء العامل أو صاحب العمل بعد اتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة التي أوجبها القانون، والتي منها الإشعار، وهو ما سوف نتطرق له قبل البدء في حالات الإنهاء الإرادية المشروعة لعقد العمل الفردي.

1- الإشعار والإنهاء المشروع لعقد العمل الفردي من قبل أحد طرفيه.

سوف نتناول في هذا المبحث ماهية الإشعار، وشكله، ومدته فيما يأتي:

أ- الإشعار في عقد العمل الفردي: سنتطرق إلى بيان مفهوم الإشعار في عقد العمل الفردي،

فالإشعار من الأمور المهمة في حالة إنهاء عقد العمل من قبل أحد أطرافه، ويمكننا تعريف

الإشعار على أنه "قيام أحد طرفي عقد العمل بإبلاغ الآخر برغبته في إنهاء العقد؛ حتى

يتدبر أمره ويجد بديلاً"¹، وبذلك فإن أراد أحد طرفي العقد الانحلال من الرابطة العقدية

يجب عليه أن يقوم بإشعار الطرف الآخر بذلك حتى يتسنى له إحضار البديل للعمل سواء

كان من طرف العامل أو من طرف صاحب العمل، والإشعار واجب في العقود غير محددة

المدة، أما العقود محددة المدة، فإنه لا يوجد بها إشعار."²

ب- شكل الإشعار في عقد العمل الفردي، ومدته: لم يترك قانون العمل إنهاء عقد العمل هكذا

في حال أراد أحد الأطراف الإنهاء لعقد العمل، وإنما أوجب على أي طرف أراد إنهاء عقد

العمل أو الانحلال منه أن يشعّر الآخر.

وهذا ما نص عليه قانون العمل الفلسطيني، إذ نص على أنه "يجوز لأي من طرفي عقد

العمل غير محدد المدة إنهاؤه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل

¹ - عرفات، حسام توفيق، شرح قانون العمل الفلسطيني، ص 302.

² - انظر المادة 562 من مجلة الأحكام العدلية والتي نصت على "يجوز إجازة الأدمي للخدمة أو لإجراء صنعة ببيان مدة أو بتعيين العمل بصورة أخرى كما بين في الفصل الثالث من الباب الثاني " وكذلك نصت المادة 791 من مشروع القانون المدني الفلسطيني على أنه "إذا لم تكن مدة العمل معينة بالاتفاق أو بنوع العمل، أو بالغرض منه جاز لكل من الطرفين إنهاء العقد في أي وقت، ويجب في استعمال هذا الحق أن يسبقه إخطار بذلك في المواعيد التي يحددها القانون أو العرف"، انظر أيضاً المادة 110 من قانون العمل الموحد المصري لسنة 2003 حيث أطلق المشرع تسمية الإخطار على إشعار إنهاء عقد العمل.

شهر من إنهاء العمل"،¹ ونص قانون العمل على أنه "ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية: بناء على رغبة العامل شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترتك:

أ- بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري.

ب- بأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي، أو أسبوعي، أو بالقطعة، أو بالعمولة،² ويتضح من النصوص السابقة أنه يجب على كل من صاحب العمل والعمال أن يشعر الآخر في حالة رغبته في الإنهاء،³ وأورد استثناء على هذه القاعدة في نص المادة التالية من قانون العمل الفلسطيني، وهو حالة إذا ما رغب العامل ترك العمل أو إنهاء عقده يجب عليه أن يقوم بإرسال إخطار خطي لصاحب العمل قبل شهر إذا كان يتقاضى راتبه على أساس شهري، وبأسبوع إذا كان يتقاضى راتبه على أساس يومي، أو أسبوعي، أو بالقطعة، أو بالعمولة.⁴

ويتبين لنا من النصوص السابقة أن القانون أوجب على العامل و صاحب العمل القيام بإخطار الطرف الآخر بعلم الوصول.⁵

2- الإنهاء من قبل صاحب العمل والعامل: يتم الإنهاء من قبل أحد أطراف عقد العمل سواء من طرف العامل أو من طرف صاحب العمل، وفيما يأتي سوف نتناول حالة الإنهاء من قبل صاحب العمل، والإنهاء من قبل العامل:

أ- الإنهاء من قبل صاحب العمل للعامل: يحق لصاحب العمل أن يقوم بإنهاء عقد العمل سواء في حالة الإنهاء المشروع لعقد العمل من قبل صاحب العمل دون إشعار العامل بذلك الإنهاء، أو الإنهاء المشروع من قبل صاحب العمل للعامل مع إشعار العامل بذلك الإنهاء، وسنتناول ذلك فيما يأتي:

¹ - الفقرة الأولى من المادة 46 من قانون العمل الفلسطيني ، وانظر أيضاً نص المادة 23/أ من قانون العمل الأردني.

² - الفقرة الرابعة من المادة 35 من قانون العمل الفلسطيني .

³ - عرفات، حسام توفيق، شرح قانون العمل الفلسطيني، ص 304.

⁴ - المرجع السابق، ص 204.

⁵ - إخطار بعلم الوصول: وهو أن يرسل الإشعار بالبريد المسجل مع إشعار يسلمه البريد إلى المرسل يفيد بتسلم المرسل إليه للإشعار، ويتم احتساب المدة القانونية للبريد من تاريخ استلام المرسل إليه الريد، وليس من تاريخ إرساله له.

أ- الإنهاء المشروع للعامل من قبل صاحب العمل دون إشعار العامل: يجوز لصاحب العمل أن يقوم بإنهاء عقد العمل للعامل دون إشعار العمال بذلك الإنهاء حسب ما نص قانون العمل في الحالات التي سوف نذكرها تالياً،¹ حيث نص قانون العمل الفلسطيني على جواز إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل للعامل في حال وجود أية حالة من الحالات التي نص قانون العمل عليها، والتي يمكن إجمالها بما يأتي:

1- انتحال العامل شخصية غير شخصيته، أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل: أجاز القانون لصاحب العمل القيام بإنهاء عقد العمل للعامل إذا قام العامل بانتحال شخصية غير شخصيته، أو في حال تقديم العامل لشهادات أو أوراق مزورة من شهادات ووثائق خاصة للعامل، وهذا الذي لم يغفله قانون العمل الفلسطيني، فأشار إلى أنها تعد من الحالات التي يحق لصاحب العمل أن يقوم بإنهاء العقد مع العامل دون الحاجة إلى إشعاره بذلك، وهذا ما يمكن أن نستخلصه مما ذهب إليه المشرع المصري والسوري والعماني والأردني واللبناني،² والذي يمكن أن نلاحظه في نص المادة السابقة من أن القانون لم يستوجب على صاحب العمل الحصول على حكم من المحاكم المختصة بالإدانة، أو أن يحصل على حكم نهائي في التزوير، أو في انتحال شخصية غير الشخصية الحقيقية للعامل،³ إنما ترك ذلك لرب العمل الذي بدوره مجرد أن يكتشف الخداع الحاصل من قبل العامل يحق له أن يقوم بإنهاء عقد العمل للعامل مباشرة.⁴

¹ - المادة 40 من قانون العمل الفلسطيني.

² - انظر نص المادة 61 من قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981، والذي هو الأصل التاريخي لقانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، والذي كان مطبقاً في مصر قبل صدور قانون العمل المصري الموحد رقم 12 لسنة 2003، وكذلك انظر المادة 64 من قانون العمل السوري رقم 17 لسنة 2010، وكذلك انظر المادة 40 من قانون العمل العماني رقم 35 لسنة 2003، وانظر كذلك المادة 69 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، وانظر كذلك نص المادة 28/أ من قانون العمل الأردني رقم 6 لسنة 1998، وكذلك انظر نص المادة 74 من قانون العمل اللبناني لسنة 1946 والمعدل بقانون رقم 207 لسنة 2000.

³ - انظر أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط2، الإصدار 4، 2005، ص 273.

⁴ - عرفات، حسام توفيق، شرح قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، ص 308.

2- ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل، شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة¹ من وقت علمه بوقوعه، حيث أعطى القانون لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل للعامل في حال قيام العامل بارتكابه خطأ، وشريطة أن يكون هذا الخطأ جسيماً² وأن يكون هذا الخطأ نتيجة إهمال من قبل العامل، ونتج عنه خسارة جسيمة للمنشأة، ولكن إذا كانت الخسارة صغيرة وغير جسيمة وقام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل للعامل فإنه يكون قد تعسف في استخدام حقه في الإنهاء من قبله دون إشعار للعامل، حيث أوجب القانون على صاحب العمل حتى يقوم بإنهاء عقد العمل للعامل أن يكون قد ارتكب خطأ، بالإضافة إلى هذا الخطأ أن يكون خطأ جسيماً نتج عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل.³

ونلاحظ من نص المادة السابقة أنه على صاحب العمل أن يقوم بإبلاغ السلطات المختصة بالضرر الذي حصل له خلال مدة أقصاها ثمان وأربعين ساعة من وقوع الحادث؛ وذلك حتى تقوم الجهات المختصة بالبحث والتحري عما نسب إلى العامل كونه السبب في إحداث الضرر الجسيم لصاحب العمل الذي أدى إلى قيامه بإنهاء عقده لارتكابه هذا الخطأ الجسيم، وفي حال عدم قيام صاحب العمل بإبلاغ الجهات المختصة عن الضرر الجسيم الذي حصل له من قبل العامل، وقام صاحب العمل بعد ذلك بفصل العامل من العمل، فإنه في هذه الحالة يكون قد تعسف في استخدام حقه في إنهاء عقد العمل، ويستحق العامل مكافأة نهائية الخدمة عن المدة التي قضاها لدى صاحب العمل.⁴

¹ - انظر المادة 28/ج من قانون العمل الأردني والتي أعطت مدة خمسة أيام لصاحب العمل من أجل إبلاغ الجهات المختصة عن وقوع الحادث.

² - انظر أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، مرجع سابق، ص 278.

³ - عرفات، حسام توفيق، شرح قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، ص 309.

⁴ - انظر قرار محكمة النقض المصرية رقم 9 لسنة 1953، مجموعة أحكام النقض، السنة 4، رقم 123، ص 860، والذي تمت الإشارة إليه في كتاب الدكتور محمود جمال الدين زكري، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، سنة 1983، ط3، ص 525.

3- تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل، أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول: منح القانون صاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل للعامل في حالة قيام العامل بتكرار مخالفته للنظام الداخلي للمنشأة الذي تمت المصادقة عليه من قبل وزارة العمل، وفي حالة أنه لم يكن النظام الداخلي للمنشأة مصادقاً عليه من قبل وزارة العمل بأنه في حالة قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل للعامل يعتبر فصله فصلاً تعسفياً، ويحق للعامل أن يأخذ مكافأة نهاية الخدمة، ولكن إذا كان النظام الداخلي للمنشأة قد تمت المصادقة عليه من قبل وزارة العمل، فإن قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل للعامل يكون بطريقة قانونية وصحيحة، ولا يحق للعامل أن يطالب بمكافأة نهاية الخدمة¹.

ومن الأسباب التي تجيز لصاحب العمل أن يقوم بإنهاء عقد العمل للعامل قيام العامل بمخالفة التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمال وصحتهم رغم قيام صاحب العمل بتوجيه إنذار مره واحدة على الأقل² للعامل بوقوع المخالفة منه حسب الأصول المرعية، وما عدا ذلك فإن قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل يكون بفصل العامل فصلاً تعسفياً، ويجب عليه أن يعطي العامل حقوقه المشروعة كافة في هذه الحالة، ونرى أن ما ذهبت إليه محكمة النقض الفلسطينية في هذا الموضوع إلى اعتبار حصول العامل على العديد من الإنذارات من قبل صاحب العمل، وكذلك تعديه لفظياً على القائمين على العمل، سبب مشروع لفصله من العمل، وهذا ما ذهبت إليه محكمة النقض الفلسطينية في حكمها الذي نص على: "حصول المدعي (العامل) على عدة إنذارات بسبب مخالفة التعليمات، ومخالفة

¹ انظر قرار محكمة النقض الفلسطينية في الدعوى الحقوقية التي تحمل الرقم 2009/94 رقم 2009/101 والمنشور على موقع المفتي و تاريخ الزيارة 2018/12/08 الساعة 3:00 مساء .

² انظر المادة 28/د من قانون العمل الأردني، والتي نصت على أن يكون العمال قد تم إنذارهم مرتين على الأقل قبل قيام صاحب العمل بفصله من العمل.

مواعيد الدوام الرسمي، واعتدائه لفظياً على المسؤولين بالإدارة، وتكرار مخالفة النظام الداخلي للبنك (صاحب العمل)، يجعل فصله مبرراً وغير تعسفي.¹

4- تغيبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد أُنذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى، أو عشرة أيام في الحالة الثانية: لم يورد قانون العمل تعريفاً للعذر المشروع في بنوده، وهذا الذي دفع الفقه إلى وضع تعريف للعذر المشروع، حيث عرفه البعض على أنه "العذر القانوني الذي يعفي العامل من تنفيذ التزاماته، كالقوة القاهرة، أو العذر الذي يجيز للعامل الامتناع عن تنفيذ العقد كاستعمال الدفع بعدم تنفيذه، لعدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته،"² فأجاز القانون لصاحب العمل أن يقوم بإنهاء عقد العمل الفردي للعامل في حالة قيام العامل بتغيبه عن العمل مدة سبعة أيام متتالية دون وجود عذر مشروع للعامل المتغيب عن العمل شريطة أن يتم إنذار العامل بكتاب خطي بعد غيابه، أو غيابه عن العمل أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة شريطة أن يتم إنذار العامل بكتاب خطي بعد غيابه عشرة أيام عن العمل، هذا حسب قانون العمل الفلسطيني، أما ما ذهب إليه المشرع الأردني،³ فقد أعطى الحق لصاحب العمل أن يقوم بإنهاء عقد العمل للعامل دون أن يشعره في حالة تغيب العامل عن العمل فترة أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية بشرط أن يقدم صاحب العمل إنذاراً خطياً للعامل على عنوانه، وأن يقوم صاحب العمل بالنشر في إحدى الصحف المحلية مرة واحدة على الأقل، وفي حالة غياب العامل عن العمل لوجود عذر مقبول فإنه في هذه الحالة يحق لصاحب العمل الامتناع عن دفع أجره للعامل ولكن لا يحق له فصله عن العمل.⁴

¹ - حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 695/2012 ، الصادر بتاريخ: 2015/4/06، غير منشور .

² - زكي ، محمود جمال الدين، قانون العمل، ط3، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، 1983، ص 527.

³ - انظر المادة 18/هـ من قانون العمل الأردني.

⁴ - أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، مرجع سابق، ص 280 و281.

5- عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول: منح قانون العمل الفلسطيني¹ "الحق لصاحب العمل بأن يقوم بإنهاء عقد العمل للعامل دون إشعاره في حالة عدم قيام العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه من العقد الذي تم بينه وبين صاحب العمل، ولكننا نجد أن المشرع لم يحدد ما هو المقصود بالالتزامات العقدية بين الطرفين، هل هي الالتزامات الجوهرية أم هي غير الجوهرية من العقد؟ والتي بناء على هذه المخالفة للعامل لها يجيز القانون لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل للعامل، هنا يثار التساؤل الآتي؟ ما الالتزامات التي يجوز على إثرها إنهاء عقد العمل للعامل من قبل صاحب العمل في حالة مخالفة العامل لها أم الجوهرية أم الثانوية؟، وبالتالي يأتي هنا دور الفقه في وضع المعايير وأساانيدها، حيث يجوز بعض الفقهاء إنهاء عقد العمل للعامل في حالة مخالفته للأمور الجوهرية في العقد، والتي قد تختلف من عقد لآخر، والذي يتولى تحديد ما هية الأمور الجوهرية بالعقد هو القضاء.²"

6- إفشائه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم: يحق لصاحب العمل أن يقوم بفصل العامل من العمل، وإنهاء عقد العمل له في حالة قيام العامل بإفشاء أسرار العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى إحداث ضرر جسيم بصاحب العمل، وهنا أجاز قانون العمل الفلسطيني الساري بقيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل للعامل إذا قام بإفشاء أسرار العمل، وأضاف المشرع قيام العامل بإفشاء أسرار العمل يؤدي إلى إحداث ضرر، واشترط المشرع في الضرر الحاصل من الإفشاء لأسرار العمل أن يؤدي هذا الإفشاء للأسرار إلى ضرر جسيم، أي أنه في حالة الإفشاء للأسرار دون تأديته لضرر جسيم فإنه لا يحق لصاحب العمل أن يقوم بإنهاء عقد عمل العامل، وفي حالة الإنهاء، فإنه يحق للعامل مطالبة صاحب العمل بحقوقه كافة التي منها: المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة، والمطالبة ببذل

¹ - انظر المادة 40 من قانون العمل الفلسطيني، وانظر نص المادة 28/ب من قانون العمل الأردني.

² - عرفات، حسام توفيق، شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص 315.

الإشعار، والمطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي،¹ ونرى أن ما ذهب إليه قانون العمل الأردني² بجواز قيام صاحب العمل بإنهاء عقد عمل العامل في حالة إفشائه أسرار العمل دون النص على وجود ضرر، ودون النص على أن يكون هذا الضرر جسيماً، وبالتالي نجد أن قانون العمل الأردني كان مجحفاً بحق العامل في هذه الجزئية، وأعطى الحق لصاحب العمل بأن يقوم بإنهاء العقد في حالة وجود ضرر دون أي شروط أخرى.³

7- إدانته بحكم نهائي في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة: أوجد قانون العمل الفلسطيني الحق لصاحب العمل بإنهاء عقد عمل للعامل دون إشعار العامل في حالة إدانة العامل بجنائية ارتكبها حتى لو لم تكن متعلقة بالعمل أو بسبب العمل،⁴ ونلاحظ أن قانون العمل الفلسطيني أوجد شرطين من أجل قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل للعامل دون إشعاره، وذلك في حالة توافر شرطين، هما:

أ- أن يكون العامل ارتكب جنائية⁵ فعلاً، وليس مجرد اتهامه بجنائية.⁶
ب- أن يكون قد صدر حكم نهائي بحق العامل، أي استنفذ الطرق القانونية كافة للطعن،⁷ ويجب أن يكون الحكم الفاصل بالجنائية حكماً نهائياً، أي أنه استنفذ طرق الطعن كافة أمام الجهات المختصة، وأصبح عنواناً للحقيقة،

¹ انظر المادة 4/40 من قانون العمل الفلسطيني .

² انظر المادة 28/و من قانون العمل الأردني.

³ أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، مرجع سابق، ص 281.

⁴ عرفات، حسام توفيق، شرح قانون العمل الفلسطيني، ص 319.

⁵ الجنائية: هي أن يكون الفعل الجرمي المرتكب من قبل الشخص يعاقب عليه بإحدى العقوبات التالية: 1- الإعدام 2- الأشغال الشاقة المؤبدة 3- الاعتقال المؤبد 4- الأشغال الشاقة المؤقتة 5- الاعتقال المؤقت. انظر المادة 14 من قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960. وانظر كذلك المادة 1/10 من قانون العقوبات المصري وفقاً لأحدث التعديلات بالقانون رقم 95 لسنة 2003 لقانون رقم 58 لسنة 1937، والم منشور في مجلة الوقائع المصرية العدد رقم 71 في 5 أغسطس سنة 1937. وانظر المادة 28/ز من قانون العمل الأردني.

⁶ انظر حكم محكمة التمييز الأردنية في تمييز حقوق رقم 93/39، مجلة نقابة المحامين الأردنيين، سنة 1994، ص 1624، والذي نصت فيه على أنه " لا يجوز إنهاء خدمة العامل إذا اتهم بجرم ما لم يصدر حكم بإدانته".

⁷ انظر المادة 7/40 من قانون العمل الفلسطيني، وكذلك انظر المادة 28/ز من قانون العمل الأردني.

ولكن في حالة قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل للعامل قبل صدور حكم نهائي بحق العامل، فإنه في هذه الحالة يكون قد فصل العامل فصلاً تعسفياً غير قانوني، ويحق للعامل المطالبة بحقوقه القانونية بهذا الصدد.

نلاحظ أن القانون أجاز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل للعامل في حال ارتكابه لجنحة،¹ ولا يكون ذلك في أية جنحة يرتكبها العامل، إنما يجب أن تكون الجنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة، فإذا ارتكب العامل أية جنحة مخلة بالشرف أو الأخلاق أو الأمانة العامة يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد عمله، ولا يكون للعامل أي حق لمطالبة صاحب العمل بمكافأة نهاية الخدمة، ولا المطالبة ببديل إشعار، وبديل فصله فصلاً تعسفياً من العمل.

8- وجوده أثناء العمل في حالة سكر، أو متاثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون:² "أجاز قانون العمل لصاحب العمل أن يقوم بإنهاء عقد العمل للعامل في حال وجوده في حالة سكر، أو تحت تأثير ما يذهب العقل، أو متاثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة سابقاً،³ فيعاقب القانون على تعاطي هذه المواد، فإذا وجد العامل في حالة غير حائلة الاعتيادية في مكان العمل، وكان في حالة سكر، أو تعاطي لمواد مخدرة مجرمة بنص القانون ومعاقب عليها، فإنه يجوز لصاحب العمل القيام بإنهاء عقد العمل للعامل دون إشعار العامل، وهنا نلاحظ أن قانون العمل لم يحدد أنه بمجرد التعاطي يتاح لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، فالتعاطي يؤثر على قدرات العامل في أداء عمله المطلوب منه، كما نصت بعض

¹ الجنحة: وهي أن يكون الفعل الذي قام به الشخص يعاقب عليه بإحدى العقوبات التالية: 1- الحبس 2- الغرامة 3- الربط بكفالة، انظر المادة 15 من قانون العقوبات الأردني، مرجع سابق. وانظر كذلك المادة 1/11 والتي نصت على أن "الجنح هي المعاقب عليها بالعقوبات التالية: 1- الحبس 2- الغرامة التي لا يزيد أقصى مقدار لها عن مئة جنية"، من قانون العقوبات المصري، مرجع سابق.

² المادة 8/40 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

³ انظر المادة 28/ح من قانون العمل الأردني، والتي تنص على "إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متاثراً فيما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخرلاً بالأداب العامة".

التشريعات على أن يكون التعاطي أو السكر واضحاً على العامل،¹ ولكن يجب أن يتم التأكد أن العامل هو من أخذ هذه المواد بإرادته دون إكراه أو تدليس من أحد، أو أنه أخذها عن طريق الخطأ، أو أنه تناولها بوصفة طبية، حيث يدخل هنا العذر المشروع للعامل؛ لأنه وجد بمكان العمل دون إرادته، وكانت إرادته معيبة، وفي حال قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل للعامل فإنه يكون قد أنهى العقد بطريقة غير مشروعة؛ كون العامل لم يكن مدركاً ما تعاطاه إذا كان قد تناول أياً من المواد التي تخدر العقل، أو تؤثر عليه، ويدخل هذا في العذر المشروع للعامل² الذي إذا فصل على أثره يحق له الرجوع على صاحب العمل بالحقوق القانونية كافة له بهذا الصدد.

9- اعتداء العامل بالضرب أو التحقير³ على صاحب العمل، أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر:⁴ "أجاز قانون العمل لصاحب العمل أن يقوم بإنهاء عقد العمل للعامل في حالة قيام العامل بالاعتداء على صاحب العمل مباشرة، أو على من يمثله أو على رئيسه في العمل مباشرة،⁵ فإنه يحق لصاحب العمل أن يقوم بإنهاء عقد عمل العامل مباشرة دون أن يقوم بإشعاره.

ونلاحظ أن قانون العمل أعطى الحق لصاحب العمل في إنهاء عقد العمل في حال قيام العامل بالاعتداء على صاحب العمل، أو من يمثله، أو على رئيسه مباشرة، ويتبين لنا أن العامل أخل بالتزامه بوجوب اتباع الأوامر الصادرة عن

¹ انظر المادة 7/69 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، والتي نصت على أنه " لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم ... إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة"، وانظر كذلك ما نصت عليه المادة 28/ز من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 والتي وضعت شرطاً في حالة وجود العامل في العمل في حالة سكر أن يكون السكر بين " السكر بين".

² أبو شنب، أحمد عبد الكريم، قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، مرجع سابق، ص 283.

³ المادة 190 من قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960 الساري المفعول بالصفة الغربية والتي عرفت التحقير على أنه " كل تحقير أو سباب -غير الذم والقدح- يوجه إلى المعتدى عليه وجهاً لوجه بالكلام أو الحركات أو بكتابة أو برسم لم يجعلاً علنيين أو بمخابرة برقية أو هاتفية أو بمجاملة غليضة".

⁴ انظر المادة 40 من قانون العمل الفلسطيني.

⁵ انظر المادة 9/40 من قانون العمل الفلسطيني.

صاحب العمل أو من ينوب عنه قانوناً في حدود العمل المتفق عليه فيما بينهم، وبالتالي في حال اعتداء العامل على صاحب العمل أو من يمثله، فإنه يتحقق شرط الاعتداء على صاحب العمل، والذي يوجب لصاحب العمل إنهاء عقد العمل الفردي للعامل مباشرة دون إنذاره، ويحق لصاحب العمل الرجوع إلى العامل في أية حقوق أخرى نتجت عن الفعل الذي قام به. واعتداء العامل على صاحب العمل أو من يمثله قد يكون جسمانياً بحيث يسبب له الأذى في ذمته المالية، أو لفظياً بالاعتداء على صاحب العمل أو من يمثله قانوناً في حدود عقد العمل بالتحقير، وهذا ما ذهبت إليه محكمة التمييز الأردنية التي اعتبرت التحقير الذي يؤخذ به في قانون العمل هو ذاته الذي يكون في قانون العقوبات الساري.¹ ولكن الباحث يلاحظ أن القانون أعطى الحق لصاحب العمل بإنهاء الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل في حال اعتداء العامل على صاحب العمل، أو من يمثله، أو على رئيسته مباشرة بشكل عام، ولم يحدد إذا ما كان أثناء العمل أو بسبب العمل، فمثلاً في حال حدوث خلاف عائلي بين العامل وصاحب العمل يمكن لصاحب العمل أن ينهي الرابطة العقدية بينه وبين العامل، وهنا يكون الإجراء تعسفياً في استعمال الحق من قبل صاحب العمل، إذ إنه أعطى صاحب العمل الحق في إنهاء الرابطة العقدية دون أن يقوم بإشعار العامل بذلك، على عكس ذلك ذهب المشرع في المادة (42) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000)، والتي تنص على أنه "1- يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل. د- اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير"، فهنا أوجب القانون على العامل إشعار صاحب العمل بالترك في حال اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسبب العمل.

¹ - انظر قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2005/2207، هيئة خماسية بتاريخ: 2005/12/21، مشار إليه في كتاب نصره، أحمد، قانون العمل الفلسطيني، بدون دار نشر أو مطبعة، الطبعة الثانية، 2012، ص 220.

على العكس من ذلك جاءت المادة (40) من قانون العمل المذكور آنفاً، والتي تنص على أن " لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار . ويلاحظ ان ما ورد ذكره في البند التايح من قيام العامل باعتدائه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو من يمثله أو على رئيسه المباشر"، نرى انه على العامل ان لا يشعر صاحب العمل العامل بالإنتهاء إذا اعتدى عليه العامل أثناء العمل أو بسبب العمل، وهنا حصر الإنتهاء في حالة الاعتداء فقط إذا كان أثناء العمل أو بسبب العمل، وبالتالي هناك حدود للإنتهاء من قبل العامل في حال الاعتداء، على العكس من المادة (40) سابقة الذكر .

10- حالة قيام صاحب العمل بإنهاء عقد المرأة العاملة من المنشأة في حالة عملها في إجازة الوضع المعطاه من قبل صاحب العمل للمرأة: أجاز قانون العمل لصاحب العمل أن يقوم بإنهاء عقد العمل للمرأة العاملة لديه في حال ثبت له أنها تعمل في الفترة التي أخذت من صاحب العمل للوضع،¹ ففي حال ثبت لصاحب العمل أن المرأة العاملة لديه قد عملت في مكان آخر أثناء فترة الوضع الخاصة بها، فإنه يجوز له فصلها من العمل،² ولكن القانون لم يوضح إذا ما كان يجب على صاحب العمل أن يشعر المرأة العاملة أم لا في متنته، حيث نلاحظ أن المشرع حدد الحالات التي ينهي صاحب العمل عقد العامل دون إشعاره في متنته،³ وكذلك حدد الحالات التي يجب على صاحب العمل أن يشعر العامل

¹ - انظر المادة 103 من قانون العمل الفلسطيني.

² - ونرى أن قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 قد ذهب في ذات الاتجاه الذي ذهب إليه المشرع الفلسطيني، حيث نص في المادة 1/21/أ على أنه " مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه بإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية : 1- المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة .ب-يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عملاً آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة".

³ - انظر المادة 40 من قانون العمل الفلسطيني ، مرجع سابق.

بالإنهاء في متته،¹ وهذه الحالة - حالة المرأة العاملة في فترة الوضع - لم تقع ضمن الحالات الواردة في المواد السابقة.

يرى الباحث أنه يجب أن يحافظ على حق المرأة العاملة، فيقوم العامل بإشعارها في حالة العمل لدى منشأة أخرى أثناء فترة العمل في فترة إجازة الوضع، وهذا ما ذهب إليه بعض شراح القانون.²

11- جواز إنهاء عقد عمل العامل في حال إغلاق المنشأة، أو إيقافها، أو صدور قرار قضائي بإغلاقها لمدة تزيد عن شهرين: أجاز القانون لصاحب العمل أن يقوم بإنهاء عقد العمل للعامل في حال صدر حكم قضائي، أو تم إغلاق المنشأة، أو تم إيقافها لأي سبب آخر لمدة تزيد عن شهرين مع احتفاظ العامل بحقوقه التي نص عليها القانون في نصوصه الناظمة لهذه الحالة.³

ب- الإنهاء المشروع للعامل من قبل صاحب العمل مع إشعار العامل: ذكرنا في السابق الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل للعامل دون إشعار العامل بإنهاء، والتي وردت ضمن المادة (40) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000)، وهي تسعة حالات، وأضفنا إليها الحالة العاشرة، وهي حالة إنهاء عقد عمل المرأة العاملة في حال عملت لدى منشأة أخرى أثناء فترة الوضع، وفي هذا الفرع سوف نتطرق إلى الحالات المشروعة لإنهاء عقد عمل العامل مع إشعار العامل بالإنهاء، حيث أجاز القانون إنهاء عقد عمل العامل مع إشعار العامل بذلك الإنهاء في عدة حالات.⁴

لقد أجاز القانون لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل للعامل في حال وجود أسباب فنية أدت إلى إنهاء عقد عمل العامل، أو في حال خسارة صاحب العمل التي توجب عليه تقليص عدد العمال في المنشأة، ويشترط لذلك كله أن يقوم صاحب العمل بإشعار الوزارة بذلك، وأن يحتفظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة. ونلاحظ أن وجود

¹ - انظر المادة 41 من المرجع السابق.

² - انظر عرفات، حسام توفيق، شرح قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، ص 323.

³ - انظر المادة 38 من قانون العمل الفلسطيني.

⁴ - انظر المادة 41 من المرجع السابق.

نص كهذا لم يكن في القوانين السابقة التي حكمت آنفا في فلسطين،¹ إذ كان في هذا النص جانباً من الصعوبات من حيث تطبيقه، أو إيجاد تفسير واضح له لدى المحاكم الفلسطينية².

إلا أن ما ورد في قانون العمل الفلسطيني³ لم يخلُ من بعض الإشكاليات، فقد ورد فيه بعض المصطلحات ذات معنى واسع وغير محددة المعنى⁴ مثلما ذكر (الأسباب الفنية)؛ إذ إن هذا المصطلح ذو معنى واسع، فلم يحدد المقصود منه، فهل المقصود منه إعادة هيكلية المنشأة؟ أم تغيير المنشأة لنوع العمل أو طبيعته؟ أو هل يعد اندماج المنشأة مع منشأة أخرى من الأسباب الفنية أم لا؟ أم هل يعد من قبيل الأسباب الفنية قيام المنشأة بتغيير أسلوب الإنتاج أو طريقتها؟ أم هل يشمل مصطلح الأسباب الفنية العقود جميعها بنوعها محددة المدة أو غير المحددة المدة؟ فنلاحظ أن بعض القوانين حصرت الأسباب الفنية في العقود غير محددة المدة.⁵ إلا أن القضاء الفلسطيني قام بوضع تفسير لما ورد في قانون العمل ضمن المادة (41) منه، وقام بوضع بعض المعايير التي تضمنت حسن تطبيق نص المادة السابقة، وقام بزيادة الرقابة من قبل الوزارة على صاحب العمل، وفي حال قيامه بفصل العامل من العمل لأسباب فنية بالتأكد من وجود أسباب الإنهاء الجدية، وهذا ما ذهب إليه محكمة النقض الفلسطينية في حكمها لذي ينص على أن " لإنهاء عقد العمل بسبب خسارة لحقت بالمنشأة وفقاً للمادة (41) من قانون العمل، إبلاغ وزارة العمل

¹ - انظر قانون العمل الأردني الملغي رقم 21 لسنة 1960.

² انظر قرار محكمة النقض الفلسطينية في الدعوى الحقوقية التي تحمل الرقم 18 لسنة 2007 والتي فصل فيها بتاريخ 2009/01/18 والمنشور على موقع المقتفي، تاريخ الزيارة 2018/12/06 الساعة 01:00 مساءً.

³ - قانون العمل الفلسطيني.

⁴ - انظر المادة 41 من قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق.

⁵ - بعض القوانين حصرت الأسباب الفنية في العقود غير المحددة المدة مثل قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 في نص المادة 32/أ منه والذي نص على أنه " إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمال أو استبدالها بنظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل، مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محددة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها، فعليه تبليغ الوزير خطياً معززاً بالأسباب المبررة لذلك قبل اتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص " .

للتحقق من جدية السبب الذي يدعيه صاحب العمل لإنهاء عقد العمل، ذلك أن وزارة العمل هي المختصة بمتابعة تطبيق تشريعات العمل،¹

حيث إن محكمة النقض الفلسطينية أوجبت على صاحب العمل إن أراد إنهاء بعض عقود العمال لدية لأسباب فنية أن تكون أسباباً جدية، وعليه رقابة من قبل وزارة العمل الفلسطينية، حيث أوكل إليها القضاء مهمة التأكد من صحة إدعاء صاحب العمل. ومما ذهبت إليه محكمة النقض الفلسطينية أنه "في حال إنهاء عقد العمل استناداً إلى نص المادة (40) من قانون العمل الفلسطيني لسنة (2000م) ، والباحثة في إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو لخسارة فادحة بالمؤسسة، فإنه يتوجب على رب العمل إبلاغ وزارة العمل بذلك، للتحقق من جدية هذه المبررات التي أدت لتقليص عدد العمال. كما أن تقليص عدد العمال استناداً للمادة (41) من قانون العمل الفلسطيني لسنة (2000م) ليس مطلقاً، وإنما مقيد باستحالة استمرار المؤسسة في عملها دون اتخاذ هذا الإجراء."² حيث نلاحظ أن ما ذهبت إليه محكمة النقض الفلسطينية في حكمها سابق الذكر إلى إيجاد بيئة جيدة من أجل حسن تطبيق نص المادة (41) من قانون العمل الفلسطيني لسنة (2000م)، والتي أوجدت من خلال الحكم السابق مهمة لوزارة العمل، والتي تنصب في مراقبة صاحب العمل في حالة قيامه بإنهاء عقد عمل العامل في حالة الأسباب الفنية، أو لخسارة فادحة في المنشأة أدت إلى تقليص عدد العمال فيها من قبل صاحب العمل.

وفي حكم آخر لمحكمة النقض الفلسطينية التي تثير الجدل والتساؤل نجد أنها نصت على أنه "لم يثبت أن الطاعنة (رب العمل) قامت بإشعار وزارة العمل، وإن كان الإشعار هو للعلم فقط،

¹ - حكم محكمة النقض في نفض حقوق رقم 423 لسنة 2009 ، المنشور في المقتفي في الموقع التالي: <http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=60076> ، تاريخ الزيارة: 2018/1/27، الساعة 5:00م.

² - انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 92 لسنة 2008، الصادر بتاريخ: 2008/6/29، المنشور في مجموعة المبادئ القانونية الصادرة عن محكمة النقض الفلسطينية (في القضايا الحقوقية) للسنوات 2007-2008-2009، إصدار المكتب الفني، الجزء الرابع (أ)، سنة 2011، ص358. وانظر أيضاً حكم محكمة النقض في نفض حقوق رقم 92 لسنة 2008، المنشور في المقتفي في الموقع التالي:

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=53795> ، تاريخ الزيارة: 2018/1/27، الساعة 6:00م.

لذلك فإن هذا السبب مستوجب الرد"¹، فنرى أن محكمة النقض الفلسطينية وإن صح القول قد تراجعت عن حكمها السابق الذي قامت من خلاله بوضع معايير موضوعية من أجل الحفاظ قدر الإمكان على مصلحة العامل فيما يخص الإشعار، حيث نجد أن بعض أصحاب العمل هم أصحاب النفوس السيئة يستغلون نص المادة (41) من أجل القيام بإنهاء عقد عمل العامل بعد قيامهم بإشعار الوزارة (وزارة العمل) تحت عنوان الأسباب الفنية، أو الخسارة الاقتصادية المتضمنه نص المادة (41) من قانون العمل الفلسطيني لسنة (2000م).

فلو افترضنا ما نص عليه حكم محكمة النقض الفلسطينية في حكمها السابق إلى اعتبار أن الإشعار للوزارة هو عبارة عن إشعار شكلي، وللعلم فقط مثلما ذكر في الحكم، فلماذا نص عليه المشرع في متن القانون؟ نجيب على هذا التساؤل على أنه لو لم يكن للمشرع مغزى من ذلك النص لما أوجب على صاحب العمل إشعار الوزارة قبل الإنهاء لعقد العمل، حيث إنه أوجد الإشعار للوزارة من أجل التأكد من صحة الأسباب التي يدعيها صاحب العمل، والوقوف عليها، والتأكد من جدتها، وابتعادها عن الزيف والعري، وليس لها أساس من الصحة.

ب- الإنهاء من قبل العامل: نجد أن قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000م)

أعطى الحق للعامل بالانحلال من الرابطة العقدية التي بينه وبين صاحب العمل، مثلما أوجد لصاحب العمل إنهاء عقد العمل للعامل بإشعاره في مواده،² أو بدون إشعار العامل في مواده أيضاً،³ وكان القانون داعماً لحق العامل من خلال الأحكام التي أوجدها المشرع، نصوص المواد التي عالجت هذه الحالة، وهي حالة قيام العامل بالإنهاء المشروع لعقد العمل التي سوف نتطرق إليها بجزءٍ من التفصيل فيما يأتي:

أ- أحكام الإنهاء المشروع من قبل العامل: أعطى قانون العمل الحق للعامل بإنهاء عقد العمل، ولكن هذا الإنهاء يجب إن يكون في حدود وضمن ضوابط وضعها القانون حتى لا يتجاوز العامل حقه في استخدام هذه الحقوق، ولا يستطرد فيها كيفما شاء، وإنما

¹ - حكم محكمة النقض الفلسطينية في القضية رقم 2014/714، الصادر بتاريخ: 2015/9/6، غير منشور، والمشار إليه في عرفات، حسام توفيق و شرح قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، ص 327.

² - انظر المواد 103، 40، 38 من قانون العمل الفلسطيني.

³ - انظر المادة 41 من المرجع السابق.

يجب أن يتقيد بأحكام تتيح له حق الإنهاء المشروع لعقد العمل بينه وبين صاحب العمل، لذلك نرى أن قانون العمل قد نص على ذلك في مواده،¹ "حيث أجاز أن يقوم العامل بترك العمل بعد أن يقوم بإشعار صاحب العمل برغبته في ترك العمل، إلا أن معظم القوانين العربية الأخرى أغفلت إعطاء صاحب العمل الحق بالحصول على إشعار من قبل العامل قبل ترك العمل."²

ويرى الباحث أن ما ذهب إليه المشرع الفلسطيني في المادة (42) منه من إلزام العامل بإشعار صاحب العمل، وكذلك ما ذكر في المادة (35) لا يتتناغم مع ما ورد في قانون العمل ضمن المادة (40) منه حيث إنه أعطى الحق لصاحب العمل بإنهاء عقد العمل للعامل دون إشعار العامل في عدة حالات، ولكنه ألزم العامل بإشعار صاحب العمل في حال اتجهت إرادته إلى إنهاء عقد العمل مع صاحب العمل.³

ب- حالات الإنهاء المشروع من قبل العامل: منح القانون للعامل الحق في إنهاء عقد العمل مع صاحب العمل، وقد ذكرنا سابقاً بإيجاز بسيط أحكام هذا الإنهاء، وفيما يأتي سوف نتطرق إلى الحالات التي يجوز للعامل فيها أن يقوم بإنهاء عقد العمل مع صاحب العمل مع ذكر بعض التوضيحات حول كل حالة من الحالات:

نرى أن قانون العمل الفلسطيني ذكر في بنوده الحالات التي يجوز للعامل فيها القيام بإنهاء عقد العمل مع صاحب العمل التي ذكرت في المادة (42) من قانون العمل الفلسطيني.⁴ حيث نجد أن المشرع نص في المادة آنفة الذكر على أنه "يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل مع احتفاظه بحقوقه القانونية بما فيها مكافأة نهاية الخدمة وما يترتب له من حقوق، وذلك في أي من الحالات الآتية:⁵

¹ - انظر المادة 42 من المرجع السابق.

² - انظر المادة 29 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

³ - انظر عرفات، حسام توفيق، شرح قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق و ص 330.

⁴ - قانون العمل الفلسطيني.

⁵ - انظر المادة 42 من المرجع السابق.

أ-تشغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة لذلك ولمدة مؤقتة منعاً لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة: نجد أن قانون العمل الفلسطيني في المادة (42) قد وضع حالات أجاز فيها للعامل أن يقوم بترك العمل، وذلك بعد قيامه بإخطار صاحب العمل خطياً بالترك.

ونلاحظ أن القانون أورد عدة حالات في نصوصه منها ما ورد في قانون العمل الفلسطيني في المادة (1/42/أ)، ومنها قيام صاحب العمل بتشغيل العامل في عمل يختلف اختلافاً ملحوظاً عن العمل الذي تم الاتفاق عليه فيما بينهم في العقد، ففي حال قيام صاحب العمل بتشغيل العامل في عمل يختلف اختلافاً بيناً عن العقد المتفق فيما بين الأطراف يجوز للعامل أن يقوم بترك العمل شريطة ألا يكون سبب هذا التشغيل بسبب قوة القاهرة أو بسبب حالة الضرورة، وهذه الحالات مشروطة بمدة مؤقتة وليس بشكل دائم، والتي إن وجدت يجوز لصاحب العمل القيام بتشغيل العامل في عمل يختلف اختلافاً بيناً عن العقد موضوع العمل المبرم بينهما، ويبدو أن ما ذهب إليه قصد المشرع من ذكر مصطلح اختلاف بين إلى " أن يكون العمل الجديد مختلفاً اختلافاً جوهرياً عن العمل القديم المنصوص عليه في العقد من ناحية النوع والدرجة، ويشترط ألا يكون تشغيل العامل في هذه الحالة، بسبب حالة ضرورة أو قوة القاهرة"،¹ وهذا ما ذهب إليه محكمة النقض الفلسطينية.²

¹ - انظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم 65/494، المنشور في مجلة نقابة المحامين الأردنيين، ص4، 1966/2/27.

² - انظر قرارا محكمة النقض الفلسطينية في إجراء رقم 2004/181، الصادر بتاريخ: 2004/12/21، والمنشور في موقع المفتي في الرابط التالي : <http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ShowDoc.aspx?ID=58036>، تاريخ الزيارة 2018/1/30 الساعة 5:00 م.

وقد ذهبت محكمة النقض الفلسطينية في أحد أحكامها إلى اعتبار "سكوت العامل على تخفيض أجره وتقاضيه راتبه المنخفض لمدة من الزمن قبولاً من جانبه بهذا التغيير، ولا يحق له المطالبة بالفروقات بعد ذلك".¹

ب- تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته: نجد أن قانون العمل الفلسطيني وضع حالات أجاز بها للعامل القيام بترك العمل بعد قيامه بإخطار صاحب العمل خطياً بالترك، والتي منها قيام صاحب العمل بتشغيل العامل بعمل يجعله يغير مكان سكنه، وبالتالي أعطى القانون الحق للعامل أن ينهي عقد العمل بعد قيام صاحب العمل بنقله، ففي هذه الحالة يحق للعامل القيام بإنهاء عقده مع صاحب العمل إذا نقله صاحب العمل من مكان عمله الحالي إلى مكان عمل جديد، وأدى هذا النقل إلى تغيير مكان إقامة العامل وسكنه.

وما يجدر أن نشير إليه اشتمال هذا الامر كلاً من عقود العمل محددة المدة وعقود العمل غير محددة المدة بنوعيتها، حيث يجدر على صاحب العمل ألا يخل بالالتزام العقدي فيما بينه وبين العامل بشأن مكان العمل سواء كان مكان العمل الذي توجد فيه المنشأة أو تغيير مكان العمل من مكان إلى آخر وفي كلتا الحالتين إذا أدى العمل إلى تغيير مكان إقامته سكن العامل يحق له إنهاء عقده مع صاحب العمل مع احتفاظ العامل بحقوقه التي أوجدها القانون كافة. وتجدر الإشارة إلى أن أمر نقل العامل من مكان إلى آخر ليس ممنوعاً بشكل نهائي، إذ يجوز نقل العامل من مكان إلى آخر في حال وجد في العقد ما يبيح لصاحب العمل النقل؛ لأن عقد العمل من العقود الرضائية والإرادية التي يجوز لأي طرف فيها أن يضع شروطه المتوافقة مع القانون، وبالتالي في حال وجد ما يتيح لصاحب العمل نقل العامل في العقد، فإنه لا يجوز للعامل أن يقوم بإنهاء عقد العمل مع صاحب العمل، حيث إن العقد شريعة المتعاقدين.

¹ - انظر قرار محكمة النقض الفلسطينية رقم 2004/181، والصادر بتاريخ: 2004/12/21، منشور على موقع المقتفي،

مرجع سابق .

ج-الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية من أن استمراره في عمله يشكل خطراً على حياته: نجد أن قانون العمل الفلسطيني قد وضع حالات أجاز فيها للعامل القيام بترك العمل بعد قيامه بإخطار صاحب العمل خطياً بالترك، ومنها إذا ثبت أن استمرار العامل في القيام بالعمل يشكل خطراً على حياته بناء على تقرير من اللجنة الطبية.¹ فإذا تبين أن استمراره القيام بالعمل ذاته لدى صاحب العمل يشكل خطراً على حياته، فإنه القانون أجاز له القيام بإنهاء عقده مع صاحب العمل، فالمحافظة على حياة العامل أبدى من القيام بالعمل، وهذا ينطبق على جميع العقود بنوعيتها محددة المدة وغير محددة المدة؛ لأن المشرع لم يورد هذا النص على أي من العقود، وبالتالي المطلق يسري على إطلاقه ما لم يرد نص على التقييد.

وحتى يستفيد العامل من هذا النص لحماية صاحب العمل من قيام العامل من إنهاء عقد العمل من قبله أوجد المشرع شرطاً مهماً في نص المادة (ج/1/42) من قانون العمل الفلسطيني، التي أوجدت أن على العامل أن يثبت أن استمراره بالعمل يشكر خطراً على حياته بناء على تقرير من اللجنة الطبية، ونذكر مثال الشخص الذي يعمل في مصنع منظفات كيميائية لها تأثير على التنفس، فإذا أجرى عملية جراحية لتصلب الشرايين الرئيسية للقلب، فإنه يحضر عليه التعامل مع المواد التي تؤثر على تنظيم عمليات القلب، وبالتالي فإن استمراره بالقيام بعمله يشكر خطراً على حياته، يحدد ذلك اللجنة الطبية ذات الاختصاص التي يحددها الوزير، ونجد أن القانون أوجب أن يكون التقرير صادر عن اللجنة الطبية ذات الاختصاص ليكون التقرير صادراً بشكل جبر ولا لبس فيه بحيث لا يمكن للعامل أن يتلاعب فيه من أجل القيام بإنهاء عقد العمل مع صاحب العمل.

¹ - انظر المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني والتي عرفت اللجنة الطبية وهي التي " اللجنة الطبية : الجهة الطبية التي يعتمدها الوزير، مرجع سابق.

د-اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير¹، وهنا نجد أن قانون العمل الفلسطيني قد وضع حالات أجاز فيها للعامل أن يقوم بترك العمل بعد قيامه بإخطار صاحب العمل خطياً بالترك، ومنها قيام صاحب العمل بالاعتداء على العامل سواء كان هذا الاعتداء جسمانياً بالضرب أو التعدي، أو معنوياً بالتحقير والإهانة والشتم، ويستوي ذلك أن يكون أثناء العمل أو بسبب قيام العامل بالعمل.

وضع القانون نصوصه من أجل المحافظة على العامل، وأتى خصيصاً من أجل حمايته وحماية حقوقه، ومنها حماية كرامة العامل وصونها، بالتالي لا يجوز لصاحب العمل أن يقوم بالاعتداء على العامل بأي شكل من الأشكال، وفي حال قيام العامل بأي من السلوكيات الخاطئة أوجد القانون الطرق والسبل من أجل معاقبة العامل، ولا يحق لصاحب العمل أن يقوم بالاعتداء أو التعدي على العامل، فالعامل بشر، ومن أدنى حقوق البشر صون كرامتهم والمحافظة عليها، وبالتالي في حال قيام صاحب العمل بالاعتداء على العامل بأي من هذه الطرق فإنه يجوز للعامل أن ينهي الرابطة العقدية بينه وبين صاحب العمل. والاعتداء الذي قد يحدث من قبل العامل أو من قبل من يمثله على العامل ليش شرطاً أن يصدر فيه حكم من قبل الجهة القضائية صاحبة الاختصاص، حيث يمكن للعامل أن ينهي عقد العمل مع صاحب العمل مجرد حصول الاعتداء أو الضرب من قبل صاحب العمل أو من يمثله، وكذلك الحال في حال قيام صاحب العمل أو من يمثله بالاعتداء على العامل بالتحقير فإن القانون أجاز له إنهاء عقد العمل دون الحاجة إلى إصدار حكم قضائي في كلتا الحالتين. ومن الجدير بالملاحظة أن الاعتداء أو الضرب له بحاجة إلى أن يقوم العامل باستصدار حكم قضائي بشأنها، مع حق العامل بالقيام بملاحقة فاعلها سواء كان صاحب العمل أو من يمثله من الجهات المختصة، إلا أن قيام صاحب العمل أو من يمثله في ذلك يحط من كرامة العامل

¹ انظر المادة 9\39 من قانون العمل الفلسطيني.

سواء لنفسه أو بينه وبين العاملين الآخرين في المنشأة ذاتها أو خارجها، وهذا ما ذهبت إليه بعض المحاكم الأردنية، حيث نجد أنها قضت بـ " سقوط حق العامل بالإنتهاء بسبب اعتداء صاحب العمل أو من يمثله عليه، في حال كان سبب الاعتداء هو استفزاز قام به العامل لصاحب العمل".¹ ويجد الباحث أن ما ذهبت إليه محكمة التمييز الأردنية جانب الصواب، حيث يمكن أن يقوم صاحب العمل بأي عمل استفزازي للعامل، وعلى أثره يقوم العامل بأي عمل آخر مقابل العمل الذي قام به صاحب العمل أو من يمثله، كاستفزاز العامل ليتلفظ بأي لفظ يجعل صاحب العمل يستنفر ويتلفظ على العامل بأي لفظ، وبذلك يقوم العامل بإنهاء عقد العمل لدى صاحب العمل، وبذلك يستند صاحب العمل إلى أن العامل لا يستحق أي شيء من حقوقه كونه استفزاز صاحب العمل للقيام بما قام به، وبالتالي ما أخذت به محكمة التمييز الأردنية حسب رأيي جانب الصواب، ولا يتفق مع إرادة المشرع من وضع قانون العمل وأحكامه، وهذا ما أخذ به بعض شراح قانون العمل.²

ث- عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته اتجاه العامل رغم مطالبته بها كتابياً:³ نجد أن قانون العمل الفلسطيني قد وضع حالات أجاز بها للعامل أن يقوم بترك العمل، وإنهاء الرابطة العقدية بعد قيامه بإخطار صاحب العمل خطياً بالترك، والتي منها عدم قيام صاحب العمل بوفائه بالتزاماته اتجاه العامل، حيث إننا نجد أن قانون العمل أعطى الحق للعامل بأن ينهي عقد العمل بينه وبين صاحب العمل في حالة عدم قيام صاحب العمل بإعطاء العامل حقوقه المترتبة له بموجب عقد العمل،

¹ - قرار محكمة التمييز الأردنية في القضية الحقوقية التي تحمل الرقم 67/315 المنشور في مجلة نقابة المحامين الأردنيين، ص 1967/1238 والتي نصت على أنه " لا يترتب للعامل حق في تقاضي بدل إشعار والمكافأة إذا ترك العمل من تلقاء نفسه ، مالم يكن هذا الترك مبنياً على أحد الأسباب الواردة في المادة 18 من قانون العمل، ومنها اعتداء صاحب العمل عليه بالتحقير. أما إذا جلب العامل الحقارة لنفسه بإقدامه على تهديد صاحب العمل، فلا يكون تركه للعمل مستنداً إلى سبب يبرره القانون، ولا يستحق المكافأة وبدل الإشعار والإجازة السنوية ."

² - انظر عرفات، حسام توفيق، شرح قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، ص 334.

³ - المادة 42/أ من قانون العمل الفلسطيني .

ونرى أن القانون أتاح للعامل إنهاء عقد العمل مع صاحب العمل، وبذلك يجوز للعامل أن ينهي عقد العمل مع صاحب العمل في حال عدم وفاء صاحب العمل بالالتزامات اتجاه العامل. ويمكن أن يقع تحت هذا البند عدم وفاء صاحب العمل بالالتزامات المالية للعامل، ففي هذه الحالة يحق للعامل أن يقوم بإنهاء الرابطة العقدية بينه وبين صاحب العمل في حال عدم قيام صاحب العمل بالتزاماته المالية الخاصة بالعامل شريطة قيام العامل بمطالبة صاحب العمل بهذه الالتزامات خطأً من أجل الإيفاء بالالتزامات التي رتبها القانون في ذمة صاحب العمل اتجاه العامل نتيجة الرابطة العقدية التي جمعت بينهم.

ويرى الباحث أنه يمكن إدراج حق العامل في المطالبة بالالتزامات، والتي يمكن إدراجها ضمن الالتزامات المعنوية إذا صح القول لمطالبة صاحب العمل باعطائه الشهادات والوثائق التي يحق له المطالبة بها وفق ما ذكرته بنود القانون، والتي نصت على أنه " يمنح العامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه شهادة يذكر فيها اسمه ونوع عمله ومدته.¹" وبالتالي يحق للعامل أن يطالب صاحب العمل بالحصول على شهادات تصدر من قبله لمصلحة العامل بعد انتهاء خدمته، ويذكر فيها اسم العامل ونوع العمل ومدة العمل لدى صاحبه.

الملخص

- 1- يلاحظ وجود عدة تسميات لقانون العمل بشكل عام، ولكن استقرت التسمية له على تسميته بقانون العمل كونها التسمية الشاملة لما يشتمل عليه القانون.
- 2- يوجد هناك عدة تعريفات وجدت في القوانين المقارنة تعرف الرقابة الادارية سواء من قوانين العمل المقارنة او من القوانين الادارية بشكل عام.
- 3- ومن الجدير ذكره ايضاً ان قانون العمل بين الطرق الارادية والارادية لانتهاء عقد العمل الفردي بين اطرافه سواء من قبل صاحب العمل او من قبل العامل .

¹ - انظر المادة 44 من قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق.

الفصل الثاني

التفتيش في عقد العمل حسب قانون العمل الفلسطيني، والقوانين المقارنة

ان عقد العمل من العقود المهمة , حيث نجد انها الرابط الوحيد في تبيان العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل وهي التي تبين التزامات كلا من اطراف الرابطة العقدية, وتبين حقوق والتزامات كلا من اطرافها .

وفي الفصل الاول قام الباحث بتبيان مفهوم عقد العمل حسب قانون العمل الفلسطيني وبعض القوانين المقارنة, وايضا قام الباحث بتبيان الرقابة الادارية على عقد العمل التي بدورها تؤدي الى تطبيق القانون على النحو الصحيح الذي وضع من اجله, وكذلك قام الباحث بتبيان كلا من الاسباب الارادية والارادية لانتهاء عقد العمل الفريديوحتى يتم تطبيق قواعد قانون العمل على النحو الصحيح لابد من تبيان الجهة المناط اليها مهمة التفتيش على انتهاء عقد العمل, والية عملها واهم المعوقات التي تواجهها في ادائها لعملها, وهو ما سوف يقوم الباحث بتبينه في هذا الفصل .

المبحث الأول: التفتيش في عقد العمل نوع من أنواع الرقابة الإدارية على الإنهاء في عقد العمل

لقد قننت تشريعات العمل من أجل تنظيم العلاقة بين أطراف عقد العمل، ومن أجل إعطاء أطراف عقد العمل حقوقهم والمحافظة عليها، حيث نجد أن المشرع قد أوجد التشريعات العمالية من أجل المحافظة على حقوق أطراف الرابطة العقدية التي لا تكفي وحدها لتحقيق النتائج التي وجد من أجلها القانون إذا لم يكن لها تطبيق عملي. ولإحكام هذه التشريعات، وإيجاد رقابة عليها من خلال إيجاد جهة توكل إليها مهمة متابعة تنفيذ أحكام تشريعات العمل، لذلك كانت الحاجة ملحة لوجود جهة يوكل إليه مهمة التفتيش في العمل. فالتفتيش في العمل يعد الركن الأساسي لحماية حقوق العمال من خلال الإشراف على تطبيق قانون العمل بشكل صحيح، والتأكد من التزام أطراف الرابطة العقدية العمالية بقواعد القانون والأنظمة التابعة لهذه القوانين.

إن التفتيش بالعمل كان موجوداً في الماضي، وامتد إلى الحاضر. حيث كان التفتيش موجوداً في القرن التاسع عشر، وبريطانيا أول من تصدرت اتباعه في السابق، وهي من أوجدت قانون

التفتيش، وأعطت الصلاحيات الواسعة للعديد من المفتشين، وتبعتها في ذلك باقي الدول الأوروبية. أما على الصعيد العربي، فقد أخذت الدول العربية بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية تبدي اهتماماً ملحوظاً بشأن العمل، فقامت بإصدار العديد من التشريعات الناظمة لأطراف الرابطة العقدية. وعلى الصعيد الدولي نلاحظ أن التفتيش في العمل أخذ اهتماماً ملحوظاً وخصوصاً من قبل منظمة العمل الدولي، ونلاحظ أن معاهدة فرساي¹ التي أنشأت المنظمة استناداً لها قد نصت على أنه " يجب على كل دولة أن تنشئ وحدة لتفتيش العمل بغية تطبيق القواعد القانونية الخاصة بحماية العمال".² وأصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات والتوصيات بشأن التفتيش على أماكن العمل، وشروط الصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل، والمرافق الاقتصادية؛ وذلك للحد من التجاوزات والانتهاكات التي قد ترتكبها أصحاب العمل، والحفاظ على حقوق العمال من الضياع والاستغلال من قبل أصحاب العمل ذوي النفوس الضعيفة. ونجد أن منظمة العمل الدولية التي تأسست عام (1919م) إبان انتهاء الحرب العالمية الأولى نصت في المادة (9/41) من دستور المنظمة على أن " على كل دولة أن توجد نظاماً للتفتيش تشترك فيه النساء لضمان تنفيذ قوانين وأنظمة العمل،"³ إلا أنه تم إلغاء هذا النص بعد إدخال تعديلات عليه بعد حلول الحرب العالمية الثانية.

إن وجود قانون يحمي العامل من أي انتهاك يحصل من جهة صاحب العمل لأي من حقوقه لا يمكن للعامل أن يقوم بالدفاع عنه والمحافظة على حقوقه، لاسيما أن العامل هو الحلقة الأضعف في عقد العمل، فلا يمكنه الدفاع عن أي حق من حقوقه التي يمكن أن ينتهكها صاحب العمل، لذلك كان من الجدير إيجاد جهة تحمي حقوق العمال، وتحافظ عليها في حال انتهاك صاحب العمل لأي من حقوق العامل التي أوجدها المشرع، ألا وهي هيئة التفتيش على العمل. لم يغفل المشرع الفلسطيني إيجاد هذه الجهة الإدارية في البحث والتحري عن أي انتهاك لأي من حقوق العامل من قبل صاحب العمل، وأوجب المشرع على وزير العمل أن يشكل هيئة تتشكل من عدد ملائم من المفتشين الذين تم تأهيلهم أكاديمياً ومهنياً من أجل القيام بمتابعة تطبيق

¹ - معاهدة فرساي، مرجع سابق .

² - معاهدة فرساي، والموقعه بتاريخ 28 يونيو عام 1919 بين كل من الحلفاء وألمانيا.

³ - إلياس، يوسف، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط1، 1996، ص126.

أحكام قانون العمل، وذلك من أجل متابعة تطبيق الأنظمة الصادرة بمقتضاه،¹ وسوف نتناول موضوع التفتيش من حيث ماهيته، والأحكام المتعلقة بمقتضاه، حيث سنتناولها، ونتناول أحكامها، ومهامها، وشروط إيجادها بنوع من التفصيل فيما يأتي:

المطلب الأول: المفتش.

سوف نتطرق لتوضيح تعريف التفتيش لغةً، واصطلاحاً في الفرع الأول من هذا المطلب، وتبيان شروط المفتش في الفرع الثاني من المطلب نفسه.

الفرع الأول: المفتش لغةً واصطلاحاً، وآلية عمله.

أولاً: المفتش لغةً، واصطلاحاً.

أ- المفتش هي مصدر تفتيش، والتفتيش يعني وجود: موظف يتابع أعمالاً معينة من أجل التأكد من حسن سيرها بانتظام،² والتفتيش لغةً هو: البحث في ماهية الشيء.³

ب- المفتش اصطلاحاً:

عرف قانون العمل الفلسطيني المفتش اصطلاحاً على أنه " بمقتضى هذا القانون يشكل الوزير هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين والمؤهلين أكاديمياً ومهنياً لمتابعه تطبيق أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه.

يتمتع أعضاء هيئة تفتيش العمل في ممارستهم لمهامهم بصلاحيات الضبطية القضائية،⁴ وقد عرف المفتش أيضاً أنه: "الموظف المفوض بالتفتيش من المدير العام بما في ذلك مفتش

¹ - انظر المادة 107 من قانون العمل الفلسطيني.

² - معجم لسان العرب، باب الميم، مرجع سابق، ص 181.

³ - معجم لسان العرب، مرجع سابق، ص 181.

⁴ - انظر المادة 107 من قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق.

السلامة والصحة المهنية.¹ ونجد أن بعض الباحثين في التفتيش على العمل قد عرفوا هيئة التفتيش على أنها: "مجموعة الأفراد الذين يقومون بالتفتيش".²

ج- التفتيش:

التفتيش: "هو العملية التي تقوم من خلالها وزارة العمل بشكل مشترك مع أصحاب العمل والعمال؛ لتأكد من أن ظروف العمل بالمؤسسة تتفق مع متطلبات قانون العمل الأردني".³ ويرى الباحث أن قانون العمل أوجد الجهة المختصة للتفتيش على العمل من قبل الهيئة التي تشكل من قبل الوزير وتسمى هيئة تفتيش العمل التي تتكون من عدد ملائم من المفتشين الذين تم تأهيلهم إدارياً ومهنياً من أجل القيام بعملهم الذي يتمحور حول تطبيق أحكام قانون العمل والأنظمة الصادرة بمقتضى قانون العمل.

ثانياً: آلية عمل المفتش.

المفتش هو إنسان طبيعي وليس معنوياً، ويسير وفق القوانين والأنظمة التي تنظم آليه عمله كمفتش، وبالتالي لا يجوز له أن يخرج عن الإطار الذي يضعه له المشرع كمفتش، ونجد قانون العمل والأنظمة الصادرة بمقتضاه قد وضعت آليه لعمل المفتش، ورسمت له حدوداً لا يجوز له أن يتجاوزها، وفيما يأتي سوف نتناول آليه عمل المفتش.

أ- آليه عمل المفتش حسب قانون العمل الفلسطيني:

إن المفتش هو شخص مؤتمن على وظيفته، يجب أن يقوم بها على أكمل وجه، لذلك أوجب القانون أن يقوم المفتش بالقسم على أداء وظيفته بأمانه وإخلاص، وهو ما أوجبه القانون

¹ المادة 2/أ من نظام الشمول بتأمينات المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي الأردني رقم 14 لسنة 2015.

² ألياس، يوسف، محاضرات في قوانين العمل العربية، مرجع سابق، ص 131.

³ - كتيب تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية دليل أصحاب ومدراء المؤسسات، دون مكان نشر، دون دار نشر، ص

2، والمنشور على الموقع الإلكتروني الخاص بوزارة العمل الأردنية على الرابط التالي:

<http://www.mol.gov.jo/EchoBusV3.0/SystemAssets/PDFs/AR/%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84%20%D8%AA%D9%81%D8%AA%D9%8A%D8%B4%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%84%D8%A7%D9%85%D8%A9%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%B5%D8%AD%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D9%86%D9%8A%D8%A9.pdf> ، تاريخ الزيارة 2018/2/10، الساعة 05:00 مساءً.

خلال النص على أن " يقسم كل مفتش عمل قبل مباشرة عمله اليمين أمام الوزير على أن يؤدي عمله بأمانه وإخلاص، وألا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته".¹ فنص القانون على قيام مفتش العمل بأداء اليمين القانونية أمام وزير العمل بأن يؤدي أعماله بأمانه وإخلاص، وعدم قيامه بإفشاء أي سر يطلع عليه بحكم وظيفته، وذلك من أجل المحافظة على أسرار العمل من أجل التأكد من قيام مفتش العمل بعمله على الوجه الصحيح. ونجد أن قانون العمل الفلسطيني قد رسم الطريق لآلية عمل المفتش، إذ نجد في متن القانون أن المفتش يقوم بالعمل وفق آليات عمل محددة للتأكد فيما إذا كان صاحب العمل يقوم بتطبيق إجراءات الأمن والسلامة في مكان العمل من خلال قيام المفتش بزيارات بشكل مستمر ودوري على منشآت العمل؛ للتأكد من قيام أطراف الرابطة العقدية بالتطبيق الصحيح لأحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه، والتي تتعلق بظروف العمل، وكذلك المتعلقة بشروط العمل إذا كانت تطبق بشكل صحيح أم لا، والتأكد أيضاً وبصفه خاصة من تطبيق أحكام قانون العمل فيما يتعلق بساعات العمل الإضافي، وآليه عمل المفتش، إذ يقوم بإعطاء الإرشادات الصحيحة التي يتطلبها ظروف العمل لصاحب العمل من أجل قيام صاحب العمل بتطبيق أحكام قانون العمل وكذلك من أجل قيام صاحب العمل بتطبيق الأنظمة الصادرة بمقتضى قانون العمل.²

ب- آليه عمل المفتش حسب القوانين المقارنة (الجزائري والأردني):

لقد ذهب كل من القانون الجزائري والأردني إلى ما ذهب إليه المشرع الفلسطيني من خلال وضعه لنصوص تتعلق بآليه قيام المفتش بعمله في المحافظة على العمل، والمحافظة على أسراره التي يطلع عليها المفتش أثناء قيامه بعمله كمفتش، حيث نجد أن القانون الجزائري نص على آليه عمل مفتشي العمل في المؤسسات العاملة.³ و نجد أن ما ذهب إليه القانون الأردني

¹ - المادة 108 من قانون العمل الفلسطيني.

² - انظر المادة 110 من المرجع السابق.

³ - انظر المادة 3 من القانون الجزائري رقم 03-90 مؤرخ في 10 رجب عام 1410هـ الموافق 6 فبراير سنة 1990 والذي يتعلق بمفتشي العمل، والتي نصت على " يمارس صلاحيات مفتشية العمل أعوان متخصصون، يدعون مفتشي العمل. يحدد تنظيم مفتشية العمل وتسييرها والقانون الأساسي لمفتشي العمل عن طريق التنظيم".

الذي نص على قيام المفتش بتوقيع تصريح مشفوع باليمين القانونية قبل مباشرة أعماله كمفتش.¹

الفرع الثاني: شروط المفتش في قانون العمل: شروط المفتش العامة والخاصة في قانون العمل الفلسطيني، والقوانين المقارنة:

نجد أن المشرع لم يغفل في أي شاغر وظيفي² يريد أن يتسلمه أي شخص في الدولة إلا وجب أن تتوفر فيه الشروط الملائمة، والشروط المناسبة للشاغر، وبالتالي في حالة عدم استيفاء الشروط التي أوجبها القانون فلا يجوز لأي شخص أن يشغل هذا الشاغر، وهو ذاته الذي أوجب قانون العمل في المفتش، إذ وضع المشرع عدة شروط للشخص الذي يريد أن يشغل مهمة المفتش، وفي حالة عدم اكمال الشروط لهذا الشخص لا يشغل الشاغر الوظيفي لمفتشي العمل، لذلك أوجب قانون العمل أن تتوفر في المفتش عدة شروط، منها: العامة التي يتطلبها أي شاغر وظيفي، ومنها الخاصة بمفتشي العمل في قانون العامل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، وهو ما سنتحدث عنه فيما يأتي:

هناك شروط عامة، وشروط خاصة في المفتش حتى تسند إليه مهمة القيام بالعمل، والشروط العامة هي الشروط التي يجب أن تتوفر في أي شخص طبيعي يرغب بالعمل في أي شاغر وظيفي أي مؤسسة حكومية، وأما الشروط الخاصة هي الشروط التي يتطلبها شاغر معين في إحدى المؤسسات، وتكون زيادة على الشروط العامة، وسوف نتطرق إلى الشروط العامة، والشروط الخاصة بنوع من الإيجاز فيما يأتي:

¹ - انظر المادة 6 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، والمنشور على الصفحة 1173 من عدد الجريدة الرسمية رقم 4113، بتاريخ: 1996/10/16.

² - انظر المادة الأولى من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 2005 مع لائحته التنفيذية، الصادر في مدينة رام الله بتاريخ: 29 رمضان 1434 هـ، الموافق: 2005/8/6م، والتي نصت على تعريف الوظيفة بقولها: "الوظيفة مجموعة المهام التي توكلها جهة مختصة إلى موظف للقيام بها بمقتضى هذا القانون، أو أي تشريع آخر، أو تعليمات، أو قرارات إدارية، وما يتعلق بها من صلاحيات، وما يترتب على تلك المهام من مسؤوليات".

أولاً: الشروط العامة التي يجب أن تتوافر في المفتش.

حتى يشغل أي شخص أي شاغر وظيفي في الدولة يجب أن يتوافر فيه الشروط العامة التي يتطلبها القانون، والتي نصت على أنه "لا يعين على إحدى وظائف الخدمة المدنية إلا من توافرت فيه شروط شغل الوظيفة، ويحظر الجمع بين وظيفتين"¹.

ونلاحظ أن قانون الخدمة المدنية نص على عدم تعيين أي شخص في أي شاغر إلا إذا توافرت فيه الشروط الوظيفية التي نص عليها القانون، وبالتالي في حال تخلف الشروط الوظيفية لا يجوز تعيين أي شخص في الشاغر الوظيفي. وعلى الصعيد الدولي نجد أن المنظمات الدولية المختصة في العمل لم تغفل حق المفتش أن يكون موظفاً عمومياً.

حيث نجد أن بعض المنظمات الدولية أوجبت على الدولة أن يكون المفتش من الأشخاص الذين يشغلون الصفة العمومية، وذلك حتى يتسنى لهم القيام بمهامهم وهم على طمأنينة في العمل، وعدم خوفهم من أي تهديدات تحصل لهم أثناء ممارستهم لعملهم حتى تعطي الصفة الرسمية لأي قرار أو أية أوامر يراها مناسبة للسير وفق القانون والأنظمة والتعليمات الصادرة من ذوي الاختصاص، حيث نجد وفق الاتفاقية الموقعة رقم (81) عام (1919) أنها حددت ضمن المادة السادسة منها على أنه يجب أن تتألف هيئة التفتيش من موظفين عموميين من أجل كفالة مكانتهم، وشروط الخدمة التي يقومون بها، والاستقرار في القيام بوظائفهم والابتعاد قدر الإمكان عن التغيرات التي تجريها الدول في مؤسساتها من أجل الحفاظ على هيئة التفتيش من أية مؤثرات خارجية أخرى، والتي من شأنها أن تؤثر على أداء عمل هيئة التفتيش في العمل في أي منشأة، أو أية مؤسسة خاضعة لعملية التفتيش.² ونجد أيضاً أن منظمة العمل الدولية التي تعنتي بقانون العمل خصوصاً في آلية تطبيق قانون العمل وتنظيمه من قبل الأشخاص والجهات التي يطبق عليها قانون العمل في الدولة الموقعة على الاتفاقية التي تطبق بنود الاتفاقية ونصوصها، حيث نجد أنها أشارت إلى الشروط التي يجب أن تتوافر في الموظف الذي يشغل مهمة مفتش العمل، إذ نجد أنها نصت في المادة (7) من اتفاقية العمل رقم (81)، والمادة (9) من اتفاقية (129) على

¹ - المادة 15 من قانون الخدمة المدنية.

² - إلياس، يوسف، محاضرات في قوانين العمل العربية، مرجع سابق، ص 131.

أنه" مع مراعاة الشروط الواردة في القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالتعيين بالوظيفة العامة، يكون الاعتبار الوحيد في تعيين مفتشي العمل المؤهلات التي تمكنهم من أداء واجباتهم"،¹ ولم يغفل المشرع الشروط العامة التي يجب أن تتوافر في الشخص الذي يرغب في شغل أي شاغر وظيفي، حيث نجد أن المشرع في قانون الخدمة المدنية نص على الشروط التي يجب أن تتوافر في الشخص في الباب الثاني خلال الفصل الأول منه، والتي نصت على شروط التعيين في الوظائف بقولها: "يشترط فيمن يعين في أي وظيفة أن يكون:

1. فلسطينياً أو عربياً.

2. قد أكمل السنة الثامنة عشرة من عمره، ويثبت عمر الموظف بشهادة ميلاده الرسمية، وفي الأحوال التي لا يتيسر فيها الحصول على شهادة الميلاد يقدر عمره بقرار تتخذه اللجنة الطبية المختصة، ويعتبر قرارها في هذا الشأن نهائياً.

3. خالياً من الأمراض، والعاهاات البدنية والعقلية التي تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بموجب قرار من المرجع الطبي المخص، على أنه يجوز تعيين الكفيف في عينه أو فاقد البصر في إحدى عينيه أو ذوي الإعاقة الجسدية إذا لم تكن تلك الإعاقة تمنعه من القيام بأعمال الوظيفة التي سيعين فيها بشهادة المرجع الطبي المختص على أن تتوافر فيه الشروط الأخرى للياقة الصحية.

4. متمتعاً بحقوقه المدنية غير محكوم عليه من محكمة فلسطينية مختصة بجناية أو بجنحة مزله بالشرف أو الأمانة ما لم يرد إليه اعتباره.²

مما سبق ذكره نلاحظ أن قانون الخدمة المدنية أوجب توافر عدة شروط، والتي سبق ذكرها على سبيل الحصر، ولا يجوز أن تنتقص حتى يتم تعيين أي شخص في أي شاغر وظيفي لدى إحدى مؤسسات الدولة أو التابعة للدولة إلا بعد أن يتم اكتمال الشروط الخاصة بالتعيين التي وجب تواجدها في الشخص كأن يكون فلسطيني الجنسية أو عربياً، وهذا الشرط يتيح لكل من يحمل الجنسية الفلسطينية أن يتقدم لأي شاغر في الدولة متى توافرت فيه الشروط الأخرى لهذا الشاغر،

¹ - إلياس، يوسف، المرجع سابق، ص 132.

² - المادة 24 من قانون الخدمة المدنية.

وكذلك الحال بالنسبة لأي عربي يريد أن يشغل أي شاغر وظيفي، أي إحدى مؤسسات الدولة يجوز له ذلك.

ويؤخذ على ما ورد في هذه الفقرة كما يرى الباحث أن المشرع قد أعطى الحق لمن هو عربي في مزاحمة المواطن الفلسطيني في شغل الوظيفة التي هي أحق للمواطن الفلسطيني، حيث أبدى المشرع الفلسطيني إعطاء الحق للمواطن الفلسطيني في شغل الوظيفة في الدولة، وعدم إعطاء المواطن العربي بشكل عام الحق في مزاحمة من هم أحق في الوظيفة؛ وذلك لمنع زيادة البطالة في الدولة، حيث إن زيادة البطالة بالدولة تؤدي إلى انحدار المواطن من النواحي سواء كآفة أكانت اجتماعية أو اقتصادية أو سياسية، حيث لا يكثرث فيما بعد إلى مصلحة الدولة، وإنما يبقى اهتمامه منصباً حول عمله، وحياته الخاصة مما يؤثر سلباً على سير الدولة بأكملها، ولكنه أوجده المشرع الفلسطيني نظراً لقاعدة المعاملة بالمثل المطبقة في بعض الدول.

ونجد من الشروط التي أوجبها القانون في الشخص حتى يتسنى له القيام بمهام الوظيفة في الدولة اكتمال الشخص سن الثامنة عشرة من عمره حسب ما ورد نص القانون في المادة السابقة، وهي وجود الأهلية¹ القانونية للشخص، وبلوغه السن² القانوني للقيام بالواجبات التي يفرضها عليه القانون ويتحمل الالتزامات، وسبب إقدام المشرع على تحديد السن القانوني هو التأكد من الاكتمال العقلي والفكري للشخص الذي يريد أن يشغل أي شاغر وظيفي في الدولة. ومن الشروط التي أوجبها المشرع في أي شخص يريد أن يشغل وظيفة حكومية في إحدى مؤسسات الدولة، أو إحدى المؤسسات التابعة لها أن يكون خالياً من الأمراض التي تمنعه من القيام

¹ - الأهلية القانونية: والتي هي عبارة عن أهلية الوجوب وأهلية الأداء، وأهلية الوجوب: هي صلاحية الشخص للتمتع بالحقوق وتحمل الالتزامات وتكون للشخص منذ ولادته أو قبل ولادته وهو جنين، أما أهلية الأداء: فهي صلاحية الشخص للقيام بالتصرفات القانونية والتي ترتبط بالشخص بالكثير من الأمور وهي السن والعقل والقدرة الشخص على الإدراك، انظر دواس، أمين، المصادر الإرادية " العقد والإرادة المنفردة"، دار الشروق للنشر والتوزيع، رام الله، ط1، سنة 2004، ص 34. وانظر أيضاً سلطان، أنور، مصادر الالتزام في القانون المدني دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط7، سنة 2014، ص 47، والتي عرف قسمياً فيها الأهلية إلى أهلية وجوب وأهلية أداء، وأهلية الوجوب هي صلاحية الشخص للتمتع بالحقوق وتحمل الواجبات التي يقرها القانون على الشخص. أما أهلية الأداء هي صلاحية الشخص لأعمال إرادته أعمالاً من شأنها أن يؤدي إلى ترتيب الأثر القانوني مبتغاه.

² - انظر المادة 2/43 من القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1976، والتي تنص على سن الرشد هي " ثمانين سنة شمسية كاملة".

بالاتزامات التي ترتبها عليه وظيفته، وخالياً من العاهات البدنية والعقلية التي تمنع الشخص من إنجاز مهامه الموكلة إليه بموجب الوظيفة المتقدم لها، مع أن المشرع أورد بعض الاستثناءات في نص هذه المادة، والذين هم من ذوي الاحتياجات الخاصة، وكذلك من هم يعانون من أي إعاقة في البصر.

ويرى الباحث أن ما ورد من المشرع فيما سبق جانب الصواب، حيث خالف ما ورد في القانون الأساسي¹ من أن جميع المواطنين في الدولة متساوون أمام القانون، ولا يجوز التفرقة بينهم بسبب أي عيب جسماني في الحصول على أي شاغر يتناسب ووضعهم الصحي. ومن الشروط التي لا بد أن تتوفر في أي شخص يتقدم لأي شاغر وظيفي حكومي ألا يكون قد حكم عليه بجناية من قبل المحاكم الفلسطينية المختصة، أو جنحة، والجنحة مقترنه بشرط آخر هو أن تكون جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، ويعاد الحق للشخص الذي صدر بحقه حكم في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة التقدم لأي شاغر وظيفي في حال أعيد إلى هذا الشخص اعتباره من قبل الجهات المختصة.

ويرى الباحث أن ما ذهب إليه المشرع بالألا يكون الشخص محكوماً عليه من محكمة فلسطينية بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره جانب الصواب في بعض منها، حيث إنه كان لا بد له أن يطلق المشرع النص على إطلاقه من حيث اختصاص المحكمة التي أصدرت على الشخص الحكم بجناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، وذلك حرصاً على مصلحة الدولة بشكل عام، ومصلحة المواطن بشكل خاص.

ثانياً: الشروط الخاصة التي يجب أن تتوفر في المفتش حسب قانون العمل الفلسطيني، والقوانين المقارنة.

لقد ذكرنا سابقاً الشروط العامة التي يجب أن تتوفر في أي شخص من الحصول على الشاغر الوظيفي، فقانون العمل الفلسطيني² أوجد شروطاً للمفتش حتى يسند له مهمة القيام بعمله،

¹ - انظر المادة 9 من القانون الأساسي المعدل لسنة 2005، والتي نصت على أن "الفلسطينيين إما القانون والقضاء سواء لا تمييز بينهم بسبب العرق أو الجنس أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الإعاقة".

² قانون العمل الفلسطيني. انظر المواد 107-109.

بالإضافة إلى الشروط العامة التي سبق أن ذكرت كون الشخص يحمل الجنسية الفلسطينية أو العربية، وأن يكون الشخص قد أتم الثامنة عشرة من عمره، وأن يكون خالياً من الأمراض والعايات التي تمنعه من القيام بالعمل الذي يوكل إليه، وأخيراً ألا يكون قد حكم عليه من قبل محكمة فلسطينية بجناية أو جنحة مخلفة بالشرف أو الأمانة ما لم يرد إليه اعتباره. فأوجب المشرع أن تكون بالمفتش شروط خاصة إن صح التعبير، وتتمثل بكونه مؤهلاً علمياً، وأكاديمياً، وأداء القسم القانوني أمام وزير العمل بالقيام بأداء وظيفته بأمانة وإخلاص، وعدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بحكم القيام بأعماله وظيفته، وأخيراً عدم وجود مصلحة سواء أكانت مباشرة أو غير مباشرة لمفتش العمل في المنشأة التي تخضع لتفتيشه، وسنتناولها بشيء من الإيجاز فيما يأتي:

1- أن يكون مؤهلاً أكاديمياً:¹ "شغل أي شاغر وظيفي في أي جهة تابعة لوزارة العمل في الدولة، والتي تحتكم إلى قانون العمل، فيجب أن تتوفر في الشخص الشروط المطلوبة للعمل في أي شاغر وظيفي بالدولة، والتي سبق ذكرها، ويضاف عليها الشروط الخاصة بوظيفة المفتش والتي منها: أن يكون الشخص الذي يريد العمل كمفتش في وزارة العمل حاصلاً على الدرجة العلمية المطلوبة، أي أن يكون حاصلاً على درجة علمية معينة،"² وبالتالي في حال عدم حصول المفتش على أي من الدرجات العلمية المطلوبة لا يجوز له أن يشغل مفتش عمل، ولا يعمل بهذه المهنة إلا بعد استكمال شرط الأكاديمية."³

¹ انظر المادة 7 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، والتي تنص على "تحديد مؤهلات مفتشي العمل، ومهامهم، وصلاحياتهم، ومكافآتهم، كما تحدد التزامات صاحب العمل اتجاههم بموجب أنظمة تصدر لهذه الغاية"، وانظر المادة 4/4 من نظام مفتشي العمل رقم 56 لسنة 1996 المنشور في العدد رقم 4161 من الجريدة الرسمية الأردنية في تاريخ: 199/10/31، والتي تنص على "يشترط في من يفوض بالتفتيش على العمل ما يلي: 1- أن يكون قد حصل على الدرجة الجامعية الأولى على الأقل.

² انظر المادة الأولى من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 2005، والتي نصت على أن يكون مع الموظف الحكومي كحد أدنى الشهادة الجامعية الأولى التي ذكرت ماهية الشهادة الجامعية الأولى بقولها: "الشهادة الجامعية الأولى الإجازة أو الليسانس أو البكالوريوس". وانظر المادة 4/4 من نظام مفتشي العمل رقم 56 لسنة 1996 المنشور في العدد رقم 4161 من الجريدة الرسمية الأردنية في تاريخ: 1996/10/31، والتي تنص على "يشترط في من يفوض بالتفتيش على العمل ما يلي: 1- أن يكون قد حصل على الدرجة الجامعية الأولى على الأقل .

³ انظر المادة 107 من قانون العمل الفلسطيني، والتي نصت على أنه "بمقتضى هذا القانون يشكل الوزير هيئة تسمى هيئة تفتيش العمل من عدد ملائم من المفتشين والمؤهلين أكاديمياً ومهنياً لمتابعة تطبيق أحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه،

2- أن يكون مؤهلاً مهنيًا:¹ حتى يعمل الشخص كمفتش في أماكن العمل، ويكون تابعاً لوزارة العمل، ويجب أن يكون المفتش مدرباً من الناحية المهنية حول كيفية العمل على أرض الواقع، وأن يكون على دراية بآلية التعامل مع المنشآت التي تخالف القانون، أي قدرت الشخص على العمل كمفتش في المنشآت التي توكل إليه مهمة القيام بها، وهنا يكون دور الوزارة في تجهيز المفتش للعمل لديها عن طريق إخضاعه لدورات خاصة بتعليم المفتش كيفية العمل، وكيفية التعامل في حال اكتشاف الخلل إن وجد في أي منشأة يقوم بزيارتها للتأكد من تطبيقها القانون والأنظمة الصادرة عن وزارة العمل.²

3- أداء القسم القانوني: من الشروط المطلوبة لقيام أي شخص يرغب أن يشتغل مفتش عمل أداء القسم القانوني لعمل التفتيش الذي ورد نصه في القانون، فورد فيه: "يقسم كل مفتش عمل قبل مباشرة عمله اليمين أمام الوزير"،³ حيث نجد من النص السابق أن على كل شخص يريد أن يعمل كمفتش في وزارة العمل القيام بتأدية اليمين القانونية أمام وزير العمل، حتى يتم اعتماده مفتش عمل لدى الوزارة.

4- عدم إفشاء الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله، ووظيفته: نجد أنه يمكن لكل موظف في الدولة الاطلاع على أسرار معينة بحكم وظيفته أو بسببها، لذلك تقوم الدولة في سبيل المحافظة على هذه الأسرار بإلزام الموظف بأداء القسم القانوني بعدم إفشاء هذه الأسرار، أو لأي سر يطلع عليه بحكم وظيفته أو بسببها، وفي حال قام المفتش بإفشاء أي سر من أسرار العمل التي يطلع عليها بحكم وظيفته فإنه يعرض نفسه للمسائلة القانونية من قبل الجهات المختصة في الدولة، وقد نص المشرع على وجوب قيام كل مفتش قبل المباشرة بعمله بأداء

¹، انظر المادة 4/4 من نظام مفتشي العمل رقم 56 لسنة 1996 المنشور في العدد رقم 4161 من الجريدة الرسمية الأردنية في تاريخ: 1996/10/31 والتي تنص على "يشترط في من يفوض بالتفتيش على العمل ما يلي: 2- أن يكون قد اشترك في دورة تدريبية واحدة على الأقل للبرنامج الذي تضعه الوزارة. 3- أن يكون قد تدرّب ميدانياً على أعمال التفتيش لمدة ستة أشهر بمرافقة مفتش عمل".

² انظر المادة 107 من قانون العمل الفلسطيني.

³ المادة 108 من قانون العمل الفلسطيني. وانظر أيضاً المادة 6 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، والتي تنص على "يترتب على كل من يتولى مهام التفتيش أن يوقع تصريحاً مشفوعاً بالقسم بأن يؤدي عمله بأمانة، وإخلاص، وألا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله".

قسم قانوني أمام وزير العمل مفاده الإخلاص في العمل، وعدم إنشاء أي سر يطلع عليه بحكم الوظيفة المسندة إليه، وهو ما نص عليه القانون¹ وألا يفشي الأسرار التي يطلع عليها بحكم وظيفته".¹

5- انعدام المصلحة لمفتش العمل في مكان العمل الذي يخضع لتفتيشه: يمكن لبعض الأشخاص أصحاب النفوس الضعيفة الذين يكون لهم مصلحة في أي مكان عمل أن يتجاوزوا حدود القانون في سبيل تحقيق مصالحهم، أي أنه يمكن للشخص تجاوز بعض حدود المصلحة العامة من أجل تحقيق المصلحة الخاصة، وهنا تدارك قانون العمل هذه الثغرة من خلال منع أي مفتش عمل من القيام بالتفتيش في أي مكان عمل يكون له فيه مصلحة، وتوسع القانون في ذلك إلى حد كبير، حيث نجده نص على الآتي: "يراعى عند اختيار مفتش العمل للقيام بمهمة تفتيش ألا تكون له مصلحة مباشرة أو غير مباشرة في المنشأة الخاضعة لتفتيشه،"² وبذلك لا يجوز أن يقوم مفتش العمل بالتفتيش على مكان هو صاحبه، أو مكان له مصلحة غير مباشرة فيه بموجب نصوص القانون.

المطلب الثاني: مهام مفتش العمل وصلاحياته، وواجبات صاحب العمل

الفرع الأول: مهام مفتش العمل، وصلاحياته.

لقد تزامن مع وجود السلطة الوطنية الفلسطينية، وتأسيس الدوائر التابعة لها، وتبع ذلك تأسيس الوزارات، وإنشاء وزارة خاصة للعمال تحت اسم وزارة العمل الفلسطيني، تلك الوزارة التي تهتم في أماكن العمل، وشروطه، وظروفه، ومدى تناسبها مع العمال من حيث السلامة والصحة المهنية، وظروف العمل ومدى ملائمتها للعمال، ومن الجدير ذكره أن لوزارة العمل العديد من الاختصاصات، أبرزها: المراقبة، والمتابعة بشأن تطبيق أحكام قانون العمل، وخاصة متابعة الشكاوى والانتهاكات التي يمكن أن يتعرض لها أي حق من حقوق العامل، وإعطاء النصح والإرشاد لصاحب العمل، ففيما يخص طريقة التعامل مع العمال وظروف العمل، وحتى تحقق

¹ - المادة 108 من قانون العمل الفلسطيني، وانظر أيضا المادة 6 من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

² - المادة 109 من قانون العمل الفلسطيني.

الوزارة الهدف المنشود من إنشائها قامت وزارة العمل بإنشاء إدارتين يختصان في شروط العمل وظروفه قبل قيام المشرع بتشريع قانون العمل الفلسطيني، وبعد صدور تشريع العمل الفلسطيني، حيث دمج المشرع الإدارتين معاً، وأدرجا تحت مسمى واحد هو "الإدارة العامة للتفتيش، وحماية العمل"، حيث أعطيت هذه الإدارة مهمة التفتيش على العمل وظروفه، والسلامة المهنية للعمل، كل ذلك استناداً إلى نصوص قانون العمل الفلسطيني.

وعليه نجد أن مفتش العمل شأنه شأن أي موظف آخر في الدولة مع التحفظ على بعض الخصوصية التي وجدها قانون العمل لهذه المهمة، وذلك بحسب طبيعة العمل الذي يقوم به، ألا وهو العمل الرقابي على أرباب العمل بشكل أساسي إذا ما كانوا يسيرون على النهج الصحيح الذي رسمه المشرع أم لا، لذلك أوجب القانون مهاماً عديدة على مفتش العمل، ووضعها القانون ضمن نصوصه التي سنتناولها تحت عنوان مهام مفتش العمل، وصلاحياته بنوع من الإيجاز فيما يأتي:

أولاً: مهام مفتش العمل حسب قانون العمل الفلسطيني، والقوانين المقارنة.

نص قانون العمل الفلسطيني في مواده على ماهية دور المفتش، تلك المواد التي نصت على اختصاصات المفتش، وأدرجتها ضمن مواده التي نصت على "اختصاص مفتش العمل بما يأتي: متابعة تطبيق تشريعات العمل خاصة ما يتعلق بشروط العمل وظروفه بالوسائل المشروعة كافة بما في ذلك استقبال الشكاوى والبلاغات، وتزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والإرشادات الفنية التي تساعد في تنفيذ أحكام هذا القانون، وإبلاغ الجهات المختصة بأوجه النقص والمخالفات التي يكتشفها أثناء عمله"¹.

نلاحظ أن مهمة مفتش العمل توجب على من يعمل بها مهاماً توكل إليه بحكم وظيفته، فيوجب على الموظف الذي يشغل مهمة التفتيش على العمل القيام بالعمل على أكمل وجه، والقيام بالعمل المطلوب منه، والذي يتطلبه القانون حسب ما ورد فيه من نصوص وأنظمة و تعليمات، وسوف نتكلم عن مهام المفتش حسب قانون العمل الفلسطيني، وبعض القوانين المقارنة والتي يمكن إجمالها فيما يأتي:

¹ - انظر المادة 110 من قانون العمل الفلسطيني.

1- من المهام التي أوكلت للمفتش حسب المشرع الفلسطيني مهمة التأكد من تطبيق الأحكام المتعلقة بقانون العمل بشكل عام، والتأكد من تطبيق تشريعات العمل خاصة التي تتعلق بشروط العمل وظروفه: من مهام المفتش الأساسية التأكد من قيام أطراف الرابطة العقدية: العامل، وصاحب العمل بتطبيق أحكام قانون العمل في الرابطة العقدية التي تربط بينهم، وعدم إخلال أي طرف منهم بالتزاماته وواجباته التي أوجبها القانون عليهم، ومن مهام المفتش حسب قانون العمل الفلسطيني التأكد أن كلا من العامل وصاحب العمل يطبقان ما نص عليه المشرع فيما يتعلق بشروط العمل وظروفه بجميع الطرق وبالوسائل المشروعة التي منها: استقبال الشكاوى، والبلاغات من أطراف الرابطة العقدية إذا كان هناك خلل في تطبيق القانون أو انتهاك لأي بند من بنوده، أو انتهاك حق من حقوق الطرف الآخر من قبل أحد أطراف الرابطة العقدية أم لا، ومن الجدير ملاحظته هنا أن المشرع الأردني لم يغفل ذلك، وزاد من صلاحيات المفتش.¹ وبحسب القانون الجزائري² نرى أنه نص على أن من اختصاصات مفتشية العمل القيام بدور مراقبة تطبيق الأحكام التي وضعها المشرع، والتأكد من عدم قيام صاحب العمل بتجاوزها، ومراقبة تطبيق الأنظمة الصادرة بمقتضى القانون، والتي تتعلق بعلاقات العمل سواء الفردية والجماعية، وما يتعلق بظروف العمل و الوقاية الصحية، وما يتعلق بأمن العمال، والتي وضعها المشرع ضمن اختصاصات مفتشي العمل.

2- مساعدة العمال وأصحاب العمل بتزويدهم بالإرشادات والمعلومات التي تساعد العامل وصاحب العمل على تنفيذ أحكام قانون العمل وتطبيقها: لمفتش العمل مهام سامية ذات هدف واضح، ولا ينحصر دور المفتش على الرقابة في تطبيق القانون والأنظمة والتعليمات الصادرة

¹ - المادة 54/أ من نظام مفتشي العمل رقم 56 لسنة 1996 المنشور في العدد رقم 4161 من الجريدة الرسمية الأردنية في تاريخ: 1996/10/31، والتي تنص على "يقوم مفتش العمل بالتحقق من مراعاة الأحكام القانونية في أماكن العمل، وله في سبيل ذلك القيام بما يلي: أ- القيام بزيارات شاملة لأماكن العمل في أي ساعة من ساعات العمل بمفرده، أو مع أي موظف حكومي مختص، وإخطار صاحب العمل أو من ينوب عنه بوجوده بالمؤسسة إلا في الحالات التي يعتقد فيها أن مثل هذا الإخطار لن يمكنه من الاطلاع على الأوضاع في المؤسسة".

² - انظر المادة 1/2 من القانون رقم 03.90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بمفتشية العمل، والتي تنص على " تختص مفتشية العمل بما يلي: 1- مراقبة تطبيق الاحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية، والجماعية، وظروف العمل، والوقاية الصحية ، وأمن العمال ".

بمقتضاه، وإنما يوجد له مهمات أخرى، منها: مهمة قيام مفتش العمل بإعطاء المعلومات التي يحتاجها كل من العامل وصاحب العمل حول أي موضوع يساعد في التطبيق الصحيح والجيد لقانون العمل، ومن مهام المفتش إعطاء الإرشادات التي تساعد في تطبيق قانون العمل بشكل جيد من قبل أطرافه، وهذا ما قام به المشرع الأردني للمفتش،¹ ونجد أن المشرع الجزائري نص على أن من صلاحيات المفتش القيام بتقديم المعلومات والإرشادات للعمال، وتوعيتهم بالحقوق التي تترتب عليهم من جراء الرابطة العقدية فيما بينهم، وكذلك تبيان الواجبات التي تترتب عليهم من الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل.²

3- من المهام المهمة للمفتش قيامه بإبلاغ الجهات المختصة عن أوجه النقص والمخالفات التي يكتشفها أثناء القيام بعمله كمفتش للعمل: من مهام المفتش قيامه بإبلاغ الجهات صاحبة الاختصاص عن النقص الذي يكتشفه أثناء عمله كمفتش في أماكن العمل الخاضعة لتفتيشه، والتي يقوم بتفتيشها، ومن مهامه القيام بإبلاغ الجهات المختصة في حال وجود أي مخالفة في أماكن العمل الخاضعة للتفتيش من قبله، ونرى أن نظام التفتيش الأردني أعطى الحق للمفتش بأن يقوم بإعداد التقارير حول وجود أية مخالفة أو تعدى القانون في أي منشأة عمل يزورها،³ ونرى أن المشرع الجزائري لم يغفل هذه الحالة، وأعطى المفتش الحق بإعلام الإدارة المركزية للعمل حول ما إذا كان صاحب العمل يطبق القانون أو الأنظمة بشكل صحيح أم لا، وأعطى المشرع الجزائري في متن نصوصه الحق لمفتش العمل بأن يقوم بإعطاء

¹ - المادة 54/ج من نظام مفتشي العمل رقم 56 لسنة 1996، مرجع سابق، والتي تنص على "يقوم مفتش العمل بالتحقق من مراعاة الأحكام القانونية في أماكن العمل، وله في سبيل ذلك القيام بما يلي: ج- الطلب من صاحب العمل اتخاذ الإجراءات اللازمة لمعالجة النواقص في التركيبات، أو التخطيطات، أو أساليب العمل إذا كانت تشكل تهديداً لصحة العمال، وسلامتهم، والطلب منه إدخال أي تعديلات على الأجهزة، أو الآلات، أو التركيبات، أو أساليب العمل خلال المدة التي يراها مناسبة".

² - انظر المادة 2/2 من القانون رقم 03.90 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بمفتشية العمل، والتي تنص على "تختص مفتشية العمل بما يلي: 2- تقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم، وواجباتهم الفردية والجماعية، وظروف العمل، والوقاية الصحية، وأمن العمال".

³ - المادة 54/د من نظام مفتشي العمل، مرجع سابق، والتي تنص على "يقوم مفتش العمل بالتحقق من مراعاة الأحكام القانونية في أماكن العمل، وله في سبيل ذلك القيام بما يلي: د- إعداد تقرير بنتائج الزيارات بما في ذلك المخالفات في تطبيق الأحكام والإجراءات القانونية وأي تقارير أخرى تتعلق بأوضاع المؤسسات التي يزورها والنشاطات التي يقوم بها".

الاقتراحات الخاصة بالتدابير الضرورية لحسن سير العمل، وحسن تطبيق القانون من قبل العامل وصاحب العمل.¹

4- ويمكن أن يُلاحظ أن المشرع الجزائري أضاف إلى اختصاصات المفتش العديد من الاختصاصات المهمة التي أغفلها المشرع الفلسطيني، نذكر منها:

أ- مساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل.

ب- إجراء المصالحة بقصد اتقاء الخلافات الجماعية، وتسويتها.

ت- تبليغ النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم، وتوضيحها.

ث- إعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي.

ومن الملاحظ أن المشرع الجزائري توسع قليلاً في صلاحيات مفتش العمل نوعاً ما من وجهة نظري باحثاً، وكان من الأفضل أن يتبعه المشرع الفلسطيني الذي حد من صلاحيات مفتش العمل في حدود ما ورد في نص المادة (110) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة (2000م).

ثانياً: صلاحيات مفتش العمل.

مفتش العمل حتى يقوم بعمله عليه القيام بمعاينة موقع العمل بشكل ميداني؛ ليتأكد من الانتظام في المنشأة، وسيرها وفق القانون والأصول المرعية، أي أنه يجب على مفتش العمل دخول أماكن العمل في المنشآت؛ ليتأكد من عدم مخالفتها للقانون والأنظمة والتعليمات الصادرة، وبالتالي لا يمكن له أن يدخلها دون أن تكون له حماية بنص القانون، ودون أن تكون له صلاحيات بنود القانون. وحتى يتسنى لمفتش العمل القيام بعمله يجب أن يعطي القانون له صلاحيات تخوله القيام بعمله على أكمل وجه، وبالتالي لا يمكن لمفتش العمل أن يقوم بعمله دون وجود هذه الصلاحيات التي تمنح له بموجب نصوص القانون من أجل الاطلاع على أية مخالفة في العمل، أو مخالفة للقواعد القانونية، أو مخالفة لأي حق من حقوق العمال أو انتهاكها، أو محاولة انتهاكها من قبل

¹ - انظر المادة 7/2 من القانون رقم 03.90 مرجع سابق، والتي تنص على " تختص مفتشية العمل بما يلي: 7- إعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل، واقتراح التدابير الضرورية لتكليفها وتعديلها".

صاحب العمل، وسوف نتطرق إلى صلاحيات المفتش حسب القانون الفلسطيني، وبعض القوانين المقارنة.

إن محكمة النقض الفلسطينية اعتبرت التقارير الصادرة عن مفتشي العمل، والتي ينظمها مفتشو العمل عن أماكن العمل، والمنشآت التي تكون خاضعة لعملية التفتيش، تقارير رسمية ضمن حدود الاختصاصات الممنوحة لهم، ولكن في حال قام مفتشو العمل بعمل تقارير ليست من اختصاصاتهم في أماكن العمل أو المنشآت التي تكون خاضعة لعملية التفتيش، فإنها لا تعطى الصبغة الرسمية، حيث نجد أنها نصت في حكم لها على أن: "قانون العمل رقم (7) لسنة (2000م) حدد اختصاصات المفتشين أثناء التفتيش على المنشآت الصناعية في المواد (110-115) منه، وليس من ضمنها ساعات عمل العامل، أو تأخره، أو انصرافه، فهي حتى لو ذكرت في التقرير خارجة عن اختصاص المفتشين مما يسقط عنها صفة المحرر الرسمي".¹

إن قانون العمل الفلسطيني أعطى لمفتش العمل الصلاحيات ذاتها التي أعطيت لأعضاء الضبطية القضائية² في عملهم من خلال نص المشرع على أنه: "يتمتع أعضاء هيئة تفتيش العمل في ممارستهم لمهامهم بصلاحيات الضبطية القضائية"³ ونجد من النص السابق أن المشرع الفلسطيني خول المفتش الصلاحيات التي يتمتع بها أعضاء الضبطية القضائية من حيث الزمان والمكان، وهذا ما نص عليه أيضاً في القانون بقوله: "يحق لمفتش العمل ما يلي:

* دخول أماكن العمل الخاضعة للتفتيش بحرية تامة أثناء العمل دون سابق إنذار، مع وجوب إنذار صاحب العمل أو من يمثله عند دخول المنشأة.

* الاستفسار عن صاحب العمل، أو العمال مجتمعين أو منفردين أو بحضور شهود بشأن تطبيق أحكام وتشريعاته.

¹ - حكم محكمة النقض الفلسطينية في الطعن رقم (2014/837) و (2014/859)، الصادر بتاريخ: 2015/10/19، غير منشور، والذي أشير إليه في عرفات، حسام توفيق، شرح قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، ص 65.

² - انظر المواد من 19- 25 من قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم 3 لسنة 2001، الصادر بمدينة غزة في 2001/5/12 الموافق 18/من صفر /1422هـ، والتي تنص على من هم مأموري الضبط القضائي، وما هي واجباتهم.

³ - انظر المادة 107 من قانون العمل الفلسطيني.

* الاطلاع على السجلات والدفاتر وأية وثائق أخرى تتعلق بشروط العمل، وأخذ صور أو مستخرجات منها.

* أخذ عينات من المواد المستعملة لغرض التحليل؛ للتأكد من مدى ملائمتها لسلامة العمال وصحتهم، مع إشعار صاحب العمل أو من يمثله بذلك، ويكون ذلك وفقاً لأنظمة خاصة تضعها الوزارة.

* إصدار الأوامر والتعليمات لإزالة أوجه النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة، أو لإزالة الضرر الناتج عن استخدامها على صحة العمال وسلامتهم، وله أن يطلب التنفيذ الفوري للإجراءات التي يراها لازمة لدرء خطر محقق.¹

إن القانون في المواد السابقة أعطى صلاحيات نراها مناسبة لمفتش العمل نوعاً ما من أجل القيام بعمله كمفتش على المنشآت التي تكون خاضعة لعملية التفتيش، وسوف نقوم بتفسير هذه الصلاحيات بنوع من الإيجاز، مع تبيان موقف القوانين المقارنة، ورأي الباحث فيها فيما يأتي:

1- إعطاء القانون الحق للمفتش في دخول أماكن العمل الخاضعة للتفتيش بحرية تامة أثناء العمل دون سابق إنذار، مع وجوب إنذار صاحب العمل أو من يمثله عند دخول المنشأة: إن إعطاء القانون لمفتش هذه الصلاحية كان لأجل التأكد من قيام صاحب العمل بالتقيد بالقوانين وعدم مخالفته لها، حيث إن قيام المفتش بإشعار صاحب العمل يعد بمثابة التنبيه للدخول إلى المنشأة من أجل تفتيشها، وبالتالي يمكن لصاحب العمل أن يقوم بإزاله المخالفات القانونية إذا كانت موجوده قبل مجيء مفتش العمل للقيام بعمله كمفتش، وبالتالي قيام المشرع بإعطاء الحق لمفتش العمل للدخول إلى المنشأة بحرية تامة دون سابق إنذار إنما هو من أجل تأكد مفتش العمل من قيام صاحب العمل بالسير وفق القوانين والأنظمة المعمول بها، وعدم مخالفته لأحكامها.

ونلاحظ أن القانون الجزائري ينص على أنه: "يمكن لمفتشي العمل أن يقوموا بأي فحص أو مراقبة أو تحقيق يروونه ضرورياً للتحقق من احترام الأحكام القانونية والتنظيمية فعلاً، ويمكنهم أن يقوموا خصوصاً بما يلي:

¹ - المادة 111 من قانون العمل الفلسطيني.

أ. اصطحاب المستخدم أو مثله، وممثل العمل، أو أي شخص آخر يطلبون منه أن يصطحبهم خلال زيارتهم بحكم سلطاتهم.¹

فالقانون الجزائري أعطى الحق لمفتشي العمل أن يصطحبوا معهم أي شخص يرون أن وجوده معهم تحقيق لتطبيق القانون بشكل صحيح، والتأكد من تطبيق بنود القانون ونصوصه، والأنظمة، والتعليمات التي أوجدها المشرع، وكل ذلك يكون لهم بقوة القانون، وبحكم السلطة الممنوحة والمعطاة لهم بموجب قانون العمل.

2- لقد قام المشرع الفلسطيني بإعطاء مفتش العمل الحق في السؤال والاستفسار سواء من صاحب العمل والعامل معاً أو، كل على حدة، أو الاستفسار بحضور الشهود بشأن تطبيق أحكام قانون العمل من قبل صاحب العمل: أعطى القانون الحق لمفتش العمل أن يقوم بالاستفسار من العامل عن أية مخالفة، أو أي من الأمور التي يراها مناسبة، والتي تكون متعلقة بالتفتيش بالمنشأة، وتحقق العدالة سواء أكان هذا كله أمام صاحب العمل أو بدون تواجد صاحب العمل، ويحق لمفتش العمل ان يقوم بسؤال صاحب العمل عن أي أمر من الأمور المتعلقة بمنشأته.

أما على صعيد القانون الجزائري، فقد نص على: "الاستماع إلى أي شخص بحضور شاهد أو بدونه، فيما يخص الأسباب التي لها علاقة بمهمتهم"،² يلاحظ مما سبق أن المشرع الجزائري أعطى المفتش صلاحيات الاستماع إلى أي شخص في مكان العمل — في المنشأة — ضمن اختصاص المفتش.

ويلاحظ أن المشرع الأردني أحال اختصاصات مفتش العمل إلى قانون الإجراءات الجزائية الأردني الساري، حيث نص القانون على أنه: "يمارس مفتش العمل أثناء قيامه بوظيفته الصلاحيات المخولة لأفراد الضابطة العدلية بموجب قانون أصول المحاكمات الجزائية المعمول به، ويعمل بالضبط الذي ينظمه في حدود وظيفته حتى يثبت غير ذلك".³

¹ - المادة 5/ج من القانون الجزائري المتعلق بمفتشية العمل.

² - المادة 5/أ من القانون الجزائري المتعلق بمفتشية العمل.

³ - المادة 9/أ من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

3- إن المشرع الفلسطيني أعطى الحق لمفتش العمل بالاطلاع على السجلات، والدفاتر، وأية وثائق أخرى تتعلق بشروط العمل، وأخذ صور أو مستخرجات منها: إن قيام المشرع الفلسطيني بإعطاء المفتش هذه الصلاحيات يجعل مهمة المفتش أسرع، وأكثر دقة في الحصول على التأكد من مخالفة المنشأة للقوانين المرعية، والأنظمة والتعليمات، أو عدم مخالفتها. أما بالنسبة للقانون الجزائري فيما يتعلق بجزئية الاطلاع على السجلات والدفاتر الخاصة بالمنشأة نجد أنه نص على: "ويمكنهم أن يقوموا خصوصاً بما يلي: ج- طلب الاطلاع على أي دفتر، أو سجل، أو وثيقة منصوص عليها في تشريع العمل وتنظيمه، بغية التحقق من مطابقتها، واستنساخها، أو استخراج خلاصات منها"،¹ وفيما يتعلق بالقانون الأردني فقد نص على أن: "يمارس مفتش العمل أثناء قيامه بوظيفته الصلاحيات المخولة لأفراد الضابطة العدلية"،² حيث نجد أن المشرع الأردني لم يعطِ المفتش الصلاحيات بموجب نصوصه، وإنما أحالها إلى قانون أصول المحاكمات الجزائي الأردني الساري.

4- إن المشرع الفلسطيني أعطى الحق لمفتش العمل بأخذ عينات من المنشأة الخاضعة لعملية التفتيش لديه، حيث نجد أن المشرع نص على أن: "أخذ عينات من مواد مستعملة لغرض التحليل للتأكد من مدى ملائمتها لسلامة العمال وصحتهم مع إشعار صاحب العمل أو من يمثله بذلك، ويكون ذلك وفقاً لأنظمة خاصة تضعها الوزارة"،³ حيث نجد المشرع الفلسطيني أعطى الحق لمفتش العمل أن يقوم بأخذ أي مواد أو أي عينات من المواد المستعملة أو المستخدمة في العمل من أجل التأكد من سلامتها، ومدى ملائمتها للعمال وصحتهم، ومدى ملائمتها للاستعمال، وعدم إحداثها أية أضرار سواء للعمال أو لمن يستخدم هذه المواد. وأعطى المشرع الجزائري الحق لمفتش العمل أن يقوم بأخذ عينات من أي مادة مستخدمة في العمل، أو أي منتج توزعه المنشأة أو مستعمل من قبلها، فيحق لمفتش العمل أخذ هذه العينات أو المواد للتأكد منها ومن صلاحيتها، ويحق لمفتش العمل الاطلاع على أي سجل أو وثيقة أو سجل أو أي دفتر منصوص عليه متن قانون العمل؛ للتأكد من مطابقتها للقانون، أو أخذ

¹ - المادة 5/ج من القانون الجزائري المتعلق بمفتشية العمل.

² - المادة 9/أ من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

³ - المادة 4/111 من قانون العمل الفلسطيني.

نسخ عن هذه الأوراق أو المستندات التي تكون في مكان العمل، حيث نص على: "أخذ عينة من أية مادة مستعملة، أو من أي منتج موزع أو مستعمل، أو السعي لأخذها قصد تحليلها."¹

5- نص المشرع على صلاحيات أخرى للمفتش تتعلق بإصدار التعليمات من مفتش العمل لصاحبه وللعمال من أجل القيام بإزالة أي ضرر أو نقص في أي من الأجهزة التي تستخدم في العمل، أو في حال وجود أي نقص في المعدات المستعملة في العمل من قبل العمال يحق لمفتش العمل أن يقوم بالطلب من صاحب العمل بإزالة الضرر الذي ينتج عن استخدام الأجهزة والمعدات، والتي لها تأثير على صحة العاملين بالمنشأة، وسلامتهم.

ونجد أن المشرع أعطى الحق لمفتش العمل أن يقوم بطلب إزالة هذه المخالفات، أو استكمال النقص الموجود فيها، أو أن يقوم بإصدار تعليمات تنفذ بشكل فوري من أجل المحافظة على العمال من أي خطر يمكن أن يكون محقق الحصول، ونجد أن المشرع نص على أنه: "يحق لمفتش العمل ما يلي: 5- إصدار الأوامر والتعليمات لإزالة أوجه النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة، أو لإزالة الضرر الناتج عن استخدامها على صحة العمال وسلامتهم، وله أن يطلب التنفيذ الفوري للإجراءات التي يراها لازمة لدرء خطر محقق".² وهذا ما ذهب إليه المشرع في النظام الذي أعده لوزارة العمل، إذ نجد أنه نص على: "1- تتولى الإدارة العامة للتفتيش وحماية العمل القيام بالمهام والاختصاصات التالية:

* التوعية والإرشاد بقانون العمل، وأحكامه، والأنظمة الصادرة بمقتضاه."³

أما بالنسبة لما ذهب إليه المشرع الجزائري، والذي نص على أنه: "ويمكنهم أن يقوموا بما يلي:

* التماس، عند الحاجة، آراء أي شخص مختص، أو مساعدته، أو إرشاده، لاسيما في مجال الوقاية الصحية، والأم، وطب العمل."⁴

¹ - المادة 5/ب من القانون الجزائري المتعلق بمفتشية العمل.

² - المادة 111/5 من قانون العمل الفلسطيني.

³ - المادة 20 من نظام وزارة العمل الفلسطينية، رقم 2 لسنة 2004، الصادر بمدينة رام الله بتاريخ: 2004/3/22.

⁴ - المادة 5/د من القانون الجزائري والمتعلق بمفتشية العمل، مرجع سابق.

إن ما ذهب إليه المشرع الجزائري من حق المفتش في العمل أن يقوم بأخذ رأي أي شخص، أو مختص في العمل من أجل المحافظة على العمال، وسلامتهم، وعدم الإجحاف بأي حق من حقوقهم، وبالتالي أوجد المشرع الجزائري لمفتشي العمل الحق بأن يتخذوا التدابير اللازمة من أجل التأكد من حسن سير أصحاب العمل وفق نصوص القانون وبنوده.

ويرى أن ما ذهب إليه المشرع الأردني من إعطاء الصلاحيات التي أعطيت لأفراد الضابطة القضائية هي التي تعطى لمفتشي العمل، فكان لا بد أن يقوم بتوضيح مهام مفتشي العمل، وتبينها، وعدم إحالتها إلى قانون الإجراءات الجزائري الأردني.

ويرى الباحث أن المشرع الفلسطيني سار على نهج المشرع الأردني في إعطاء الصلاحيات للضابطة القضائية لمفتش العمل، ولأعضاء هيئة التفتيش في العمل أثناء القيام بعملها، وفي حدود عملها.¹

الفرع الثاني: واجبات مفتش العمل، وصاحبه:

مثلاً أعطى القانون لمفتش العمل صلاحيات تخولة الدخول للمنشأة المراد تفتيشها، وأوجب عليه العديد من الواجبات التي يجب عليه القيام بها، والالتزام بأحكامها، وفق ما حدده القانون له، وكذلك أوجب القانون على صاحب العمل العديد من الواجبات التي يجب عليه التقيد بها، وعدم مخالفتها، وهو ما سنتطرق إليه في هذا الفرع كالاتي:

أولاً: واجبات مفتش العمل.

أ- واجبات مفتش العمل كونه موظفاً يشغل وظيفة عمومية:

أوجب القانون على مفتش العمل القيام بواجباته أثناء قيامه بالعمل كموظف عام، فعليه القيام بالعديد من الواجبات التي يمكن إجمالها بما نص عليه قانون الخدمة المدنية في الفصل الرابع منه، والتي نصت على ما يأتي:² "الوظائف العامة تكليف القائمين بها، هدفها خدمة

¹ انظر المادة 21 من قانون الإجراءات الجزائية الفلسطيني رقم 3 لسنة 2001 والتي نصت على انه: " يكون من ماموري الضبط القضائي: ... 4- الموظفون الذين خولوا صلاحيات الضبط القضائي بموجب القانون".

² انظر المادة 66 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني.

المواطنين تحقيقاً للمصلحة العامة طبقاً للقوانين واللوائح، وعلى الموظف مراعاة أحكام هذا القانون، واللوائح، وتنفيذها، والالتزام بما يأتي¹:

1- تأدية العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة، وإن خصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته، وأن يلتزم بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية بناء على تكليف من الجهة المختصة إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.

2- أن يحسن معاملة الجمهور، وينجز معاملاتهم في الوقت المحدد.

3- احترام مواعيد العمل.

4- المحافظة على الأموال والممتلكات العامة.

5- احترام التسلسل الإداري في اتصالاته الوظيفية، وتنفيذ ما يصدر إليه من أوامر، وتعليمات في حدود القوانين واللوائح النافذة، ويتحمل كل مسؤول مسؤولية الأوامر التي تصدر عنه، ويكون مسؤولاً عن حسن سير العمل في حدود اختصاصه. 6- أن يعمل على تنمية قدراته وكفاءاته العلمية والعملية، والاطلاع على القوانين، واللوائح، والتعليمات المتعلقة بعمله، والإحاطة بها، وتقديم الاقتراحات التي يراها مفيدة لتحسين طرق العمل في الدائرة، ورفع مستوى الأداء فيها.

ب- واجبات مفتش العمل أثناء أداء عمله كمفتش عمل بشكل خاص:

لقد قام المشرع الفلسطيني بوضع مهام على مفتش العمل، والتي يجب القيام بها، وعدم مخالفته لها، وفي الوقت ذاته لم يغفل الواجبات التي يجب أن يقوم بها مفتش العمل أثناء قيامه بعملية التفتيش، وبالتالي وضع القانون واجبات على مفتش العمل عليه التقيد بها، وعدم مخالفتها، والحفاظ عليها؛ حتى يسير عمل التفتيش على الوجه الصحيح، وسوف نتناول الواجبات التي أوجدها القانون على مفتش العمل، والنصوص القانونية التي تستند إليها هذا الواجبات، مع تبيان موقف القوانين المقارنة، وذلك كله تتابعا فيما يأتي:

¹ راجع المادة 66 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني.

1- أوجب قانون العمل على مفتش العمل القيام بإعداد محضر في التفتيش الذي يقوم به، وهذا المحضر أوجبه القانون على مفتش العمل من أجل التأكد أن عمل المنشأة يسير وفق القانون والأصول المتبعة في قانون العمل الفلسطيني.

وكذلك ما ذهب إليه المشرع الجزائري من الحق لمفتشي العمل القيام به في حدود مهمتهم، وحسب ما نص عليه القانون الذي ينظم التفتيش فإنه يحق لمفتشي العمل القيام بإعداد الملاحظات الكتابية¹ حول العمل بالمنشأة التي تكون خاضعة لعملية التفتيش.

وفي الأردن نرى أن المفتش يقوم بإعداد الملاحظات التي وجدها في المنشأة، ويعد حولها تقريراً بما وجده فيها سواء كانت منتظمة وفق القانون والأصول أم أنها غير منتظمة تخالف القانون والأنظمة والتعليمات الصادرة عن الجهات المختصة.² ونرى نظام تفتيش العمل الأردني الصادر بموجب نص المادة السابعة من قانون العمل الأردني حدد واجبات المفتش، حيث نص على أن واجبات المفتش هي:

أ- التحقق من تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل، وحماية العمال اثناء قيامهم بعملهم. تقديم المعلومات التقنية المشورة لأصحاب العمل والعمال بشأن مراعاة الأحكام القانونية.

ب- تشجيع التعاون بين أصحاب العمل وجمعيتهم من جهة، والعمال ونقابتهم من جهة أخرى، وذلك في سبيل تحسين العلاقات الإنسانية، والإسهام في تحقيق التنمية الاقتصادية.

ت- الاهتمام بتأمين شروط السلامة، والصحة المهنية.

¹ - المادة 6/أ من القانون الجزائري المتعلق بمفتشية العمل، والتي نصت على أن: "مفتشي العمل أعوان محلفون يؤهلون في إطار مهمتهم، وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم للقيام بالأعمال الآتية: أ- ملاحظات كتابية".

² - كتيب تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية دليل أصحاب ومدراء المؤسسات، مرجع سابق، ص 8، والمنشور على الموقع الإلكتروني الخاص بوزارة العمل الأردنية التالي:

<http://www.mol.gov.jo/EchoBusV3.0/SystemAssets/PDFs/AR/%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84%20%D8%AA%D9%81%D8%AA%D9%8A%D8%B4%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%84%D8%A7%D9%85%D8%A9%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%B5%D8%AD%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D9%86%D9%8A%D8%A9.pdf> ، تاريخ الزيارة: 2018/2/10، الساعة 06:00 مساءً.

ث- جمع المعلومات الخاصة بتنظيم سوق العمل بما في ذلك عدد العمال، وفئاتهم، وحاجاتهم التدريبية، وأية أمور أخرى تتعلق بشروط الاستخدام.¹

2- من الواجبات التي تقع على عاتق مفتش العمل القيام بتنظيم محضر، ففي حال وجود مخالفة لقانون العمل، أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه، أو مخالفة التعليمات الخاصة بالعمل الصادر وفق القانون والأصول، فإنه يوجب على مفتش العمل أن ينظم محضراً بالمخالفة الحاصلة من قبل صاحب العمل بالمنشأة.

يلاحظ أن القانون أعطى لمفتشي العمل القيام بتقديم الأعذار لصاحب العمل² حول العمل بالمنشأة التي تكون خاضعة لعملية التفتيش.

2- يلاحظ أن القانون أعطى الحق لمفتش العمل بالقيام باتخاذ أي إجراء يتناسب مع المخالفة التي قام بها صاحب العمل، والتي أجملها القانون بما يأتي:

أ- أن يقوم مفتش العمل بإعطاء النصح لصاحب العمل حول المخالفة المرتكبة في المنشأة التي تم التفتيش فيها، وأن يقوم بإعطاء الإرشاد المناسب لصاحب العمل حول آليه التعامل مع الخطأ الذي اكتشف بمنشأة العمل، وتكون هذه النصائح والإرشادات الموجهة من قبل مفتش العمل إلى صاحب العمل قد وجدت عند مفتش العمل من خلال التدريب المهني الذي حصل عليه قبل أن يقوم بمزاولة أعمال التفتيش، ويكون مصدر هذه النصائح والإرشادات الخبرة التي يمكن أن يتمتع بها مفتش العمل جراء القيام بعمله خلال الفترات السابقة.

3- أوجب قانون العمل الفلسطيني على مفتش العمل القيام بإصدار الأوامر والتعليمات؛ لإزالة أوجه النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة، أو لإزالة الضرر الناتج عن استخدامها على صحة العمال وسلامتهم، وله أن يطلب التنفيذ الفوري للإجراءات التي يراها لازمة لدرء خطر محقق،³ حيث إن لمفتش العمل في حال اكتشافه لأي نقص أن يقوم بإصدار التعليمات إلى صاحب العمل بإكمال النقص الموجود لديه، أو إصدار التعليمات لصاحب العمل، أو من

¹ المادة 7 من نظام تفتيش العمل رقم 56 لسنة 1996.

² المادة 6 /ب من القانون الجزائري المتعلق بمفتشية العمل، والتي نصت على أن: "مفتشي العمل أعوان محلفون يؤهلون، في إطار مهمتهم، وحسب الأشكال المنصوص عليها في التنظيم، للقيام بالأعمال الآتية: ب- تقديم الأعذار".

³ المادة 111 من قانون العمل الفلسطيني.

يقوم مقامه بإزالة الخطأ الذي اكتشفه في حال وجود الخطأ في المنشأة. ولكن القانون الجزائري أعطى الحق لمفتشي العمل القيام بتحرير الملاحظات الكتابية، ومحاضر المخالفات إذا ما تبين لهم وجود ما يخالف ما نص عليه القانون، والأنظمة، والتعليمات الصادرة بمقتضى القانون.¹ أما فيما يتعلق بالقانون الأردني الذي أحال الواجبات التي تقع على مفتشي العمل إلى القانون الذي يحكم أفراد الضبطية القضائية في تأديتهم لعملهم، والتي نص عليها في قانون أصول المحاكمات الجزائي الأردني.²

ويلاحظ أن قانون الإمارات العربية المتحدة أعطى الحق لمفتش العمل من أجل أن يقوم بالطلب من صاحب العمل بتعديل أي من الأجهزة، أو المعدات التي تكون في منشأة العمل في حال رؤيتها تشكل خطراً على صحة العمال وسلامتهم، ويجوز له أن يحدد مدة معينة لصاحب العمل يقوم خلالها بتعديل الأمور التي حددها له مفتش العمل.³

ب- يمكن أن يقوم المفتش بأمر آخر غير تقديم النصح والإرشاد لصاحب العمل حول وجود مخالفة لنص قانوني متعلق بالمنشأة، وهو أن يقوم مفتش العمل بإعطاء تنبيه شفهي، وليس كتابياً لصاحب العمل؛ لإزالة المخالفة التي ارتكبت خلال مدة محددة يحددها مفتش العمل لصاحب المنشأة من أجل إزالة التعدي على القانون، أو المخالفة التي صدرت من قبل صاحب العمل اتجاه أي حق من حقوق العمال.

وذهب المشرع الجزائري إلى جواز قيام مفتش العمل في حال إيجاده تقصير من قبل صاحب العمل في المنشأة أن يقوم بتقديم أعدار لصاحب العمل، أو بالتقيد بالتعليمات الواردة من الجهات

¹ - المادة 7 من القانون الجزائري المتعلق بمفتشية العمل، والتي نصت على أنه: "يحرر مفتشو العمل الملاحظات الكتابية، والأعدار، ومحاضرات المخالفات كلما عاينوا تقصيراً في تطبيق التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل والمعمول بهما".

² - انظر المواد 38 و39 من قانون أصول المحاكمات الجزائية الأردني رقم 328، الصادر بتاريخ: 07 آب لسنة 2001، والمعدل بقانون رقم 359 بتاريخ 2001/8/16 .

³ - انظر المادة 173169 من قانون الإمارات العربية المتحدة، الصادر بتاريخ: 20 إبريل 1980، الموافق 6 جمادي الآخرة 1400هـ، والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 79 ص 26، والتي نصت على أن: "لمفتش العمل أن يطلب من أصحاب العمل أو وكلائهم لضمان تنفيذ الأحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم إدخال تعديلات في الأجهزة، والمعدات المستعملة لديهم، وذلك في =الأجال التي يحددها، وله في حال وجود خطر داهم يهدد صحة العمال وسلامتهم أن يطلب تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات لدرء هذا الخطر فوراً.

المختصة.¹ ويلاحظ أن المشرع الأردني أحال جميع واجبات مفتشي العمل إلى الواجبات المتبعة لدى أفراد الضابطة العدلية.²

ت- من الواجبات التي تقع على عاتق مفتش العمل في حال اكتشافه مخالفة في منشأة العمل إعطاء صاحب العمل تنبيهاً شفويًا؛ لإزالة الخطأ الحاصل من قبل صاحب العمل لأي نص من نصوص القانون، أو لأي نظام من الأنظمة أو التعليمات الصادرة بموجب قانون العمل خلال مدة يحددها المفتش لصاحب العمل، ففي حال عدم قيام صاحب العمل بإزالة الخطأ الذي ارتكبه في المنشأة لنصوص القانون، والأنظمة، والتعليمات، فإنه يتوجب على مفتش العمل أن يقوم بالتوصية لهيئة التفتيش من أجل القيام بإعطاء إنذار كتابي لصاحب المنشأة التي توجد بها المخالفة.

إن القانون الجزائري أعطى مفتش العمل الحق في إعطاء مهلة لصاحب العمل الذي يوجد في منشأته مخالفة للقانون ليقوم بإزالة هذه المخالفة في مدة أقصاها ثمانية أيام بموجب نص القانون، ويلاحظ أن قانون العمل الأردني أعطى مدة سبعة أيام من تاريخ تبليغ صاحب العمل والعمال بالتجاوز الحاصل منه في المنشأة التابعة له، بأن يقوم بإزالة هذا التجاوز خلال هذه المدة، وإلا سوف تتخذ بحقه العقوبات القانونية.³ على العكس في قانون العمل الفلسطيني الذي لم يعط مدة محددة لصاحب العمل ليقوم بإزالة التجاوز الذي حصل في المنشأة لنصوص القانون، والأنظمة، والتعليمات.⁴

¹ المادة 8 من القانون الجزائري المتعلق بمفتشية العمل، والتي نصت على أنه: "إذا لاحظ مفتش العمل تقصيراً، أو خرقاً للأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، يوجه إلى المستخدم أذاراً بامتنال التعليمات".

² انظر المادة 9/أ من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996.

³ المادة 9 من القانون الجزائري المتعلق بمفتشية العمل، والتي نصت على أنه: "إذا اكتشف مفتش العمل خرقاً سافراً لأحكام في القانون والتنظيمات، و يلزم المستخدم بامتنالها في أجل لا يمكن أن يتجاوز 8 أيام، وإذا لم ينفذ المستخدم هذا الالتزام خلال الأجل المحدد له، يحرر مفتش العمل محضراً، ويخطر بذلك الجهة القضائية المختصة، التي تبت خلال جلستها الأولى بحكم قابل للتنفيذ بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف".

⁴ المادة 2/13 من قانون العمل الفلسطيني، والتي نصت على أن: "توجيه تنبيه شفهي لإزالة المخالفة خلال مدة محددة".
⁴ المادة 173 من قانون الإمارات العربية المتحدة، الصادر بتاريخ: 20 إبريل 1980، والموافق 6 جمادى الآخرة 1400هـ، والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 79 ص 26، والتي نصت على أن: "لمفتش العمل أن يطلب من أصحاب العمل أو وكلائهم ولضمان تنفيذ الأحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم ادخال تعديلات في الاجهزة والمعدات المستعملة لديهم وذلك في الاجال التي يحددها وله في حالة وجود خطر داهم يهدد صحة العمال وسلامتهم أن يطلب تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات لدرء هذا الخطر فوراً".

ويلاحظ أن المشرع الإماراتي نص على حق مفتش العمل أن يقوم باعطاء أجل لصاحب العمل في حال رأى في مكان العمل ما يشكل خطراً على صحة العمال وسلامتهم، وقيد مفتش العمل صاحب العمل بأجل محدد له، ولكن من الملفت للنظر أن المشرع الإماراتي لم يحدد المدة التي يجب خلالها أن يقوم صاحب العمل بالتغيير الذي طلبه منه مفتش العمل.¹ وحسب القانون الأردني نجد أنه أعطى صاحب العمل الحق في إزالة المخالفة خلال مدة أقصاها سبعة أيام من تاريخ تبليغه الإخطار الخطي من قبل مفتش العمل، وفي حال عدم الاستجابة يحق للوزير أن يقوم بإغلاق المنشأة التي حصلت فيها مخالفة إلى حين قيام صاحب العمل بإزالة المخالفة التي ارتكبتها لنصوص القانون، أو الأنظمة، أو التعليمات الخاصة بالعمل في المنشأة، أو إلى حين صدور قرار من المحكمة المختصة بخصوص المخالفة المرتكبة من قبل صاحب العمل.²

ثانياً: واجبات صاحب العمل في مواجهة مفتش العمل.

حتى يقوم مفتش العمل بواجباته يجب أن يكون القانون قد أعطى المفتش صلاحيات تخوله الدخول إلى أماكن العمل، والاطلاع على ظروف العمل، والتأكد من مدى الالتزام بشروط الصحة والسلامة التي تطبق في مكان العمل، وكل هذه الأمور لا يمكن لمفتش العمل أن يقوم بالوصول إليها وحده دون قيام صاحب العمل بمساعدته، حيث يمكن أن يقوم صاحب العمل بعرقلة أي إجراء يود أن يقوم به مفتش العمل، والحيلولة دون قيام مفتش العمل بالواجبات التي تقع على عاتقه.

مما سبق نجد أن المشرع في قانون العمل أوجب على صاحب العمل القيام بتقديم المساعدة في جميع الأمور التي يطلبها مفتش العمل من الاطلاع على سجلات العمل، والتقارير التي نظمت من قبل صاحب العمل حول المنشأة ليقوم بمهامه، ونجد أن قانون العمل نص على واجبات مفتش العمل، وواجبات العمال، ولم يغفل المشرع الواجبات التي تقع على عاتق صاحب العمل، أو من يقوم مقام صاحب العمل، وسنتناول الواجبات التي تقع على عاتق صاحب العمل حسب ما ورد في قانون العمل الفلسطيني، والقوانين المقارنة فيما يأتي:

² - المادة 9/ب من قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، والتي نصت على أن: "للمفتش الطلب من صاحب العمل إزالة المخالفة في مدة لا تزيد عن سبعة أيام من تاريخ تبليغه إنذاراً خطياً بذلك، وفي حال تخلفه فللوزير أن يقرر إغلاق المؤسسة لحين إزالة المخالفة أو صدور قرار المحكمة بشأنها".

1- قانون العمل الفلسطيني نص على أن: "على أصحاب العمل أو من ينوبون عنهم تقديم جميع المعلومات التي يطلبها مفتش العمل في مهمة التفتيش،"¹ فالمشرع في متن نصوصه لم يغفل إحالة الواجبات التي يجب أن يقدمها صاحب العمل لمفتش العمل أثناء تاديبته لمهامه، حيث أوجب المشرع على صاحب العمل أو من يقوم مقامه أن يقوم بتقديم جميع المعلومات التي يطلبها مفتش العمل من صاحب العمل، أو من يقوم مقامه أثناء قيام مفتش العمل بوظيفته كمفتش عمل.

ونجد أن المشرع الجزائري أوجب على صاحب العمل ألا يقوم بإعاقة عمل المفتش، بل يقدم له المعلومات التي يطلبها حتى يتسنى له القيام بعمله أثناء التفتيش، وبالنسبة للمشرع الأردني فقد أحال الواجبات التي تقع على عاتق صاحب العمل إلى الأحكام العامة التي تطبق في حال وجود أي موظف حكومي يقوم بتأدية أعماله لعدم نصه على واجبات صاحب العمل بشكل خاص، وبالتالي يجب على صاحب العمل ألا يقوم بعرقلة أعمال مفتش العمل. ولكن ما ذهب إليه المشرع الإماراتي يتمثل في أن: "على أصحاب العمل ووكلائهم أن يقدموا للمفتشين المكلفين بتفتيش العمل التسهيلات، والبيانات اللازمة لأداء واجبهم، وأن يستجيبوا لطلبات المثل أمامهم، أو أن يوفدوا مندوباً عنهم إذا ما طلب منهم ذلك".²

2- اتباع الأوامر والتعليمات التي يقدمها مفتش العمل إلى صاحب العمل من أجل التقيد في نصوص القوانين والأنظمة والتعليمات السارية في المنشأة وبنودها،"³ فيجب على كل

¹ - المادة 112 من قانون العمل الفلسطيني.

² - المادة 169 من قانون الإمارات العربية المتحدة، الصادر بتاريخ: 20 إبريل 1980، الموافق 6 جمادي الآخرة 1400هـ، والمنشور في الجريدة الرسمية رقم 79 ص 26. وانظر أيضاً المادة 173 والتي نصت على أن: "لمفتش العمل أن يطلب من أصحاب العمل أو وكلائهم لضمان تنفيذ الأحكام الخاصة بصحة العمال وسلامتهم إدخال تعديلات في الأجهزة والمعدات المستعملة لديهم وذلك في الأجل التي يحددها وله في حالة وجود خطر داهم يهدد صحة العمال وسلامتهم أن يطلب تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات لدرء هذا الخطر فوراً".

³ - انظر المادة 5/111 من قانون العمل الفلسطيني والتي نصت على أنه: "يحق لمفتش العمل: 5- إصدار الأوامر والتعليمات لإزالة أوجه النقص في الأجهزة والمعدات المستعملة، أو لإزالة الضرر الناتج عن استخدامها على صحة العمال وسلامتهم، وله أن يطلب التنفيذ الفوري للإجراءات التي يراها لازمة لدرء خطر محقق". وانظر أيضاً المادة 169 من قانون الإمارات العربية المتحدة، مرجع سابق والذي ينص على أن: "لمفتش العمل أن يطلب من أصحاب العمل أو وكلائهم تنفيذ ما يراه لازماً من إجراءات لدرء هذا الخطر فوراً".

من:صاحب العمل، أو من يكون وكيلاً عنه في العمل أن يقوم باتباع التعليمات التي توجه من مفتش العمل إليهم للمحافظة على صحة العمال وسلامتهم في المنشأة.

ومهما يكن من أمر، فإننا نجد القانون الجزائري يعطي الحق لمفتش العمل بإعطاء التوجيهات اللازمة لصاحب العمل، أو من ينوب مكانه من أجل المحافظة على سلامة العمل، والمحافظة على شروط العمل وظروفه، والتي من شأنها التأثير سلباً على حياة العامل في حال كانت مخالفة للقوانين والأنظمة، حيث أجاز لمفتش العمل أن يقوم بالطلب من صاحب العمل، أو من يكون وكيلاً عنه بصفة شرعية أن يلتزم بالتعليمات التي يقدمها مفتش العمل إليه للمحافظة على العمال، وعدم المساس بهم أو بأي من حقوقهم، ومصالحهم التي أتى القانون من أجل حمايتها، والمحافظة عليها. ولكن المشرع الأردني كان له اتجاه آخر، فنجد نص على قيام صاحب العمل إعطاء مفتش العمل الحق في دخول أية منشأة خاضعة للتفتيش دون أن يقوم بإعاقته، أو الحيلولة دون الوصول إلى أي مكان في المنشأة،¹ حيث نجد أنه أوجب على صاحب العمل القيام بالمهام الآتية:

أ- إعطاء المفتش التسهيلات اللازمة حتى يتسنى له القيام بعملية التفتيش، وأوجب المشرع عليه القيام بتسهيل عمل المفتش، وعدم منعه من القيام بالتفتيش من خلال السماح له بالدخول إلى أي قسم في المنشأة المراد تفتيشها، والتي يرى مفتش العمل من خلالها إمكانية الاطلاع أكثر على المنشأة، إليه سيرها وفق القانون والأصول المرعية التبعة، حيث نجد أن القانون منع صاحب العمل، أو من يقوم مقامه من اعتراض طريق المفتش في عملية التفتيش من خلال منعه من الدخول إلى أي منطقة من مناطق المنشأة التابعة للعمل من أجل القيام بعملية التفتيش، وذلك حتى لا تكون هناك أية إشكالية في عملية التفتيش الحاصلة بالمنشأة.

ب- ومن المهام التي أوجبها المشرع الأردني على صاحب العمل، أو من يقوم مقامه إعطاء الحق لمفتش العمل بالاطلاع الكامل على الوثائق، وأي مستند في المنشأة يتعلق

¹ - المادة 8 من قانون العمل رقم 56 لسنة 1996. وانظر أيضاً المادة 9 من قانون العمل العماني الجديد رقم 35 لسنة

بها وبالعاملين بها، أو أي مستند يتعلق بالعمل الذي يرى مفتش العمل من خلاله إمكانية التأكد من حسن سير المنشأة وفق القانون والأصول المرعية. وأجب القانون على صاحب العمل، أو من يقوم مقامه السماح لمفتش العمل بأخذ أي صورة، أو نسخة، أو نسخ أي جزء من أي مستند، أو من أية وثيقة من المنشأة التي يزورها كمفتش عمل للتأكد من مدى مطابقة المنشأة للقانون والأنظمة، ولا يحق لصاحب العمل، أو من يقوم مقامه أو كليهما أن يعارضا مفتش العمل في عمله، أو يعارضاه أثناء القيام بعمله في المنشأة كمفتش للعمل.

ج- نجد أن المشرع أوجب على صاحب العمل، أو وكيله الذي يقوم مقامه أو ينوب عنه في العمل بواجب آخر ألا وهو تزويد الوزارة بتقرير سنوي في بداية كل عام، ويمكننا القول: إن المشرع أوجب على صاحب العمل، أو من يقوم مقامه بأن يقوم بإعداد تقرير حول المنشأة، والذي يشمل على عدة أمور تتمثل في عدد العمال الذين يعملون لديه في المنشأة، وعمل كل واحد من العمال في المنشأة، صاحب العمل أو من يقوم مقامه بتبيان طبيعة عمله، وتاريخ بدئه العمل في المنشأة، وتبيان أجر كل عامل لديه بالمنشأة من خلال التقرير السنوي الذي يقوم بإعداده وتسليمه لوزارة العمل التابعة إليها المنشأة.¹

د- على صاحب العمل وحسب ما ورد ذكره في نصوص قانون العمل الأردني الساري أن يقوم بحفظ السجلات التي لألزم القانون صاحب العمل نص بإيجادها، والمحافظة عليها داخل مكان العمل، بما فيها سجلات العمال والمتدربين في المنشأة، حيث نجد أن المشرع الأردني قام بوضع التزام على صاحب العمل، أو من يقوم مقامه، أو من يمثله بأن يحتفظ بالسجلات التي يتطلبها القانون، والواجب عليه الاحتفاظ بها شريطة أن تحفظ في مكان العمل في المنشأة.²

ويرى الباحث أن المشرع الأردني ذهب إلى القيام بحفظ السجلات داخل المنشأة من أجل المحافظة على حقوق العمال، وعدم قدرة صاحب العمل أو من يمثله العبث بها،

¹ - انظر المادة 8/أ من قانون العمل الأردني رقم 56 لسنة 1996. وانظر أيضا المادة 14 من قانون العمل العماني الجديد.

² - انظر المادة 8/ب من قانون العمل الأردني رقم 56 لسنة 1996. وانظر أيضاً المادة 15، 16 من قانون العمل العماني الجديد.

والاطلاع عليها من قبل الجهات المختصة في حال وجود أية إشكالية أو الاطلاع عليها من قبل مفتشي العمل في حال قاموا بتفتيش العمل بشكل مفاجئ، حيث نجد أن المشرع الأردني أعطى الحق لمفتش العمل أن يقوم بزيارة المنشأة بشكل مفاجئ دون سابق إنذار في حال وجود مخالفة للقانون، وإذا كان هناك خطر على العمال وسلامتهم فإنه يجوز لمفتش العمل أن يدخل إلى المنشأة دون سابق إنذار حفاظاً على حياة العمال وسلامتهم.

هـ- صاحب العمل أو من يقوم مقامه يقع عليهم إخطار مفتش العمل والجهات الرسمية الأخرى المختصة عن أي حادث أو أي إصابة نتجت عن العمل، ويجب عليه أن يقوم بإخطار مفتش العمل عن أي من الأمراض التي تصيب العمال بسبب مهنة العمل في المنشأة التي يديرها.

يلاحظ أن القانون وضع على صاحب العمل، أو من ينوب عنه، أو وكيله واجباً ذا أهمية كبيرة، ألا وهو في حال حدوث إصابة للعامل في المنشأة، أو إصابته العامل بأي من أمراض المهنة التي نص عليها النظام الخاص بقانون العمل، أن يقوم بإخطار مفتش العمل و الجهات الرسمية ذات الاختصاص، وهنا أورد المشرع كلمة إخطار دون أن يبين كيفية قيام صاحب العمل، أو من ينوب مكانه حول كيفية الإخطار، هل هو كتابي أو بشكل شفهي؟ وبالتالي نجد أن النص أتى بشكل عام، والعام يؤخذ على عموميته، ويجوز أن يكون إخطاراً شفهيّاً، أو كتابياً، أو الاثنين معاً.

المبحث الثاني: أثر التفتيش

إن التفتيش هو عمل تأكدي من قبل الوزارة للتأكد من حسن سير صاحب المنشأة وفق القانون والأصول والأنظمة والتعليمات، وعدم مخالفته لأي من القوانين والأنظمة، لذلك سوف نقوم في هذا المبحث بالبحث عن الجزاءات التي تترتب على مخالفة كل من مفتش العمل وصاحب العمل للقوانين والأنظمة الصادرة بهذا الخصوص في المطلب الأول، وفي المطلب الثاني سوف نتناول المعوقات التي تواجه مفتشي العمل، وآلية حماية مفتشي العمل أثناء تأديتهم لمهامهم التفتيشية في المطلب الثاني من هذا المبحث، وسيكون ذلك على النحو الآتي:

المطلب الأول: الجزاء المترتب على مخالفة مفتش العمل وصاحب العمل للقوانين، والأنظمة

سوف نقوم في هذا المطلب بتبيان الجزاء الذي يترتب على مفتش العمل الذي يقوم بمخالفة القوانين والأنظمة والتعليمات السارية أثناء قيامه بالعمل، وسنتناول الجزاء الذي يقع على صاحب العمل في حال قيامه بمخالفة القوانين والأنظمة التي تحكم عملية التفتيش فيما يأتي:

الفرع الأول: جزاء مخالفة مفتش العمل للقوانين والأنظمة

إن مفتش العمل هو موظف في الوزارة، ويعمل تحت إدارتها وإشرافها، وبالتالي يجب عليه أن يتقيد بالأنظمة والتعليمات التي أوجبها عليه عمله، وعدم مخالفته لها تحت أي ظرف من الظروف، ولكن يمكن أن يقع مفتش العمل في خطأ مهني أثناء القيام بعمله كمفتش عمل، وينبغي أن يكون هناك عقوبات لكل من يقترف أي خطأ أثناء تاديته لعمله، لذلك نجد أن قانون الخدمة المدنية الاردني والمطبق في فلسطين قد أشار إلى العقوبات التي يمكن أن تقع على الموظف في حال ارتكابه أي خطأ أثناء قيامه بعمله كأحد افراد القطاع العام التابع للمؤسسات العامة التي هي المؤسسة الحكومية، والتي يطبق عليها قانون الخدمة المدنية الساري¹.

وبالرجوع إلى قانون الخدمة المدنية نجد أن المشرع وضع عقوبات يمكن أن تتخذ بمواجهة الموظف - مفتش العمل - في حال قيامه بمخالفة القوانين والأنظمة التي شرعها المشرع، وجاءت ضمن الفصل الخامس من قانون الخدمة المدنية، والتي يمكن إجمالها بما نص قانون الخدمة المدنية عليها بقوله: "إذا ثبت ارتكاب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التالية:

- 1- التنبيه أو لفت النظر: أجاز القانون أن تقوم الجهات المختصة بإيقاع العقوبة على المفتش كونه موظفاً حكومياً في حال ارتكابه مخالفة للقوانين والأنظمة، وتتناسب العقوبة مع المخالفة المرتكبة من قبله، فإذا كانت المخالفة لا تستوجب إيقاع عقوبة كبيرة يوجه له

¹ قانون الخدمة المدنية الفلسطيني.

التبنيه أو لفت النظر لمخالفة بعض القوانين والأنظمة المعمول بها من قبل الجهات المختصة.

- 2- الإنذار: تقوم الجهات المختصة بتوجيه إنذار لمفتش العمل كونه يعمل في إحدى مؤسسات الحكومة في حال ارتكابه لمخالفة تستوجب توجيه الإنذار إليه، ولم يحدد القانون نوع الإنذار الذي يوجه إلى هذا الموظف الحكومي كونه أحد أفراد المؤسسة الحكومية، وبالتالي يجوز أن يوجه للموظف أو مفتش العمل بشكل خاص الإنذار بشقيه الكتابي أو الشفهي أو الاثنين معاً، ولم يحدد المشرع طريقة الإنذار، بالتالي يؤخذ النص المطلق على إطلاقه.¹
- 3- الخصم من الراتب بما لا يزيد عن راتب خمسة عشر يوماً: في حال ارتكاب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات الخاصة به، فإنه يجوز للجهات المختصة أن تخصم جزءاً من راتبه، ولكن هذا الجزء مشروط بعدم زيادته عن راتب خمسة عشر يوماً فقط، وتقوم كل دائرة حكومية بحفظ الراتب المقتطع من الموظفين في حساب مخصص، وتستخدم هذه الأموال المقطوعة من راتب الموظف لأغراض اجتماعية أو ثقافية أو رياضية للموظفين فقط طبقاً للشروط والأوضاع التي تحدد من قبل الدائرة المختصة في الدائرة الحكومية التي تختص في هذه الرواتب المقتطعة، وبحسب اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية.²
- 4- الحرمان من العلاوة الدورية أو تأجيلها مدة لا تزيد عن ستة أشهر: للجهات المختصة بإيقاع العقوبة على الموظف الحكومي التابع لإحدى مؤسسات الدولة، والتي منها أن تقوم بحرمان الموظف الذي يقوم بمخالفة القوانين والأنظمة الصادرة من الدولة من العلاوات الدورية التي تحصل في السلم الوظيفي،³ ويشترط في الحرمان الذي أورده المشرع ألا تزيد

¹- انظر المادة 39 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني ، والتي نصت على أنه: "ينبه الموظف الذي يرد عنه تقدير بدرجة متوسط إلى أوجه تقصيره، وينذر الموظف الذي يرد عنه تقدير ضعيف، ويطلب من كل منهما تحسين أدائه، وتلافي تقصيره، وترسل نسخة الإنذار إلى الديوان".

²- انظر المادة 77 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني ، والتي تنص على أنه: "تحتفظ كل دائرة حكومية في حساب خاص بحصيلة عقوبات الخصم الموقعة على الموظفين، ويكون الصرف من هذه الحصيلة في الأغراض الاجتماعية أو الثقافية أو الرياضية للموظفين طبقاً للشروط والأوضاع التي تحددها الدائرة الحكومية المختصة وفقاً لأحكام اللائحة التنفيذية لهذا القانون".

³- انظر المادة 52 من قانون الخدمة المدنية ، والتي نصت على أنه: "يمنح الموظف الذي أمضى سنة فأكثر في الخدمة علاوة دورية سنوية تصرف له في الأول من كانون ثاني (يناير) من كل عام وبالحد الأقصى لعدد العلاوات المقررة لدرجته ما لم يصدر قرار من جهة ذات اختصاص بحجبها أو بتأخيرها عنه وفقاً لأحكام هذا القانون".

مدته عن ستة أشهر؛ وذلك حتى لا يكون المشرع قد أجهف في استخدام العقوبات باعتباره السلطة الأقوى في مواجهة الموظف التابع لها.

5- الحرمان من الترقية حسب أحكام هذا القانون: يمكن أن توقع الجهات ذات الاختصاص عقوبة أخرى على الموظف المخالف للقوانين والأنظمة الصادرة أثناء تأديته لعمله في الدولة بحرمانه من الترقية من درجته إلى درجة أعلى حسب السلم الوظيفي المتبع في المؤسسة، الصادر عن الجهات ذات الاختصاص.¹

6- الوقف عن العمل مدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الراتب: أعطى القانون الحق للجهات المختصة بتوقيع العقوبة على الموظف في حال ارتكابه مخالفة للقوانين أو الأنظمة التي يجب عليه أن يتقيد بها، وتقوم بإيقاع عقوبة الوقف عن العمل مع صرف نصف الراتب فقط، حيث نجد أن المشرع أعطى الحق للجهات ذات الاختصاص بإيقاع العقوبة على الموظف الذي يخالف القوانين أو الأنظمة الصادرة من الجهات صاحبة الاختصاص بالوقف عن العمل، وصرف نصف الراتب فقط شريطة ألا تتجاوز مدة هذه العقوبة ستة أشهر.²

7- تخفيض الدرجة: يحق للجهات ذات الاختصاص توقيع عقوبة تخفيض الدرجة على الموظف في الخدمة المدنية في حال ارتكابه لأية مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات المعمول بها في الدائرة التي يعمل بها، ففي حال ارتكاب الموظف لمخالفة يجوز توقيع العقوبة عليه ضمن الحدود القانونية الممنوحة للجهات ذات الاختصاص، والتي نص عليها قانون الخدمة المدنية.³

¹- انظر المادة 50 من المرجع نفسه، والتي نصت على أنه: "1- إذا قدمت بحق موظف شكوى تستوجب اتخاذ إجراءات تأديبية أو جزائية فلا ينظر في ترقيته إلا بعد صدور القرار النهائي في قضيته. 2- إذا تقرر عدم اتخاذ إجراءات تأديبية بحقه أو تمت تبرئته من التهمة الموجهة إليه ينظر في ترقيته من تاريخ استحقاقها".

²- انظر المادة 68/6 من المرجع نفسه، والتي نجد أنها نصت على أنه: "إذا ثبت ارتكاب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التالية: 6- الوقف عن العمل مدة لا تتجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الراتب...".

³- انظر المادة 68/7 من قانون الخدمة المدنية، والتي نجد أنها نصت على أنه: "إذا ثبت ارتكاب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التالية: 7- تخفيض الدرجة...".

- 8- الإنذار بالفصل: في حال ارتكب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات الصادرة بحق للجهات المختصة أن توقع العقوبة عليها الموظف ان توقع عليه ضمن الجزاء التأديبي، ويمكن إيقاع الإنذار بالفصل من قبل الجهات المختصة بذلك، وعليه فإنه في حال إعادة ارتكابه لخطأ آخر يحق للجهات ذات الاختصاص، ومراعاة لمبدأ العدالة في توقيع العقوبة أن توقع على الموظف المخالف الجزاء المناسب للمخالفة المرتكبة من قبله.¹
- 9- الإحالة إلى المعاش: من العقوبات التي يمكن أن تقع على الموظف في الخدمة المدنية إحالته إلى المعاش بناءً على طلب من الجهات المختصة، ونجد أن القانون أعطى الحق للجهات الموقعة للعقوبة التأديبية أن توقع أيضاً عقوبة الإحالة إلى المعاش لذوي الفئات العليا.²
- 10- الفصل من الخدمة: يمكن أن توقع الجهات المختصة على الموظف الذي يرتكب مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات الصادرة من الجهات المختصة العقوبة التأديبية، وهي فصله من الخدمة المدنية في حال ارتكابه لمخالفة تستوجب فصله من الخدمة،³ وهذه العقوبة نص عليها القانون بشأن الموظف الذي يكون ضمن الفئة الثانية.⁴

الفرع الثاني: جزاء مخالفة صاحب العمل للقوانين، والأنظمة

أوجب القانون على صاحب العمل أن يقوم بتقديم المساعدة لمفتشي العمل أثناء تأديتهم لمهامهم كمفتشي عمل، وهو ما نص عليه القانون في مواده،⁵ حيث أوجب عليه المشرع عدم إخفاء أية

¹ انظر المادة 68 /6 من المرجع نفسه، والتي نجد أنها نصت على أنه: "إذا ثبت ارتكاب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التالية: 8- الإنذار بالفصل...".

² انظر المادة 70 من المرجع نفسه، المرجع نفسه، والتي نصت على أنه: "لا توقع إلا على موظفي الفئة العليا إحدى العقوبات التأديبية التالية: 2- الإحالة إلى المعاش...".

³ انظر المادة 68 /10 من المرجع نفسه، والتي نجد أنها نصت على أنه: "إذا ثبت ارتكاب الموظف مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها في الخدمة المدنية أو في تطبيقها فتوقع عليه إحدى العقوبات التأديبية التالية: 10- الفصل من الخدمة...".

⁴ انظر المادة 70 /3 من المرجع نفسه، والتي نجد أنها نصت على أنه: "لا تقع على موظفي الفئة العليا إلا إحدى العقوبات التأديبية التالية: 3- الفصل من الخدمة...".

⁵ انظر المادة 112 من قانون العمل الفلسطيني، والتي نصت على أنه: "على أصحاب العمل أو من ينوبون عنهم تقديم جميع المعلومات والتي يطلبها مفتش العمل في مهمة التفتيش".

معلومة يطلبها منه المفتش.ولكن ماذا لو قام صاحب العمل برفض تقديم المساعدة لمفتش العمل أثناء قيامه بعمله، أو أنه أعاق عمل المفتش أثناء تأديته عمله في المنشأة؟ هنا تدخل المشرع، وأجاب على هذه التساؤلات في نصوص مواده، وأوجب العقوبات على من يعيق أو يعترض عمل المفتش أثناء تأديته لمهامه التفتيشية، حيث نجد أنه نص على: "كل من يمانع أو يعارض أو يعيق أعمال مفتش العمل أو هيئة التفتيش يعاقب بإزالة المخالفة وبغرامة لا تقل عن (200) دينار، ولا تزيد عن (500) دينار".¹

نجد أن المشرع الفلسطيني وضع العقوبات على من يقوم بإعاقة مفتشي العمل أثناء تأديتهم لمهامهم كمفتشي عمل في المنشأة التي تكون خاضعة لعملية التفتيش، بأن يقوم كل من صاحب العمل، أو من ينوب عنهم، أو وكلائهم بإزالة المخالفة التي أعاق عمل مفتش العمل، أو هيئة التفتيش في إتمام القيام بعملها، وبالإضافة إلى الغرامة التي أوجبها القانون، والتي تتراوح بين مئتي دينار أردني وخمسمائة دينار أردني.

ويرى الباحث أن المشرع الفلسطيني عندما قام بوضع هذه العقوبات فكر في إزالة المخالفة التي أعاق عمل مفتشي العمل، والغرامة المادية التي تكاد لا تذكر على صاحب العمل، أو من يقوم مقامه، أو وكيله في حال اعتراض مفتش العمل أو هيئة التفتيش أثناء قيامهم بعملهم في المنشأة، لا تردع من يقوم بالتعدي، أو من يقوم بوضع العراقيل أمام مفتشي العمل، حيث إن وضع هذه العقوبات يمكن ألا يؤثر في المنشأة خاصة إذا ماكانت كبيرة، حيث إن مثل هذه الغرامات لا تكاد تذكر، أو حتى لا تؤثر أبدًا في المنشأة، ولا في ميزانيتها.

فكان على المشرع من باب المحافظة على سير عملية التفتيش أن يقوم بوضع عقوبات أشد من تلك العقوبات التي وضعها ضمن نصوص مواده، والتي كان من الواجب أن تكون رادعة بحق كل من يقوم بإعاقة عمل مفتشي العمل في المنشأة التي تكون خاضعة لعملية التفتيش سواء أكان ذلك بشكل مادي أو بشكل معنوي بالنسبة لمفتشي العمل.

¹ - المادة 135 من قانون العمل الفلسطيني.

المطلب الثاني: المعوقات التي تعترض مفتشي العمل وآلية حمايتهم

حتى يؤدي مفتشي العمل مهامهم الموكلة إليهم بموجب القانون والأنظمة والتعليمات الصادرة من المشرع، يجب ألا يقوم أصحاب العمل أو وكلائهم بإعاقة عملهم، والسماح لهم بالقيام بعملية التفتيش الموكلة إليهم وفق القانون. ولكن يمكن أن يواجه مفتشو العمل عدة معوقات في عملهم، سوف نتطرق إليها في الفرع الأول من هذا المطلب الذي يتحدث عن أهم المعوقات التي تواجه مفتشي العمل أثناء قيامهم بعملهم، وفي الفرع الثاني سوف نتكلم عن حماية مفتشي العمل أثناء قيامهم بمهامهم الموكلة إليهم، وكذلك سوف نتحدث عن آلية حماية مفتشي العمل وفق القانون والأصول المرعية في التشريع الفلسطيني والتشريعات المقارنة الأخرى¹ فيما يأتي:

الفرع الأول: معوقات مفتشي العمل، وحمايتهم.

إن مفتشي العمل أثناء قيامهم بتأدية مهامهم كمفتشي عمل يمكن أن يواجهوا عدة معوقات، منها: قلة عدد مفتشي العمل في فلسطين، وقلة القدرة المهنية في التعامل مع الحوادث أو الأخطاء التي ترتكب من قبل صاحب العمل أو وكيله في المنشأة، وهناك عامل آخر يعيق عمل مفتشي العمل، وهو عامل رئيسي يتمثل في الاحتلال الذي تعاني منه فلسطين، والذي حد من قدرة المشرع في إصدار التشريعات الفلسطينية التي تنظم عمل الدوائر الحكومية على حد سواء، وسوف نتطرق إلى معوقات مفتشي العمل في فلسطين والدول المقارنة، وآلية حماية مفتشي العمل أثناء تأديتهم لمهامهم كمفتشي عمل فيما يأتي:

أولاً: أهم المعوقات التي تواجه مفتشي العمل أثناء تأديتهم لعملهم

أوجب قانون العمل على مفتش العمل القيام بمهامه على أكمل وجه، وإتمامها دون أي نقص حسبما نص القانون، ولكن يمكن أن تواجه مفتشي العمل عدة معوقات يمكن إجمالها في: قلة عدد المفتشين في فلسطين، وقلة الخبرة العملية والمهنية لديهم بسبب قلة الإمكانيات التي تعاني منها الدولة لوقوعها تحت الاحتلال، ونذكر في هذا الصدد العائق الرئيسي، والمسبب الأساسي لإعاقة

¹ حسب ما تطرق إليه قانون العمل الفلسطيني وقانون الخدمة المدنية الفلسطيني والقوانين المقارنة (القانون الاردني والقانون اللبناني والمصري والجزائري)

عملية التفتيش ألا وهو الاحتلال الذي يحكم قبضته على المشرع، ولا يمكنه من سن التشريعات المناسبة، والتي تتلاءم مع آلية عمل المفتش ، والتي سوف نتناولها بنوع من الإيجاز فيما يأتي:

1- قلة عدد مفتشي العمل في فلسطين: من أهم المعوقات التي تواجه مفتشي العمل قلة عدد المفتشين في فلسطين، حيث بلغ (54) مفتشاً، ولكنه ارتفع في فلسطين إلى (75) مفتشاً بعدما أدى (21) مفتشاً اليمين القانونية، حسبما ورد في آخر إحصائية حول عدد مفتشي العمل في فلسطين.¹، وت الحاق (47) مفتشاً في عام 2018 ليصبح العدد الاجمالي لمفتشي العمل (122) مفتشاً في الضفة الغربية، وعلى سبيل المثال في محافظة جنين يوجد فقط خمس مفتشين لجميع منشآت المحافظة، ولكن حسب الواقع العملي نجد أن عدد مفتشي العمل الذين يشغلون وظيفة مفتش في فلسطين لا يتلاءم مع عدد المنشآت التي توجد فيها، حيث نجد أن عدد المفتشين أقل بكثير من عدد المنشآت التي تكون خاضعة لعملية التفتيش، وبالتالي أوجب المنظمات الدولية على الدول الموقعة والخاضعة لدستور هذه المنظمات أن يكون عدد العاملين في هيئة التفتيش يتلاءم مع عدد المنشآت التي تكون موجودة فيها ومع عدد العاملين فيها، وأيضاً إلى الوسائل التي تكون مستخدمة في المنشآت التي تكون خاضعة لعملية التفتيش²، ومن الجدير ملاحظه ان بعض مفتشي العمل يعملون بعقود سنوية وليس تعيين بشكل رسمي مما يجعل العدد لا يتلائم مع واقع الحال مع عدد المنشآت الموجوده³.

2- قلة الكفاءة العلمية: والتي يمكن أن نعتبر من معوقات مفتشي العمل، حيث لا يوجد معاهد متخصصة في توجيه مفتشي العمل واعطائهم المعلومات اللازمة حول آلية عمل المفتش، وما

¹ موقع وكالة وطن الرسمية للأخبار، حيث نشرت هذه الإحصائية على الموقع الإلكتروني الخاص بها على الرابط التالي: <http://www.wattan.tv/news/234239.html> ، تاريخ الزيارة: 2018/2/208، وقت الزيارة 02:00م، بالإضافة الى 47 مفتشاً تم الحاقهم بهيئة التفتيش في عام 2018 بناء على المقابلة التي تمت مع مدير دائرة التفتيش في جنين بتاريخ 2018/10/14 الساعة 02:00 مساءً في مكتب مدير دائرة التفتيش في جنين مع الاستاذ حسين حمدان.

² انظر المادة العاشرة : الاتفاقية الدولية بشأن تنظيم العمل في الدول وخاصة بشأن التفتيش، والتي تسمى اتفاقية رقم 81. وانظر المادة الرابعة من الاتفاقية رقم 129 والتي وضعت معايير لتقدير العدد الكافي من المفتشين وفق المعايير التالية : 1- عدد وطبيعة واهمية ونوع أماكن العمل التي تخضع للتفتيش. 2- عدد وفئات العمال المشتغلين في هذه الأماكن . وفي ضوء هذين المعيارين يتحدد حجم المهام الموكلة إلى جهاز التفتيش، ولهذا فإن عدد أفرادها يجب أن يتناسب طردياً مع حجم هذه المهام . 3- وسائل التنفيذ المادية الموضوعة تحت تصرف المفتشين . 4- الظروف العملية التي يجب أن تتم فيها زيارات التفتيش حتى تكون مثمرة، إلياس، يوسف، محاضرات في قوانين العمل العربية، مرجع سابق، ص 133.

³ مقابلة مدير دائرة التفتيش في وزارة العمل ، جنين .

يجب على المفتش القيام به، والابتعاد عنه أثناء قيامه بعمله، حيث انه تعقد دورات بشكل غير دوري اي موسمية لمفتشي العمل¹.

3- قلة الكفاءة العملية لمفتشي العمل: حتى يتسنى لمفتش العمل القيام بعمله كمفتش عمل، يجب أن تكون لديه الخبرة العملية الكافية لمعرفة مواطن الخطأ، وكيفية اكتشافها، و معالجتها في حال وجودها، حيث نجد أن مفتشي العمل يعانون من قلة المعلومات التي يحتاجونها في الواقع العملي أثناء تأديتهم مهامهم، وهذا يؤدي إلى عدم مقدرة مفتشي العمل الكشف عن أية مخالفات ترتكب من قبل صاحب العمل، أو من يقوم مقامه، أو وكيله، ويمكن إدراج قلة الدوات التدريبية لمفتشي العمل حول آلية تأديتهم لمهامهم وكيفيةها، لعل هذه القلة لها دور بارز في عدم اكتفاء كفاءة مفتشي العمل.

4- الاحتلال الذي تقع تحته دولة فلسطين: من أهم المعوقات وقوع فلسطين تحت الاحتلال الذي يحاول إعاقة تقدم الدولة، ومسيرتها التنموية نحو التقدم والازدهار كمثالاتها في الدول التي تقع تحت الاحتلال، ولكن نجد أن الاحتلال يحاول بشتى الطرق منع الدولة الفلسطينية من القيام بأي تقدم أو ازدهار تحاول القيام به، حيث نلاحظ أن الاحتلال يقيم عمل المشرع في سن القوانين، ويمنع المشرع من سن أية قوانين تؤول بالدولة الفلسطينية إلى الازدهار والتقدم، وايضا الاحتلال يعد من المعوقات التي تواجه عمل المفتشين من خلال الاجراءات الغير مقوعه من قبله، فاذا ما قام مفتشي العمل بالتوجه الى اي منشئة لتفتيشها وكانت ضمن المنطة الخاضعة للاحتلال فانه يقوم باتباع اجراءات من شأنها عرقلة السير الى المنشئة².

5- وسائل التنقل بين المنشئات: ان من اهم المشكلات التي يعاني منها مفتشي العمل قلة الوسائل التي يعاني منها مفتشي العمل حيث انه تكون هناك مركبة واحده لكل محافظة تكون خاصة لموظفي مفتش العمل ولا يجوز تحريك المركبة الخاصة بالوزارة بعد الساعة الثالثة، وهذا بحد ذاته يكشف احد المعوقات لاداء عملهم على اكمل وجه³.

¹ المرجع السابق .

² مقابلة مدير دائرة التفتيش في وزارة العمل ، جنين ، المرجع السابق .

³ المرجع نفسه.

6- الانظمة الادارية التي تحكم عمل الموظفين : يلاحظ ان الانظمة الادارية التي يسير عليها موظفي التفتيش في فلسطين هي بحد ذاتها تشكل عائقا امامهم حيث انه لا يستطيع مفتش العمل ان يقوم بالتفتيش خارج اوقات الدوام الرسمي التي تقييد من حركته حيث يجب على الموظف ان يدخل الى العمل الساعة 8 صباحا وينهي عمله الساعة 3 مساء وهذا يجعل عمله مقيد باوقات محددة لا يستطيع الخروج قبل هذا الوقت او بعد هذا الوقت في حالة اكتشافه مخالفة توجب عليه التوجه للمنشأة¹.

7- التامين على اصابات العمل : من الجدير نكه بالاضافة الى المعوقات التي ذكرت سابقا انه لا يوجد لدى وزارة العمل تامين على مفتشي العمل في حالة التعرض لاصابة اثناء تأديتهم لعملهم كمفتشي عمل داخل المنشآت التي يقومون بتفتيشها، وبالاضافة الى عدم وجود علاوة المخاطرة وعلاوة التفتيش اذ تعد هذه الامور من الاشكاليات التي يعاني منها مفتشي العمل اثناء تأديتهم لمهامهم².

ثانياً: حماية مفتشي العمل.

مفتشو العمل حتى يتسنى لهم القيام بمهامهم على أكمل وجه، يجب أن توجد مظلة يكون تحتها مفتشو العمل ويحتمون بحماها، وهذه المظلة توجد حماية لهم من قبل القانون اثناء تأديتهم لمهامهم وعملهم داخل المنشآت الخاضعة لعملية التفتيش اثناء قيامهم بعملهم. وبالرجوع إلى قانون العمل الفلسطيني نجد أنه أعطى مفتشي العمل السلطات التي خولها القانون لمأموري الضبط القضائي اثناء تأديتهم لمهامهم التفتيشية،³ وبالتالي لم يغفل قانون العمل الفلسطيني حماية مفتشي العمل اثناء تأديتهم لمهامهم الوظيفية، وأوجد قانون العقوبات المظلة التي تحمي موظفي الخدمة المدنية، والتي يحتمي موظفو التفتيش بظلمها، إذ نجد أنه نص على حمايتهم

¹ المرجع نفسه .

² المرجع نفسه .

³ انظر المادة 108 من قانون العمل الفلسطيني ، والتي نجد أنها نصت على أنه : " يتمتع أعضاء هيئة تفتيش العمل في ممارساتهم لمهامهم صلاحيات الضبطية القضائية".

من أي تدخل أو اعتداء يقع عليهم أثناء تأديتهم لمهامهم الوظيفية،¹ أو إعاقة عملهم الوظيفي كمفتشي عمل.

الفرع الثاني: دور المفتش في الرقابة على إنهاء عقد العمل.

حتى يتم تطبيق أحكام قانون العمل ومبادئه من قبل صاحب العمل، أو من يقوم مقامه، أو وكيله في المنشأة، يجب أن يكون هناك رقابة عليهم من قبل جهة مخولة بذلك بموجب نص القانون، لذلك أوجد المشرع المفتش، وأوكل له مهمة التفتيش في أماكن العمل وغيرها، للتأكد من حسن سير المنشآت العاملة وفق القانون والأنظمة المتبعة التي أوردتها المشرع وذوو الاختصاص.

أولاً: ماهية دور المفتش في الرقابة على الإنهاء.

إن مفتش العمل مهمته الأساسية التأكد من سير صاحب العمل أو وكيله أو من ينوب عنه وفق القانون والأصول المتبعة، ففي حال وجود أي اختراق من قبل الأشخاص المذكورين سابقاً يحق لمفتش العمل أن يوقع الجزاء المناسب مع الخطأ المقترف من قبلهم، وبالتالي نجد أن مهمة المفتش تكون رقابية على صاحب العمل أو من يقوم مقامه أو وكيل صاحب العمل، بحيث إذا ما اكتشف مفتش العمل أي خرق لهذه القوانين والأنظمة فإنه يكون دوره تنظيم محضر بالمخالفة التي وجدها، وبعد ذلك رفعها إلى الجهات المختصة من أجل توقيع العقوبة التي تراها هذه الجهة مناسبة للفعل المرتكب من قبل صاحب العمل أو من يقوم مقامه أو وكيله، وذلك من أجل اتباع القوانين والأنظمة والتعليمات، وعدم مخالفتها من قبل أصحاب العمل أو من ينوب عنهم أو وكيلهم.

ويمكن أن نضع ضمن دور مفتش العمل الرقابة على عقد العمل الذي أبرم بين صاحب العمل من جهة والعامل من جهة أخرى، ففي حالة قيام صاحب العمل بارتكاب أية مخالفة لقانون العمل² أو لعقد العمل، كأن يقوم مثلاً بإنهاء عقد العمل للعامل فإنه يكون هنا دور لمفتش العمل

¹ انظر المادة 185 من قانون العقوبات الأردني، والتي نصت على أنه: "1- من هاجم أو قاوم بالعنف موظفاً يعمل على تنفيذ القوانين أو الأنظمة المعمول بها أو جباية الرسوم أو الضرائب المقررة قانوناً أو تنفيذ حكم أو أمر قضائي أو أي أمر صادر من سلطة ذات صلاحية يعاقب بالحبس لا يقل عن ستة أشهر إذا كان مسلحاً، وبالحبس من ثلاثة أشهر إلى سنة إذا كان أعزل من السلاح . 2- وتضاعف العقوبة إذا كان الفاعلون ثلاثة فأكثر".

² قانون العمل الفلسطيني.

في التأكد من الركيزة التي استخدمها صاحب العمل من أجل إنهاء عقد العمل للعامل، بحيث يتم التأكد من أن صاحب العمل لم يتعسف في استخدام حقه في القيام بإنهاء عقد العمل للعامل الذي يعمل في المنشأة.

ثانياً: دور المفتش الرقابي على الإنهاء في عقد العمل.

إن مفتش العمل مهمته الأساسية الرقابة على اصحاب العمل أو من يقوم مقامهم أو وكلائهم في تطبيق القانون وعدم مخالفته بأي شكل من الأشكال، وبالتالي يلاحظ أن المفتش من مهامه الأساسية الرقابة في تطبيق ما نص عليه المشرع، وفي حال قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل للعامل، فهنا يثور دور المفتش، ويقوم مفتش العمل بالتأكد من الدوافع القانونية التي أدت إلى قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل للعامل. وهنا يثور التساؤلات الآتية: هل هناك أسباب فعلية أدت إلى قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل للعامل؟ وهل هناك أي شرط أو بند خالفه العامل، فقام صاحب العمل أو من ينوب مكانه أو وكيله بإنهاء عقد العمل للعامل؟ أم أن العامل قام بعمل يشكل مخالفة لما تم الاتفاق عليه بين صاحب العمل والعامل، ولكنه يخالف القانون، فقام صاحب العمل أو من يقوم مقامه أو وكيله بإنهاء عقد العمل للعامل؟

هذه التساؤلات يجيب عليها مفتش العمل من خلال قيامه بالكشف الميداني والفعلي للعامل والعامل وكذلك المنشأة التي تخضع لعمله التفتيش، فيقوم مفتش العمل بجميع الصلاحيات التي أعطاها إياها القانون من أجل الإجابة على جميع ما سبق ذكره من تساؤلات حول كيفية إنهاء الرابطة العقدية بين العامل وصاحب العمل.

وهنا يكون دور المفتش في الرقابة على صاحب العمل في حال قيامه بإنهاء عقد العمل للعامل دون أية مخالفة مرتكبة من قبل العامل لأي من قوانين المنشأة أو تعليماتها أو أنظمتها، بالتالي يكون صاحب العمل أو من يقوم مقامه قام بإنهاء عقد العمل للعامل خلافاً للقوانين والأنظمة المعمول بها، ويحق للعامل أن يطالب صاحب العمل بالحقوق التي أوجدها القانون له من مكافأة نهاية الخدمة، وبدل الفصل التعسفي، وبدل الإشعار، وما إلى ذلك من الحقوق التي أوجدها القانون للعامل. إذ نجد أن المشرع الفلسطيني في متن نصوص قانون العمل أعطى العامل الحقوق التي يستحقها في حال قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل للعامل دون أن يكون هناك وجه مشروع لهذا الإنهاء.

وبالتالي قيام صاحب العمل أو من يقوم مقامه أو وكيله بإنهاء عقد العمل للعامل دون وجود سبب قانون أو سبب يستند إلى نصوص القانون يوقع صاحب العمل أو من يقوم مقامه تحت طائلة المسؤولية القانونية، والذي يوجب عليه أن يقوم بإعطاء العامل كافة الحقوق المترتبة عن إنهاء عقد العمل دون سبب قانوني مشروع، أو سبب يستند إلى نص في متن قانون العمل الساري. ويكون دور المفتش هنا البحث، والتحري من كون صاحب العمل أو من يقوم مقامه أو وكيله استند إلى سبب، أو إلى عمل قام به العامل لإنهاء عقد العمل بين صاحب العمل أو من يقوم مقامه أو وكيله وبين العامل، وما إذا كان العامل فعلاً قد ارتكب خطأ يؤدي إلى إنهاء عقد العمل الخاص به، أم أنه ارتكب خطأ، ولكنه لا يستحق الفصل من العمل وإنهاء عقده.

هنا يكون دور المفتش في الإجابة على هذه التساؤلات من أجل التأكد من حسن تطبيق قانون العمل¹، وبنوده من قبل أطراف الرابطة العقدية التي تكون بين صاحب العمل الذي تكون غالباً له السيطرة على العقد كونه الطرف الأقوى في عقد العمل، والعامل الذي يكون غالباً راضياً ببنود العمل التي يمكن في غالب الأحيان أن تكون مجحفة بحقته، ولكن نظراً لاحتياجه العمل، ولحاجته له من أجل كسب قوت يومه يضطر للموافقة على الشروط التي تكون مهددة لحقه في مواجهه صاحب العمل كونه الحلقة الأضعف في العقد، ولهذا وجد قانون العمل من أجل إنصاف العامل، والحفاظ على كينونته، وحقوقه التي كفلها القانون وأوجدها من أجل استمرار العقود، واستقرارها، وعدم الاستهانة بحقوق العمال، والمحافظة عليها من تعدي صاحب العمل أو من يقوم مقامه أو وكيله.

¹ البنود المتعلقة بقانون العمل الفلسطيني .

خاتمة:

أولاً: النتائج.

1- إن قانون العمل كان له في الماضي عدة مسميات، من ضمنها: تشريع العمل، وقانون العمل، أو التشريع العمالي، أو التشريع الصناعي، وكذلك سمي بالقانون الاجتماعي. ولكن في نهاية المطاف سمي قانون العمل، ونجد لقانون العمل عدة أشكال يمكن أن ينعقد بها، كأن يتم انعقاد شفاهة، أو كتابة، أو يكون بشكل صريح، أو ضمني، وما إلى ذلك من الأشكال التي أجازها القانون لانعقاد عقد العمل.

2- يمكن لنا أن نستخلص من تعريف عقد العمل حسب قانون العمل الفلسطيني، والقوانين المقارنة أن العقد المبرم بين أطرافه في الرابطة العقدية بين صاحب العمل والعمال يكون له عدة ميزات، والتي يمكن لنا أن نذكر منها أن عقد العمل قائم على الاعتبار الشخصي للعمال، بحيث لا يمكن للعمال أن يقوم بإبرام عقد مع صاحب العمل، وبعد ذلك يقوم بإيصال العمل إلى عامل آخر إلا إذا تمت الموافقة من قبل صاحب العمل على ذلك كونه أبرم عقد العمل مع العامل بناء على الاعتبار الشخصي له، ونجد أن عقد العمل من العقود التي تكون ملزمة لجانبي أطراف الرابطة العقدية.

3- إن قانون العمل الفلسطيني لم يتم بتعريف الرقابة على عقد العمل بشكل جلي وصريح، ولكنه وضع الرقابة تحت مسمى التفتيش في قانون العمل الفلسطيني، حيث كان من الواجب أن يقوم بتعريف الرقابة على عقد العمل بشكل واضح وصريح .

4- حتى يتم تطبيق قانون العمل، والمحافظة على حقوق العامل لا بد من الجهة الرقابية لتقوم بالتأكد والرقابة على تطبيق قانون العمل، وتطبيق نصوصه، وعدم إخلال أي من الأطراف في تطبيقه خاصة صاحب العمل كونه الطرف الأقوى في هذه الرابطة، لذا وجدت الرقابة على تطبيق بنود القانون ونصوصه من خلال ما يسمى بالتفتيش.

5- لم يتم قانون العمل الفلسطيني بتعريف الإنهاء والانتهاء لعقد العمل الفردي، ولكنه تركه إلى الفقه وشرح القوانين؛ ليتم إيجاد تعريف يتلاءم مع نصوص قانون العمل الفلسطيني وبنوده.

6- عقد العمل الفردي شأنه شأن سائر العقود الأخرى ينتهي بالحالات التي نص عليها القانون بشكل عام، ولكن قد تكون هناك أسباب إرادية لإنهاء عقد العمل، وذلك حسب رغبة أطرافه، وقد تكون هناك أسباب لا إرادية لإنهاء عقد العمل، وبالتالي يمكن أن ينتهي عقد العمل الفردي في قانون العمل في العديد من الحالات، التي يمكن أن نذكر منها: استحالة تنفيذ عقد العمل لأسباب متعلقة بالعامل، فعقد العمل الفردي عقد يقوم على الاعتبار الشخصي للعامل، وبالتالي في حال انتفاء صفة الشخصية للعامل ينتهي عقد العمل الفردي بين أطرافه، وهناك العديد من الحالات التي إذا وجدت ينتهي معها عقد العمل الفردي، نذكر منها: الموت، والمرض الطويل الذي يمكن أن يصيب العامل، ويمنعه من القيام بواجباته العقدية اتجاه صاحب العمل، وكذلك السجن أو الاعتقال سواء كان لدى الجهات المختصة في الدولة، أو لدى الاحتلال الذي يعاني منه أبناء شعبنا لوقوعهم تحت الاحتلال.

7- إن التفتيش في عقد العمل على الصعيد العالمي ليس وليد اللحظة، حيث كان التفتيش موجوداً منذ القدم، منذ ما يقارب مئتي عام، وكان متعارفاً عليه في القرن التاسع عشر للميلاد في بريطانيا، أما على الصعيد العربي فقد ذهبت الدول العربية إلى استخدام التفتيش في عقد العمل ضمن دساتيرها بعد الحرب العالمية الثانية، حيث أبدت له اهتماماً ملحوظاً في تقنينها، تعديل النصوص القانونية المطبقة من أجل ملاءمة التفتيش معها، وإضافته للقانون. وبالنسبة للمنظمات الدولية، فإنها لم تغفل وجود التفتيش حتى في متن بنودها، مثل منظمة العمل العربية المتأسسة في عام 1919م) إبان انتهاء الحرب العالمية الأولى.

8- إن قانون العمل الفلسطيني في نصوص مواده لم يضع تعريفاً خاصاً بالتفتيش على عقد العمل، ولكن يمكن أن يستشف من بنود القانون، ونصوصه على أنه: "متابعة تطبيق نصوص قانون العمل وبنوده على أرض الواقع من قبل جهات ذات اختصاص مكلفة بذلك من قبل الدولة".

9- إن الشخص الذي يريد أن يشغل أي شاغر في مؤسسة من مؤسسات الدولة يتوجب أن تتوافر فيه الشروط المطلوبة لتلك الوظيفة، ويطلب القانون توافرها فيه حتى يشغل هذه الوظيفة بشكل

عام، ولكن نجد أن القانون طلب شروطاً إضافية أخرى لا بد من توافرها في الشخص الذي سيشغل وظيفة مفتش العمل، والتي أوجبها القانون.

10- إن فلسطين في الوقت الحاضر تعاني من مشكلة في عدد مفتشي العمل، فلا يوجد عدد كافٍ من مفتشي العمل في فلسطين ليقوموا بالتفتيش، وهذا يتيح لأصحاب العمل استغلال هذا النقص، وتجاوز بعض نقاطه القانونية التي تأخذ حق العامل، وتنتقص من حقوقه التي ضمنها وحفظها قانون العمل الذي أتى من أجل المحافظة عليها، وحمايتها من انتهاك صاحب العمل.

ثانياً: التوصيات

1- لقانون العمل عدة مسميات، ولكن أفضله تسميته قانون العمل؛ لأنه خاص بالعمل، والعمال، وآلية عملهم، وطبيعة العمل الذي يقومون به، ويلاحظ أيضاً أن قانون العمل أعطى الحق لأطرافه بأن ينعقد عقد العمل بأي شكل من الأشكال، ولكن كان من الأفضل له أن يطغى طابع الكتابة عليه؛ وذلك لضمان حقوق العامل، وعدم العبث بها من قبل صاحب العمل أو من يقوم مقامه أو وكيله، فالعامل هو الطرف الأضعف في الرابطة العقدية.

2- بما أن عقد العمل يمتاز بخصائص وميزات، منها: قيامه على الاعتبار الشخصي، فهو في هذه الحالة يعتبر العامل وشخصية محل اعتبار بالعقد، وهذا أمر جيد ومحسوم، وبالتالي في حال انتهاء صفة العامل أو وجود أي سبب منعه من اكتمال عقد العمل يكون هناك سبب من أسباب انتهاء عقد العمل بين أطرافه، وعقد العمل هو من العقود الملزمة لجانبين، أي التي ترتب عليها التزامات على كل من أطرافه، ولكن يجب أن تكون هناك جهات مختصة في مراقبه الأطراف في تنفيذ التزاماتهم، وبالأخص مراقبة صاحب العمل الذي هو الحلقة الأقوى في عقد العمل، والذي يمكن أن يستخدم مركزه ونفوذه في مواجهة العامل الذي يعد الحلقة الأضعف في عقد العمل وبالتالي هناك عقود قائمة على الاعتبار الشخصي وعقود ليست قائمة على الاعتبار الشخصي وكان على المشرع ان لا يعلق انتهاء عقد العمل على الاعتبار الشخصي في حالة عدم وجوده او امكانية استمرار عقد العمل .

3- إفراد الرقابة على تطبيق قانون العمل بباب خاص في القانون من أجل اعطائها الصبغة القانونية الصحيحة في التطبيق الفعلي على أرض الواقع.

4- نجد أن قانون العمل الفلسطيني لم يقم بتعريف إنهاء وانتهاء عقد العمل الفردي، ولكن يمكن لنا أن نقوم باستخلاص تعريفه ضمناً من خلال دراسة وقراءة نصوص مواد قانون العمل الفلسطيني وقراءتها على أنه: قيام أحد أطراف الرابطة العقدية بإنهاء عقد العمل بينه وبين الطرف الآخر بموجب نصوص القانون بعد إشعار الطرف الآخر أو بدون إشعاره حسب ما يقتضيه واقع الحال، وذلك حسب ما نص عليه قانون العمل الفلسطيني الساري، حيث كان على المشرع ان يقوم بايجاد تعريف واضح وصريح لانتهاء وانتهاء عقد العمل في متن نصوصه.

5- يلاحظ أنه يمكن أن ينتهي عقد العمل الفردي لإسباب إرادية، ولا إرادية، حيث ان القانون اعطى الحق لصاحب العمل وللعامل انتهاء عقد العمل الفردي لاسباب قد تكون خارجة عن ارادتهم او لاسباب خاصة وقد تكون هناك أسباب لا إرادية لإنهاء عقد العمل، وبالتالي يمكن أن ينتهي عقد العمل الفردي في قانون العمل في العديد من الحالات، التي يمكن أن نذكر منها: استحالة تنفيذ عقد العمل لأسباب متعلقة بالعامل وايضا هناك سبب رئيسي يجب ذكره وهو وقوع العامل تحت الاسر نظرا لوجود الاحتلال والتي يمكن لصاحب العمل القيام بانتهاء عقد العمل والتي لم يعالجها القانون وكان اولى على القانون معالجتها وعدم تركها دون غطاء قانوني مناسب، او لاسباب خاصة بصاحب العمل او لاسباب خاصة بالمنشأة وبالتالي يجب على المشرع ان يحمي العامل ويحمي حقوقه في حالة وقوعه بالاسر لدى الاحتلال خوفا من ضياع حقوقه من خلال ايجاد نصوص قانونية تحمي العامل في هذه الحالة .

6- إن وجود جهة تتاط اليها مهمة التفثيش في العمل من أساسيات قيام قانون العمل وأركانه ومن الاساسيات التي تؤدي الى تطبيق نصوص القانون بشكل سليم، حيث يعطي الحق في الرقابة على تطبيق النصوص القانونية الخاصة بالعمل، ومن الأمور الهامة التي مراعاتها، والتي يجب اخذها بعين الاعتبار عند وضع نصوص القانون الخاص بالعمل إعطاء الحق بالرقابة على تطبيق مواد القانون، وعدم مخالفتها من قبل أطراف الرابطة العقدية في عقد

العمل، ويعطي الحق للجهات ذات الاختصاص بالتفتيش لمراقبة تطبيق النصوص القانونية على أرض الواقع، وعلى المنشآت، وبالتالي الالتزام بنود القانون ونصوص مواده وعدم مخالفتها، وهو ما ذهب إليه المشرع الفلسطيني، وكان صائباً بهذا الاتجاه الذي توجه إليه بإيجاده جهة ذات اختصاص في الرقابة على تنفيذ تطبيق نصوص قانون العمل لذلك يوصي الباحث بزيادة الجهات التي تقوم بمهمة التفتيش من حيث العدد والكفاءة العلمية والعملية.

7- إن وضع المشرع لقانون العمل دون التطرق إلى وضع تعريف واضح للتفتيش على العمل يقطع الشك باليقين في التوسع، وإيجاد التعريفات الكثيرة، هو من أولى اهتمامات المشرع، والذي جانب به الصواب، فالأبدى أن يضع تعريفاً محدداً للتفتيش في عقد العمل الفلسطيني بشكل جلي وواضح لمعرفة الجهات ذات الاختصاص، وخصوصاً أن قانون العمل خاص للطبقة العاملة في فلسطين متعلق بهم، ونجد أن هؤلاء الأشخاص ليسوا ملمين بجميع ما ورد في قانون العمل الفلسطيني التي وضعت من أجلهم.

8- إن فلسطين تعاني من مشكلة أساسية في عدد أعضاء هيئة التفتيش فيها، فالعدد الموجود بها لا يتناسب مع عدد المنشآت، وعدد المناطق التي يتواجد بها العمال، وعليه يجب على المشرع من باب أولى المحافظة على حقوق العمال من خلال زيادة عدد العاملين في هيئات التفتيش.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر.

- 1- القران الكريم.
- 2- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.
- 3- قانون العمل الأردني الساري رقم 8 لسنة 1996.
- 4- قانون العمل المصري الساري رقم 3 لسنة 2003.
- 5- قانون العمل الجزائري الساري رقم 90-11 المؤرخ 21 ابريل 1990.
- 6- القانون الأساسي المعدل 2005.
- 7- مجلة الأحكام العدلية.
- 8- قانون الإمارات الاتحادي رقم 8 لسنة 1980.
- 9- نظام وزارة العمل الفلسطيني رقم 2 لسنة 2004.

ثانياً: المراجع.

المراجع العامة:

- أبو شنب، أحمد عبد الكريم، شرح قانون العمل الأردني (الجديد)، ط1، عمان، الناشر دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة النشر 1999.
- أبو هنطش، إبراهيم، صلاح، عبيدة، تقييم مستوى الالتزام بتطبيق قانون العمل الفلسطيني، دون دار نشر، سنة 2010.
- الحافظ، محمد باسل، الموسوعة الشاملة في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات، الناشر دار الحافظ للنشر والتوزيع، سنة 2017.
- حسن، صلاح علي علي، حماية الحقوق العمالية دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، الناشر دار الجامعة الجديدة، سنة النشر سنة 2013.

- حمارشة، فاتح، ومشعل، هادي، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني(ماس)، عقد العمل الفردي: إشكاليات في النصوص والتنفيذ، دون دار نشر، سنة 2013.
- الداودي، غالب علي، شرح قانون العمل دراسة مقارنة مع ملحق بالنصوص وآخر التعديلات، عمان، الناشر دار الثقافة للنشر والتوزيع، سنة 2015 و2013.
- دواس، امين ، المصادر الارادية ، العقد والارادة المنفردة، دار الشروق للنشر والتوزيع ، رامالله ، ط1، سنة 2004.
- الرزاز، فاطمة محمد، شرح قانون العمل الجديد(القانون الأردني رقم 12 لسنة 2003)، دار النهضة العربية، سنة 2004.
- رشماوي، مرفت، كتيب ملاحظات حول مشروع قانون العمل الفلسطيني، دون دار نشر، سنة 1997.
- رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002، وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001 ، الناشر دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2004.
- رمضان، سيد محمود، شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، الناشر دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط4 ، سنة 2014 .
- الرند، ناصر صالح محمد، الإنهاء التعسفي لعقد العمل طبقاً لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة بالشريعة الإسلامية، ج 3، دون دار نشر، ودون سنة نشر.
- زكي - محمود جمال الدين ، قانون العمل ، ط3 ، مطبعة جامعة القاهرة ، القاهرة ، سنة 1983.
- سلامة، أنس محمد عبد الغفار، الوسيط في شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية طبقاً لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة، الناشر دار الكتب القانونية، سنة 2017.
- سلطان، انور، مصادر الالتزام في القانون المدني، دراسة مقارنة بالعقد الاسلامي ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، ط1 سنة 2014.
- عبد الرحمن، حمدي، ومطر، محمد يحيى، قانون العمل، الناشر دار الجامعة، سنة 1987.

- العتوم، منصور إبراهيم، شرح قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، ط1، دون دار نشر، سنة 1996.
- عرفات، حسام توفيق ، شرح قانون العمل الفلسطيني، دار النشر اصدار الكلية العصرية الجامعية - رام الله - فلسطين، ط1 ، سنة 2017.
- العقيدى، هدى لطيف، التعويض عن الفصل التعسفي، الناشر منشورات الحلبي الحقوقية، دون سنة نشر.
- العناتي، ابتسام، دراسة حول قانون العمل الفلسطيني، دون دار نشر، دون سنة نشر.
- كتيب تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية دليل اصحاب ومدراء المؤسسات، دون مكان نشر، المنشور على موقع وزارة العمل الاردنية التالي:
<http://www.mol.gov.jo/Pages/viewpage.aspx?pageID=212>
- كيره، حسن، دروس في قانون العمل اللبناني والمقارن، توزيع مكتبة مكاي، سنة 1977.
- مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين، قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 والتشريعات الثانوية الصادرة بالإسناد إليه، دون دار نشر، ودون رقم طبعة، كانون أول/ديسمبر 2004.
- معجم لسان العرب .
- نائل، السيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، ط1، دون دار نشر، ودون رقم طبعة.
- نصره، احمد ، قانون العمل الفلسطيني ، بدون دار نشر، ط2، سنة 2012.
- الياس، يوسف، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان ، ط1، سنة 1996.

المراجع (المواقع) الإلكترونية:

- المقتفي: <http://muqtafi.birzeit.edu/>

- وزارة العمل الأردنية :

<http://www.mol.gov.jo/EchoBusV3.0/SystemAssets/PDFs/AR/%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84%20%D8%AA%D9%81%D8%AA%D9%8A%D8%B4%20%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%85%D9%84%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%B3%D9%84%D8%A7%D9%85%D8%A9%20%D9%88%D8%A7%D9%84%D8%B5%D8%AD%D8%A9%20%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%87%D9%86%D9%8A%D8%A9.pdf>

- وكالة وطن الرسمية للأخبار : <https://www.wattan.tv/ar/news/234239.html>

المنظمات والمعاهدات :

- منظمة العمل الدولية الخاصة بحقوق العمال.

- معاهدة فرساي التي صدرت عام 1919.

المقابلات الشفوية :

- حسين حمدان , مدير مكتب التفتيش في مكتب العمل , جنين , 2018.

An-Najah National University
Faculty of Graduate Studies

**The impact of inspection on the supervision of
termination of employment contract in the
Palestinian labour law number (7) for
the year 2000**

By

Mahmoud Sodqi Abdu-allah Obaid

Supervisor

Dr. Ishaq Barqawi

Co-Supervisor

Dr. Ashraf Melhem

**This Thesis is Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Private Law, Faculty of Graduate Studies, An-
Najah National University, Nablus, Palestine.**

2018

**The impact of inspection on the supervision of termination of
employment contract in the Palestinian labour law number (7) for the
year 2000**

By

Mahmoud Sodqi Abdu-allah Obaid

Supervisor

Dr. Ishaq Barqawi

Co-Supervisor

Dr. Ashraf Melhem

Abstract

This study summarized the impact of inspection on the supervision of termination of employment contract in the Palestinian labour law number (7) for the year 2000.

The study deals with the legal basis that underling that supervision, the Palestinian labour law for the year 2000, the rules provider by some Arabic legislations, such as the Jordanian labour law and other comparative laws.

In the research, the researcher discussed the general provisions for the employment contract and its definition according to the Palestinian law and other comparative laws, also the definition of the worker, the employer and the facility.

The researcher identified the general characteristics of the employment contract, the definition of the administrative supervision on the termination in the Palestinian law and other comparative laws.

The research defined the separation and termination for the individual employment contract by all the parties, and defined the cases in which individual employment contract ends.

The researcher discussed the duties and functions of the inspector, his real powers, the general and specific conditions of the inspector, according to the Palestinian law and other comparative laws.

After that, the researcher pointed to the penalty that applied on the inspector in the case that he breached the laws and systems, also he discussed the obstacles that face inspectors and the ways to protect them.

At the end of the study, the researcher mentioned the most important results of the study, and he stated some recommendations to be taken into consideration in future and apply them in real situations.