

# الرقابة على الفصل التعسفي في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني

إعداد

رماء هيثم عبد الرحمن حجة

إشراف

د. أشرف حسين

قدمت هذه الأطروحة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص،  
بكلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.

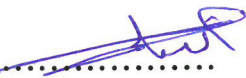
## الرقابة على الفصل التعسفي في ظل أحكام قانون العمل

إعداد

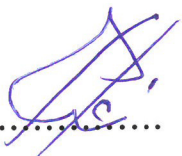
رماء هيثم عبد الرحمن حجة

نُوقِشت هذه الأطروحة بتاريخ 17 / 1 / 2021م، وأجيزت.

التوقيع

.....  


.....  


.....  


أعضاء لجنة المناقشة

- د. أشرف حسين / مشرفاً ورئيساً

- د. محمد القيسي / ممتحناً خارجياً

- د. غسان خالد / ممتحناً داخلياً

## الإهداء

إلى من وضع المولى - سبحانه وتعالى - الجنة تحت قدميها، إلى شجرتي التي لا تذبل، إلى الظل

الذي أوي إليه في كل حين... أمي الحبيبة

إلى من لم يتهاون يوماً في توفير سبل الخير والسعادة لي إلى قدوتي الأولى ونبراسي الذي ينير

دربي ، إلى من رفعت رأسي عالياً افتخاراً به ... أبي الغالي

إلى الشموع التي تنير لي الطريق شجعوني وواصلو العطاء دون مقابل.. اخوتي الاعزاء

إلى من اعتمد عليه في كل كبيرة وصغيرة في حياتي إلى من يقف بجانبني دائماً ويدعمني في كل

خطوة ... نصفي الآخر وشريكي في هذه الحياة

إلى اساتذتي واصدقائي ومعارفي الذين اجلهم واحترمهم

## الشكر والتقدير

لا يسعني في هذا المقام إلا ان اتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى الدكتور الفاضل اشرف حسين لقبوله الاشراف على رسالتي ، ولما قدمه من توجيهات وملاحظات أثناء كتابة الرسالة ، والذي لم يتوانى يوماً عن تقديم النصح والارشاد في سبيل انجاز هذه الدراسة.

كما واتقدم بالشكر إلى جميع الاستاذة الافاضل في جامعة النجاح الوطنية واطم بالذكر الدكتور غسان خالد الممتحن الداخلي ، والذي لم يبخل علينا من العلم والمعرفة بشيء .

كما واتقدم بالشكر للدكتور محمد القيسي الممتحن الخارجي على ما ابداه من ملاحظات قيمة على هذه الرسالة.

## الإقرار

أنا الموقعة أدناه مقدمة الرسالة التي تحمل العنوان:

### الرقابة على الفصل التعسفي في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني

أقر بأن ما اشتملت عليه هذه الرسالة إنما 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 علمية أو بحث علمياً وبحثي لدى أي مؤسسة تعليمية أو بحثية أخرى.

### 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 degree or qualification.

**Student Name:**

اسم الطالبة: رماء هيثم عبد الرحمن حجة

**Signature:**

التوقيع: رماء حجة

**Date:**

التاريخ: 2021 /1 /17

## فهرس المحتويات

ج	الإهداء	.....
د	الشكر والتقدير	.....
هـ	الإقرار	.....
و	فهرس المحتويات	.....
ط	الملخص	.....
1	مقدمة	.....
3	أهمية البحث	.....
3	أهداف البحث	.....
4	إشكالية البحث	.....
4	منهجية البحث	.....
5	نطاق البحث	.....
5	الدراسات السابقة	.....
6	خطة الدراسة	.....
8	تمهيد	.....
13	الفصل الأول الرقابة الإدارية على الفصل التعسفي	.....
13	المبحث الأول مفهوم الرقابة الإدارية على الفصل التعسفي	.....
13	المطلب الأول : مفهوم وحالات الرقابة الإدارية المفروضة على إنهاء عقد العمل	.....
14	الفرع الأول: تعريف الرقابة الإدارية على الفصل التعسفي في العلاقات العمالية	.....
17	الفرع الثاني: حالات الرقابة الإدارية على إنهاء عقد العمل والفصل التعسفي	.....
22	المطلب الثاني: معايير الاستدلال على وجود حالة الفصل التعسفي	.....
23	الفرع الأول: أشكال الرقابة الإدارية على حالات الفصل التعسفي	.....
25	الفرع الثاني: صور الرقابة الإدارية على إنهاء عقد العمل والفصل التعسفي	.....

33	المبحث الثاني: نجاعة آليات الرقابة الإدارية على إنهاء عقد العمل والفصل التعسفي.
	المطلب الأول: مميزات الرقابة الإدارية المفروضة على إنهاء عقد العمل والفصل التعسفي.
34	.....
34	الفرع الأول: أهمية الرقابة الإدارية على إنهاء عقد العمل .
36	الفرع الثاني: صفات الرقابة الإدارية.
37	المطلب الثاني: حدود الرقابة الإدارية على الفصل التعسفي.
38	الفرع الأول: نقائص الرقابة المفروضة من قبل الجهات الإدارية وأسبابها.
39	الفرع الثاني: حالات عملية تبرز أوجه النقص في الرقابة الإدارية على الفصل التعسفي.
44	الفصل الثاني الرقابة القضائية على الفصل التعسفي.....
44	المبحث الأول: مفهوم الرقابة القضائية على الفصل التعسفي.....
45	المطلب الأول : مفهوم الرقابة القضائية المفروضة على الفصل التعسفي.
45	الفرع الأول: مفهوم الرقابة القضائية المفروضة على الفصل التعسفي.....
50	الفرع الثاني: القيود الواردة في القانون لإنهاء عقد العمل.
53	المطلب الثاني: الرقابة على حالات إنهاء عقد العمل.....
55	الفرع الأول: الحالات التي تجيز لرب العمل إنهاء عقد العمل.....
69	الفرع الثاني: الاستقالة الجبرية.....
69	المبحث الثاني: تقييم الرقابة القضائية على الفصل التعسفي.....
69	المطلب الأول : مميزات الرقابة القضائية المفروضة على الفصل التعسفي.
70	الفرع الأول: الحالات التي يبرز فيها دور الرقابة القضائية على الفصل التعسفي.
71	الفرع الثاني: حالات عملية تبين أهمية الرقابة القضائية على الفصل التعسفي.
73	المطلب الثاني: نقائص الحماية في الرقابة القضائية على الفصل التعسفي.
73	الفرع الأول: نقائص الحماية المفروضة من قبل الجهات القضائية وأسبابها.

الفرع الثاني: حالات عملية تبرز أوجه النقص في الرقابة القضائية على الفصل التعسفي.

74 .....	
77 .....	الخاتمة
77 .....	أولاً: النتائج.
79 .....	ثانياً: التوصيات .
80 .....	المصادر والمراجع
B .....	Abstract

## الرقابة على الفصل التعسفي في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني

إعداد

رماء هيثم عبد الرحمن حجة

إشراف

د. أشرف حسين

### الملخص

تناولت هذه الدراسة مسألة الرقابة على الفصل التعسفي الناجم عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل من قبل رب العمل، وشملت الرقابة في شقيها الإداري والقضائي من خلال دراسة النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع، بالإضافة إلى دراسة التطبيقات العملية السارية في المسألة نفسها ومدى الالتزام بالنصوص القانونية.

فتناولت الدراسة بداية موضوع الرقابة الإدارية في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، بالإضافة إلى دراسة موقف مجلة الشغل التونسية في الموضوع نفسه، وذلك ببيان مفهوم هذه الرقابة والنصوص القانونية التي تحكمها والإجراءات العملية التي تتم من قبل الجهات المختصة في هذا الموضوع، وتم في نهاية المبحث الأول تقييم دور هذه الرقابة من خلال بيان أهمية الرقابة الإدارية وتحديد أوجه النقص فيها.

وتم التطرق في المبحث الثاني إلى مسألة الرقابة القضائية على الفصل التعسفي من خلال دراسة مفهوم هذه الرقابة وبيان موقف القانون الفلسطيني والبحث في الأحكام والتطبيقات القضائية، وفي النهاية تم تقييم دور هذه الرقابة من خلال تحديد مدى الالتزام بالمواد والقيود القانونية وبيان أوجه القوة وأوجه النقص فيها.

وفي خاتمة هذه الدراسة بينت الباحثة أهم النتائج التي توصل إليها، مع الإشارة إلى مجموعة من التوصيات لعلها تلقى اهتماماً من المشرع والقضاء في المستقبل، والأخذ بها، أو بجزء منها، والعمل على تطبيقها على أرض الواقع.

## مقدمة

يعد عقد العمل من العقود المتداولة والمنتشرة وذلك لأهميته الكبيرة، التي تنعكس على الجانب الاقتصادي والاجتماعي، ولا يقتصر ذلك على العامل ورب العمل في العلاقة العمالية فقط، إنما تمتد لتشمل المجتمع بأكمله، ويتجلى ذلك بأهمية العمل في تسيير عجلة المؤسسات الاقتصادية في المجتمع بالإضافة إلى دوره في توفير الاحتياجات المختلفة للأفراد؛ فعقد العمل من العقود التي تقوم على تبادل المصالح بين طرفي العقد، وحتى نضمن تحقق الفائدة والمصلحة من عقد العمل لكلا طرفين يجب أن تقوم هذه العلاقة بين العامل ورب العمل على التوازن، الذي يمكن تحقيقه من خلال إيجاد التوازن بين العناصر التي يقوم عليها عقد العمل، والتي تتمثل بالأجر، والقيام بالعمل والإشراف والتبعية، ويضمن تحقق ذلك من خلال أن يكون الأجر المترتب على عقد العمل متناسبًا بشكل نسبي مع طبيعة العمل، والجهد، والوقت الذي يقدمه العامل لمصلحة رب العمل، بالإضافة إلى تناسب الإشراف والتبعية مع طبيعة العمل الملقى على عاتق العامل.

العلاقة بين رب العمل والعامل تقوم على الالتزامات المتقابلة؛ حيث يعد عقد العمل من العقود الملزمة لجانبين، وعلى كل طرف من الأطراف الالتزام بما يرتب عليه العقد من التزامات، ومن أهم الالتزامات المتقابلة أن على العامل القيام بالعمل بالكيفية المحددة في العقد من قبل صاحب العمل تحت إشرافه ورقابته وعلى رب العمل القيام بدفع الأجرة مقابل قيام العامل بعمله وتواجده وجاهزيته للعمل.

وينبغي الإشارة إلى أن طبيعة عقد العمل تقوم على مصالح متعارضة؛ فمن ناحية يهدف العقد إلى استمرار تواصل عمل المؤسسات الاقتصادية العاملة في المجتمع، وتحقيق غاية رب العمل التي يسعى إليها بإنجاز أكبر قدر ممكن من الأعمال خلال أقصر فترة زمنية، ومن ناحية أخرى يقوم هذا العقد على حماية مصالح العامل وحقوقه التي تتمثل بالحصول على أجر مناسب والحصول على حقوقه العمالية كاملة من الإجازات والراحة اليومية وغيرها من الحقوق، الأمر الذي قد يعارض مصلحة رب العمل في كثير من الأحيان، وكون أن عقد العمل يقوم على المصالح المتعارضة

وحوفاً من التعسف في حقوق أي من الطرفين كان لا بد من تنظيمه وفقاً لأحكام قانونية تتناسب مع طبيعة هذا العقد ونجد أن جميع الدول تسعى دائماً إلى تنظيم قوانين العمل وتطويرها.

وعلى الرغم من ذلك، نجد أن طبيعة عقد العمل أدت إلى إخلال هذا التوازن العقدي في العديد من الحالات؛ وذلك من خلال التبعية التي يخضع لها العامل تجاه رب العمل هذا بالإضافة إلى حق رب العمل في الإدارة والإشراف المستمر على العامل، وما يترتب على ذلك من حق رب العمل القيام بإيقاع العقوبات التأديبية على العامل عند إخلاله بواجباته التي قد تصل إلى إنهاء عقد العمل.

وهذه الصلاحيات الممنوحة لرب العمل التي غالباً ما تجعل منه الطرف الأقوى في العلاقة التعاقدية، والتي قد تدفعه إلى التعسف في استعمال حقه بإيقاع العقوبات التأديبية التي قد تصل إلى فصل من عمله لأسباب غير مشروعة وغير مبررة، ونظراً لهذه الصلاحيات الممنوحة لرب العمل كان لا بد من إيجاد نوع من الرقابة على هذه العلاقة وسبل إنائها، ومن هنا تأتي أهمية الرقابة التي يجب أن تفرض على إنهاء عقد العمل؛ فمن غير المعقول ترك موضوع إنهاء عقد العمل من قبل رب العمل من دون أي رقابة عليه، وذلك خوفاً من تعسف رب العمل في استعمال حقه، واستغلال مركزه من أجل إنهاء عقد العمل لأي عامل، وفي أي وقت، بدون أسباب مبررة تقتضي ذلك، وكون قانون العمل هو القانون المختص في تنظيم العلاقات العمالية نجد أنه أوجد حقوقاً للعامل في هذا المجال بحيث إن بعض القوانين جعلت من حق العامل العودة للعمل وإن هناك التزاماً على رب العمل أن يعيد الحال إلى ما كان عليه؛ وذلك بأن يعيد العامل إلى العمل، ومن هذه القوانين، مثلاً، قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996، وهناك قوانين أخرى جعلت من حق العامل في هذه الحالة المطالبة بالتعويضات عن الفصل التعسفي، ورسمت الطريق وأسس احتسابه كالقانون الفلسطيني.

وتنبغي الإشارة إلى أن الفصل التعسفي لا يقتصر فقط على الحالة التي ينهي فيها رب العمل عمل العامل بدون مبرر أو مسوغ مشروع فقط، إنما يمكن أن تعد استقالة العامل أيضاً فصلاً تعسفياً، إذا كانت هذه الاستقالة نتيجة ضغوطات رب العمل على العامل لدفعه للاستقالة الجبرية، ونجد أن العديد

من القوانين أغفلت عن معالجة هذه المسألة، واعتبرت كل ترك يتم من جهة العامل هو بمثابة استقالة، ويحرم فيها العامل من تعويضات الفصل التعسفي بمجرد كون إنهاء عقد العمل قد تم من جانبه.

وتتمثل أشكال الرقابة التي يمكن أن تفرض في هذا المجال منذ لحظة صدور قرار رب العمل بإنهاء عقد العمل للعامل إلى حين حصوله على التعويضات في حال كان هذا الفصل تعسفياً بنوعين هما: الرقابة الإدارية التي تفرضها وزارة العمل للوقوف على صحة إصدار رب العمل لهذا القرار، بالإضافة إلى الرقابة القضائية في حال اختيار العامل المطالبة بتعويضاته من الفصل التعسفي عبر رفع دعوى أمام القضاء المختص، الدعوى التي يفرضها القاضي الموضوع الذي يقوم دوره على تحديد مدى قانونية قرار الإنهاء والنتائج المترتبة على القرار إذا كان الفصل تعسفياً من تحديد مقدار التعويض.

### أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها من أهمية عقد العمل، وانتشاره الواسع وما يترتب على عقد العمل من نتائج وآثار من ضمنها مسألة الفصل التعسفي، ولحيوية هذا الموضوع وانتشاره في الواقع العملي وجدت الباحثة ضرورة دراسة مسألة الرقابة التي تفرض على هذا الفصل بشقيها الإدارية والقضائية، للوقوف على الدور الفعلي لكل من الجهات الإدارية والقضاء في حال توافر حالة من حالات الفصل التعسفي وذلك من خلال دراسة الإجراءات والأساليب المتبعة من قبلها وفق النصوص القانونية، بالإضافة إلى تقييم الدور الذي تقوم فيه.

### أهداف الدراسة

تهدف الدراسة بداية إلى تحديد مفهوم الفصل التعسفي في عقد العمل وحالاته في ظل المفهوم القانوني والفقهية والأحكام القضائية، والوقوف على دور الجهات الادارية في ظل توافر حالة من حالات الفصل التعسفي والإجراءات المتبعة أمامها، وتحديد دور القضاء في مسألة الرقابة على الفصل التعسفي استناداً إلى الأحكام القضائية في الموضوع، دراسة حالة الاستقالة الجبرية التي غفل القانون عن دراستها ومعالجتها وبيان الآراء القانونية المختلفة حولها.

## إشكالية الدراسة

على الرغم من سعي القوانين إلى تنظيم مسألة الفصل التعسفي بفرض رقابة على الانهاء الذي يتم من قبل رب العمل بشقيها؛ الإدارية والقضائية، إلا أنه يلاحظ، إلى وجود نقائص في الحماية المفروضة والتي تتعدد أسبابها وفق للحالات التي ستوضحها الباحثة في هذا البحث من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

1. ما هو الدور الذي تقوم به الجهات الإدارية في الرقبة على انهاء عقد العمل وهل الدور والاصلاحيات الممنوحة لها بموجب القانون كافية ام لا ؟
2. ما الأسس التي يستند إليها القضاء في تحديد حالات الفصل التعسفي؟
3. ما مدى فاعلية دور القضاء في دعاوى الفصل التعسفي؟
4. هل الاستقالة الجبرية يمكن اعتبارها من قبيل حالات الفصل التعسفي؟ ويمكن أن تترتب عليها الآثار القانونية نفسها التي تترتب على الفصل التعسفي.

## منهجية الدراسة

اتبعت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي ؛ وذلك من خلال دراسة النصوص القانونية والآراء الفقهية والأحكام القضائية المختلفة المتعلقة بموضوع البحث، وتحليلها بشكل يتلاءم وأهداف البحث، وسيتم ذلك من خلال التركيز على الأحكام القانونية في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، بالإضافة إلى التطبيقات والأحكام القضائية التي تتعلق بالموضوع نفسه.

وتم التطرق إلى مجلة الشغل التونسية في بعض المواضيع في المبحث الأول المتعلق بالرقابة الإدارية على سبيل الاثراء حيث وجدت الباحثة ان موقف مجلة الشغل التونسية في مجال الرقابة الإدارية كان اوضح واشمل.

## نطاق الدراسة

سيتم دراسة هذا الموضوع من خلال بيان الموقف القانوني الذي حدد مدى دور القضاء والرقابة القضائية والإدارية على موضوع المنازعات بين رب العمل والعامل على موضوع محدد وهو الفصل التعسفي في عقد العمل الفردي غير محدد المدة، وما يستتبع ذلك من تعويض، حيث جرت دراسة موضوع الرقابة الإدارية بحسب القانون الفلسطيني، بالإضافة إلى التطرق لمجلة الشغل التونسية في بعض المسائل.

## الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات القانونية التي تتناول موضوع الفصل التعسفي بشكل عام، ولكن هناك القليل من الدراسات التي تناولت موضوع البحث كونه موضوعاً متخصصاً في جزئية الرقابة القضائية والإدارية على الفصل التعسفي، ومن هذه الدراسات :-

1. رسالة ماجستير بعنوان (سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل) إعداد الطالب: عبد الله حمادنة من جامعة الشرق الأوسط في الأردن، التي تناول فيها موضوع الفصل التعسفي من حيث تعريفه وحالاته وسلطات المحكمة في تقدير الفصل التعسفي، ابتداءً من مخالفة العامل للنظام الداخلي للمؤسسة والإنذارات الموجهة له إلى حين الحكم بالفصل التعسفي والتعويضات المترتبة عليه.

بالإضافة إلى مجموعة من الدراسات المنشورة على موقع دار المنظومة منها:

2. دراسة للدكتور أشرف ملحم، بعنوان (الرقابة القضائية عن الفصل التعسفي)، المنشورة في مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية - المغرب في العدد 22 .

التي تطرق فيها إلى الرقابة القضائية على حالات الفصل التعسفي في كون سبب الفصل التعسفي هو من غير الحالات التي نص عليها القانون على أن يكون هذا السبب ليس له أي مبرر، أو مسوغ قانوني، بالإضافة إلى دراسة الرقابة القضائية على تقدير التعويض.

3. دراسة لمحمد بن حميدة، والمنشورة في مجلة بحوث ودراسات قانونية -جمعية الحقوقيين بصفتقس -تونس ، في العدد 9 لسنة 2014.

يعالج فيها موضوع الرقابة القضائية في مجال العلاقات الشغلية التي تعالج موضوع الرقابة القضائية على العلاقة الشغلية في مختلف مراحلها، ابتداءً بتكوين العقد بين رب العمل والعمال، ورقابة القضاء على تنفيذ العقد وصولاً إلى إنهاء العلاقة الشغلية، وتقدير التعويض في حال تكييف الإنهاء على أنه غير مشروع.

4. دراسة حول الآثار القانونية الناجمة عن الحكم بالفصل التعسفي لدكتور مهند الصانوري المنشورة في المجلة المصرية للدراسات القانونية والاقتصاد العدد السابع بتاريخ 2016. التي عالج فيها الأحكام الناتجة عن الحكم بالفصل التعسفي في كل من العقد المحدد المدة والعقد غير محدد المدة، من ناحية فكرة التعويض وعودة العامل إلى عمله.

وبالإضافة إلى العديد من الدراسات القانونية الأخرى حول هذا الموضوع، وتجد الباحثة أن مختلف هذه الدراسات تدور حول مسائل جزئية من موضوع الفصل التعسفي، وأن ما تهدف إليه من هذا البحث هو الإضافة على هذه المواضيع من خلال معالجة مسألة الرقابة الإدارية التي لم تتم معالجتها في أي من هذه الدراسات، ومقارنة موقف كل من قانون العمل الفلسطيني ومجلة الشغل التونسية في هذا الموضوع، إضافة إلى معالجة مسألة الرقابة القضائية في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني، وإضافة إلى ما سبق، إن هذا البحث سيعالج مسألة أخرى لم تتم معالجتها في الدراسات السابقة، وهي الاستقالة الجبرية وإمكانية اعتبارها شكلاً من أشكال الفصل التعسفي.

### خطة الدراسة

يقوم البحث على دراسة موضوعه من جوانب متعددة من خلال تقسيمه إلى تمهيد ومبحثين على النحو الآتي:

- **التمهيد:** تم من خلاله توضيح مفهوم الفصل التعسفي الوارد على عقد العمل وحالاته وإطاره القانوني.

- **الفصل الأول:** الذي من خلاله سوف تبين الباحثة في المبحث الأول منه مفهوم الرقابة الإدارية، وحدودها القانونية، والوقوف على دور الجهات الإدارية في هذا الموضوع، وبيان أهمية هذه الرقابة ودورها، بالإضافة إلى تحديد مواطن النقص فيها من خلال المبحث الثاني.
- **الفصل الثاني:** الذي من خلاله سوف تبين الباحثة في المبحث الأول مفهوم الرقابة القضائية، وحدودها القانونية، وموقف الفصل التعسفي وحالاته، والتطبيقات القضائية على هذا الموضوع، ثم الانتقال في المبحث الثاني إلى تقييم دور هذه الرقابة من خلال تحديد مواطن القوة والنقص فيها.
- **الخاتمة:** التي تشتمل على خلاصة البحث من النتائج والملاحظات على موضوع البحث بالإضافة إلى التوصيات التي توصلت إليها الباحثة.

## تمهيد

يعرف عقد العمل الفردي حسب تعريف قانون العمل الفلسطيني على أنه "اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يبرم بين صاحب عمل وعامل لمدة محددة، أو غير محددة، لإنجاز عمل معين يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل"<sup>1</sup>، كما يعرف عقد العمل بحسب مجلة الشغل التونسية<sup>2</sup> في الفصل السادس منها بأنه "اتفاقية يلتزم بمقتضاها أحد الطرفين ويسمى عاملاً أو أجيّراً بتقديم خدماته للطرف الآخر ويسمى مؤجّراً، وذلك تحت إدارة هذا الأخير ومراقبته، وبمقابل أجر"

وفي ما يتعلق بمسألة إنهاء عقد العمل نجد أنه يجوز لأطراف العقد إنهاؤه بالاتفاق أو بإرادة أحد الطرفين، ونجد أن القوانين قد سعت لتنظيم مسألة إنهاء عقد العمل حتى لا يترك باب الإنهاء مفتوحاً بلا رقابة أو حدود قانونية تنظمه، الأمر الذي بدوره سيثير الفوضى والاستهتار في إنهاء عقد العمل؛ كون عقد العمل يقوم على مصالح متعارضة بين الأطراف<sup>3</sup>، وإنهاؤه قد يلحق ضرراً بالطرف الآخر من العقد، خاصة العامل الذي يشكل الطرف الأضعف في العلاقات العمالية غالباً لحاجته للعمل، ولما يتميز به عقد العمل من قيام حالة التبعية بين رب العمل والعامل، وسعت القوانين إلى إيجاد حالة من التوازن بين مصالح رب العمل والعامل المتعارضة؛ وذلك بتنظيم حالات الإنهاء وتقييدها بقيود وشروط معينة.

إن إنهاء عقد العمل بلا مبرر أو سبب مشروع يجعل من إنهاء عقد العمل في هذه الحالة تعسفياً، وإنهاء عقد العمل التعسفي قد يتم من العامل أو رب العمل على حد سواء، وإن الإنهاء التعسفي في كل حالة من الحالات يكون موجّباً للتعويض من قبل الطرف المتسبب به، ويختص قانون العمل بتحديد مفهوم التعويض ومقداره في كل حالة، على اعتبار أنه التشريع المسؤول عن تنظيم العلاقات العمالية بما يشمل إنهاء عقد العمل، ونجد أن قانون العمل الفلسطيني قد نص في المادة

<sup>1</sup> - قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 الصادر عن المجلس التشريعي بتاريخ 2000\3\29.

<sup>2</sup> - مجلة الشغل التونسية قانون عدد 27 لسنة 1966 مؤرخ في 30 ابريل لعام 1966 .

<sup>3</sup> - الداودي، غالب: شرح قانون العمل. ط2. عمان: دار الثقافة. 2015. ص80.

3\64 منه على تعريف الإنهاء التعسفي لعقد العمل، الذي يقصد به الإنهاء دون وجود أسباب موجبة لذلك، دون أن يميز القانون هنا من الطرف المنهي للعقد، وبالتالي، فهو يشمل الإنهاء الذي يتم من قبل أي من أطراف العلاقة العمالية سواء من قبل العامل أو من قبل رب العمل.

إن ما يهدف الباحث إلى دراسته في هذا البحث هو حالة الإنهاء التي تتم من قبل رب العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك، وهو ما يعرف بالفصل التعسفي، وهو ما عرفته مجلة الشغل التونسية في الفصل 14 منها على أنه يعد تعسفياً الطرد الواقع دون وجود سبب حقيقي وجدي يبرره، ودون احترام الإجراءات القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية.

ومن ناحية فقهية يعرف الفصل التعسفي على أنه استخدام رب العمل لحقه في إنهاء عقد العمل، ويكون هذا الإنهاء غير مبرر من ناحية قانونية، سواء تم إشعار العامل أو لم يتم ذلك، بمعنى أنه يقع التزام على رب العمل أن يبين سبب هذا الإنهاء، وأن يكون هذا السبب حقيقياً ومشروعاً، وإلا عد إنهاء تعسفياً لعقد العمل<sup>1</sup>، في حين عرفته مجلة الشغل التونسية في الفصل 14 منها على أنه يعد تعسفياً الطرد الواقع دون وجود سبب حقيقي وجدي يبرره، أو دون احترام الإجراءات القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية، ويرى الباحث أنها كانت موفقة أكثر في تعريفها للفصل التعسفي؛ حيث شملت بتعريفها حالات عدم احترام رب العمل للإجراءات القانونية والترتيبية والتعاقدية، وفرقت كذلك في التعويض بين الفصل التعسفي الذي يكون دون وجود سبب حقيقي وجدي ومبرر للإنهاء، وحالة وجود هذا السبب، ولكن لم يتم احترام الإجراءات القانونية أو التعاقدية كما سنبين لاحقاً، فحتى لو توفر السبب المشروع فإن عدم اتباع رب العمل للإجراءات المنصوص عليها في القانون لإنهاء عقد العمل يجعل من الإنهاء غير مشروع وتعسفياً، ويترتب عليه ما يترتب على الفصل التعسفي.

أما بالنسبة لحالات الفصل التعسفي فنجد أن قانون العمل الفلسطيني لم يحصر الحالات التي تعد من قبيل الفصل التعسفي، إنما حدد بعض الحالات التي لا يجوز فيها إنهاء عقد العمل حسب المادة 39 من قانون العمل الفلسطيني، والتي منعت أن يتم الإنهاء بسبب الانخراط في الأعمال

<sup>1</sup> - الحوح، نائل: قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. نابلس. د.ن. 2017. ص140.

النقابية خارج أوقات الدوام، أو أثناء العمل، إذا كان ذلك بموافقة رب العمل، أو في حالة تمثيل العمال في أي عمل أو رفع قضية أو مشاركته في أي قضية ضد رب العمل، وبالتالي، وبمفهوم المخالفة، فإن أي إنهاء لعقد العمل ضمن هذه الحالات سيعد من قبيل الفصل التعسفي.

هذا بالإضافة إلى أن القانون نص على الحالات التي يجوز فيها لرب العمل والعمال إنهاء عقد العمل، ونجد أنه قد قيد بعض هذه الحالات بشروط معينة وذلك في المادة 40 من قانون العمل الفلسطيني، ونذكر منها مثلاً حالة إفشاء العامل لأسرار خاصة بالعمل، واشتراط المشرع في هذه الحالة أن تكون الأسرار التي يؤدي إفشائها إلى إلحاق ضرر جسيم في العمل، إذ إن هناك العديد من الأمور التي تتعلق بالمنشأة والتي تعد من قبيل الأسرار ولكن لا ترتقي جميعها إلى الأسرار التي يؤدي إفشائها إلى إلحاق ضرر جسيم، إن ما يقصد بالضرر حسب قانون المخالفات المدنية رقم 36 لسنة 1944 في مادة التعريفات على أنه "الخسارة أو التلف الذي يلحق بمال، أو سلب الراحة أو الإضرار بالرفاه الجسماني أو السمعة أو ما إلى ذلك"<sup>1</sup>، حيث شملت المادة المذكورة عدة أنواع من الأضرار لتشمل الضرر المادي، سواء كان الضرر من ناحية مالية أو جسدية أو الضرر المعنوي<sup>2</sup>، واشترطت أن يكون هذا الضرر جسيماً، ولا يوجد معيار لتحديد الجسامة فيعود تقديرها لقاضي الموضوع، وبالتالي، إذا تبين للقاضي بأن إفشاء الأسرار لم ينجم عنه ضرر جسيم فسيكون بذلك انتفى شرط من الشروط المحددة بهذه المادة فإن الفصل في هذه الحالة سيعد تعسفياً.

ويقاس على ذلك كافة الحالات الأخرى في المادة 40 نفسها فإذا انتفى أي شرط من الشروط التي حددها القانون يجعل منها إنهاء تعسفياً لعقد العمل، على أنه ينبغي الإشارة إلى أن تقدير قيمة هذه الشروط والقيود في هذه المادة كلها يرجع إلى جهات الاختصاص، ويشمل أيضاً الإنهاء التعسفي لعقد العمل إضافة إلى هذه الحالات أية حالة أخرى تتضمن إنهاء عقد العمل دون مبرر.

وبالنسبة إلى مجلة الشغل التونسية نجد أنها تتشابه وقانون العمل الفلسطيني في مسألة عدم تقييد الحالات وتحديدها، الحالات التي تعد من قبيل الفصل التعسفي، وإنما تركت المجال مفتوحاً

<sup>1</sup> - قانون المخالفات المدنية رقم 36 لسنة 1944 الساري في فلسطين.

<sup>2</sup> - الحوح، نائل: مرجع سابق. ص 141.

لتقديرها من قبل قاضي الموضوع<sup>1</sup>، وحددت الحالات التي تبرر الإنهاء في الفصل الرابع عشر رابعاً من المجلة، وقيدت بعض الحالات بشروط، وإن انتفاء أي منها يجعل من الإنهاء تعسفياً، ونذكر منها مثلاً حالة عدم الامتثال لأوامر رب العمل الذي يشترط به أن يكون غير مبرر وإن يكون صادراً بصفة قاطعة عن رئيسه في العمل أو الهيئة المختصة بتشغيله، فإذا كان هذا الامتناع مبرراً كأن يكون للعامل عذر مقبول لعدم قيامه بالعمل كإجازة، أو كان من مصلحة العمل الامتناع عن الأداء، أو لم يكن الأمر صادراً بصفة قاطعة من قبل رب العمل، فإن انعدام هذه الشروط يجعل من إنهاء عقد العمل في هذه الحالة من قبل رب العمل بمثابة فصل تعسفي.

وبالرجوع إلى عقد العمل نجد أنه ينقسم إلى نوعين هما عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة، ويعد عقد العمل محدد المدة في حال كان هناك تاريخ معين لانتهائه كأن يتم الاتفاق على أن مدة العقد 5 شهور من تاريخ إبرامه، أو مثلاً لموسم واحد كموسم قطف الزيتون وينتهي بانتهائه أو أن يكون محدداً بعمل معين كالاتفاق على ألا تزيد المدة عن سنتين.

ونجد ذلك كله محددًا في قانون العمل الفلسطيني في المادة 25 والمادة 26 منه<sup>2</sup> التي منحت للأطراف حرية تحديد مدة عقد العمل بشرط ألا تزيد عن سنتين بما فيها حالات التجديد عند صاحب العمل نفسه، وإذا زادت المدة عن سنتين فإن العقد سوف يتحول إلى عقد عمل غير محدد المدة، وتتبعي الإشارة إلى أن عقد العمل إذا تم تحديده لمدة سنتين مثلاً فإنه سيكون عقداً محدد المدة خلالها، وإذا تم الاستمرار في تنفيذه ففي هذه الحالة سوف يتحول إلى عقد عمل غير محدد المدة، وكذلك الحال بالنسبة إلى عقد العمل غير محدد المدة لو تم تحديد مدته منذ البداية على أنه ثلاث سنوات، أو أي مدة تتجاوز السنتين فإنه سيعد عقد عمل غير محدد المدة، حتى لو انتهى قبل هذه المدة لأي سبب من الأسباب.

<sup>1</sup> - الفصل الرابع عشر - خامساً من مجلة الشغل التونسية" يرجع للقاضي تقدير مدى وجود الصبغة الحقيقية والجدية لأسباب الطرد ومدى احترام الإجراءات القانونية أو التعاقدية المتعلقة به وذلك بناء على عناصر الإثبات المقدمة إليه من طرفي النزاع ويمكنه لهذا الغرض الإذن بإجراء أي وسيلة تحقيق يراها لازمة"

<sup>2</sup> - لمادة 25 من قانون العمل الفلسطيني" لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل بما في ذلك حالات التجديد على سنتين متتاليتين" والمادة 26" إذا استمر طرفا عقد العمل محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد محدد المدة".

نص قانون العمل الفلسطيني على أنه يتمتع أصحاب عقود العمل محددة المدة وغير محددة المدة بالحقوق نفسها، وعليهم الالتزامات نفسها، مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل لمدة موسمية أو عرضية، ويختلف عقد العمل محدد المدة عن عقد العمل غير محدد المدة في بعض المسائل منها ما يتعلق بموضوع البحث الذي يتمحور حول إنهاء العقد فإن الخلاف بينهما يتمثل بأنه لا يجوز إنهاء عقد العمل محدد المدة من قبل طرف واحد، وذلك بحسب القواعد العامة في القانون المدني التي تحكم العقود وبمراعاة أنه لا ينتهي إلا بانتهاء مدته<sup>1</sup>.

أما فيما يتعلق بعقد العمل غير محدد المدة فنجد أن القانون أجاز إنهاء عقد العمل من قبل رب العمل أو العامل بوجود سبب مبرر للإنتهاء سواء في الحالات التي اشترط القانون فيها الإنتهاء بإرسال إخطار للعامل أو بدونه، حيث إن نص المادة 46 من قانون العمل الفلسطيني جاء واضحاً، وبين أنه يجوز لأي من طرفي عقد العمل محدد المدة إنتهاؤه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنتهاء العمل، وبالتالي، فإن الخاص في هذه المادة يقيد العام الوارد في المادة 27 من القانون نفسه، المادة التي منحت العقدين الحقوق والالتزامات نفسها.

والاختلاف الآخر بين العقدين يتمثل في التعويض بعد إنتهاء كل منهما، والحديث هنا يدور حول إنهاء عقد العمل الذي يتم من قبل رب العمل دون وجود سبب مبرر ومشروع للإنتهاء، فيكون التعويض في إنهاء عقد العمل محدد المدة بمبلغ يساوي أجر ما تبقى من مدة العقد التي لم يتم تنفيذها، ونجد أن توجه القضاء الفلسطيني يتجه في اتجاه التعويض عن إنهاء عقد العمل محدد المدة بمقدار المدة المتبقية من العقد، وذلك بالرجوع إلى القواعد العامة التي تحكم العقود، وإن التعويض الوارد والمحدد في قانون العمل بمقدار أجر شهرين عن كل سنة قضاها العامل في العمل بحسب المادة 47 منه هي تخص عقد العمل غير محدد المدة، وذلك حسب توجه القضاء<sup>2</sup>.

إن ما يهدف الباحث إلى دراسته في هذا البحث هو الرقابة على الفصل التعسفي في عقد العمل الفردي غير المحدد المدة بما يشمل تقرير التعسف والتعويض عنه في قانون العمل الفلسطيني .

<sup>1</sup> - انظر المادة 27 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

<sup>2</sup> - انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2010/747 بتاريخ 2011/10/6 المنشور على

منظومة التشريع والقضاء (المقتفي)

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=88075>

## الفصل الأول

### الرقابة الإدارية على الفصل التعسفي

اهتمت القوانين بفرض الرقابة على الفصل التعسفي حيث لا يمكن ترك تقدير صحة هذه المسألة من عدمها لرب العمل، لذلك كان لا بد من توافر جهات تقف على مدى صحة الفصل من عدمه، وللجهات الإدارية دور في هذا المجال وسيتم توضيح كل ما يتعلق بالرقابة الإدارية في مجال إنهاء عقد العمل الذي قد يعد إنهاءً تعسفيًا، وهذا ما ستتم معالجته خلال هذا الفصل.

#### المبحث الأول مفهوم الرقابة الإدارية على الفصل التعسفي.

تعد الرقابة الإدارية وجهًا من أوجه الرقابة التي تفرض على العلاقات العمالية بشكل عام، وعلى حالة الفصل التعسفي بوجه خاص، وتفرض هذه الرقابة بمرحلة سابقة للرقابة القضائية في هذه المسألة، لذلك كان لا بد من دراسة مفهوم هذه الرقابة وحدودها، وتقييم دور الرقابة الإدارية في موضوع الفصل التعسفي في مرحلة سابقة لدراسة الرقابة القضائية.

سيتم توضيح مفهوم الرقابة الإدارية وآلياتها من خلال هذا المبحث، في مطلبين؛ المطلب الأول يشمل مفهوم الرقابة الإدارية حالاتها، والمطلب الثاني يشمل معايير الاستدلال على وجود حالة الفصل التعسفي.

#### المطلب الأول: مفهوم الرقابة الإدارية المفروضة على إنهاء عقد العمل وحالاتها.

تفرض الرقابة ضمن حالات معينة للإنهاء فلا يمكن فرض الرقابة الإدارية إلا ضمن الحدود والحالات التي رسمها القانون وهذا ما ستتم دراسته خلال هذا المطلب.

الفرع الأول: تعريف الرقابة الإدارية على الفصل التعسفي في العلاقات العمالية.

الرقابة لغة: تؤخذ كلمة الرقابة من الفعل رَقَبَ ورَقَبَ الشيء بمعنى حَرَسَ، والرقيب بمعنى الحارس، وهي تأتي هنا بمعنى الرقيب والحارس على الشيء<sup>1</sup>.

والرقابة اصطلاحًا: تعرف الرقابة على أنها "هي عملية قياس النتائج ومقارنتها بالخطط أو المعايير، وتشخيص أسباب انحراف النتائج الفعلية عن النتائج المرغوبة، واتخاذها لإجراءات التصحيح عندما يكون ذلك ضروريًا"<sup>2</sup>.

وتعرف كذلك على أنها وجود الخطط السليمة لإعطاء نتائج مطابقة للمطلوب، والتأكد من التطبيق الفعلي لما يصدر من خطط أو قواعد في السابق لإحداث نتيجة مطابقة للخطة المطلوب تحقيقها، بالإضافة إلى العمل على إيجاد مواطن الضعف والتخطيط لإصلاحها وتداركها<sup>3</sup>.

وأما بالنسبة إلى التعريف القانوني فنجد أن قانون العمل الفلسطيني والأردني ومجلة الشغل التونسية لم تضع تعريفًا محددًا للرقابة الإدارية إنما يمكن أن يتم الاستدلال على التعريف القانوني من خلال النصوص القانونية الأخرى، ومنها، مثلًا، ما ورد في مجلة الشغل التونسية لتعريف الفصل التعسفي<sup>4</sup> واعتبرت أن الفصل الذي يتم دون احترام الإجراءات القانونية أو الترتيبية أو التعاقدية بمثابة فصل تعسفي، وأن الجهة التي تستطيع التحقق من صحة ما تم اتخاذه من إجراءات هي الجهات التي أعطاها القانون هذه الصلاحية التي تتمثل بالجهات الإدارية والجهات القضائية.

نجد أن فكرة الرقابة الإدارية على إنهاء عقد العمل والفصل التعسفي بدأت تتبلور في فرنسا بعد قيام الثورة الفرنسية وما تخلف عنها من مشكلات في كافة القطاعات خاصة الصناعية والإنتاجية، وكانت الدولة تسعى إلى حل هذه المشكلات فما كان من الدولة إلا أن أصدرت مرسومًا لتنظيم

<sup>1</sup> - المعجم الوسيط. المنشور على موقع الموسوعة الشاملة على الانترنت

<http://islamport.com/l/mjm/5363/363.htm>

<sup>2</sup> - الطراونة ، حسين: الرقابة الإدارية المفهوم والممارسة. عمان : دار الحامد للنشر . 2011. ص 19

<sup>3</sup> - عبيد، محمود: اثر التفتيش في الرقابة على إنهاء عقد العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

جامعة النجاح الوطنية، نابلس. فلسطين 2018. ص 21.

<sup>4</sup> - المادة 14 ثالثا من مجلة الشغل التونسية.

مسألة الرقابة على التشغيل والتسريح، حيث تتمثل هذه الرقابة في فكرة الحصول على إذن بإنهاء عقود العمل من إدارة القوى العاملة؛ أي الجهة الإدارية المسؤولة عن تنظيم سوق العمل، حيث يقع على عاتق رب العمل في هذه الحالة إبداء السبب الدافع لإنهاء عقد العمل أمام هذه الجهة الإدارية، التي تبدي بدورها مدى مشروعية الإنهاء من عدمه، وذلك كله من أجل تنظيم مسألة العمل في الدولة ومنع الإنهاء غير المشروع لعقد العمل خاصة الإنهاء الجماعي لعقود العمل في المنشآت العاملة في الدول خاصة في حالة مطالبة العمال بحقوقهم<sup>1</sup>.

فكان كل إنهاء لعقد العمل يتم من جهة رب العمل، ودون الحصول على إذن من الجهة الإدارية بالإنهاء يعد فصلاً تعسفياً ويكون للعامل واجب التعويض عما لحق به، بغض النظر عن فكرة وجود السبب المشروع للإنهاء أم لا فكان هذا الإذن هو الذي يكسب الفصل المشروع من عدمه، ولكن تراجعت هذه الرقابة في ما بعد لتتحسر فقط في ما يتعلق بحالة التسريح الجماعي من المنشآت العمالية، الأمر الذي من شأنه أن يلحق مشكلات اجتماعية، كونه يؤثر على شريحة مجتمعية كبيرة، بينما عدم الحصول على الإذن من الجهة الإدارية لا يؤثر على صحته في العلاقات الفردية بين رب العمل والعامل<sup>2</sup>.

وفي ظل سعي الدول إلى وضع قوانين جديدة وتحديثها بشكل مستمر ومن ضمنها قوانين العمل نجد أنه لم يتم التخلي عن فكرة الرقابة الإدارية على الفصل التعسفي إلى يومنا هذا، حيث نجد، وفي العديد من القوانين، أن فكرة الرقابة الإدارية على الفصل التعسفي ما زالت موجودة وتختلف من قانون إلى آخر، ويختلف مسمى الجهة الإدارية المسؤولة عن تنظيم سوق العمل من دولة إلى أخرى، فبحسب قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2001<sup>3</sup> نجد أن وزارة العمل بإداراتها المتعددة هي المسؤولة عن تنظيم مسألة العلاقات العمالية بشكل عام من الناحية الإدارية التي تشمل ضمناً حالة الفصل التعسفي<sup>4</sup>، بينما في ما يتعلق بمجلة الشغل التونسية<sup>5</sup> نجد أن وزارة التكوين المهني

<sup>1</sup> - الجمال، مصطفى: الإنهاء غير المشروع لعلاقات العمل محاولة لتأصيل الجزاء. جامعة بيروت العربية. 1970. ص76.

<sup>2</sup> - المرجع السابق. ص79.

<sup>3</sup> - قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 الصادر بتاريخ 29/3/2000.

<sup>4</sup> - انظر المادة 1 من قانون العمل الفلسطيني والتي عرفت الوزارة المقصودة في القانون على انها وزارة العمل الفلسطينية.

<sup>5</sup> - مجلة الشغل التونسية قانون عدد 27 لسنة 1966 بتاريخ 30 ابريل 1966.

والتشغيل هي المسؤولة عن تنظيم العلاقات العمالية وذلك من خلال تفقدية الشغل واللجان المتفرعة عنها، التي أفردت مجلة الشغل التونسية الكتاب الرابع منها لتنظيم عمل تفقدية الشغل وهيكلتها وتكوينها وآلية عملها<sup>1</sup>.

إن مهمات الجهات الإدارية تتحدد في القوانين والتشريعات العمالية، حيث إن التشريع من ناحية أولى هو المسؤول عن تحديد الحالات التي تفرض فيها هذه الرقابة والشروط التي يجب أن تتبع من قبل هذه الجهات أو من قبل أطراف العقد بحسب قانون العمل إضافة إلى التعليمات و التنظيمات الخاصة في ما يتعلق بتفاصيل وكيفية اتباع الإجراءات المتعلقة به والمتبعة في هذه الحالة، حيث إن كل وزارة تعمل على وضع تنظيم إداري للإجراءات التي تتم من قبل الجهة الإدارية، حيث توزع المهمات على إدارات وزارة العمل وأقسامها حسب التنظيم الإداري فيها.

وبالرجوع إلى وزارة العمل الفلسطينية نجد أنها، وبالإضافة على ما تم النص عليه من مهمات خاصة بها في قانون العمل الفلسطيني، أوجدت نظاماً خاصاً بالوزارة<sup>2</sup> يتضمن تنظيم عمل إدارات العمل المختلفة من حيث آلية عملها وهيكلتها ومنها مسألة الإشراف على إنهاء علاقة العمل من خلال الإدارة العامة لعلاقات العمل، إذ، وبالرجوع إلى قانون العمل، نجد أنه قد نظم مسائل ومهام متعددة للوزارة من ضمنها التفتيش ومندوب التوفيق ولجنة الوساطة، وإن الوزارة قد أوكلت هذه المهمات لإدارات متعددة تتولى كل إدارة المهمات المحددة بالنظام الذي يهدف إلى تحديد إجراءات وآلية تطبيق هذه المهام المحددة بالقانون، ولعل أهم ما يتعلق بمسألة إنهاء عقد العمل هي الإدارة العامة لعلاقات العمل والإدارة العامة للتفتيش<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - انظر المواد 170-182 من مجلة الشغل التونسية.

<sup>2</sup> - نظام وزارة العمل رقم 2 لسنة 2004 بتاريخ 2004\3\22 والمنشور على موقع الوزارة الالكتروني.

<http://www.mol.pna.ps/strategies2>

<sup>3</sup> - انظر المادة 19 من نظام وزارة العمل رقم 2 لسنة 2004 " ترتبط الادارات العامة التالية مباشرة بوكيل الوزارة وتعمل تحت اشرافه: -الإدارة العامة للتفتيش - الإدارة العامة لعلاقات العمل -الإدارة العامة للتخطيط والسياسات -الإدارة العامة للتشغيل.. "

وأما في ما يتعلق بمجلة الشغل التونسية التي تمسكت بفكرة الرقابة الإدارية، ولم تتخل عنها بشكل مطلق، حيث حددت اختصاصات وهيكلية وصلاحيات وطريقة عمل تفقدية الشغل واللجنة الجهوية والمركزية لمراقبة الطرد، التي تعد طريقة لفرض الرقابة الإدارية على إنهاء عقد العمل<sup>1</sup>.

وتظل الرقابة الإدارية بمفهومها الواسع قائمة وتفرض نفسها على المنشأة طالما أن المنشأة قائمة وتقوم بأعمالها، وأن وزارة العمل لا تملك مطلقاً القيام بأي عمل أو إشراف لم يصرح لها القيام به بموجب قانون العمل، وحتى ما صرح القانون لها القيام به فحدد آليات وحدوداً لسلطة وزارة العمل وهذا ما سيتم تفصيله من خلال المبحث الثاني من هذا البحث.

### الفرع الثاني: حالات الرقابة الإدارية على إنهاء عقد العمل.

كما بينا سابقاً، تتولى وزارة العمل أو تفقدية الشغل بإدارتها المتعددة الرقابة على إنهاء عقد العمل ضمن الحالات المحددة بالقانون، الحالات التي لا تملك الوزارة ممثلة بإدارتها الزيادة عليها، ولا تجاوزها وللوقوف على الصلاحيات التي تمتلكها الجهات الإدارية في هذا المجال كان لا بد من تحديد الحالات التي منحها لها القانون التي تشمل:

**أولاً : الرقابة على إنهاء عقد العمل من قبل رب العمل في حالة ارتكاب العامل لخطأ نتيجة إهمال يؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة:**

وهي إحدى الحالات الواردة في قانون العمل الفلسطيني حيث اشترطت هذه المادة إخطار الجهات المختصة بالحادث خلال 48 ساعة من علمه بوقوعه<sup>2</sup>، حيث تشكل وزارة العمل في هذه الحالة جهة من الجهات المختصة هنا بالإضافة إلى أي جهة أخرى إذا كانت مرتبطة بالفعل كتبليغ الشرطة في حال كون الفعل يستوجب المسألة الجزائية<sup>3</sup> أو، مثلاً، إخطار وزارة الزراعة أو الصحة

<sup>1</sup> - انظر المادة 21 مجلة الشغل التونسية على كل مؤجر يعتزم طرد أو إيقاف عن العمل لأسباب اقتصادية أو فنية البعض من عملته القارين أو كاملهم أن يعلم بذلك مسبقاً تفقدية الشغل المختصة تريبياً "

<sup>2</sup> - انظر المادة 40 / 2 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

<sup>3</sup> - الجلال، فريد: شرح احكام قانون العمل ط.1. القاهرة.د.ن. 2002. ص67.

أو أي جهة تكون صاحبة اختصاص في طبيعة العمل، كون ذلك كله يستلزم إجراء التحقيق في الفعل المرتكب، وعلى اعتبار أن وزارة العمل إحدى هذه الجهات، وبالتالي، فإن المشرع يوجب على الوزارة فرض رقابتها في هذه الحالة.

ومن الممكن أن تشكل هذه الحالة إنهاء غير مشروع لعقد العمل وتعد فصلاً تعسفياً في حال تم إنهاء عقد العمل، استناداً إليها وكان هناك انتفاء للشروط التي حددتها هذه المادة، كأن يكون الخطأ ليس بسبب العامل أو أن الإهمال لم يكن مؤكداً، وبالتالي، اشتراط تبليغ الوزارة في هذه الحالة يمنحها صفة رقابية على هذه الحالة من حالات الإنهاء التي يمكن أن تعد فصلاً تعسفياً في حال انتفاء شروطها، في ظل كون هذه من الحالات التي يعفى فيها رب العمل من إرسال إشعار عند إنهاء عقد العمل.

**ثانياً: حالة إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتصادية اقتضت تقليص عدد العمال.**

وهذه الحالة من الحالات التي نصت عليها مجلة الشغل التونسية حيث إن الرقابة الإدارية تفرض فقط على هذه الحالة بحسب القانون التونسي، بالإضافة إلى أن قانون العمل الفلسطيني كذلك نص على رقابة الجهة الإدارية في هذه الحالة.

ويقصد بالأسباب الاقتصادية هنا الخسارة المالية التي تؤدي إلى نقص في رأس المال، بزيادة المصروفات على الإيرادات، حيث إن هدف المشاريع الاستثمارية هو الربح، وبالتالي، فإن الخسارة المالية تؤثر على هدف المشروع، وبالتالي، فإن ذلك سوف يؤثر على المشروع ككل، وبالتالي، أجاز المشرع لرب العمل، على إثر ذلك، إنهاء عقد العمل لأحد العمال أو لعدد منهم وذلك لتخفيف العبء على المشروع، وأما بالنسبة إلى المشاريع والمؤسسات غير الربحية، كالمؤسسات الخيرية التي تكون في حالة خسارة دائمة، كونها تعتمد على الهبات والمساعدات، فلم يتطرق لها قانون العمل<sup>1</sup>، ولكن يمكن اعتبار حالات توقف الدعم عنها من قبيل حالات الخسارة الاقتصادية

<sup>1</sup> - الحوح، نائل: قراءة في قانون العمل الفلسطيني. نابلس. دن. 2017. ص 119-120

التي يمكن من خلالها لهذه المؤسسات إخطار الوزارة وإنهاء عقد العمل، ولكن يشترط أن يتوقف الدعم بشكل قاطع بما يستفاد منه توقف عمل المؤسسة عن العمل<sup>1</sup>.

ولا يعتد بالخسارة التي تكون لمرة واحدة أو بصفقة واحدة إلا إذا كانت كبيرة وتؤثر على المشروع ككل، وإنما يجب أن تتكرر الخسارات، وتتوالى على المشروع بحيث يؤثر عليه ويصبح المشروع بعدها غير قادر على القيام بنشاطه، أو غير قادر على استكمال نشاطه إلا بإنهاء عقود العمال، وتتبعي الإشارة إلى أن مسألة تقدير الخسارة الاقتصادية تختلف من مشروع إلى آخر، وهي غير مقدرة بنسبة أو بمبلغ معين؛ فالخسارة في المؤسسات والمشاريع الكبرى التي قد لا يعتد بها، ولا تؤثر مطلقاً، على المشروع قد تكون رأس مال لمشروع صغير، والخسارة في هذه الحالة تمس المشروع ككل<sup>2</sup>.

وأما في ما يتعلق بالأسباب الفنية فيقصد بها بداية مسألة إعادة تنظيم المنشأة إدارياً، ويقصد بذلك العمل على تغيير التنظيم الهيكلي للمنشأة؛ كأن يتم إلغاء بعض المسميات الوظيفية، أو الإدارات فيها أو دمج إدارات لها ذات الأهداف، وإما أن يكون ذلك بسبب تغيير طبيعة عمل المنشأة أوحاجتها أو مثلاً لتطور المنشأة تقنياً، وبالتالي، تظهر الحاجة هنا للتخلي عن عدد من العمال، أو لوجود الحاجة إلى عمال بخبرات أو بمجالات مختلفة عن العمال الموجودين حالياً<sup>3</sup>.

نجد أن المادة سواء في قانون العمل الفلسطيني أو بمجلة الشغل التونسية اشترطت صراحة ضرورة قيام رب العمل بإشعار وزارة العمل في حال رغبته بإنهاء عقد العمل لهذا السبب، وبالتالي، إذا توفر أي حالة من الحالات السابقة يترتب على رب العمل إشعار الوزارة بذلك.

<sup>1</sup> - إنعام سيف. رام الله. 2019\9\3.

<sup>2</sup> - الحوح، نائل: مرجع سابق. ص120

<sup>3</sup> الحوح، نائل: مرجع سابق. ص120.

ثالثاً: حالة إيقاع إجراء تأديبي على العامل من قبل رب العمل الذي يتم نتيجة ارتكاب العامل لخطأ.

الذي يتمثل بمخالفة أوامر رب العمل، أو الأنظمة واللوائح في المنشأة كالتأخر عن العمل، أو عدم الانصياع لأوامر رب العمل، وغيرها من المخالفات التي يعود تقديرها لرب العمل<sup>1</sup>، هي إحدى الحالات التي نص عليها قانون العمل الفلسطيني فقط.

ويتمثل دور الوزارة هنا بداية من خلال المصادقة على لائحة الجزاءات في المنشأة<sup>2</sup>، حيث اشترط القانون ضرورة المصادقة عليها؛ ليتمكن رب العمل من إلحاق الجزاء بأي عامل من العمال، حيث لا يحق لرب العمل إيقاع أي جزاء على العامل دون أن يكون هناك لائحة جزاءات مصدقة من قبل وزارة العمل.

بالإضافة إلى دور الوزارة في المتابعة اللاحقة من خلال حق العامل في الاعتراض لدى الوزارة عن أي إجراء تأديبي يفرض بحقه<sup>3</sup>، بغض النظر عن نوع العقوبة التي قام رب العمل بإيقاعها على العامل، التي من الممكن أن تبدأ بالتبنيهِ الشفوي وصولاً إلى إنهاء خدمات العامل، إذ، وبالرجوع إلى اللائحة التنظيمية الخاصة بالجزاءات والصادرة عن مجلس الوزراء<sup>4</sup>، نجد أنها لم تحدد بشكل كامل كل أنواع الجزاءات، وإنما تركت مسألة تحديد العقوبات المفروضة لرب العمل حسب ما تقتضيه طبيعة العمل، وطبيعة الأخطاء المتوقع ارتكابها من قبل العامل<sup>5</sup>، وإنما تم تحديد بعض الأمثلة على العقوبات التي يمكن أن تفرض من قبل رب العمل في اللائحة المنظمة للجزاءات كالتبنيهِ الشفوي، والإنذار، والوقف عن العمل، والحرمان من الترقيات وصولاً إلى الفصل من العمل<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> - نصره، احمد سليم: قانون العمل الفلسطيني. ط2. جامعة بيرزيت: 2012. ص191.

<sup>2</sup> - المادة 84 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

<sup>3</sup> - المادة 2184 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

<sup>4</sup> - قرار مجلس الوزراء رقم 121 لسنة 2005م الخاص بلائحة القواعد المنظمة للجزاءات الصادرة بتاريخ 26/7/2005.

<sup>5</sup> - نصره، احمد سليم: مرجع سابق. ص194-195.

<sup>6</sup> - انظر المادة 2 من لائحة القواعد المنظمة للجزاءات الصادرة بتاريخ 26/7/2005. تنقسم العقوبات على المخالفات الواردة

إلى أ- إجراءات تأديبية كالتبنيهِ الشفوي والإنذار .... ب- عقوبات مالية .....

ولا تقتصر المسألة فقط على وجود لائحة جزاءات مصدقة من قبل الوزارة، حيث نجد أن اللائحة المنظمة للجزاءات اشترطت أيضاً ضرورة العلم بلائحة الجزاءات<sup>1</sup> المصادق عليها من خلال الإعلان عنها ونشرها في مكان العمل بحيث يضمن مع ذلك اطلاع العمال وعلمهم بها<sup>2</sup>.

إضافة إلى ذلك يجب أن يتم تبليغ العامل خطياً بالجزاء، باستثناء عقوبتي التنبيه الشفوي أو الإنذار المكتوب<sup>3</sup>، فلا يحق لرب العمل إيقاع أي جزاء على العامل إلا بعد أن يتبلغ بها العامل خطياً، وذلك ليتسنى له الاعتراض على الجزاء المتخذ بحقه وليتمكن من الدفاع عن نفسه إذا كان لذلك مبرر، ويقدم الاعتراض لمفتش العمل خلال أسبوع من تاريخ تبليغه كتابياً<sup>4</sup>.

بالإضافة إلى الشروط الأخرى الواردة في اللائحة المنظمة للجزاءات التي تشترط عدم مضي مدة معينة على المخالفة فلا يحق لرب العمل إيقاع العقوبة على العامل بعد مضي أسبوعين من تاريخ تثبته من ارتكاب العامل للمخالفة<sup>5</sup>، وعدم إمكانية إيقاع أكثر من جزاء على المخالفة الواحدة انطلاقاً من مبدأ وحدة العقوبة<sup>6</sup>، فلا يمكن أن تنص لائحة الجزاءات على أكثر من جزاء واحد للفعل نفسه إلا إذا كانت على سبيل التخيير، أو كانت طبيعة الفعل تستوجب العقوبة الجزائية بالإضافة إلى جزاءات تختلف بطبيعتها عن الجزاء فإيقاع العقوبة التأديبية لا يمنع من مطالبة العامل بتوقيع هذه الجزاءات عليه كالتعويض مثلاً<sup>7</sup>.

<sup>1</sup> انظر المادة 4 من لائحة القواعد المنظمة للجزاءات الصادرة بتاريخ 2005\7\26. "لا تسري الأحكام الواردة في لائحة الجزاءات المصادق عليها واية تعديلات تجري عليها وفقاً للأصول إلا من تاريخ علم العمال بها. 2- لا يجوز لصاحب العمل التعديل على لائحة الجزاءات إلا بالمصادقة على التعديل من قبل وزارة العمل".

<sup>2</sup> انظر المادة 91 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

<sup>3</sup> انظر المادة 113 من لائحة القواعد المنظمة للجزاءات الصادرة بتاريخ 2005\7\26. "1- باستثناء عقوبتي التنبيه الشفوي أو الإنذار المكتوب، لا يجوز إيقاع أية عقوبة على العامل إلا بعد إبلاغه خطياً"

<sup>4</sup> انظر المادة 5 من لائحة القواعد المنظمة للجزاءات الصادرة بتاريخ 2005\7\26. "1- للعامل حق الاعتراض على أي إجراء تأديبي يتخذ ضده لدى مفتش العمل خلال أسبوع من تبليغه خطياً، ولمفتش العمل إيقاف أية إجراءات تأديبية اتخذت بحق العامل وفق لائحة الجزاءات المصادق عليها إذا تحقق من عدم صحة المخالفة أو العقوبة المفروضة عليه. 2- يلتزم صاحب العمل بإيقاف العقوبة على العامل إذا قرر مفتش العمل أن صاحب العمل غير محق بها".

<sup>5</sup> انظر المادة 5\3 من لائحة القواعد المنظمة للجزاءات الصادرة بتاريخ 2005\7\26. "5- لا توقع العقوبة بعد مضي أسبوعين من تاريخ التثبت من المخالفة".

<sup>6</sup> انظر المادة 2\3 من لائحة القواعد المنظمة للجزاءات الصادرة بتاريخ 2005\7\26. "2- لا يجوز إيقاع أكثر من عقوبة واحدة على العامل عن نفس المخالفة. 3- لا يجوز تجاوز الحد الأقصى للعقوبات الواردة في لائحة الجزاءات"

<sup>7</sup> نصره، احمد: مرجع سابق. ص 197-198.

إن المشرع قد وضع العديد من الشروط التي يجب أن يتبعها رب العمل حتى يتمكن من إيقاع الجزاء على العامل بموجب لأئحة الجزاءات وإن انتفاء أي من هذه الشروط يجعل من إيقاع الجزاء على العامل أمر غير قانوني وغير مصرح به لرب العمل، وكان لا بد من فرض رقابة على هذه المسألة حتى يتسنى للجهة الإدارية التي حولها القانون هذه الصلاحية من التأكد من صحة الإجراءات، بالتالي، صحة الجزاء المتخذ بحق العامل.

#### رابعاً: حالة فصل العامل أثناء تقديمه لشكوى أمام الهيئات الإدارية في وزارة العمل

حيث اعتبر القانون قيام رب العمل بفصل العامل بسبب تقديمه لشكوى ضد رب العمل أمام الجهات الإدارية على أنه فصل تعسفي<sup>1</sup>، حيث قد يتعرض العامل لإنهاء عقده من قبل رب العمل نتيجة إقدام العامل على رفع شكوى أمام وزارة العمل بادعاء خرق القانون، ويثبت ذلك الإنهاء من خلال وزارة العمل المقدمة أمامها الشكوى كما سيبين لاحقاً في أشكال الرقابة المفروضة.

وهنا بينا جميع الحالات التي أجاز القانون فيها لوزارة العمل التدخل في ما يتعلق بإنهاء عقد العمل أو بإيقاع الجزاءات ولكن ما الصلاحيات والإجراءات التي تمتلك الوزارة اتخاذها في حال توفرت أي من الحالات السالفة الذكر هذه ما سيقوم الباحث بدراسته خلال المطلب القادم.

#### المطلب الثاني: معايير الاستدلال على وجود حالة الفصل التعسفي.

السلطة التي تتمتع بها وزارة العمل لفرض رقابتها على الحالات السابقة الذكر لا يمكن أبداً أن تكون مطلقة، إذ تخضع الوزارة في ظل فرض رقابتها كما بينا للنصوص القانونية التي تكون ضمن الحدود التي رسمها القانون وضمن أسس معينة لا يمكن تجاوزها على اعتبار أن وزارة العمل هي جهة إدارية ووظيفتها تطبيق النصوص القانونية، ولا تملك مطلقاً إجراء أي تعديل عليها، إنما هي فقط تطبق القانون أو تبين طريقة تطبيقه من خلال التعليمات والأنظمة التي تصدرها فقط، وسيقوم الباحث من خلال هذا المطلب بتفصيل النصوص القانونية ذات العلاقة، والأسس التي يتم الاستناد إليها من قبل وزارة العمل في كل حالة من الحالات.

<sup>1</sup> - انظر المادة 3139 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

## الفرع الأول: أشكال الرقابة الإدارية على حالات الفصل التعسفي.

تتألف وزارة العمل الفلسطينية من مجموعة من الإدارات تحت مسميات وهيكلية ومهام متعددة ومختلفة باختلاف طبيعة عمل الإدارة ، حيث تم النص على ذلك وتوضيحه في نظام وزارة العمل رقم 2 لسنة 2004 ، ونذكر منها ما يتعلق بمسألة الرقابة والإشراف على إنهاء عقد العمل وهي كالتالي:-

### أ. الإدارة العامة للتفتيش:

يعرف المفتش على أنه هو أحد أعضاء هيئة التفتيش المؤهل أكاديمياً ومهنيًا لمتابعة تطبيق أحكام القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه، ولعل أهم ما نصت عليه هذه المادة<sup>1</sup> هو منح المفتش صفة الضبط القضائي.

ويقصد بصفة الضبط القضائي هي الصلاحيات التي تمنح لرجال السلطة العامة، التي يحق لهم بموجبها التمتع ببعض الصلاحيات القضائية، والتي يجب أن تمنح لهم بموجب القانون، وبتحديد سلسلة من الإجراءات العملية المخول لهم القيام بها كالبحث والتحرير والاستدلال والتحقق وصولاً إلى غرض معين<sup>2</sup>، ونجد أن قانون العمل الفلسطيني قد منح لمفتشي العمل صفة الضبط القضائي في ممارستهم لأعمالهم<sup>3</sup>.

نظم قانون العمل الفلسطيني مسألة التفتيش في المواد من 107 حتى المادة 115 في قانون العمل الفلسطيني، وبالرجوع إلى المواد القانونية نجد أن المشرع أعطى لدائرة التفتيش صفة الضبط القضائي، وذلك من خلال الصلاحيات المخولة لإدارة التفتيش والرقابة، التي تتمثل بإمكانية دخول أماكن العمل الخاضعة للتفتيش بحرية تامة في أثناء العمل دون سابق إنذار، كما يملك صلاحية الاستفسار من صاحب العمل أو من العمال مجتمعين أو منفردين أو بحضور شهود بشأن تطبيق أحكام وتشريعات

<sup>1</sup> - المادة 107 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

<sup>2</sup> - قرارية، احمد: سلطات مأموري الضبط القضائي في النظام الجزائري الفلسطيني دراسة مقارنة. جامعة النجاح الوطنية نابلس. فلسطين. 2017. ص17.

<sup>3</sup> - انظر المادة 107 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

العمل، كما يملك صلاحية الاطلاع على السجلات والدفاتر وأية وثائق أخرى تتعلق بالعمل وأخذ الصور والمستخرجات منها، كما يحق له أخذ عينات من المواد المستعملة لغرض التحلي للتأكد من مدى ملاءمتها لسلامة وصحة العمال وكل ما يتعلق بصحة وسلامة العمال<sup>1</sup>.

تكتسب إدارة التفتيش أهميتها من صفة الضبط القضائي التي منحت لها بموجب القانون، والتي منحت فقط لهذه الإدارة فلا يحق لأي إدارة التمتع بهذه الصلاحيات، وذلك يفيد العامل في مسألة التحقق من أسباب إنهاء عقد العمل، إذ إن الإدارة العامة للتفتيش تستطيع دخول المنشأة وسماع الأطراف والحصول على أي ورقة أو دليل يلزم أو يخدم العامل<sup>2</sup>، كما تم منح المفتش الحق باتخاذ الإجراءات إزاء ما يتوصل إليه من تحققه خلال عملية التفتيش<sup>3</sup> ذلك كله يعزز من دور التفتيش ويكسبه أهمية وقدرة على الإنجاز في عمله، ولكن ما مدى قدرة التفتيش على التدخل في موضوع إنهاء عقد العمل والفصل التعسفي؟ وهل للإجراءات التي يتم اتخاذها تأثير على مسألة الرقابة على إنهاء عقد العمل؟ هذا ما سيقوم الباحث بتوضيحه خلال الفرع الثاني من هذا البحث.

#### ب. الإدارة العامة لعلاقات العمل.

تشكل هذه الإدارة إحدى الإدارات التي من الممكن أن تفرض نوعاً من الرقابة الإدارية على إنهاء عقد العمل وتم تنظيم مهمات هذه الإدارة وهيكلتها خلال نظام وزارة العمل، وكما بينا مسبقاً تم استحداث هذه الإدارة كتنظيم إداري من قبل الوزارة لتضم داخلها دائرة العلاقات مع المنظمات النقابية ودائرة المفاوضات الجماعية ودائرة الوساطة وحل النزاعات ومندوب التوفيق<sup>4</sup>.

ويتمحور دور هذه الجهة من ناحية أولى بكونها الجهة التي يتقدم بها العامل بشكوى لوزارة العمل أيًا كان موضوعها بما يشمل إنهاء عقد العمل بلا سبب أو مبرر، الذي يعد من قبيل الفصل التعسفي، ومن ناحية ثانية تشكل الجهة التي تتلقى الإشعارات من أرباب العمل في الحالات التي

<sup>1</sup> - انظر المادة 111 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

<sup>2</sup> - أنعام سيف. رام الله . 2019\9\3.

<sup>3</sup> - انظر المادة 113 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

<sup>4</sup> - انظر المادة 21 من نظام وزارة العمل الفلسطيني رقم 2 لسنة 2004 والتي حددت اختصاصات الإدارة العامة لعلاقات العمل.

نص القانون على ضرورة إشعار وزارة العمل بها، ونذكر منها ما يتعلق بموضوع إنهاء عقد العمل، الحالات التي تشمل حالة إنهاء العقد بدون إشعار لارتكاب العامل لخطأ نتيجة إهمال مؤكد نتجت عنه خسارة جسيمة، حيث تعد وزارة العمل واحدة من الجهات المختصة، التي أوجب القانون إخطارها خلال 48 ساعة<sup>1</sup>، بالإضافة إلى حالة إعادة الهيكلة أو الأسباب الفنية والخسارة الاقتصادية التي تقتضي تقليص عدد العمال<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: صور الرقابة الإدارية على إنهاء عقد العمل.

تم تمكين الجهات الإدارية من تلقي الإخطارات في حالات الانهاء التي نص القانون عليها بالإضافة إلى بعض الإمكانيات الأخرى، التي سوف نبينها تفصيلاً خلال هذا المطلب من خلال الرجوع إلى النصوص القانونية والنظام الخاص بالوزارة بالإضافة إلى الإجراءات العملية التي تتبع من قبلها، حيث سنبين كافة الإجراءات التي تتخذ من قبل الجهات الإدارية.

#### أولاً: حالة فصل العامل نتيجة خطأ ناتج عن إهمال مؤكد نتجت عنه خسارة جسيمة.

بداية، وفي ما يتعلق بالحالة الأولى من الحالات السالفة الذكر، في ما يتعلق بفصل العامل لارتكابه لخطأ نتجت عنه خسارة جسيمة، نجد أن المادة اشترطت إبلاغ الوزارة كما بينا مسبقاً على اعتبار أنها جهة ذات اختصاص، ولكن اقتصر دور الوزارة في هذه الحالة على تلقي الإشعار، وإن الجهة المختصة بتلقي هذا الإشعار هي الإدارة العامة لعلاقات العمل، وبعد تلقيها للإشعار تقوم الإدارة العامة بتحويلها للتفتيش؛ لأن مسألة خطأ العامل والإهمال المؤكد هي مسألة تتعلق بظروف العمل وشروطه، ولا يمكن للوزارة التحقق منها من خلال الإشعار المرسل من قبل رب العمل أو من خلال مراسلات وتقارير، إنما يجب أن ينتقل مفتش العمل للمنشأة لإجراء عملية التحقق بالإمكانيات المتاحة له بموجب القانون بسماح الطرفين، ورصد طبيعة الخسارة ودراسة سلوك العامل.

<sup>1</sup> - انظر المادة 2140 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

<sup>2</sup> - انظر المادة 41 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

ولكن نجد أن دور الوزارة يتوقف عند مرحلة تقدير الخسارة الجسيمة حيث لا يملك مفتش العمل تقدير هذه الخسائر من تلقاء نفسه، إذ إنها بحاجة إلى الاستعانة بخبير ليقوم بالتحقق من طبيعة الخسائر وتقدير قيمتها الحقيقية، وبالرجوع إلى الصلاحيات التي يمتلكها مفتش العمل<sup>1</sup> نجد أنه لا يملك صلاحية تعيين خبير، وبالتالي، فإن التقرير الذي يصدر عن المفتش في هذه الحالة سيكون وصفًا لواقع الحال بما يشملها، إن الخطأ كان من قبل العامل أم لا، الأمر الذي من الممكن أن يتوصل له المفتش من خلال سماع الأطراف، وسماع الشهود، أو بالحصول على تقارير معينة تثبت ذلك.

وتنبغي الإشارة إلى أن تقليص الصلاحيات الواردة في هذه الحالة التي يتعذر معها تقدير الخسارة الجسيمة من قبل مفتش العمل تجعل من التقرير الذي يصدره ما هو إلا مجرد وصف لواقع الحال، حيث يبين فيه الخطأ وسبب حدوثه حسب ما تبين له من إجراءات التحقق التي يتخذها، بالإضافة إلى تحديد هل كان هناك إهمال من قبل العامل أم لا، ولكن، بما أن دوره يتوقف عند الشرط الأخير في الشروط التي حددتها المادة وعدم قدرته على الجزم بقيمة الخسارة، وتحديد أنها تصل إلى مرحلة الخسارة الجسيمة أم لا، فإن ما يتوصل إليه مفتش العمل في هذه الحالة لا يمكن الخروج منه بنتيجة القول إن الفصل قانوني أو غير قانوني.

#### ثانيًا: الخسارة الفنية أو الاقتصادية التي اقتضت تقليص عدد العمال.

اشتترطت المادة 41 من قانون العمل الفلسطيني على رب العمل إخطار وزارة العمل، ولكن نجد أن المادة اقتصررت على الإخطار فقط دون أي قيود أو شروط أخرى على رب العمل، حيث اكتفت فقط بإشعار يرسل إلى وزارة العمل ولم يتم القانون بتحديد شكل الإخطار ولا بتحديد الجهة المختصة بتلقي الإشعار ولا على إجراءات معينة تتخذ من قبل الوزارة عند تلقيها للإشعار.

وهذا قيد من دور وزارة العمل في هذا المجال ونجد أن الوزارة بجهد ذاتي قد طورت قدر المستطاع على هذا الإشعار حيث جرى العمل على أن يكون هذا الإشعار مكتوبًا، فلا يؤخذ بالإشعار الشفوي

<sup>1</sup> - انظر المادة 111 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

الذي يرسل إلى وزارة العمل، وتم تعيين الإدارة العامة لعلاقات العمل كجهة مختصة لتلقي هذا الإشعار، كما جرى العمل لدى الوزارة حديثاً على عدم الاكتفاء بالإشعار الذي يرسل إلى الوزارة فقط، إنما يُطلب من رب العمل تزويدها بمعلومات يبين فيها عدد العمال المنوي تسريحهم وتحديدًا لأسمائهم<sup>1</sup>.

إضافة إلى ذلك يحق للوزارة طلب أي بيانات أخرى حسب طبيعة الحال فإذا كان السبب مثلاً وراء ذلك هو خسارة اقتصادية فعليه أن يقدم الموازنة خلال السنوات الثلاثة الأخيرة، وبيان الخسارة والعجز في الموازنة، أما إذا كان السبب وراء ذلك أسباب فنية فتطلب الوزارة الهيكل التنظيمي القديم والجديد الموقع من قبل مجلس الإدارة، إذا كان نتيجة لتغيير في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، أو ورقة تفيد بانتهاء المشروع إذا كان المشروع محددًا بمدة معينة أو ورقة تثبت إنهاء المشروع من الجهة المانحة أو ما يثبت توقف الدعم من هذه الجهة<sup>2</sup>.

ولكن تتبغى الإشارة إلى أنه لا إلزامية لما هو وارد أعلاه، حيث إنه ليس هناك ما يلزم رب العمل بتزويد الوزارة بأي أوراق أو بيانات لازمة، حيث إن القانون لم يشترط سوى الإخطار فقط ولا يترتب على رب العمل أي مسؤولية في حال امتناعه عن تقديم أي أوراق أو معلومات في حال طلب الوزارة ذلك منه، ولكن يمكن للإدارة العامة لعلاقات العمل الاستعانة بالتفتيش للحصول على أي بيان أو أوراق أو معلومات في حال رفض المؤسسة التعامل بشكل مطلق مع الوزارة أو كان يصعب التعامل معها وكانت هناك حاجة فعلية لذلك، كأن يكون هناك نزاع عمل جماعي أو تسريح يشمل عددًا كبيرًا من العمال<sup>3</sup>.

ولكن يبقى دور الوزارة محدودًا، حتى لو تم الحصول على أي أوراق أو معلومات تتعلق بإنهاء العمل، حيث تم تقييد دورها بسبب عدم منحها أي صلاحية بعد الحصول على الأوراق أو المعلومات من رب العمل، فلا تمتلك الإدارة العامة لعلاقات العمل أي صلاحية للتحقق من

<sup>1</sup> - عزيزة غنيم. وزارة العمل - رام الله. 2019\9\3.

<sup>2</sup> - عزيزة غنيم. وزارة العمل - رام الله. 2019\9\3.

<sup>3</sup> - عزيزة غنيم. وزارة العمل - رام الله. 2019\9\3.

صحتها، فمثلاً حالة الخسارة الاقتصادية التي تقتضي أن يتم التحقق منها فعلاً بالانتقال إلى المنشأة، والتحقق من طبيعة وضعها، ومن حدوث الخسارة الفعلية التي لا يمكن معها الاستمرار بالمنشأة، أو لا تستوعب هذا القدر من العمال، وأن تقليص عدد العمال فعلاً يقلل ويحد من آثار هذه الخسارة، ولكن، عملياً وقانونياً، لا يحق للإدارة العامة لعلاقة العمل القيام بذلك<sup>1</sup>.

ويتمحور دور الإدارة العامة لعلاقات العمل في هذا المجال فقط في إصدار تقريرها في هذا الموضوع، الذي يتضمن الإجراءات المتخذة من قبل الوزارة، ورد رب العمل على ما تم اتخاذه من إجراءات، فمثلاً، لو تم إرسال إخطار لتقليص عدد العمال ثم تبين أن السبب هو اندماج المنشأة وليس إجراء إعادة هيكلة فيها فإن الإدارة العامة لعلاقات العمل تبين في تقريرها أن الاندماج لا يعد سبباً من أسباب الإنهاء الواردة في القانون<sup>2</sup> وأنها لا ترى مبرراً لإنهاء علاقة العمل التي يجب أن تبقى سارية بعد إتمام عملية الدمج، ولا تمتلك الوزارة بأي حال من الأحوال أن تقرر إمكانية، أو عدم إمكانية، إجراء الهيكلة، أو أن تقرر وجود خسارة اقتصادية أم لا.

توسعت مجلة الشغل التونسية في الخيارات الممنوحة لتفقدية الشغل، وذلك من خلال إمكانية إجراء الصلح بين الطرفين، التي تملك بموجبها تفقدية الشغل إمكانية توقيع اتفاقية صلح بين الطرفين تتضمن شروطاً تراعي مصالح الأطراف والتخلص من خيار الطرد، فمثلاً، لو تم الاتفاق على تقليل عدد ساعات عمل العامل بالمقابل تقليل الأجر بما يتناسب معها، وبطريقة تسمح للعامل القيام بعمل آخر، فهنا تمت الموازنة بين مصلحة رب العمل بتقليل النفقات ومصلحة، العامل بالحفاظ على عمله وبمصدر دخله، وحددت المادة نفسها المدة التي يتعين على تفقدية الشغل إجراء الصلح خلالها، وهي 15 يوم من تاريخ تعهدها<sup>3</sup>.

وخول القانون تفقدية الشغل في المادة السابقة نفسها أنه في حال تعذر الصلح تحويل المسألة إلى اللجنة الجهوية لمراقبة الطرد، التي أعطاها القانون صلاحية استكمال أي نقص بالمعلومات من

<sup>1</sup> - انظر المادة 21 من نظام وزارة العمل رقم 2 لسنة 2004 والتي نحدد اختصاصات الإدارة العامة لعلاقات العمل .

<sup>2</sup> - انظر المادة 37 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

<sup>3</sup> - انظر المادة 21\3 من مجلة الشغل التونسية. "يتعين على تفقدية الشغل المختصة ترابياً أو الإدارة العامة لتقوية الشغل حسب الحالة العامة إجراء بحث بشأن طلب الطرد أو الايقاف عن العمل والقيام بمحاولة صلحية بين الطرفين ....."

خلال طلبها من قبل رب العمل، بعد ذلك تجمع اللجنة بحضور الأعضاء<sup>1</sup>، اللجنة التي تنتظر في كل حالة على حدة، حسب المعلومات والمستندات المقدمة فيها، والتي تمتلك بموجب القانون العديد من الخيارات لحل المسألة المعروضة أمامها، التي تتمثل بالآتي:

أ. أن يتم رفض الطلب المقدم من قبل رب العمل بإنهاء عقد العمل للعمال مع تعليل هذا الرفض، فإذا تبين للجنة أن الخسارة الاقتصادية قليلة أو أنها غير حقيقية أو أن بقاء العامل في المؤسسة لا يؤثر على بقاء المؤسسة واستمراريتها تحكم برفض الطلب مع بيان السبب.

ب. وضع برنامج إعادة تكوين أو تدوير العمال؛ وذلك بإعادة تأهيل لعمال المنشأة أو تحسين طريقة أداء العمال من خلال عقد دورات تدريبية مثلاً.

ج. إمكانية توجيه نشاط المؤسسة نحو إنتاج جديد حسب ما تقتضيه الظروف.

د. الإيقاف المؤقت لنشاط المؤسسة كلياً أو جزئياً.

هـ. مراجعة شروط العمل، كالتخفيض في عدد الفرق أو ساعات العمل.

و. الإحالة على التقاعد المبكر للعمال الذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة.

ز. قبول طلب الطرد أو الإيقاف عن العمل مع التعليل وبيان أسباب هذا القرار<sup>2</sup>.

أما بالنسبة إلى إلزامية ما يصدر عن وزارة العمل الفلسطينية، وتفقدية الشغل التونسية، نجد أن ما تورده وزارة العمل الفلسطينية في تقريرها لا يكون ملزماً فليس هناك ما يلزم رب العمل به، إنما يمكن الاستناد إليه من قبل العامل، فمثلاً، لو تم فصل العامل على الرغم من إصدار تقرير من قبل وزارة العمل على أنه لا يجوز إنهاء علاقة العمل؛ كون أن الاندماج لا يعد سبباً من أسباب الإنهاء، يحق للعامل الاستناد إلى ما أصدرته الوزارة في تقريرها فقط عند رفع دعوى مطالبة ببدل

<sup>1</sup> - انظر المادة 7\21 من مجلة الشغل التونسية" يمكن للجنة الجهوية لمراقبة الطرد أن تطلب من المؤجر مدها بالمعلومات والوثائق التي لها علاقة بملف الطرد....."

<sup>2</sup> - انظر المادة 21-9 من مجلة الشغل التونسية .

فصل تعسفي<sup>1</sup>، ويكون للقرار الذي تصدره اللجنة الجهوية لمراقبة الطرد القوة التنفيذية بين الطرفين في تنفيذه، وإلزام الطرف الآخر به<sup>2</sup>.

### ثالثاً: إيقاع إجراء تأديبي على العامل من قبل رب العمل.

أما في ما يتعلق بحالة إنهاء علاقة العمل نتيجة لتطبيق الإجراءات التأديبية المتخذة بحق العامل فإن دور وزارة العمل يتمثل كما بينا بالمصادقة على لائحة الجزاءات، بالإضافة إلى أنها تفرض رقابتها على تطبيق الجزاءات؛ فعند قيام العامل بتقديم شكوى نظراً لقيام رب العمل بتطبيق أي نوع من أنواع الجزاءات عليه فإن الشكوى تكون بمثابة اعتراض على ذلك الجزاء لدى وزارة العمل.

إن وسائل علم وزارة العمل بالإجراءات التأديبية كما بينا تتمثل بداية بتقديم العامل للشكوى، أو من خلال قيام دائرة التفتيش بإجراء عملية تفتيش على منشأة ما، وتبين أن هناك إجراء تأديبياً متخذاً بحق العامل، فيقوم دور دائرة التفتيش بداية بقيامها بإجراء عملية التحقق من مدى صحة هذا الإجراء؛ وذلك من خلال الصلاحيات المخولة لها بموجب القانون؛ فله أن يسمع الطرفين مجتمعين، أو منفردين، وله أن يحصل على سجلات متعلقة بالعمل كسجلات أيام الدوام وساعات الحضور، كما لو تم الادعاء باستمرار تأخره عن العمل، وله الحصول على نسخة عنه أو عن أي ورقة تثبت ما سيقدره المفتش في تقريره، والتحقق الذي يتم من قبل المفتش عند سماع الأطراف أو أي من الشهود يكون بدون تحليف يمين حيث يقتصر دوره على التحقق فقط<sup>3</sup>.

وإن أول خطوة يتوجب على مفتش العمل البحث عنها هي توافر لائحة جزاءات مصدقة من قبل وزارة العمل التي يقصد بها اللائحة التي تحدد الأخطاء التي قد تقع من العامل، وتحديد الجزاء

<sup>1</sup> - عزيزة غنيم. وزارة العمل رام الله. 2019\9\3.

<sup>2</sup> - انظر الفصل 21-11 من مجلة الشغل التونسية "إن محضر الاتفاق الحاصل بين الطرفين المعنيين عن طريق تفقدية الشغل أو عن طريق اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد له القوة التنفيذية بين الطرفين"

<sup>3</sup> - أنعام سيف. وزارة العمل - رام الله. 2019\9\3.

المرتتب على كل منها، والتي يشترط بها، إضافة إلى الموافقة أن تكون مكتوبة<sup>1</sup>، كما يشترط أن يكون العامل على علم بلائحة الجزاءات، فلو تم تصديق لائحة الجزاءات ولكن لم تقم الإدارة بنشرها فلا يحتج بها على العامل، وسيعد الفصل تعسفياً لو تم إنهاء عقد عمل العامل تطبيقاً لجزاء مقرر عليه<sup>2</sup>، بالإضافة إلى كل الشروط الإجرائية الأخرى السابقة الذكر التي تم تحديدها في لائحة تنظيم الجزاءات الصادرة عن مجلس الوزراء<sup>3</sup>.

وإن الحالات المحتملة التي من الممكن أن يتوصل لها مفتش العمل تتمثل بالآتي:

**أولاً:** أن يتبين لمفتش العمل أن المنشأة لا تملك لائحة جزاءات أو أن لائحة الجزاءات غير مصادق عليه من وزارة العمل، وذلك يعد بمثابة مخالفة قانونية لما نصت عليه المادة 84 من قانون العمل.

**ثانياً:** أن يكون هناك لائحة جزاءات، ومصادقة من وزارة العمل، ولكن لم يكن هناك تدرج في تطبيق العقوبات كأن يتم فصل العامل نتيجة ارتكابه لفعل يشكل مخالفة، ولكنه لا يستوجب فصله إنما إنذاره أو تنبيهه عنه، والفصل لا يحكم به إلا بعد تكراره لهذه المخالفة، أو أن رب العمل لم يتقيد بالشروط المنصوص عليها في لائحة الجزاءات .

**ثالثاً:** أن يكون هناك لائحة جزاءات مصدقة، وأن يكون هناك تطابق بين الفعل المرتكب والجزاء المقرر من قبل رب العمل.

إن الصلاحية التي يمتلكها مفتش العمل بعد اتخاذ إجراءات التحقق التي خولها له القانون هو التوصل إلى نتيجة بقانونية أو عدم قانونية الفعل بالإضافة إلى إمكانية وقف الإجراء المتخذ من قبل رب العمل في حال تبين عدم قانونية إيقاع الجزاء في هذه الحالة، سواء لعدم وجود لائحة جزاءات مصدقة من قبل الوزارة أو في حال عدم تناسب الفعل المرتكب مع الجزاء المقرر أو بسبب

<sup>1</sup> - مصطفى، ايمن: قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل دراسة مقارنة. الاسكندرية: دارالكتب القانونية. 2009. 148-149.

<sup>2</sup> - النصر، احمد: مرجع سابق. ص192.

<sup>3</sup> - انظر المواد 2، 3، 4 من اللائحة المنظمة للجزاءات رقم 121 لسنة 2005.

عدم اتباع الإجراءات والشروط المنصوص عليها في اللائحة الخاصة بتنظيم الجزاءات الصادرة عن مجلس الوزراء أو لأي سبب كان يؤدي بالنتيجة إلى عدم صحة إيقاف الجزاء، ولكن في ما يتعلق بالجزاء الخاص بقيام رب العمل بإنهاء عقد العامل فإن العامل يمكن أن يستفيد فقط من التقرير الذي يصدر عن المفتش في حال رفع دعوى مطالبة ببدل فصل تعسفي كدليل داعم له في المحكمة، وبخلاف ذلك لا يستفيد العامل من إيقاف الجزاء بسبب عدم وجود ما يلزم رب العمل بعد إيقاف الجزاء بإعادة العامل إلى عمله في ظل خلو قانون العمل الفلسطيني من حالة كهذه.<sup>1</sup>

يكون القرار الصادر عن مفتش العمل في هذه الحالة قابلاً للطعن بحسب القواعد العامة، وباعتباره قراراً إدارياً فإن وجهة الطعن في القرار تكون محكمة العدل العليا.<sup>2</sup>

**رابعاً: إذا تم فصل العامل أثناء تقديمه لشكوى أمام وزارة العمل.**

وتتمثل هذه الحالة بقيام العامل بتقديم شكوى لدى وزارة العمل تجاه رب العمل لأي سبب من الأسباب فيقوم رب العمل بفصل العامل بسبب تقديمه هذه الشكوى، التي تعد حالة واضحة ومحددة بالقانون على أنها فصل تعسفي، ولكن على الرغم من ذلك لا تملك وزارة العمل إصدار تقرير بأن فصل العامل كان فصلاً تعسفياً، إنما فقط يقع على عاتقها إثبات أنه تم فصل العامل أثناء تقديمه لهذه الشكوى لديها، وتبين ذلك في تقريرها، وهو ما يمكن أن يستند إليه العامل عند رفعه لدعوى فصل تعسفي لدى المحاكم.<sup>3</sup>

وفي النهاية يتلخص الدور الذي تقوم به الإدارة العامة لعلاقات العمل في وزارة العمل الفلسطينية عند تلقيها لشكوى من يدعي فيها العامل أن فصله كان تعسفياً من العمل، بداية بالتوضيح للعامل بأن وزارة العمل هي جهة توفيقية وليس لها أية صلاحيات للتحقيق والتحقق من مسألة الفصل التعسفي، وأنها لا تملك أي صلاحيات لتقدير الفصل التعسفي، وإنما يقتصر دورها على توعية

<sup>1</sup> - أنعام سيف. وزارة العمل - رام الله. 2019\9\3.

<sup>2</sup> - النصرة . احمد: مرجع سابق. ص119.

<sup>3</sup> - أنعام سيف. وزارة العمل - رام الله. 2019\9\3.

العامل بحقوقه، وإعطاء العامل المساحة الخاصة به ليقوم بمطالبة رب العمل بهذه الحقوق قبل أي تدخل من قبل الوزارة، وأنه في حال عدم استجابة رب العمل للعامل يحق للوزارة محاورة رب العمل، ومحاولة التوفيق بين الطرفين، ومحاولة إيجاد اتفاق بين رب العمل والعامل، على أنه ينبغي الإشارة إلى أنه لو تم توقيع مخالصة بين الطرفين فسيتم توثيق ذلك في نموذج الشكوى، ويبين من خلالها أنه تم حلها ودياً بين الطرفين، ولا تملك الوزارة التوقيع على هذه المخالصة؛ فلا يوجد في القانون ما يمكن موظف الوزارة في الإدارة العامة لعلاقات العمل إمكانية التوقيع على المصالحة بين الطرفين<sup>1</sup>.

والإجراءات التي تتم من قبل الوزارة في الشكوى المقدمة من قبل العامل تبين على نموذج الشكوى في الوزارة، فإما أن تحفظ في حال عدم رجوع العامل للمراجعة فيها، وإما أن يتم تحويلها إلى القضاء، وإما أن يتم حلها ودياً.

### المبحث الثاني: نجاعة آليات الرقابة الإدارية على إنهاء عقد العمل والفصل التعسفي.

بينت الباحثة في المبحث الأول آلية عمل الجهات الإدارية في الرقابة على إنهاء عقد العمل ومسألة الفصل التعسفي بحسب القانون التونسي والفلسطيني، وبوقوف الباحث على النصوص القانونية والإجراءات العملية التي تتخذ من قبل هذه الجهات في موضوع البحث كان لا بد من تقييم دور الرقابة المفروضة من قبلها على حالة إنهاء عقد العمل؛ وذلك من خلال إظهار الحالات التي يبرز فيها دور الرقابة الإدارية في تحقيق أهدافها، والحالات التي تعد من النقائص القانونية والرقابية في موضوع الرقابة الإدارية.

<sup>1</sup> - عزيزة غنيم. وزارة العمل - رام الله. 2019\9\3.

المطلب الأول: مميزات الرقابة الإدارية المفروضة على إنهاء عقد العمل والفصل التعسفي.

إن للرقابة الإدارية دورًا وأهمية في مسألة الرقابة على عقود العمل بشكل عام وما يتبع العقد من مسائل من ضمنها الرقابة على إنهاء عقد العمل، ونتيجة لهذه الأهمية التي سوف نبينها خلال هذا المطلب نجد أن معظم القوانين لم تتخل عن فكرة الرقابة الإدارية على عقود العمل وإنهائها بشكل كلي، إنما سعت القوانين، كما بينا، إلى تنظيمها، وتحديد المسائل التي تفرض عليها الرقابة، وإن أهم ما تتجلى به أهمية الرقابة الإدارية بما يلي:

الفرع الأول: أهمية الرقابة الإدارية على إنهاء عقد العمل.

أولاً: تعد الجهة الإدارية المتمثلة بوزارة العمل الوجهة الأولى التي يتم اللجوء إليها، حيث تفرض الرقابة الإدارية في مرحلة سابقة لمرحلة فرض الرقابة القضائية، وهذا ما يجعل منها جهة بإمكانها حل العديد من المسائل والخلافات بين أطرافها قبل وصولها إلى مرحلة القضاء.

ويتم ذلك من خلال منح الجهة الإدارية القدرة على اتخاذ الإجراءات والتحقيقات اللازمة وإمكانية التوصل إلى حل معين، بالإضافة إلى ضرورة تمكينها من تنفيذ أو إكساب القوة التنفيذية لما تملك اتخاذه من إجراءات، من خلال نصوص قانونية تنظم كل ما سلف.

وهذا بالضرورة سوف يخفف بشكل كبير على القضاء من النزاعات العمالية المعروضة أمامه، والمتعلقة بإنهاء عقد العمل، ومسألة الفصل التعسفي، فإذا تم منح الجهة الإدارية إمكانية حل نزاع متعلق بإنهاء عقد العمل والفصل التعسفي بالكامل فلن تكون هناك حاجة لرفع النزاع أمام القضاء، وهذا كله سيعود بالنفع على أطراف العقد نظرًا لطول أمد التقاضي مقارنة مع تعامل الجهة الإدارية مع النزاعات، بالإضافة إلى أنه يعود بالنفع على الجهاز القضائي بتقليل أعداد النزاعات العمالية المرفوعة أمامها، خاصة في ظل قضاء الدول التي لا يوجد فيها محاكم عمالية، كما هو الحال في القضاء الفلسطيني الذي يتعامل مع النزاعات العمالية كأى دعوى أخرى مرفوعة أمامه.

ثانياً: الصلاحيات التي تمتلكها الجهات الإدارية أوسع وأشمل من تلك التي يمتلكها القضاء، إذ إن الجهات الإدارية تمتلك دائرة التفتيش<sup>1</sup> التي تكتسب صلاحيات تجعل منها أقرب إلى المؤسسة من خلال صلاحية دخول المؤسسة والاطلاع على كل ما يتعلق بالعمل وسماع الأطراف، وعلى الرغم من تمكن الجهة القضائية من الاطلاع على كل ذلك من خلال طلبه من الأطراف كبيانات تقدم في الدعوى، ولكن تُعكس الحقيقة بشكل أوضح وأسرع في ما لو تم جمع هذه المعلومات من خلال المؤسسة، ويتعامل مباشرة بين المفتش ورب العمل والعمال، إذ إن الصلاحيات التي تمنح لمفتشي العمل عادة واسعة، من ذلك، مثلاً، ما بيناه مسبقاً في ما يتعلق في قانون العمل الفلسطيني الذي وردت فيه نصوص قانونية تخول من دخول المؤسسة والاطلاع على آلية عملها، والحصول على أي معلومة من قبل رب العمل والعمال والشهود بالإضافة إلى إمكانية الاطلاع على السجلات وأخذ منها ما يلزم<sup>2</sup>.

ثالثاً: الطرق التي تملكها الجهات الإدارية في حل النزاعات المتعلقة بإنهاء عقد العمل والفصل التعسفي كذلك أوسع، وقد تكون أكثر نفعاً ومصحة لرب العمل والعمال من تلك التي يمتلكها القضاء والتي تكون في معظمها تعويض عما لحق بالأطراف من ضرر سواء كان التعويض مالياً كما هو الحال بالنسبة إلى قانون العمل الفلسطيني حيث نص على أن التعويض عن الفصل التعسفي يكون فقط مالياً بدفع أجر شهرين عن كل سنة قضاها العامل في عمله<sup>3</sup>، أما في ما يتعلق بصلاحيات الجهة الإدارية فتتنوع بتغير سبب الإنهاء.

ذلك كله في حال وجود نصوص قانونية كاملة تمنح الجهات الإدارية إمكانية حل النزاعات، فمثلاً، نجد أن مجلة الشغل التونسية قد منحت الجهة الإدارية المتمثلة باللجنة الجهوية صلاحيات تمكنها من إيجاد حلول تتناسب مع الوضع العام للنشاط الذي تنتمي إليه المؤسسة ومن ذلك، مثلاً، إمكانية وضع برامج إعادة تكوين أو الإيقاف المؤقت لنشاط المؤسسة، أو مراجعة شروط العمل والعديد من الحلول الأخرى وصولاً إلى الموافقة على الطرد، حيث يتبين مما سبق أن الجهة الإدارية، وعلى اعتبار أنها الأقرب للمؤسسة والأكثر اطلاعاً على أحوالها بشكل مباشر، قد خولها

<sup>1</sup> - انظر المادة 111 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 والمادة 174 من مجلة الشغل التونسية.

<sup>2</sup> - انظر المادة 111 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

<sup>3</sup> - انظر المادة 47 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000..

القانون صلاحيات من شأنها تقريب وجهات النظر والبحث عن المصالح المتبادلة لرب العمل والعامل دون التقييد بنص قانوني جامد يحتم على الجهة التوصل إلى نتيجة الحكم باستحقاق العامل للتعويض من عدمه.

### الفرع الثاني: صفات الرقابة الإدارية.

وتبرز الأهمية في الحالات السابقة الذكر من خلال موقف مجلة الشغل التونسية التي على الرغم من أنها قصرت حالة الرقابة الإدارية على الفصل التعسفي في مسألة واحدة، وهي حالة وجوب إخطار الوزارة في حالة إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية فقط، ولم ينص على أي حالات أخرى تشملها الرقابة الإدارية.

إلا أن الوضوح والتحديد الوارد في مجلة الشغل التونسية في هذه المسألة يبرز ويبيّن أهمية الرقابة الإدارية على إنهاء عقد العمل من خلال الآتي:

### أولاً: الوضوح والتحديد:

حيث نجد أن مجلة الشغل التونسية اشترطت أن يكون التبليغ كتابياً دون الحاجة إلى إحداث أي لبس أو خلاف في طريقة تبليغ متفقدية الشغل، ويتجلى أيضاً التحديد والوضوح من خلال تحديد كافة الإجراءات التي يتوجب على المتفقدية القيام بها بمجرد ورود التبليغ عليها، إضافة إلى تحديد مهلة ل يتم اتخاذ الإجراءات بموجبها فلم يترك الجهة الإدارية حرة في توقيت الرد، إنما ألزمها بوقت معين<sup>1</sup>، بالإضافة إلى وضوح النص القانوني في أنه رتب التعسف على أي طرد يتم بسبب الظروف الاقتصادية والفنية دون الحصول على رأي اللجنة الجهوية<sup>2</sup> حيث إنه لم يقتصر فقط على الإخطار كما فعل القانون الفلسطيني إنما اشترط الحصول على رأي اللجنة الجهوية، وهذا كله بالتأكيد يزيد من أهمية الجهة الإدارية ودورها في هذا المجال.

<sup>1</sup> - تمتلك تفقدية الشغل مدة خمسة عشر يوم لإجراء الصلح وإذا تعذر الصلح خلال خمسة عشر يوم فيجب عرض ملف الطرد على اللجنة الجهوية خلال الثلاث أيام الموالية لانتهاؤ المحاولة الصلحية والتي يتوجب عليها أن تبدي رأيها في الملف خلال اجل لا يتجاوز الخمسة عشر يوماً ويمكن تمديده باتفاق الأطراف.

<sup>2</sup> - انظر المادة 21 \ 12 من مجلة الشغل التونسية "يعتبر تعسفاً الطرد أو الايقاف عن العمل اللذان يتمان دول الحصول مسبقاً على رأي اللجنة الجهوية أو المركزية لمراقبة الطرد إلا في صورة القوة القاهرة أو اتفاق الطرفين المعنيين"

## ثانياً: عدم الانتقاص أو التقييد من صلاحياتها:

وسعت مجلة الشغل التونسية من إمكانيات وصلاحيات الجهة الإدارية من خلال تمكينها من حل النزاع بطرق غير التعويض، حيث تصب كلها، كما بينا سابقاً، بمصلحة رب العمل والعامل؛ وإعادة هيكلة العمل أو تبدل النشاط يعود بالنفع على الطرفين، حيث إن الجهة الإدارية تسعى إلى البحث عن حل يتم من خلاله السعي إلى تحقيق المصالح المتبادلة بين طرفي العقد.

بالإضافة إلى أن القانون التونسي لم يقصر في منح الجهة الإدارية للقوة التنفيذية في قراراتها والإجراءات المتخذة من قبلها؛ فمخ الجهة الإدارية إمكانية توقيع الاتفاقيات والمصالحات بين الأطراف، ووسع من الحلول التي من الممكن أن تتوصل إليها الجهة الإدارية كحل بين الأطراف وأكسب لمحضر الاتفاق الحاصل القوة التنفيذية<sup>1</sup>.

فإكتساب الجهة الإدارية كافة الإمكانيات والصلاحيات في إجراء التحقيق وحرمانها من إمكانية اتخاذ القرار النهائي أو من اكتساب قرارها للقوة التنفيذية سوف يعطل دور الرقابة الإدارية.

إن ما يترتب على كل ما سلف هو تمكين الجهة الإدارية، ولو في مسألة واحدة ومحددة، من إمكانية التوصل إلى حل نهائي للنزاع بين الأطراف دون الانتقاص أو تقليص إمكانياتها في أي مجال من المجالات، وهذا يساعد الجهة الإدارية من العمل على تحقيق أهدافها، فما يترتب على تمكين الجهة الإدارية من حل النزاع هو تحقيق الأهداف سالفة الذكر، حيث إنه سوف يخفف من عدد القضايا المرفوعة أمام القضاء في هذه المسألة، بالإضافة إلى سرعة إنجاز النزاعات وسرعة حلها؛ بسبب محدودية النزاعات من هذا النوع أمام الجهات الإدارية.

## المطلب الثاني: حدود الرقابة الإدارية على الفصل التعسفي.

تواجه الجهات الإدارية بعض العقبات التي تجعل منها عاجزة عن القيام بواجباتها وعن تحقيق أهدافها، وهذا كله سوف يؤثر على مكانة الرقابة الإدارية، بحيث يؤدي ذلك إلى جعلها جهة غير

<sup>1</sup> - انظر المادة 11\21 من مجلة الشغل التونسية "إن محضر الاتفاق الحاصل بين الطرفين المعنيين عن طريق تفدية الشغل أو عن طريق اللجنة الجهوية أو اللجنة المركزية لمراقبة الطرد له القوة التنفيذية بين الطرفين"

قادرة على اتخاذ قرار في أي مسألة، أو أن قرارها غير ذي أهمية، وهذا ما ستقوم الباحثة بتوضيحه من خلال هذا المطلب ببيان أوجه النقص في الرقابة الإدارية وأسبابها.

### الفرع الأول: نقائص الرقابة المفروضة من قبل الجهات الإدارية وأسبابها.

تمتلك الجهات الإدارية القدرة لفرض الرقابة على حالة إنهاء عقد العمل وما يترتب عليه من الفصل التعسفي بموجب نصوص قانونية تمنحها ذلك، للقيام بواجبها ضمن أسس ومعايير وصلاحيات تمتلكها، بالإضافة إلى التعليمات والأنظمة التي تصدر من قبل الجهات الإدارية لتبين من خلالها كيفية تنفيذ الإجراءات المتبعة من قبلها في ضمن حدود النصوص القانونية، وإن وجود أي خلل أو نقص في هذه النصوص القانونية سوف يؤثر حتماً على قدرة الجهة الإدارية على القيام بواجباتها.

والأسباب التي تؤدي إلى تقييد الجهات الإدارية في مسألة الرقابة على إنهاء عقد العمل والفصل التعسفي تتمثل بالآتي:

أولاً: عدم وجود نصوص قانونية تخولها الاختصاص في هذه المسألة فمثلاً عدم وجود نص قانوني يخول الجهة الإدارية الإشراف على مسألة الرقابة لإنهاء عقد العمل لأي سبب كان، فمثلاً، عدم وجود نص قانوني يخول الجهة الإدارية الرقابة على حالة انتحال العامل شخصية غير شخصيته، أو تقديمه شهادات مزورة يجعل منها جهة غير مختصة للرقابة على هذا الموضوع<sup>1</sup>.

ثانياً: حالة وجود نص قانوني، ولكنه يقيد من اختصاص الجهة الإدارية بصورة تؤدي إلى تقييد صلاحياتها ومنعها من تحقيق أهدافها، فمنح الجهة الإدارية جزءاً من الإمكانيات والصلاحيات يعد غير كاف لتحقيق أهدافها بطريقة يمكن القول معها بتوافر الرقابة الإدارية الفعلية، مثلاً، ما ورد في المادة 2\40 من قانون العمل الفلسطيني بضرورة إخطار الوزارة في حال ارتكاب العامل لخطأ ناتج عن إهمال مؤكد، ما ألحق خسارة جسيمة برب العمل، نجد أن القانون منح الجهة الإدارية في هذه الحالة إمكانية إجراء التحقق وسماع الأطراف

<sup>1</sup> - أنعام سيف . وزارة العمل - رام الله . 2019\9\3.

والشهود للتأكد من خطأ العامل وإهماله، ولكن في النهاية عدم تمكينها من الاستعانة بالخبراء لتقرير الخسارة الجسيمة، وبالتالي، فقدت القدرة على تحديد مدى قانونية أو عدم قانونية الإنهاء جعل من اشتراط إخطار الوزارة بلا قيمة قانونية بسبب الانتقاص من الصلاحيات الممنوحة<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني: حالات عملية تبرز أوجه النقص في الرقابة الإدارية على الفصل التعسفي.

تبرز أوجه النقص في الرقابة الإدارية من خلال موقف التشريع الفلسطيني في تقييد الرقابة الإدارية على الفصل التعسفي بالإضافة إلى السكوت عن صلاحيات الجهة الإدارية التي تتمثل بوزارة العمل، فوجد أن قانون العمل الفلسطيني لم يلغ دور الرقابة الإدارية، إنما نص عليها في حالات معينة من خلال اشتراط إخطار الوزارة في الحالات التي بينها سابقاً.

والسبب الرئيس في وجود نقص في الرقابة الإدارية هو الموقف القانوني الذي نجد أنه سكت عن بعض الأمور، أو أنه لم يبين صلاحية الجهة الإدارية، أو أنه قصرها على حالات معينة، ويتجلى ذلك كله من خلال أوجه النقص الآتية:

**أولاً:** لم يبين القانون طبيعة الإخطار ومشمولاته، والجهة التي يقدم إليها الإخطار، سواء في حالة التسريح لأسباب اقتصادية، أو فنية، أو بسبب حالة الخسارة الجسيمة بسبب إهمال العامل بعكس ما فعلت مجلة الشغل التونسية التي حددت أن الإخطار يجب أن يكون مكتوباً، وتم تحديد مشمولات الإخطار بشكل تفصيلي بما يشمل اسم المؤسسة وعنوانها الكامل واسم المسؤول عنها، وتاريخ بداية النشاط، وطبيعته، بالإضافة إلى الأسباب التي أدت إلى طلب الطرد أو الإيقاف عن العمل، بالإضافة إلى تحديد أسماء العمال المعينين للإيقاف أو الطرد، بالإضافة إلى كافة أسماء العمال الآخرين في المؤسسة، وحالتهم

<sup>1</sup> - انظر المادة 111 من قانون العمل الفلسطيني التي تحدد اختصاصات مفتشي العمل.

المدنية، واختصاصهم، وتاريخ انتدابهم<sup>1</sup>، ولعل السبب في اشتراط ضرورة تحديد ذلك كله يعود إلى أن دور تفقدية الشغل بحسب القانون التونسي يقوم على التحقيق الفعلي مع صاحب العمل، والتحقق من السبب الفعلي للتسريح، بالإضافة إلى دراسة سبب اختيار العمال هؤلاء دون غيرهم.

ولكن، بالمقارنة مع موقف القانون الفلسطيني، نجد أنه يتجه باتجاه الشرط الشكلي للإشعار فقط دون أن يكون هناك دور فعلي للوزارة فشكل الإشعار غير محدد بشكل معين، وبمعلومات معينة، وهذا ما يضطر الوزارة إلى إجراء مراسلات مع رب العمل للتحقق من كافة المعلومات التي قد تكون غير موجودة في الإشعار المقدم من قبله.

ولكن قامت وزارة العمل الفلسطينية بتحديد هذه الأمور بتعليماتها وأنظمتها حيث تعد الإدارة العامة لعلاقات العمل هي الجهة المختصة لتلقي الإشعار، الذي يشترط أن يكون كتابياً، وهناك توجه جديد من قبل الوزارة تشترط فيه على أرباب العمل ضرورة تحديد عدد العمال المراد تسريحهم مع أسمائهم ووضعهم الوظيفي، وتدعيم الطلب بموازنة لآخر ثلاث سنوات في حال كانت الأسباب اقتصادية، أو التنظيم الهيكلية إذا كان لأسباب فنية، أو أي مستندات تثبت الحالة التي تمر بها المؤسسة<sup>2</sup>.

**ثانياً:** على الرغم من سعي وزارة العمل لزيادة دورها في ما يتعلق بالرقابة على الفصل لأسباب اقتصادية، أو فنية، من خلال اشتراط تزويد الوزارة بكافة المعلومات التي تتعلق بسبب التسريح والعمال المنوي تسريحهم إلا أن العائق الثاني أمامها يظهر من خلال عدم وجود قوة إلزامية تلزم المؤسسات بالتعاون مع وزارة العمل فليس هناك ما يلزم المؤسسة بعد أن

<sup>1</sup> - انظر المادة 1121 من مجلة الشغل التونسية" يجب أن يتضمن الإعلام البيانات التالية :

-اسم المؤسسة وعنوانها الكامل واسم المسؤول عنها وتاريخ بداية نشاطها وطبيعتها

-الأسباب التي أدت إلى طلب الطرد أو الإيقاف عن العمل

-كما يجب أن يكون الإعلام مرفقاً بالمؤيدات اللازمة لطلب الطرد أو الإيقاف عن العمل.وبقائمة بكافة العملة في

المؤسسة وحالتهم المدنية وتاريخ انتدابهم واختصاصهم المهني وكذلك العمال المعنيين بالطرد أو الإيقاف عن العمل. "

<sup>2</sup> - عزيزة غنيم. وزارة العمل - رام الله. 2019\9\3.

قامت بإخطار الوزارة من الاستجابة لمراسلات الوزارة لتسليمها موازنة عن آخر ثلاث سنوات، وإن الوسيلة الوحيدة التي تمتلكها الوزارة هي اللجوء للتفتيش لدخول المؤسسة والحصول على ما يلزم.

**ثالثاً:** ويتمثل العائق الثالث أمام وزارة العمل في هذه الحالة هو بعدم امتلاكها الصلاحيات للتحقق من صحة ما قدم لها من معلومات ومستندات تثبت حالة المؤسسة، حيث لم ينص القانون على أي صلاحيات لوزارة العمل سوى تلقيها للإشعار، فلا تملك الإدارة العامة لعلاقات العمل في الوزارة الصلاحية للتحقق من قيام الخسارة الاقتصادية أو أي من الأسباب الفنية.

**رابعاً:** بما أن وزارة العمل لا تمتلك أي صلاحية للتحقق من صحة ما قدم لها، ومن وضع المؤسسة، بالتالي، فلا تملك الوزارة في هذه الحالة تقرير أي شيء في ما يتعلق بهذه الحالة، إنما يقتصر دورها على كتابة تقرير بمثابة وصف لواقع الحال، وإن دور الوزارة في هذه الحالة هو مجرد توثيق للحالات التي يتم فيها إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية وفنية، وتقوم المؤسسات بإرسال إشعار للوزارة بذلك<sup>1</sup>.

**خامساً:** تقليص الصلاحيات الواردة في المادة<sup>2</sup> التي اشترطت إخطار الوزارة بفصل العامل نتيجة خطأ العامل الناتج عن إهمال مؤكد، الإهمال الذي نشأت عنه خسارة جسيمة، فلم تعط الوزارة في هذه المادة الصلاحيات التي تمكنها من تقدير حالة الخسارة الجسيمة، إذ إن تقديرها يحتاج إلى تعيين خبراء لتقديرها وهي صلاحيات لا يمتلكها مفتش العمل ولا أي إدارة من إدارات الوزارة<sup>3</sup>.

بالتالي، لا تستطيع الوزارة، ممثلة بإدارة التفتيش، تقرير قانونية أو عدم قانونية الفصل، إنما يقتصر دورها على وصف لواقع الحال، وتقرير مدى وجود خطأ من قبل العامل، وأن يكون هذا ناتجاً عن إهمال مؤكد أو لا، وذلك كله يؤثر على قيمة هذا الإشعار الذي اشترطت المادة تقديمه للوزارة، إذ إن تقليص الصلاحيات الواردة في هذه المادة سيجعل من الإدارة

<sup>1</sup> - عزيزة غنيم. وزارة العمل - رام الله. 2019\9\3.

<sup>2</sup> - انظر المادة 2140 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

<sup>3</sup> - انظر المادة 110 والمادة 111 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

العامة للتفتيش غير قادرة على تحديد قانونية أو عدم قانونية الإنهاء، وإن هذه الحالة تشكل فعلاً سبباً يمكن رب العمل من إنهاء عقد العمل أو لا نتيجة عجزها عن التحقق من أحد الشروط، وهو شرط الخسارة الجسيمة<sup>1</sup>.

**سادساً:** إن تقدير قيمة الإشعار الذي يتم إرساله لوزارة العمل في حالة الفصل لأسباب اقتصادية أو فنية أو في حالة الفصل نتيجة خطأ العامل، يعود للقضاء الذي يملك تقدير التعسف من عدمه، حيث لم ينص قانون العمل الفلسطيني بشكل واضح على أنه يترتب التعسف في حال عدم إرسال الإشعار للوزارة، كما فعلت مجلة الشغل التونسية، التي أوردت أن الفصل التعسفي يكون نتيجة عدم احترام الإجراءات الواردة في القانون، بينما لم يشترط ذلك في القانون الفلسطيني، وإنما ترك تقديرها للقضاء.

**سابعاً:** أما في ما يتعلق بحالة إنهاء عقد العمل استناداً إلى لائحة الجزاءات على اعتبار أن الفصل أحد أنواع الجزاءات المفروضة على العامل فيتمثل دور إدارة التفتيش في هذه الحالة على تقرير قانونية أو عدم قانونية التصرف، ولائحة القواعد المنظمة للجزاءات نصت على أن الصلاحيات التي يمتلكها مفتش العمل هي فقط إيقاف الإجراءات التأديبية، ولا يملك في أي حال من الأحوال تقرير إلغاء ما تم اتخاذه من عقوبة بحق العامل، إنما فقط يتم إيقاف ما تم اتخاذه من إجراءات وفي ما يتعلق بحالة فصل العامل فلا يوجد في قانون العمل ما يلزم رب العمل بإرجاع العامل إلى عمله.

إن كل ما يملكه العامل تجاه ما تقوم به وزارة العمل هو أن يستند إلى التقرير الذي تصدره الوزارة في الحالات التي تملك إصدار تقريرها فيها في حال قيامه برفع دعوى أمام القضاء، حيث إنه كما يتبين لنا أن الوزارة لا تملك اتخاذ أي قرار نهائي في أي مسألة كانت، وإن هدف الوزارة غالباً هو إحصائي.

وإضافة إلى كل ما بيناه سابقاً من محدودية دور مفتشي العمل التابعين لوزارة العمل الفلسطينية نتيجة لمحدودية الصلاحيات الممنوحة لهم بموجب القانون في مجال الرقابة على إنهاء عقد العمل نجد أن هناك العديد من المعوقات التي يعاني منها مفتشو العمل في أثناء تأديتهم لعملهم، وتؤثر

<sup>1</sup> - أنعام سيف. وزارة العمل - رام الله. 2019\9\3.

هذه المعوقات على أداء عمل المفتشين في كافة أعمالهم، ومن ضمنها مسألة الرقابة على إنهاء عقد العمل.

ونذكر منها، مثلاً، قلة عدد المفتشين، وقلة الخبرة لديهم وعدم قدرة المفتشين على الوصول إلى المنشآت في المناطق التابعة للاحتلال بسهولة، بالإضافة إلى تقييد دوام المفتشين بأوقات معينة، من الساعة الثامنة صباحاً حتى الساعة الثالثة مساءً بالإضافة إلى عدم وجود التأمينات على مفتشي العمل أثناء قيامهم بعملهم<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> - عبيد، محمود: المرجع السابق. ص 94-95.

## الفصل الثاني

### الرقابة القضائية على الفصل التعسفي

إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة التي قد تتم من قبل رب العمل تجاه العامل عبارة عن تصرف قانوني يؤدي بالنتيجة إلى إنهاء العلاقة القانونية المتعلقة بعقد العمل، وعليه يجب أن يصدر هذا التصرف صحيحًا وصادرًا عن ذي أهلية، ومن له صفة قانونية موافقة لأحكام القانون<sup>1</sup>، وبالتالي، هذا الإنهاء بحاجة إلى بسط رقابة محكمة الموضوع عليه، وسنبين ذلك من خلال دراسة الحالات التي يجوز لرب العمل فيها إنهاء عقد العامل، ومدى رقابة المحكمة عليها وسلطة المحكمة في تقدير وجود الفصل التعسفي.

#### المبحث الأول: مفهوم الرقابة القضائية على الفصل التعسفي.

تعد الرقابة القضائية أحد أهم أشكال الرقابة المفروضة على العلاقات العمالية، التي تشمل انحلال الرابطة العقدية، وإنهاء عقد العمل الذي يمكن أن يتم من قبل رب العمل أو العامل على حد سواء، ونجد أن التشريعات قد نظمت مسألة إنهاء عقد العمل ضمن قيود وشروط معينة كون أن عقد العمل يقوم على مصالح متعارضة ويسعى المشرع دائمًا إلى التوفيق بين المصالح المتعارضة، وكان لا بد من فرض الرقابة على هذه الحالات لضمان التأكد من صحة تنفيذها، ومنها الرقابة القضائية، في ظل أن القضاء هو إحدى الطرق التي يتم من خلالها حل النزاعات العمالية، وسنقوم من خلال هذا المطلب بدراسة مفهوم الرقابة القضائية، وحدود هذه الرقابة والسلطة التي يتمتع بها القضاء في هذا المجال والحالات التي تفرض فيها، بالإضافة على دراسة عبء الإثبات في الدعاوى لما لذلك من تأثير على الحكم.

<sup>1</sup> - أبو شنب، احمد: شرح قانون العمل. ط2. عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2005. ص265

**المطلب الأول: مفهوم الرقابة القضائية المفروضة على الفصل التعسفي.**

سوف نقوم من خلال هذا المطلب بتوضيح مفهوم الرقابة القضائية وحدودها والصلاحيات التي يتمتع بها القاضي، في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني الساري من خلال التطرق إلى النصوص القانونية، والأحكام القضائية ذات العلاقة.

**الفرع الأول: مفهوم الرقابة القضائية المفروضة على الفصل التعسفي.**

**أولاً: تعريف الرقابة القضائية على الفصل التعسفي:**

الرقابة القضائية هي الرقابة التي تفرض من قبل محكمة الموضوع على صحة الإجراءات وسلامتها في مسألة معينة، وحيث إن المحاكم هي إحدى أهم الطرق التي يلجأ إليها الأطراف لحل نزاعاتهم، وبالتالي، يفترض على المحكمة في هذه الحالة توفير الحماية لطرفي عقد العمل؛ وذلك من خلال بسط الرقابة القضائية على الخلاف الناشئ، وإصدار حكم قضائي يتوافق وأحكام القانون الصحيحة، وذلك من خلال التحقق من الفهم الصحيح للنص القانوني، وتطبيقه حسب غايات المشرع من النص من خلال الدعوى القضائية التي تعرف بحسب مجلة الأحكام العدلية<sup>1</sup> في المادة 1613 منها على أنها "طلب أحد حقه من آخر في حضور القاضي، ويقال له مدع، وللآخر مدعى عليه"، وتعرف الدعوى كذلك على أنها وسيلة قانونية يمكن للشخص بواسطتها اللجوء إلى القضاء للحصول على اعتراف بالحق المطالب به<sup>2</sup> ويشكل النزاع العمالي أحد الأسباب التي قد تدفع العامل للتوجه إلى القضاء للمطالبة بحقوقه.

وإن مهمة الرقابة التي تفرض على قيام رب العمل بفصل العامل لا يجعل من جهة الرقابة تقوم مقام رب العمل، ولا تمنع رب العمل من القيام بإنهاء الرابطة العقدية، إنما يقوم دورها فقط على تقدير مدى صحة أو عدم صحة ما تم اتخاذه من قبل رب العمل، وتصحيح ما بدر منه، سواء

<sup>1</sup> - مجلة الأحكام العدلية الصادرة عن مجلس الشورى العثمانية عام 1869.

<sup>2</sup> - غرابية، محمد فهد: الدعوى القضائية والخصومة فيها دراسة مقارنة بين الفقه والقانون. ط1. عمان: دار يافا العلمية للنشر. 2012. ص37.

بالتعويض العيني، من خلال إرجاع العامل إلى عمله، أو التعويض النقدي حسب ما يأخذ به القانون المعمول به<sup>1</sup>.

وتعامل الدعوى العمالية في فلسطين كأى دعوى عادية أخرى تسجل لدى المحكمة حسب الاختصاص القيمي للدعوى<sup>2</sup>، ولا يوجد محاكم عمالية مختصة في فلسطين<sup>3</sup>، وإنما تنتظر المحاكم العادية في كافة أنواع الدعاوي الحقوقية بما يشمل المطالبات العمالية.

إن تقدير صحة أو عدم صحة ما بدر من رب العمل يحتم على القاضي مسؤولية البحث، ودراسة كافة الوقائع والنصوص القانونية المتعلقة بالدعوى، وذلك لتقدير مسألة توافر الفصل التعسفي من عدمه، حيث إن القاضي هو صاحب الولاية في البحث بهذه الأمور، ونجد أن محكمة النقض الفلسطينية أكدت على ذلك، حيث نصت في حكمها على أن "تقدير الفصل التعسفي يعود لمحكمة الموضوع تستخلصه من وقائع الدعوى وظروفها وملابساتها"<sup>4</sup>، وفي حكم آخر لها أكدت على أن الفصل التعسفي هو من المسائل الموضوعية التي تستقل محاكم الموضوع بتقديرها دون معقب عليها طالما أن استخلاص الحكم من الوقائع والظروف والملابسات في الدعوى كان مقبولاً وسائغاً<sup>5</sup>، ويستفاد من هذا الحكم أن تقدير مسألة الفصل التعسفي تعود لمحكمة الموضوع وحدها، وفق ما يقدم لها من بيانات وقيام المحكمة بوزن هذه البينة ولا رقابة عليها من محكمة النقض ما دام أن توصلت إليه له أصل في أوراق الدعوى<sup>6</sup> وإن لم ينص القانون على ذلك.

بما أن مهمة تقدير التعسف هي مسألة توكل إلى القضاء، كما بينا سابقاً، وفي ظل ضعف دور الرقابة الإدارية، وقلة الحالات التي تشرف عليها، وإن الجهات الإدارية لا تملك مسألة تقدير التعسف من عدمه، وبالتالي، فإن العبء الأكبر هو من مهمة الجهات القضائية التي تتولى الفصل

<sup>1</sup> - الجمال، مصطفى: مرجع سابق. ص74.

<sup>2</sup> - انظر المادة 39 من أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطينية رقم 2 لسنة 2001.

<sup>3</sup> - قانون تشكيل المحاكم النظامية رقم 5 لسنة 2001.

<sup>4</sup> - انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2009/155 بتاريخ 2009/12/22 .

<sup>5</sup> - انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2012/835 بتاريخ 2015/4/20.

<sup>6</sup> - انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2008/55 بتاريخ 2009/3/10 .

في مسألة النزاعات العمالية من ضمنها الفصل التعسفي، وإن المحكمة عند تقديرها لحالة وجود التعسف من عدمه تلتزم بأسس ومعايير معينة سيتم دراستها تفصيلاً. وبالرجوع إلى تعريف محكمة النقض الفلسطينية لمفهوم الفصل التعسفي نجد أنها قامت بتعريفه على أنه هو الفصل الذي يصدر عن صاحب العمل بلا مبرر ومخالف لنص المادة 41 والمادة 42 من قانون العمل الفلسطيني؛ حيث حددت هذه المواد الحالات التي تجيز لرب العمل إنهاء عقد العمل، وإنه إذا لم تتوفر إحدى هذه الحالات فإنه لا يحق لرب العمل أن يقوم بفصل العامل<sup>1</sup>، ولكن بالنظر إلى قانون العمل الفلسطيني نجد أنه لم يحدد الحالات التي تعد من قبيل الفصل التعسفي، إنما ترك الأمر كله لمحكمة الموضوع، وأن ما ورد في المادة 41 هي حالات تجيز لرب العمل إنهاء عقد العامل دون إشعار.

#### ثانياً: عبء الإثبات في الدعوى القضائية ودور المحكمة.

يحكم القاضي في أي دعوى حقوقية وفقاً لما يقوم الأطراف بتقديمه من بينات خلال الدعوى من خلال قيام القاضي بوزن البينة وترجيح إحداها على الأخرى. وبحسب القواعد العامة في الإثبات يقع عبء إثبات الفصل التعسفي على العامل، كونه هو من يدعيه وإن عبء الإثبات على المدعي، وهذا ما أخذت به محكمة النقض، ولم تلق عبء الإثبات على من قام بإنهاء العقد كونه هو من يعلم أسباب الإنهاء وهو من يتوجب عليه إثباتها، وأنه إذا عجز رب العمل عن إثبات وجود سبب حقيقي وجدي فإن ذلك يعد قرينة على أن الإنهاء تعسفي، ولكن لم تأخذ محكمة النقض بهذا الرأي واعتبرت أن عجز العامل عن تقديم بينات لإثبات الفصل التعسفي وعناصره التي اشترطتها في الحكم التي استندت فيها إلى القانون المدني الأردني في المادة 2\66 منه والتي حددت متى يكون استعمال الحق غير مشروع:

أ- إذا كان هناك قصد التعدي.

ب- إذا كانت المصلحة المرجوة من الفصل غير مشروعة.

<sup>1</sup> - انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2013/617 بتاريخ 2014/12/15 .

- ج- إذا كانت المنفعة لا تتناسب مع ما يصيب الغير من ضرر .  
د- إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة ورأت المحكمة أنه يمكن الاستناد إلى هذه القواعد العامة لاستخلاص حالة التعسف وفق ما يقدم لها من بينات<sup>1</sup>.

وأكدت محكمة النقض في حكم آخر لها على ذلك بشكل أوضح، حيث نصت على أن الفصل التعسفي يقع خارج الطبيعي والمألوف، وأن عبء إثباته يقع على العامل (المدعي)، وأن عليه إثبات ادعائه على اعتبار أن على الدائن إثبات الالتزام، وعلى المدين إثبات التخلص<sup>2</sup> منه، فإذا عجز العامل عن تقديم بيينة تثبت واقعة الفصل التعسفي فلا يتم الحكم بها، ولا يتم تحميل رب العمل (المدعى عليه) أي شيء.

ولكن بحسب ما جاء في المادة 3\46 من قانون العمل، التي تفترض التعسف في الإنهاء طالما لم يكن هناك سبب يبرره، وأن من يدعي خلاف ذلك فعليه أن يثبت رأيه، حيث إن إثبات عدم التعسف هو مسألة سلبية لا يمكن إثباتها إلا من قبل مدعيها، وهو رب العمل، وإنه إذا قدم رب العمل الأسباب التي تبرر الإنهاء فإنه يحكم حينها بأن الفصل ليس تعسفياً<sup>3</sup>.

ولكن عادت وأكدت محكمة استئناف رام الله لاحقاً في حكم لها أن على رب العمل أن يثبت سبب إنهاء عقد العمل الذي يجب أن يكون بحسب المادة 40 و 41 من قانون العمل، على سبيل الحصر، على اعتبار أنه يحق لرب العمل إنهاء عقد العمل في الحالات المحددة في هذه المادة دون إشعار، وإلا كان متعسفاً، بعد أن كان المدعي قد تقدم بادعاء بأن الفصل كان بلا سبب<sup>4</sup>، ثم أكدت محكمة الاستئناف مرة أخرى على أن الاجتهاد القضائي استقر على إثبات أن إنهاء العمل المتفق مع الأصول والقانون يعود على صاحب العمل وليس على العامل<sup>5</sup>، على اعتبار أن عبء

<sup>1</sup>- انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2004/182 بتاريخ 2005/1/29 .

<sup>2</sup>- انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2013/828 بتاريخ 2014/10/1 .

<sup>3</sup>- النصر، احمد: مرجع سابق. ص234

<sup>4</sup>- انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2018/1392 بتاريخ 2019/3/18 .

<sup>5</sup>- انظر حكم محكمة الاستئناف القدس المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2016/336 بتاريخ .

الإثبات ينتقل بين الخصوم فإذا ادعى العامل أن فصله كان تعسفياً فإنه لا سبيل لتقديم بينة على النفي، وبالتالي، فإن عبء الإثبات هنا سينتقل لرب العمل لإثبات أن الفصل كان لسبب مشروع<sup>1</sup>.

ونجد أن محكمة الاستئناف حديثاً تؤكد على أنه يترتب على رب العمل أن يثبت سبب الإنهاء، وأن سبب الإنهاء يجب أن يكون للأسباب الواردة في المادة 40 أو 41 من قانون العمل الفلسطيني، على سبيل الحصر، وإلا سيعد الفصل تعسفياً<sup>2</sup>.

إضافة إلى أن للمحكمة دوراً في مسألة الإثبات والبيئات في الدعوى المرفوعة أمامها للمطالبة ببطل الفصل التعسفي كون القانون الفلسطيني يأخذ بالمذهب المختلط في الإثبات، بحيث يعطي للقاضي دوراً من خلال القيام باستخلاص الصحيح من الوقائع التي يدلي بها الخصوم، أو التي يتوصل إليها القاضي من خلال الصلاحيات الممنوحة له بموجب القانون، وذلك ممن خلال ندب الخبراء<sup>3</sup> حين تعرض على القاضي مسائل تحتاج إلى معلومات فنية دقيقة، ليس له إلمام بها، وبالتالي، لا يستطيع الفصل في هذه المسألة، والحصول على بيئة تامة، لذلك يقوم القاضي بندب خبير، أو عدة خبراء للاستعانة بهم في إبداء رأيهم الفني في هذه المسألة المعروضة عليهم<sup>4</sup>، وندب الخبراء هو من اختصاص المحكمة فقط، حتى لو طلبه الخصوم يعود في النهاية تقديره إلى المحكمة<sup>5</sup>.

ونذكر، مثلاً، حالة من الحالات التي تحتاج فيها المحكمة إلى ندب خبير المادة 2/40 من قانون العمل التي تشترط أنه حتى يحق لرب العمل فصل العامل بدون إشعار بشرط أن يرتكب خطأ ناتجاً عن إهمال مؤكد بشرط أن يلحق خسارة جسيمة، وأن الخسارة قد تكون مالية تثبت بالفواتير وكشوف الحسابات، أو قد تكون عينية كأن يتسبب العامل بحريق في المؤسسة؛ فتقدير مدى جسامته الضرر الواقع نتيجة فعل العامل يحتاج إلى خبير فني في تقدير الخسائر المالية، ولا يستطيع القاضي وحده تقديرها، فيستعين بخبير فني لتقديم تقرير بمقدار الخسائر، وللقاضي

<sup>1</sup> - فليح، نجلاء: عبء الإثبات في الدعوى المدنية. د. ن. 2003. ص 130

<sup>2</sup> - انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2019/813 بتاريخ 2019/11/12.

<sup>3</sup> - انظر المادة 156 من قانون البيئات الفلسطيني رقم 4 لسنة 2001.

<sup>4</sup> - التكروري، عثمان: الكافي في شرح قانون البيئات في المواد التجارية والمدنية. القدس: مكتبة دار الفكر. 2013.

ص 356

<sup>5</sup> - التكروري، عثمان: المرجع السابق. ص 358.

الاستثناس بقرار الخبير في الحكم النهائي<sup>1</sup> وفي تقديرها لمدى توافر كافة الشروط والحكم بأحقية رب العمل في إنهاء العقد من عدمه، الذي يعد فصلاً تعسفياً في هذه الحالة.

### الفرع الثاني: القيود الواردة في القانون لإنهاء عقد العمل.

أورد القانون العديد من الشروط التي يجب على رب العمل الالتزام بها عند قيامه بإنهاء عقد عمل العامل، حيث إن عقد العمل ليس عقداً أبدياً، وإن القانون أجاز لكلا الطرفين إنهاء عقد العمل من خلال تنظيم الحالات والشروط في مواد قانونية يتوجب على الأطراف الالتزام بها وان عدم الالتزام بها يجعل من الإنهاء الذي يتم من قبل رب العمل إنهاء تعسفي، ويقوم دور الرقابة القضائية من خلال القيام بالتحقق من توفر الشروط والقيود التي أوردها القانون على أطراف العقد عند إنهائه، والشروط التي تتعلق برب العمل تتمثل بقيد شكلي، وهو الإشعار، بالإضافة إلى القيد الموضوعي، وهو السبب، ومشروعية الإنهاء، وهي على النحو الآتي:

#### أولاً: القيد الشكلي (الإشعار).

اشترط قانون العمل الفلسطيني ضرورة أن يتم إشعار العامل قبل إنهاء عقد العمل من قبل رب العمل<sup>2</sup>، قبل شهر من الإنهاء ويقصد بالإشعار هو إعلام المتعاقد بأن الطرف الآخر يرغب في إنهاء العقد، وأن الغاية من الإشعار هو علم المتعاقد بنية الطرف الآخر وانتفاء عنصر المفاجأة، وحتى يتسنى للعامل البحث عن عمل جديد؛ فإرسال الإشعار يعد قرينة على انتفاء الضرر الذي قد يحدث للعامل نتيجة الإنهاء المفاجئ للعقد من قبل رب العمل<sup>3</sup>.

نجد أن قانون العمل الفلسطيني<sup>4</sup> قد أجاز للعامل التغيب عن العمل طيلة النصف الثاني من مدة الإشعار لتمكينه من إيجاد عمل آخر على أنه يتقاضى أجر شهر كامل، واشترط قانون العمل الفلسطيني أن يكون الإشعار مع علم الوصول من خلال البريد المسجل أو الإخطار وأي ما يفيد بأن الطرف الآخر قد علم بالإشعار كون أن احتساب مدة الإشعار تبدأ من تاريخ علم العامل به؛

<sup>1</sup> - انظر المادة 185 من قانون البيئات الفلسطيني رقم 4 لسنة 2001.

<sup>2</sup> - انظر المادة 146 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

<sup>3</sup> - ابوشنب، احمد: مرجع سابق، ص 266.

<sup>4</sup> - انظر المادة 2146 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000

فبعد توجيه الإشعار للعامل وعلمه به تبدأ مدة سريان الإشعار، وهي شهر، بالمقابل يظل عقد العمل مستمرًا ومنتجًا لآثاره وتعد مدة الإشعار مدة عمل فعلي للعامل في المؤسسة حتى لو تغيب طيلة النصف الثاني من مدة الإشعار<sup>1</sup>.

واشترط القانون أن يتم إرسال الإشعار من قبل رب العمل في جميع حالات الإنهاء، باستثناء ما تم النص عليه في المادة 40 من قانون العمل الفلسطيني، التي أوردت حالات تعفي رب العمل في حال توفر أي منها من إرسال إشعار للعامل بإنهاء عقد العمل، وبخلاف ذلك لا يحق لرب العمل إنهاء عقد العمل بدون إرسال الإشعار.

ويشترط في الإشعار المرسل من قبل رب العمل أن يكون واضحًا ومحددًا ومشملاً على ما يعبر فيه بشكل جازم عن رغبته في إنهاء عقد العمل، وأن إرسال أي إشعار لا يتضمن ذلك لا يعتد به وهذا ما أكدت عليه محكمة استئناف رام الله، حيث اعتبرت أن البريد الإلكتروني المرسل إلى العاملة في المؤسسة الذي يتضمن تخييرها بعدة خيارات من ضمنها ترك العمل لا يعد إشعارًا بإنهاء العمل، وبالتالي، لا يحل رب العمل من بدل الإشعار<sup>2</sup>.

وإن قيام رب العمل بإرسال إشعار للعامل بإنهاء خدماته لا يجعل من الإنهاء مشروع طالما لم يتوفر القيد الثاني، وهو توفر السبب الحقيقي والفعلي الذي يبرر لرب العمل إنهاء عقد العامل، فحتى لو توفر الإشعار ضمن بيانات الدعوى لا يعني ذلك أن الإنهاء مشروع، إنما تقوم المحكمة بالبحث والتحري بالسبب الذي دفع رب العمل لإنهاء عقد العمل.

### ثانياً: القيد الموضوعي (مشروعية الإنهاء).

لا يكفي توجيه الإشعار للعامل في حال رغبة رب العمل بإنهاء عقد العمل، كما بينا سابقاً، إنما يجب أن يقترن الإشعار بسبب مبرر للإنهاء، وسنقوم هنا بتوضيح مفهوم السبب المشروع الذي يبرر إنهاء عقد العمل، إذ إن الإشعار يحمي المتعاقد من الضرر الذي قد ينشأ عن الإنهاء

<sup>1</sup> - النصرة، احمد: مرجع سابق. ص213

<sup>2</sup> - انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2018/645 بتاريخ 2019/11/25.

المفاجئ فقط لعقد العمل، بينما اشتراط ضرورة توافر السبب المشروع يحمي المتعاقد من الضرر الكلي الذي قد ينشأ عن إنهاء عقد العمل.

ويقصد بالسبب الذي يفترض توافره بحسب التعريف الفقهي هي الأسباب التي تبرر إنهاء عقد العمل، ويشترط لصحة هذه الأسباب أن تكون حقيقية، وليست بحسب تعريف السنهوري "السبب غير الموهوم أو الصوري" فأول شرط من الشروط الواجب توافرها في السبب أن يكون جدياً وحقيقياً وموجوداً فعلاً<sup>1</sup> فلا يحق لرب العمل إنهاء عقد العمل لسبب يتوهمه أو يعتقده في العامل طالما لا يوجد بين يديه ما يثبت توفر هذا السبب.

ويجب أن يكون السبب كذلك موضوعياً بعيداً عن أهواء رب العمل فلا يحق لرب العمل إنهاء عقد العمل لسبب بتقديره يظن أنه يبرر له الإنهاء ومن هنا تظهر أهمية رقابة المحكمة على موضوعية وقانونية السبب ومدى تقيد رب العمل فيها<sup>2</sup>.

حيث نص قانون العمل على أنه يعد تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك، وبمفهوم المخالفة يشترط توافر أسباب موجبة للإنهاء حتى يعد الإنهاء مشروعاً وقانون العمل الفلسطيني لم يحدد كل الأسباب التي يجوز فيها لرب العمل إنهاء عقد العمل، إنما اكتفى بالقول بتوافر الأسباب الموجبة لذلك، وتم ترك مسألة تقديرها لقاضي الموضوع<sup>3</sup>، بالإضافة إلى أن قانون العمل الفلسطيني لم يحدد معياراً للتعسف، وهذا يؤدي إلى توسيع سلطة القاضي في مدى اعتبار الأسباب موجبة للإنهاء<sup>4</sup>.

حدد قانون العمل الحالات التي يجوز فيها إنهاء عقد العمل دون إرسال إشعار، كذلك الإنهاء لأسباب اقتصادية وفنية، التي سيتم دراستها تفصيلاً خلال المطلب الثاني، ولكن أسباب الإنهاء غير محصورة فقط بهذه الأسباب.

<sup>1</sup> - السنهوري، عبد الرزاق: نظرية العقد في شرح القانون المدني النظرية العامة للالتزامات. ج1. ب.ت. بيروت: دار الفكر. ص548-549.

<sup>2</sup> - النصر، احمد: مرجع سابق. ص233

<sup>3</sup> - انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2009/155 بتاريخ 2009/12/22.

<sup>4</sup> - النصر، احمد: المرجع السابق. ص233

ولكن، على الرغم من ذلك، نجد أن محكمة النقض في ما بعد قد حددت أن الأسباب التي يجوز فيها لرب العمل إنهاء عقد العمل، وهي المادة 40 والمادة 41 من قانون العمل، وإن أي حالة تجاوز الحالات الواردة في هذه المواد تعد بمثابة فصل تعسفي<sup>1</sup>.

ولكن نجد أن محكمة النقض في ما بعد قد توسعت في ذلك، حيث أكدت في حكم لاحق لها على أن التعسف هو مسألة موضوعية تخضع لتقدير مسألة الموضوع، تبعاً للظروف والملابسات في كل دعوى، وأن تحديد المشرع لحالات إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل بالمواد 40 و41 من قانون العمل لا يعني أن المشرع قد حصر حق صاحب العمل بالحالات المنصوص عليها في هذه المواد، وأكد الحكم على حق صاحب العمل بإنهاء العقد إذا توفر السبب المبرر والمشروع الذي ينفي معه التعسفي<sup>2</sup>.

وبالتالي، نجد أنه، ومع هذا الحكم، تكون محكمة النقض نفسها لم تتقيد بحصر أسباب الفصل التعسفي، وفي ظل عدم تحديد معيار الفصل التعسفي فإن تقدير المسألة كلها تعود لقاضي الموضوع.

### المطلب الثاني: الرقابة على حالات إنهاء عقد العمل.

حتى تتمكن المحكمة من تقدير مسألة وجود التعسف من عدمه لا بد من فرض رقابتها على الحالات التي ينتهي بها عقد العمل من قبل رب العمل سواء كانت هذه الحالات محددة بالقانون، أو غير محددة، وسنقوم خلال هذا المطلب بدراسة الرقابة التي تفرض من قبل المحكمة على الحالات الواردة في القانون، ومنها ما نص القانون صراحة على اعتبارها من الأسباب التي لا تبرر إنهاء عقد العمل، وبالتالي، الفصل الذي يتم بموجبها سيعد فصلاً تعسفياً وهذا ما أكد عليه حكم محكمة النقض<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2008/55 بتاريخ 2009/3/10.

<sup>2</sup> - انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2017/635 بتاريخ 2017/10/24 .

<sup>3</sup> - انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2012/835 بتاريخ 2015/4/20.

وتتمثل هذه الحالات بما تم النص عليه في المادة 39 من قانون العمل الفلسطيني، وهي على النحو الآتي:

أ- الانخراط النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل، أو أثناء العمل، إذا كان ذلك بموافقة صاحب العمل، فلا يحق لرب العمل إنهاء خدمات العامل لهذه الأسباب طالما أنها كانت خارج أوقات الدوام الرسمي، أو كانت أثناء فترة الدوام، بشرط موافقة رب العمل، وإن قيام رب العمل بإنهاء عقد العمل لهذه الأسباب سيعيد من قبيل الفصل التعسفي إذ إن القانون نص صراحة على عدم جواز إنهاء عقد العمل، ولكن السؤال هنا: ماذا لو تم ممارسة أي أنشطة نقابية أثناء فترة الدوام ودون موافقة رب العمل؟ في هذه الحالة تعد بمثابة مخالفة قانونية تستوجب العقاب من رب العمل، ولكن ضمن شروط، وهي ضرورة توافر لائحة جزاءات مصدقة من قبل وزارة العمل، بالإضافة إلى ضرورة أن يتم النص على هذه الحالات من ضمن المخالفات التي تستوجب الجزاء، ويجب أن يتم التسلسل في إيقاع العقوبات التي قد تصل إلى الفصل من العمل<sup>1</sup>.

وأكد حكم لمحكمة النقض على أنه لا يعد عملاً نقابياً المشاركة في الاحتجاجات ضد غير الجهة التي يعمل لديها العامل<sup>2</sup>، وأنه يحق لرب العمل في هذه الحالة توجيه الإنذارات للعامل ضمن الشروط المبينة مسبقاً.

ب- إقدام العامل على طلب ممارسة نيابية تمثيلية عن العمال، أو كونه يمارس هذه النيابة حالياً، أو مارسها في الماضي، وقيام رب العمل بفصل العامل كنتيجة لقيامه بممارسة حقوقه بتمثيل العمال سواء أمام رب العمل أو أمام الغير.

ج- إقدام العامل على رفع قضية، أو مشاركته في إجراءات ضد صاحب العمل، بادعاء خرق القانون، وكذلك تقديمه لشكوى أمام الهيئات الإدارية المختصة، فلو تم فصل العامل بسبب إقدامه على رفع شكوى لأي من الجهات المختصة، التي تشمل المحاكم المدنية والجزائية، أو إلى الهيئات النقابية المختصة، أو إلى الجهة الإدارية المتمثلة بوزارة العمل، أو أي جهة

<sup>1</sup> - الحوح، نائل: مرجع سابق. ص 107.

<sup>2</sup> - انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2013/828 بتاريخ 2014/10/1.

مختصة ومخولة بتلقي الشكاوى ضد رب العمل نتيجة لأي مخالفة في قانون العمل، أو الأنظمة الخاصة به<sup>1</sup>.

ويمكن للعامل تقديم صورة عن الشكاوى المرفوعة أمام هذه الجهات أو تقديم أي تقرير يصدر عنها في الدعوى التي ترفع للمطالبة ببطل الفصل التعسفي فمثلاً إذا كانت الشكاوى مرفوعة أمام وزارة العمل فإنها تحدد في تقريرها انه تم فصل العامل أثناء نظر الشكاوى المقدمة من قبله ويحق للعامل الاستناد إلى هذا التقرير كدليل للإثبات<sup>2</sup>.

ثم قام القانون في ما بعد بتحديد الحالات التي يحق لرب العمل إنهاء عقد العمل فيها، وإن مخالفة هذه الحالات أو الشروط المقيدة لها سينيقي حق رب العمل في إنهاء عقد العمل وسيعد فصله تعسفياً، خاصة وفي ظل قرار محكمة النقض الذي حدد أن الفصل التعسفي هو الفصل الذي يخالف الحالات الواردة في المادة 40 و 41 من قانون العمل، التي سنتم دراستها تفصيلاً للتوصل إلى الحالات التي تعد فصلاً تعسفياً نتيجة لمخالفة ما ورد في هذه المواد مع دراسة الأحكام والمبادئ القضائية المتعلقة بالموضوع<sup>3</sup>.

#### الفرع الأول: الحالات التي تجيز لرب العمل إنهاء عقد العمل.

أورد القانون العديد من الحالات التي تجيز لرب العمل إنهاء عقد العمل دون إشعار وهي الحالات الواردة في المادة 40 من قانون العمل، بالإضافة إلى حقه بالإلغاء لأسباب اقتصادية وفنية وهي الممنوحة له بموجب المادة 41 من قانون العمل، وهي على النحو الآتي:

#### أولاً : الحالات التي تجيز لرب العمل إنهاء عقد العمل دون إشعار .

أ- انتحال العامل شخصية غير شخصيته، أو تقديمه شهادات، أو وثائق مزورة لرب العمل، ويقصد بهذه المادة حالة الغش التي تصدر عن العامل تجاه رب العمل عند

<sup>1</sup> - الحوح نائل: مرجع سابق. ص108.

<sup>2</sup> - أنعام سيف. وزارة العمل الفلسطينية - رام الله . 2019\9\3.

<sup>3</sup> - انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2012/835بتاريخ 2015/4/20 .

قيام العامل بالتقدم إلى الوظيفة، ويقصد بالغش هو أن يخدع أحد العاقدين الآخر بوسائل احتيالية قولية أو فعلية تحمله على الرضا بما لم يكن يرضى به غيرها<sup>1</sup>.

ويظهر من هذه المادة أن هناك عناصر لا بد من توافرها، وهي أن يتم استعمال الحيلة وحددت المادة إشكال هذه الحيلة بأن يقوم العامل بانتحال شخصية غير شخصيته، أو القيام بتقديم شهادات مزورة، أو أية وثائق أخرى، مثلاً، تقديم شهادة خبرة كان قد طلبها رب العمل كشرط للتوظيف، ويجب أن يستعمل العامل هذه الوسائل غير المشروعة، وأن تتوفر للعامل نية التضليل لرب العمل للوصول إلى مقصده وهو الحصول على العمل<sup>2</sup>.

ولكن السؤال الذي يطرح نفسه هنا ما: مدى تأثير وجود هذه الشهادات أو الوثائق المزورة في حال كان العامل يقوم بعمله على أكمل وجه أو أن الشهادة لا تؤثر بشكل كبير على طبيعة العمل، كاشتراط، مثلاً، شهادة الثانوية العامة لوظيفة حارس ليلي؟ فلو افترضنا أنه تم تقديم شهادة مزورة، وبعد فترة اكتشف رب العمل ذلك، فهل يحق له فصل العامل في هذه الحالة؟

وتثور هنا أيضاً مسألة تقدير مدى وجود التزوير من عدمه؛ فلم تحدد المادة طريقة للتحقق من التزوير، ولكن بما أن هذا الفعل يشكل جريمة بمقتضى قانون العقوبات<sup>3</sup> فيفترض أن يثبت التزوير من خلال حكم قضائي من المحاكم الجزائية.

وترى الباحثة ضرورة تحديد أن تكون الشهادات محل اعتبار وأن عدم وجودها، أو عدم صحتها، من شأنه أن يؤثر على العمل الذي يقوم به العامل.

ب- ارتكاب العامل لخطأ نتيجة إهمال مؤكد نتجت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال 48 ساعة من وقت علمه بوقوعه.

<sup>1</sup> - انظر المادة 143 من القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1967.

<sup>2</sup> - الجلال، فريد : شرح أحكام قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 . ط1 . 2008 . دن . ص 65.

<sup>3</sup> - انظر المادة 260 و 261 و 271 من قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960.

تشتمل هذه المادة على العديد من الشروط التي بينها مسبقاً في المبحث السابق، ويتميز دور القضاء هنا في هذه المادة هو بتقدير مسألة الخسارة الجسيمة، ولها في سبيل ذلك الاستعانة بالخبراء كما بينا مسبقاً لتقديرها، إضافة إلى تقدير خطأ العامل وقيمة إشعار الجهات المختصة.

وعلى الرغم من وضوح النص القانوني، باشتراط ضرورة إشعار الجهات المختصة بالفعل المرتكب من قبل العامل، إلا أن محكمة النقض أكدت في حكم لها على أن تقدير وجود هذا الإشعار، الذي تم اشتراط إرساله للجهات المختصة بالإضافة إلى تقدير قيمته، يعود للمحكمة وأنه إذا توصلت المحكمة إلى أن صاحب العمل قد اتخذ العديد من الإجراءات للتحقق من خطأ العامل كأن يتم عمل لجنة تحقيق، أو تم إثبات ذلك بموجب فواتير، أو مستندات، فإنه يتوجب أن يتم اتخاذه من قبل الجهات المختصة واعتبرت المحكمة أن الغاية من الإشعار هنا قد تحققت<sup>1</sup>.

وبالتأكيد هذا كله يقلص من صلاحيات الرقابة الإدارية المتخذة من قبل وزارة العمل، حيث إنه إذا تم اتخاذ الإجراءات نفسها من قبل صاحب العمل التي يتوجب، بموجب القانون، أن يتم اتخاذها من قبل الجهات المختصة من ضمنها إدارات وزارة العمل، فذلك يعني صاحب العمل من إخطار الجهات المختصة.

ج- تكرار مخالفة العامل للنظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول. كنا قد بينا مفهوم النظام الداخلي للمنشأة خلال معالجة مسألة الرقابة الإدارية عليه، والشروط التي يجب أن تتوفر فيه، حتى يتمكن رب العمل من إيقاع الجزاء على العامل، وتنبغي الإشارة إلى أن وسيلة علم وزارة العمل بذلك هو تقديم العامل للشكوى التي تقدم أمام الوزارة، ولكن ليس هناك ما يلزم العامل بتقديمها، خاصة وفي ظل عدم وجود توعية وعلم

<sup>1</sup> - انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2018/113 بتاريخ 2018/11/28.

لدى العمال بهذا الحق<sup>1</sup>، خاصة في ظل كون الجزاء قد وصل إلى فصل العامل، وبالتالي، إن الوسيلة التي يتبعها العامل في هذه الحالة هو التوجه إلى القضاء.

وأما ما يقصد بالتعليمات المكتوبة فهي ما يصدر عن رب العمل، أو مفتش العمل، حسب ما جاء في هذه المادة، ولكن لم ينص صراحة على ضرورة كونها مصادقة من قبل وزارة العمل، إنما اشترط أن يتم إخطار العامل بها، ولم يحدد شكلاً لهذا الإخطار، ولكن نجد أن الأحكام القضائية تشترط أن يكون هذا الإخطار مكتوباً مع ما يفيد بعلم الوصول<sup>2</sup>.

ودور المحكمة في هذه الحالة يتمثل بالبحث بكافة الشروط المحددة في المادة، فيتوجب على رب العمل، على اعتبار أنه تم تقديم بينة على أن الفصل كان لسبب مشروع بحسب المادة 40 من قانون العمل يقع على عاتقه، تقديم مستندات تثبت بداية وجود نظام داخلي، وأن الفعل المرتكب من قبل العامل يخالف هذا النظام، بالإضافة إلى وجود لائحة جزاءات مصدقة من قبل وزارة العمل، بالإضافة لقرار لجنة التحقيق، حيث إنه من الضروري أن يتم تشكيل لجنة تحقيق معه، وبسماع أقوال العامل والشهود، وكل ما يتعلق بالفعل المرتكب، فإذا تبين للمحكمة وجود كافة هذه الشروط بما يدل معه سلامة إنهاء عقد العمل فإنها تحكم بصحة الإنهاء<sup>3</sup>، وإذا تبين انتفاء أي شرط من خلال عدم قدرة رب العمل على تقديم الأدلة على ذلك فإنها تحكم بالفصل التعسفي، ويستحق العامل في هذه الحالة بدل الفصل التعسفي، وبدل الإشعار<sup>4</sup>.

وتنبغي الإشارة إلى أن مسألة تقدير أن الفصل الذي يتم بسبب مخالفة النظام الداخلي، وفقاً لما هو منصوص عليه في لائحة الجزاءات، بأنه فصل تعسفي، هو مسألة تعود للقضاء سواء تم تقديم شكوى لوزارة العمل أم لا، على اعتبار أنها ليست إلزامية، وأن قرار مفتش

<sup>1</sup> - عزيزة غنيم. وزارة العمل الفلسطينية - رام الله. 2019/9/3.

<sup>2</sup> - انظر حكم محكمة الاستئناف القدس المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2016/336 بتاريخ 2016/12/26.

<sup>3</sup> - انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2018/16 بتاريخ 2018/9/24.

<sup>4</sup> - انظر حكم محكمة الاستئناف القدس المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2016/336 بتاريخ 2016/12/26.

العمل في هذا الموضوع يكون بقانونية الفصل، أو بعدم قانونيته، ويمكن الاستعانة بهذا التقرير الذي يصدر من قبله أمام القضاء<sup>1</sup>.

د- تغيب العامل دون عذر مقبول أكثر من 7 أيام متواصلة، أو أكثر من خمسة عشر يومًا متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد أُنذر كتابيًا بعد غياب 3 أيام في الحالة الأولى، وعشرة أيام في الحالة الثانية.

ونجد أن المادة هنا جاءت واضحة ومحددة بالأرقام وهذا يسهل على المحكمة التي يتوجب عليها أن تتقيد بعدد الأيام المحدد في المادة بالإضافة إلى الشروط الواردة فيها، ونجد أن محكمة استئناف رام الله في حكم لها أكدت على ذلك، من خلال اعتبار أن تغيب العامل وتأخره عن العودة للعمل لا يبزر وحده لرب العمل إنهاء عقد العمل دون اتخاذ الشروط المنصوص عليها في المادة 4/40 من قانون العمل، وإن انتفاء الشروط التي تتمثل بالمدة، وإنذار العامل كتابيًا يجعل من هذا الفصل فصلًا تعسفيًا<sup>2</sup>.

هـ- عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره بها حسب الأصول.

لم توضح المادة طبيعة الالتزامات المقصودة بهذه المادة، وبالتالي، إنها ستشمل الالتزامات المتعلقة بالعقد المبرم بين الطرفين، سواء التي تتعلق بعقد العمل بشكل عام، والتي تشمل التزام العامل بتأدية العمل المتفق عليه، وبذل عناية الرجل العادي بتنفيذ التزامه، بالإضافة إلى الالتزام بأوامر رب العمل، والالتزام بالمحافظة على أسرار العمل<sup>3</sup>، بالإضافة إلى العديد من الالتزامات، التي تختلف باختلاف طبيعة العقد كساعات الدوام، وكيفية أداء العمل، وكيفية التعامل مع الزبائن، وفي حكم لمحكمة استئناف رام الله اعتبرت أن التأخير بشكل

<sup>1</sup> - أنعام سيف. وزارة العمل - رام الله. 2019\9\3.

<sup>2</sup> - انظر حكم محكمة الاستئناف النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2016/479 بتاريخ 2018/10/23 .

<sup>3</sup> - حمادنة، عبد الله فواز: سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل. جامعة الشرق الاوسط. عمان. 2011. ص 31-33.

متكرر عن العمل دون مبرر على الرغم من إنذار العاملة أكثر من مرة على ذلك، واستمرارها بالتأخر عن الدوام يعد سبباً مبرراً لإنهاء عقد العمل، وتم رد المطالبة ببطل الفصل التعسفي<sup>1</sup>.

وأما بالنسبة إلى مفهوم القضاء للالتزامات المترتبة على عقد العمل فنجد أن محكمة النقض الفلسطينية في قرار لها أكدت على أن ما يقصد بهذه المادة هو الالتزامات الجوهرية في العقد، وأن العبرة تكون لجسامة الضرر الذي تحقق لرب العمل وليس لجسامة الضرر المرتكب من قبل العامل<sup>2</sup>.

وأكدت على ذلك في حكم آخر، حيث اعتبرت أن إثبات عدم قيام العامل بعمله على أكمل وجه، وافتعال المشكلات مع العمال تعد بمثابة إخلال بالالتزامات المترتبة على العامل، التي تلحق ضرراً برب العمل، ويجوز له إنهاء عقد العمل دون إشعار العامل، وأكد الحكم نفسه على أن الإنذار المقصود هنا هو الإنذار الشفوي وطالما تم إنذار العامل شفويًا فيحق لرب العمل إنهاء عقد العمل<sup>3</sup>.

و- إفشاء الأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم.

لم تحدد هذه المادة طبيعة الأسرار المقصودة هنا، واقتصرت على لفظ عام حيث إن الأعمال تشتمل على العديد من الأسرار التي تختلف أهميتها بين أسرار مهمة يؤدي إفشاء أي منها إلى التأثير على المنشأة بشكل كبير، أو أسرار عادية لا تؤثر على العمل، وإطلاع أي شخص عليها لا يلحق بالمؤسسة أي ضرر، وتشمل الأسرار كل ما يتعلق بالمهنة، والأسرار التجارية، وتعرف على أنها كل المعلومات التجارية السرية التي تعطي للمؤسسة ميزة تنافسية بما يشمل أسرار التصنيع وأساليب البيع والتوزيع وقوائم الموردين والزبائن، التي

<sup>1</sup>- انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2016/479 بتاريخ 2018/10/23 .

<sup>2</sup>- انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2013/650 بتاريخ 2015/11/22 .

<sup>3</sup>- انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2016/479 بتاريخ 2018/10/23 .

تختلف بحسب طبيعة عمل المنشأة، ويعد انتفاع أي شخص غير صاحبها بتلك المعلومات دون تصريح صاحبها ممارسة غير مشروعة<sup>1</sup>.

ولم تشترط المادة ضرورة أن يكون السر التجاري مسجلاً، وإنما اشترطت بالإضافة إلى ذلك أن يكون هناك ضرر ناجم عن إفشاء هذه الأسرار، ولم تحدد أيضاً طبيعة هذا الضرر، الذي يمكن أن يكون ضرراً مادياً، أو معنوياً، أو جسدياً، ولكن اشترطت أن يكون الضرر جسيماً، ولم يعرف القانون المقصود بالضرر الجسيم، إنما يترك تقديره لقاضي الموضوع.

ز - إدانته بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة أو الأخلاق العامة.

وحددت هذه المادة طبيعة الأحكام التي يجب أن تصدر على العامل حتى يتمكن رب العمل من إنهاء عقد العمل، وهي بداية الجرائم المخلة بالشرف المحددة بالمواد (346-367) من قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة الساري في فلسطين 1960، وأما المواد الأعمال المخلة بالأمانة وإساءة الائتمان فقد حددتها المواد (422-427) من قانون العقوبات، وأما الأعمال المخلة بالأخلاق والآداب العامة فهي محددة بالمواد (292-325) من قانون العقوبات.

ولا يحق لرب العمل إنهاء عقد العمل بسبب صدور حكم على العامل بما يخالف هذه المواد، حتى لو ارتكب العامل أي فعل من هذه الأفعال فيشترط في الحكم الذي يصدر أن يكون حكماً نهائياً، ويقصد بالحكم النهائي هو الحكم الذي يصدر عن المحكمة أياً كانت درجتها، وأصبح غير قابل للطعن فيه بسبب استنفاد كافة طرق الطعن، أو بسبب فوات ميعاد الطعن بالأحكام<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - حماية الاسرار التجارية للشركات الصغيرة والمتوسطة. منشور على الموقع الالكتروني للمنظمة العالمية للملكية الفكرية [https://www.wipo.int/sme/ar/ip\\_business/trade\\_secrets/trade\\_secrets.htm\(wipo\)](https://www.wipo.int/sme/ar/ip_business/trade_secrets/trade_secrets.htm(wipo))

<sup>2</sup> - التكروري، عثمان: الكافي في شرح قانون اصول المحاكمات المدنية والتجارية. القدس: مكتبة دار الفكر. ج 2، 2014. ص 18.

ح- وجود العامل أثناء العمل في حالة سكر أو متأثر بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون.

هناك من يفرق بين درجة السكر التي قد يصل إليها العامل بعد تناول المواد المسكرة، وإنه بحسب هذا الرأي يعد أن المقصود بهذه المادة هو درجة السكر التي تجعل العامل غير مدرك أبداً لتصرفاته ويفقد معها القدرة على الإدراك ووزن الأمور، وإن السكر البسيط، وتناول المخدر بشكل غير مؤثر، لا يبرر الفصل<sup>1</sup>، وفي ظل عدم وجود أحكام قضائية تعالج هذه المسألة يرى الباحث أن على المحكمة عند تطبيق هذه المادة مراعاة العادات والتقاليد في المجتمع، التي نجد أنها ترفض هذه المسألة بغض النظر عن كمية المادة التي تناولها العامل؛ فهي بداية تشكل سمعة سيئة للمؤسسة، بالإضافة إلى عدم منطوقية التفريق بين كمية المادة المتناولة بسبب قدرة رب العمل على تحديد مدى اتزان العامل، وضمان عدم إلحاق ضرر بالعمل، أو بنفسه أثناء تأدية العمل.

وإن دور المحكمة هنا يتمثل في بسط رقابتها على كيفية تحقق رب العمل من هذه الحالة بواسطة ما يتم تقديمه من قبل رب العمل من أدلة تثبت ذلك بالإضافة إلى ضرورة التحقق من أن العامل قد تناول هذه المادة بعلمه وإرادته، وألا يكون جاهلاً بطبيعة هذه المادة، وتأثيرها، أو أنه قد أرغم على تناولها، ويجب التحقق من أنه قد تناولها، أو ظهر تأثيرها أثناء قيامه بالعمل<sup>2</sup>.

ط- اعتدائه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو من يمثله أو على رئيسه المباشر.

ويقصد بالضرب في هذه المادة هو الاعتداء على أنسجة الجسم عن طريق الضغط أو الصدم، ما لا يؤدي إلى تمزيقها بما يشمل الدفع والجذب والركل، وما إلى ذلك من الأفعال، وإن ما يقصد بالضرب في قانون العمل، وفي هذه المادة منه، هو كل فعل يبدأ من الضغط على

<sup>1</sup> - حمادنة، عبد الله فواز: مرجع سابق. ص 87

<sup>2</sup> - حمادنة، عبد الله فواز: المرجع السابق. ص 88

أنسجة الجسم وصولاً إلى الأذى الأكبر فيها، حيث إن المقصود بالضرب هنا لا يؤخذ به المفهوم الحرفي للكلمة حيث أراد المشرع أن ينص على الفعل الأقل ليصار به إلى الأكثر<sup>1</sup>.  
وأما ما يقصد بالتحقير فهو ما تم النص عليه في قانون العقوبات في المادة 189 والمادة 190<sup>2</sup> بما يشمل الذم والقدح والتحقير، سواء بالكلام أو الكتابة أو الحركات أو بمكالمة هاتفية وما إلى ذلك.

والدور الذي تقوم به المحكمة خلال هذه المادة هو التحقق من قيام العامل بهذا الفعل، وإن ما يساعد المحكمة في ذلك هو قيام رب المؤسسة بإجراء لجنة تحقيق هدفها التحقق بشكل قاطع من ارتكاب العامل للفعل من خلال سماع العامل ورب العمل والشهود، إن وجد، ونجد أن محكمة استئناف رام الله كانت قد حكمت بصحة الإنهاء وفقاً لهذه الحالة استناداً إلى قرار لجنة التحقيق بوقوع الفعل المرتكب، وبسماع شهادة أعضاء لجنة التحقيق<sup>3</sup>، كما أنه ينبغي على المحكمة التحقق من الشرط الثاني، وهو ضرورة أن يقع الاعتداء على رب العمل، أو من يمثله أو على رئيسته المباشر إذ لا يكفي فقط أن يتم التعدي على أي زميل أو أحد أفراد عائلة رب العمل، إنما يجب أن يكون الاعتداء قد وقع على أي من المحددين في المادة على وجه الخصوص، واعتبرت محكمة النقض في حكم لها<sup>4</sup> أن اعتداء العامل بالتحقير على إدارة الفرع يمثل اعتداء على ممثل صاحب العمل، وبالتالي، يحق إنهاء عقد العمل من قبل رب العمل استناداً إلى هذه المادة دون إشعار العامل.

<sup>1</sup> - الحوح، نائل: مرجع سابق. ص 116.

<sup>2</sup> - المادة 189 من قانون العقوبات رقم 16 لسنة 1960 والتي تعالج صور الذم والقدح والذي يمكن أن يكون وجاهياً في مجلس بمواجهة المعتدى عليه أو في مكان يوجد فيه أشخاص يسمعه وإما أن يكون غيابياً بشرط وجود العديد من الأشخاص وأما أن يكون خطياً وذلك بما ينشر ويذاع ويوزع على فئة من الناس وبما يرسل إلى المعتدى عليه من المكاتيب المفتوحة الغير مغلقة وقد يكون بواسطة المطبوعات كالجرائد وكافة وسائل النشر أما المادة 190 التي تعالج التحقير والذي يقصد به كل سباب غير الذم والقدح يوجه إلى المعتدى عليه وجهاً لوجه بالكلام أو بالحركات أو بكتابة أو رسم لم يجعل علنيين أو بمخابرة برقية أو هاتفية أو بمعاملة غليظة.

<sup>3</sup> - انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2018/1197 بتاريخ 2019/3/25 .

<sup>4</sup> - انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2009/119 بتاريخ 2009/7/14 .

ووفق كل ما بيناه في الحالات السابقة من القيود والشروط فإنه على رب العمل الالتزام والتقيّد بها حتى يكون له الحق بإنهاء عقد العمل دون إشعار، وإنه بخلاف ذلك كله سيعدّ فصله تعسفيًا، وإن ما يستحقّه العامل في هذه الحالة هو تعويض عن الفصل التعسفي بالإضافة إلى بدل شهر إشعار.

### ثانيًا: الرقابة على الإنهاء لأسباب اقتصادية وفنية.

تعدّ هذه الحالة من الحالات التي منحها القانون لرب العمل، والتي تجيز له إنهاء عقد عمل للعامل، أو لمجموعة من العمال، نتيجة للظروف الاقتصادية الفنية، وكنا قد بينا مفهوم هذه الظروف وما تشمله من حالات خلال دراسة الرقابة الإدارية على هذه الحالة.

وإن ما سوف نبيّنه هنا هو دور المحكمة والرقابة التي تفرضها على هذه الحالة على اعتبار أن تقدير صحة أو عدم صحة ما تم اتخاذه من قبل رب العمل تخضع لرقابة المحكمة؛ فهي وحدها تستطيع تقرير سلامة الإجراءات، وتقدير صحة الإنهاء، أو إن إنهاء العقد كان بمثابة فصل تعسفي.

وتتمثل الشروط التي يتوجب على المحكمة التحقق منها بدايةً—أن يكون هناك خسارة اقتصادية، أو أسباب فنية حقيقية، وكنا قد بينا مفهوم الخسارة الاقتصادية، والأسباب الفنية خلال مرحلة دراسة الرقابة الإدارية على هذه الحالة في المطلب الأول من هذا المبحث، وإن تقدير قيمة هذه الخسارة، أو الأسباب الفنية، يرجع لتقدير قاضي الموضوع، ولا يوجد معيار معين للخسارة الاقتصادية، إذ إنها تختلف من مشروع لآخر، وذلك بسبب اختلاف رأس مال كل مشروع، وطريقة عمله، لذلك تدرس المحكمة كل حالة على حدة لتقدير هذه المسألة.

وبالرجوع إلى الأحكام القضائية في هذا الموضوع نجد أن هناك أحكامًا قضائية حاولت وضع معايير وقيود يمكن من خلالها الاستدلال على توافر هذه الخسارة من عدمها وذلك من خلال

البيانات التي تقدم أمام المحكمة، وقيدت حق رب العمل في إنهاء عقد العمل، سندًا لهذه المادة بضرورة أن يكون هناك استحالة لاستمرار المؤسسة في عملها<sup>1</sup>

وإن وسيلة المحكمة في التثبت من وجود الخسارة الاقتصادية هو بتقديم بيانات للمحكمة، ويقع على رب العمل عبء إثبات وجود هذه الأسباب، حيث يقدم رب العمل بيانات على ذلك، التي تتمثل بتقديم ميزانية منظمة من محاسب أو مدقق حسابات مرخص ومجاز ومصادق عليها من الدوائر الرسمية، بالإضافة إلى تقديم البيانات الفنية كالخبرة<sup>2</sup>، إضافة إلى أي بيانات أخرى تقوي من قناعة المحكمة بصحة وجود الأسباب، ومن ذلك، مثلاً، ما يثبت تقليل رأس مال لشركة بواسطة محضر اجتماع للهيئة العامة للشركة، أو بتقديم ما يثبت إلغاء ترخيص الشركة، بالإضافة إلى كل ما يثبت وجود خسارة أو إعادة هيكلة فعلية للمؤسسة<sup>3</sup>.

بالإضافة إلى أن على المحكمة في حالة إعادة الهيكلة ضرورة التحقق من إجراء الهيكلة بعد أن تم فصل العامل، فإذا تبين للمحكمة، وخلال تقديم البيانات كسماع الشهود، مثلاً، أنه لم يتم إجراء الهيكلة فيعد الفصل في هذه الحالة تعسفيًا، ونجد أن استئناف رام الله في الحكم نفسه قيدت حق رب العمل في ما يملكه تجاه العامل في حال وجود هذه الأسباب الاقتصادية والفنية بالإبقاء على العامل أو فصله، وأنه لا يحق لرب العمل اتخاذ أي إجراء آخر، حيث اعتبرت أن تخيير العامل بالعمل الجزئي، أو الإجازة بدون راتب، أو العقد المؤقت هي أمور لا يمكن إجبار العامل عليها<sup>4</sup>.

وتشترط المادة 41 من قانون العمل ضرورة أن يتم إشعار وزارة العمل برغبة رب العمل بإنهاء عقد العمل للعمال، وعلى الرغم من وجود العديد من الأحكام القضائية التي اشترطت لصحة إنهاء عقد العمل حسب المادة 41 من قانون العمل أن يتم إشعار الوزارة بذلك على اعتبار أنه شرط من الشروط الواردة بالقانون، وتم التأكيد على أن الغاية من الإشعار هو لضمان تحقق الوزارة من مدى

<sup>1</sup> انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2015/127 بتاريخ 2015/6/4.

<sup>2</sup> انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2017/539 بتاريخ 2017/11/8.

<sup>3</sup> انظر حكم محكمة الاستئناف القدس المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2017/284 بتاريخ 2017/5/25 .

<sup>4</sup> انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2018/645 بتاريخ 2019/2/25.

توافر مبرر للإنهاء من عدمه<sup>1</sup>، ونجد أن أحد الأحكام أكد على أنه، وعلى الرغم من أن إشعار الوزارة هو مجرد إجراء شكلي ذي قيمة هزيلة، إلا أن غاية المشرع منه واضحة وتتمحور حول حماية العامل وحقوقه، وعدم تركه فريسة لأهواء رب العمل، تحت ذريعة الخسارة دون وجود ما يبرر ذلك<sup>2</sup>، ولكن، على الرغم من ذلك، أصدرت محكمة استئناف رام الله قرار أن عدم إشعار الوزارة لا يجعل من الفصل تعسفيًا طالما أن الغاية من الإشعار قد تحققت أمام المحكمة؛ بتقديم ما يثبت أن الإنهاء كان مبررًا، على اعتبار أن المحكمة هي الرقيب على تقدير قيمة ومدى صحة ما تم اتخاذه من إجراءات في هذه المادة<sup>3</sup>.

وبالنهاية تقدير مدى وجود مبرر للإنهاء من عدمه في هذه الحالة يرجع لمحكمة الموضوع فيما أن تقرر صحة الإنهاء إذا قدم لها ما يثبت صحة كل ما سلف، وبالتالي، ترد المحكمة المطالبة بالفصل التعسفي على أن العامل يحتفظ بحقه ببديل الإشعار، فإذا لم يقدم رب العمل ما يثبت أنه قام بدفع بدل الإشعار، وهو أجر شهر، وأن ذمته ما زالت مشغولة فتحكم المحكمة بدفع بدل الإشعار للعامل<sup>4</sup>، أما إذا تبين للمحكمة عدم صحة توفر السبب المبرر للإنهاء وأن شروط هذه المادة غير متوفرة حسب تقدير المحكمة فإنها تحكم بالفصل التعسفي وبقيمة التعويض عنه.

### ثالثاً: الإنهاء كإجراء تأديبي:

يحق لرب العمل إيقاع الجزاءات التأديبية على العامل، ضمن القيود والشروط التي كنا قد بينها سابقاً، في المبحث الأول من هذا البحث، وكنا قد توصلنا إلى أن الصلاحيات التي يمتلكها رب العمل مقيدة بشروط حددها القانون، وأنه لا يحق لرب العمل تجاوز أي منها، وأن وزارة العمل تفرض رقابتها على صحة الإجراءات المتبعة من قبل رب العمل، ولكن حدد القانون صلاحية مفتش العمل في حال عدم صحة الإجراءات المتخذة من قبل رب العمل القيام بوقف الإجراء التأديبي المتخذ من قبل رب العمل، ولكن، وكما بينا، إن القانون الفلسطيني لا يمكن أي جهة سواء

<sup>1</sup> - انظر حكم محكمة النقص المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2013/100 بتاريخ 2014/2/10 .

<sup>2</sup> - انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2018/958 بتاريخ 2019/1/8 .

<sup>3</sup> - انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2018/1250 بتاريخ 2019/3/25 .

<sup>4</sup> - انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2019/83 بتاريخ 2019/4/16.

قضائية أو إدارية من إرجاع العامل إلى عمله فيما لو تبين عدم صحة الإجراءات المتخذة من قبل رب العمل.

إن ما يمكن لمفتش العمل اتخاذه من إجراءات في حال وصل الإجراء التأديبي إلى الفصل هو كتابة تقريره، وتحديد قانونية، أو عدم قانونية، الإجراءات المتخذة من قبل رب العمل، ولا يملك تقدير التعسف، وإن الوسيلة المتاحة هنا أمام العامل هو الاستعانة بهذا التقرير كوسيلة للإثبات أمام المحكمة<sup>1</sup>، ولكن في الحالة التي يتم فيها فصل العامل تأديبياً، وتوجهه للمحكمة دون وزارة العمل فإن على المحكمة في هذه الحالة التحقق من كافة الشروط اللازمة من خلال البيانات المقدمة لها، التي تتمثل بضرورة تقديم لائحة الجزاءات المصادق عليها من قبل وزارة العمل، وإثبات التدرج في تطبيق العقوبات الواردة في لائحة الجزاءات من خلال تقديم ما يثبت التنبيهات الشفوية، والإذارات المكتوبة الموجهة للعامل، بالإضافة إلى كل ما يثبت الأخطاء المرتكبة من قبل العامل، التي دفعت رب العمل إلى الإقدام على فصل العامل جزائياً، منها، مثلاً، لجان التحقيق المقامة في مواجهة العامل، حتى تتمكن المحكمة، وبناءً على البيانات المقدمة، تقرير صحة، أو عدم صحة، الإجراءات المتخذة من قبل رب العمل، واستناداً إليها تقرير صحة، أو عدم صحة، الإنهاء باعتباره فصلاً تعسفياً<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الاستقالة الجبرية.

أجاز قانون العمل الفلسطيني إنهاء عقد العمل الغير محدد المدة من قبل رب العمل أو العامل<sup>3</sup>، وكنا قد بينا سابقاً أن الفصل التعسفي وما يترتب عليه هو نتيجة لقيام رب العمل بإنهاء عقد العمل دون مبرر أو مسوغ، وإن إنهاء العقد الذي يتم من قبل العامل يسمى بالاستقالة.

وقد تختلط الأمور بين الاستقالة والفصل التعسفي في ما لو استغل رب العمل سلطته في دفع العامل إلى تقديم استقالته نتيجة الضغط الذي يمارس عليه من قبل رب العمل كأن يقوم بتهديد العامل أو الخصم من أجرته أو التوبيخ والمعاملة السيئة، حيث يلجأ رب العمل إلى اتباع كل ذلك

<sup>1</sup> - أنعام سيف. وزارة العمل الفلسطينية - رام الله. 2019\9\3.

<sup>2</sup> - انظر حكم محكمة الاستئناف المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2018/16 بتاريخ 2018/9/24.

<sup>3</sup> انظر المادة 46 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2001.

حتى يدفع العامل لتقديم استقالته من تلقاء نفسه، ويتحرر بذلك رب العمل من الاثار التي تترتب على الفصل الذي يتم من قبله واهمها التعويض عن هذا الفصل<sup>1</sup>.

ونصت محكمة التمييز الاردنية على ان الفصل التعسفي قد يقع بصورة مباشرة بالحالات المنصوص عليها في القانون والتي اعتبرها بمثابة فصل تعسفي والتي تم توضيحها خلال هذه الدراسة، وقد يقع الفصل التعسفي بطريقة غير مباشرة من خلال استعمال صاحب العمل وسائل الضغط على العامل التي تدفعه لترك العمل<sup>2</sup>.

وأكدت كذلك محكمة التمييز الاردنية في حكم آخر لها على ان الفصل التعسفي قد يقع بالقول وقد يقع ايضاً بالتصرف الغير مشروع والمخالف للقانون المؤدي بالنتيجة إلى حمل العامل على ترك العمل، حيث اعتبرت قيام رب العمل بتخفيض اجر العامل بمثابة تصرف يدفع العامل إلى ترك العمل وبالتالي سيعد هذا التصرف بمثابة فصل تعسفي<sup>3</sup>.

لم يتطرق قانون العمل الفلسطيني إلى مسألة الاستقالة الجبرية ولكن بالرجوع إلى أحكام المحاكم الفلسطينية نجد ان هناك العديد من الأحكام الصادرة في هذا الموضوع ومن هذه الأحكام:

- ترك العامل للعمل نتيجة لتصرفات رب العمل باتخاذ قرارات من شأنها أن تغير في عمل العامل بتغيرات جوهرية، وكان ترك العامل للعمل نتيجة لرفضه لهذه التغيرات يكون للعامل في هذه الحالة ترك العمل، واعتبار نفسه مفصولاً بحكم تصرف رب العمل، ويحق للعامل في هذه الحالة المطالبة ببديل الفصل التعسفي ومكافأة نهاية الخدمة، كذلك عالج الحكم نفسه حالة عدم دفع الراتب للعامل، وعده من الشروط الجوهرية لعقد العمل والتي يجوز للعامل فيها ترك العمل، واعتبار نفسه مفصولاً في حال التوقف عن الدفع، ويستخلص من هذا الحكم أن المحكمة تأخذ بأن حالة إجبار العامل على ترك العمل هي من قبيل الفصل التعسفي، وما

<sup>1</sup> المرابط، المهدي: استقالة الاجبر بين الاكراه على تقديمها وعدم التعسف في استعمالها. منشورات مجلة القضاء المدني. ص105-106

<sup>2</sup> انظر حكم محكمة صلح عمان في الدعوى 2017-9668-1-5-سجل عام . بتاريخ 12\7\2017.

<sup>3</sup> انظر حكم محكمة التمييز الاردنية رقم 3507 لسنة 2003 . بتاريخ 18\3\2004.

يعرف بحالة الإجبار على الاستقالة، وإن ترك العامل للعمل لا يعد قرينة على انتفاء حالة الفصل التعسفي<sup>1</sup>.

- بالإضافة التي اعتبار محكمة النقض ان ترك العامل للعمل نتيجة تغيير رب العمل لطبيعة عمله يوجب على محكمة الموضوع ان تفصل فيما ان ذلك يعد تغييراً في طبيعة العمل يبرر للطاعن ترك العمل بسببه ام لا ، وان عدم قيامها ذلك سيكون حكمها مشوباً بالقصور ومستوجب للنقض<sup>2</sup>.

ان وجود نصوص قانونية في مجال الاستقالة الجبرية يعد ميزة يمكن ان يستند لها العامل في حال الضغط عليه لترك العمل.

### المبحث الثاني: تقييم الرقابة القضائية على الفصل التعسفي.

بعد دراسة وتحديد آلية عمل المحاكم والنصوص القانونية التي تحكمها، وطريقة تعامل المحاكم معها من خلال دراسة الأحكام التي تصدرها المحاكم كان لا بد من الوقوف على دور الرقابة القضائية وتقييمها، وتحديد أوجه القوة ومواقع النقص التي تعاني منها المحاكم في هذه المسألة، وسيقوم الباحث من خلال هذا المبحث بدراسة مميزات وأهمية الرقابة القضائية على مسألة إنهاء عقد العمل والفصل التعسفي، بالإضافة إلى دراسة النقائص التي تعاني منها المحاكم، سواء بسبب عدم وجود أحكام قانونية، أو بسبب النقص فيها، أو بسبب التعامل والتفسير الخاطئ للنصوص القانونية.

### المطلب الأول: مميزات الرقابة القضائية المفروضة على الفصل التعسفي.

على الرغم من عدم نص القانون صراحة على سلطة المحكمة في تقدير التعسف، كما بينا سابقاً، ولكن يبرز دور الرقابة القضائية على الفصل التعسفي، من خلال وجود النصوص القانونية، التي تمنح للقاضي سلطة تقديرية في تقدير مدى صحة إنهاء عقد العمل، وتقدير وجود التعسف في إنهاء عقد العمل، وما يترتب على ذلك من استحقاق التعويض، ومنح القانون العديد من الامتيازات

<sup>1</sup> - انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2011/720 بتاريخ 2013/5/8 .

<sup>2</sup> - انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2006/182 بتاريخ 2007/12/23 .

للمحكمة، التي تمكنها من دراسة المسألة والبحث في شروطها، وتقدير مسألة التعسف وهي على النحو التالي:

**الفرع الأول: الحالات التي يبرز فيها دور الرقابة القضائية على الفصل التعسفي.**

يبرز دور الرقابة الإدارية من خلال مميزات منحت للجهات القضائية في فرضها للرقابة على الفصل التعسفي، وهي على النحو الآتي:

**أولاً: عدم تقييد المحكمة بنصوص قانونية جامدة أو معايير معينة لاعتبار الفصل تعسفياً:**

يمكن أن يتذرع رب العمل بأي سبب من الأسباب التي قد تدفعه لإنهاء عقد العمل للعامل في ظل التطور المستمر والمتغير في المؤسسات، وفي سبل عملها، الذي يؤثر حتماً على طبيعة العمل، ولذلك لم يرق قانون العمل الفلسطيني بحصر الحالات التي تعد من قبيل الفصل التعسفي، وإنما نص على أن الفصل يعد تعسفياً في حال عدم وجود أسباب تبرره<sup>1</sup>، وبالتالي، إن صلاحية المحكمة في هذه الحالة ستكون واسعة للبحث في حالة وجود السبب من عدمه، ولكن المحاكم نفسها قامت بتقييد الحالات التي اعتبرتها تبرر إنهاء عقد العمل، وإن أي إنهاء للعقد يخالف المادة 40 والمادة 41 من قانون العمل الفلسطيني سيعد تعسفياً، وهذا كله يصب في مصلحة العامل، على الرغم من أن بعض المحاكم قد تجاوزت ذلك، ولكن في حالات قليلة، وبشرط التأكد من وجود السبب الجدي والفعلي الذي يبرر فصل العامل.

**ثانياً: إن المحكمة المعروض أمامها النزاع هي وحدها المختصة بتقدير وجود التعسف من عدمه والتعويض عنه.**

تختص المحاكم وحدها، دون غيرها، في تقدير مسألة وجود التعسف من عدمه، وفي تقدير التعويض المستحق للعامل في ظل الأحكام القانونية، ذلك كله في ظل ضعف دور الرقابة الإدارية التي لا تمتلك مطلقاً تقدير التعسف من عدمه، وإنما يقتصر دورها في العديد من الحالات على

<sup>1</sup> - انظر المادة 46 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

إرفاق تقريرها، خاصة في حالة تطبيق الجزاءات التأديبية التي تصل إلى إنهاء عقد العمل، فلا تمتلك أية جهة، كانت تعطي وصف التعسف، إنهاء عقد العمل سوى المحكمة المختصة بعد اتخاذ إجراءات التحقق، وتقديم البيانات على ذلك.

**ثالثاً: الجهة الوحيدة التي تستطيع إصدار حكم نهائي ملزم لأطرافه.**

تستطيع المحاكم وحدها، أيضاً، إصدار حكم نهائي وقطعي وملزم لأطرافه في موضوع النزاع المعروف أمامها، والمتمثل في تقدير مسألة وجود التعسف من عدمه، وإن دور المحكمة عند عرض النزاع أمامها يتمثل إما بتوقيع مصالحة، في حال اتفاق الأطراف على تعويض معين في ما بينهم والمصادقة عليها من قبل المحكمة، وتكون المصالحة هنا مصالحة قضائية، وتكون قابلة للتنفيذ كسند تنفيذي أمام دائرة التنفيذ<sup>1</sup>، أو، في حال عدم اتفاق الأطراف، فإن المحكمة تقوم بعد استيفاء كافة الإجراءات من سماع الأطراف، وتقديم البيانات وختم البينة فتقوم المحكمة بعد ذلك بإصدار الحكم في الموضوع المعروف أمامها، ويكون كذلك للحكم الصادر عن المحكمة القوة التنفيذية.

**الفرع الثاني: حالات عملية تبين أهمية الرقابة القضائية على الفصل التعسفي.**

تتعرض المميزات السابقة على دور المحاكم تجاه الحالات المعروضة أمامها، وفي السلطة التقديرية للمحكمة في هذه المسألة التي تتجلى من خلال الاجتهادات القضائية التي تصدر عن المحاكم في المسائل العمالية، ومن ضمنها حالة الفصل التعسفي، خاصة في الحالات التي سكت القانون عن معالجتها، أو لم يعالجها بالنصوص القانونية بالشكل الكافي، فتعد الاجتهادات القضائية أحد مصادر القانون على الرغم من عدم إلزاميتها، ولكن تعد من المصادر الاستثنائية التي يرجع لها القاضي، خاصة في حالة كون المحكمة المعروض أمامها النزاع من محاكم الأقل درجة، كمحاكم

---

<sup>1</sup> - انظر المادة 218 من قانون التنفيذ الفلسطيني رقم 23 لسنة 2005 "الاسناد التنفيذية هي الأحكام والقرارات والاورام القضائية والنظامية والشرعية ومحاضر التسوية القضائية والصلح التي تصدق عليها المحاكم النظامية والشرعية.....".

الصلح، أو البداية، بصفتها العادية التي تهتم بالأحكام الصادرة عن المحاكم الأعلى منها درجة، خصوصًا في المبادئ القانونية الصادرة عن محكمة النقض<sup>1</sup>.

فبالإضافة إلى المبادئ، والأحكام القضائية التي تمت معالجتها خلال دراسة كل حالة من الحالات الواردة في البحث، نجد أيضًا أن هناك العديد من المبادئ القضائية المهمة الصادرة عن المحاكم الفلسطينية في هذا الموضوع، ولعل من أهم المبادئ القانونية الصادرة في مسألة إنهاء عقد العمل والفصل التعسفي:

أولاً: التأكيد على أن مسألة الفصل التعسفي من المسائل الواقعية المتروك تقديرها لمحكمة الموضوع، وليست مسألة قانونية تنضبط بضوابط معينة، وهي كغيرها من مسائل الواقع التي تستخلصها المحكمة بما لديها من صلاحيات وفق ما قدم لها من بيانات دون معقب عليها من محكمة، النقض طالما أنها تستند إلى بيئة قانونية ومستخلصة استخلاصًا سائغًا ومقبولاً<sup>2</sup>.

ثانياً: الأحكام المتعلقة بالاستقالة الجبرية .

وأكد حكم آخر لمحكمة النقض على أن توقف رب العمل عن الالتزام بالشروط المحددة بعقد العمل، منها توقف رب العمل عن دفع مواصلات العامل، وترك العامل العمل على أثر ذلك، فإن تصرف رب العمل هذا يعد بمثابة الفصل التعسفي للعامل، حتى لو ترك العامل العمل من تلقاء نفسه<sup>3</sup>.

ثالثاً: عدت محكمة النقض الفلسطينية في حكم لها أن الاعتقال من قبل الاحتلال من قبيل العذر المقبول، الذي لا دخل للعامل فيه، ومن الأمور التي لا تبرر إنهاء عقد العمل، وإن إنهاء

---

<sup>1</sup> - الفار، عبد القادر: المدخل لدراسة العلوم القانونية مبادئ القانون النظرية العامة للحق. ط1. عمان: دار الثقافة. 2008. ص97.

<sup>2</sup> - انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2012/354 بتاريخ 2013/4/28 .

<sup>3</sup> - انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2013/28 بتاريخ 2014/8/31 .

عقد العمل بسبب هذه الحالة سيعد من قبيل الفصل التعسفي، وإن الغياب في هذه الحالة لا ينطبق عليه من ورد في المادة 4\40 من قانون العمل الفلسطيني<sup>1</sup>.

وبالإضافة إلى كثير من الأحكام القضائية التي يمكن أن تحتسب كنقاط إيجابية لصالح القضاء، وفي ظل عدم تقييد الحالات التي تعد من قبيل الفصل التعسفي، وترك مسألة التقدير للمحكمة حتى في القيود والشروط الواردة في المادة 40 والمادة 41 من قانون العمل، التي نجد أنها تجاوزت عن تطبيق بعض القيود الشكلية في حالة تحقق الغاية منها، يرى الباحث أنه لا يوجد معيار ثابت يطبق على كل الأحكام؛ فإن كل قضية ستعرض على المحكمة ستعد حالة خاصة تدرسها المحكمة، وتدرس كافة الظروف المحيطة بها، ويمكن أن تخرج المحكمة بحكم يمكن أن يعد من قبيل الحالات التي تبرز أهمية القضاء في توفير الحماية والرقابة على عقد العمل، أو أن يشكل حالة من النقائص في الحماية المتوفرة على إنهاء عقد العمل.

### **المطلب الثاني: نقائص الحماية في الرقابة القضائية على الفصل التعسفي.**

بتقييم دور الرقابة القضائية المفروضة من قبل المحاكم على إنهاء عقد العمل، والفصل التعسفي تبين وجود العديد من النقائص المفروضة من قبل الجهات القضائية، سواء لعدم وجود نصوص قانونية تعالج هذه الحالات، أو بسبب الفهم المغاير للنصوص القانونية، وسنقوم من خلال هذا المطلب بدراسة نقائص الحماية في الرقابة الإدارية، من حيث أسبابها، وحالات تبين أوجه هذا النقص.

### **الفرع الأول: نقائص الحماية المفروضة من قبل الجهات القضائية وأسبابها.**

إن الصلاحيات الواسعة التي تمنح للمحكمة، والعمل على تقليص دور الجهات الإدارية في هذه المسألة يشكل بداية عبء على المحاكم، خاصة في ظل عدم وجود محاكم عمالية مختصة، الأمر الذي يؤثر بشكل كبير على سير القضايا، وتأجيلها لمدد أطول، وبالتالي، إطالة أمد التقاضي، فلا

<sup>1</sup> - انظر حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2015/183 بتاريخ 2017/5/10.

تملك الجهات الإدارية، كما بينا، الصلاحية حتى لتوقيع الأطراف على مصالحة تكتسب القوة التنفيذية، وبالتالي، إن العبء كله يقع على عاتق المحكمة.

فالدور الذي تؤديه المحكمة من خلال كونها الجهة الوحيدة التي تصدر حكماً أو توقعاً مصالحة ملزمة ومكتسبة للقوة التنفيذية، وكونها الجهة الوحيدة التي تقدر التعسف من عدمه، وتقدر قيمة كافة الشروط والقيود المحددة لكل حالة قد يكون سبباً ذا حدين؛ فبالإضافة إلى العبء الكبير الذي سيقع على المحكمة في هذه الحالة فسيكون لذلك كله تأثير من خلال:

أولاً: إن المحكمة هي التي سوف تقدر مدى توافر الشروط والقيود التي حددها القانون، وتقدر مدى أهمية هذه الشروط وتأثيرها على كل حالة، وتمتلك صلاحية التجاوز عن ضرورة وجودها

وبالرجوع إلى المادة 40، مثلاً، من قانون العمل نجد أن كل حالة من الحالات تشترط شرطاً، أو عدة شروط، حتى يصح إنهاء عقد العمل بموجبها، وتفترض أن انتفاء هذه الشروط سيجعل من الإنهاء غير مشروع، ولكن تقدير ذلك كله يرجع للمحكمة.

ثانياً: في المقابل نجد أن المحاكم تتقيد بحرفية النصوص القانونية في بعض الحالات التي قد تحتاج إلى مرونة في فهم النص.

ثالثاً: وقد تتوسع المحكمة في فهم النص القانوني وتأويله بطريقة قد تؤدي إلى تطبيق غير صحيح ومخالف لغايات المشروع.

وسنبين، تفصيلاً، هذه الحالات من خلال دراسة الحالات العملية التي تبرز ذلك، ولكن، إضافة إلى كل ما ورد أعلاه

**الفرع الثاني: حالات عملية تبرز أوجه النقص في الرقابة القضائية على الفصل التعسفي.**

وتطبيقاً على كل ما ورد أعلاه نبين الحالات العملية التي تبرز أوجه النقص في الحماية القضائية:

أولاً: بداية لم تقم محكمة النقض بوضع معيار واضح ومحدد لاعتبار الفصل تعسفياً، ونجد أنها قد حددت الفصل التعسفي بأنه هو الفصل الذي يجاوز الحالات الواردة في المواد 40 و 41 من

قانون العمل، وعلى الرغم من أن هذا التقييد قد يصب في مصلحة العامل باعتبار أن أي حالة تجاوز ما ورد في هذه المواد فستعد فصلاً تعسفياً، إلا أنه وقع في غير محله، إذ إن أسباب إنهاء عقد العمل قد تتعدد، وبمبررات مختلفة، تختلف باختلاف طبيعة العمل، وأنه يتوجب أن يتم وضع معيار عام، بحيث تستطيع المحكمة بواسطته دراسة كل حالة على حدة.

ويرى الباحث أنه كان من الأفضل لمحكمة النقض أن تحدد مفهوم الفصل التعسفي على أنه هو قيام رب العمل بإنهاء عقد العمل بدون مبرر أو أسباب تجيز له ذلك، بالإضافة إلى عدم اتباع الإجراءات القانونية، إذ لا بد من هذه الإضافة كون أن قانون العمل الفلسطيني لم يحدد أن الفصل التعسفي أيضاً يكون في حالة مخالفة الإجراءات القانونية الذي يتم من قبل رب العمل خلال إنهاء عقد العمل، ولذلك أهمية في التأكيد على ضرورة دراسة كل حالة على حدة، وتحديد مدى الالتزام بالشروط والقيود الواردة عليها.

ثانياً: عدم التزام المحكمة بالنصوص القانونية والشروط الواردة فيها فنجد أن المحكمة لا تعطي أهمية للإشعار الوارد في المادة 2\40 من قانون العمل الفلسطيني التي تشترط إخطار الوزارة في حالة وجود إهمال من قبل العامل نتج عنه خسارة جسيمة، حيث تجاوزت المحكمة عن ضرورة وجود هذا الإشعار، وذلك بإثبات رب العمل أن الفعل قد تم من قبل العامل بوسائل الإثبات وبتقارير لجان التحقيق، ويكون بذلك حسب ما ترى المحكمة أن الغاية من الإشعار قد تحققت بغض النظر عن الجهة التي قامت بالتحقق.

كذلك تجاوزت عن إشعار وزارة العمل المشتراط في المادة 41 من قانون العمل الفلسطيني بقيام رب العمل بتقديم ما يثبت الخسارة الاقتصادية، أو الحاجة لإجراء إعادة الهيكلة بأن يقدم رب العمل ما يثبت ذلك، بوساطة البيانات المقدمة من قبله على ذلك، ومن هنا نلاحظ أن المحكمة نفسها تقلل بذلك من دور وزارة العمل، وأي جهة أخرى يشترط القانون تبليغها من خلال اعتبار هذا الإشعار لا أهمية له إذا تحققت الغاية منه.

ثالثاً: وقد تتوسع المحكمة في فهم النص وتحميله أكثر مما يحتمل، ومن ذلك، مثلاً، قرار محكمة النقض الخاص بالتعويض عن الفصل التعسفي حيث يؤخذ على محكمة النقض أنها توسعت في فهم النص بطريقة تؤدي إلى تقليص التعويض بشكل كبير؛ فبدلاً من حصول العامل، الذي أمضى فترة طويلة في العمل على تعويض قيمته أجرة أربعة وعشرين شهراً كحد أعلى، أصبح يحصل على تعويض قيمته أجرة أربعة شهور كحد أعلى، والفرق جلي وواضح وله تأثير كبير على حقوق العمال.

ويؤخذ على هذا القرار أن فيه تهاوناً بشكل كبير في حقوق العمال؛ فبالإضافة إلى تقليص قيمة التعويض المستحق للعامل يلاحظ أن الغاية من التعويض قد تم تهميشها خلال هذا الحكم؛ فتقليص قيمة التعويض يؤدي إلى التهاون والاستخفاف في إنهاء عقد العمل من قبل رب العمل.

رابعاً: إضافة إلى كل ما ورد أعلاه تتبغى الإشارة أيضاً إلى أن عدم وجود محاكم عمالية مختصة تعد من إحدى النقائص في ما يتعلق بكافة الحقوق العمالية، ومن ضمنها التعويض عن الفصل التعسفي، وهذا بالتأكيد يؤخر من البتّي القضايا العمالية، حيث تتكدس كثير من القضايا العمالية في المحاكم، وبحسب الإحصاءات الخاصة بالإدارة العامة لتكنولوجيا المعلومات في مجلس القضاء قد وصل عدد القضايا العمالية إلى واحد وعشرين ألف قضية عمالية في سنة 2019<sup>1</sup>، وهو عدد لا يستهان به من القضايا التي من ضمنها المطالبات ببدل الفصل التعسفي.

---

<sup>1</sup> - ملحم، احمد: إنشاء محاكم عمالية في فلسطين حاجة ملحة تعيقها قلة الإمكانيات

<https://www.al-monitor.com/pulse/ar/contents/articles/originals/2019/05/labor-courts-palestine-un-international-labor-organization.html>

## الخاتمة

تناولت هذه الدراسة مسألة الرقابة الإدارية والقضائية على موضوع الفصل التعسفي في قوانين العمل، وذلك من خلال البحث في القواعد القانونية التي تنظم مسألة الرقابة على عقد العمل، بما يشمل إنهاء العقد، الذي قد يعد تعسفياً، ودراسة مدى تطبيق هذه القواعد القانونية ومحاولة تحديد أوجه النقص والمشكلات في النصوص القانونية، أو في تطبيقها، وتطرق الباحث إلى كل من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، ومجلة الشغل التونسية لدراسة مسألة الرقابة الإدارية، ودراسة موضوع الرقابة القضائية بحسب قانون العمل الفلسطيني وتطبيق المحاكم، وقد توصلت من خلال هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتوصيات وهي على النحو الآتي :

### أولاً: النتائج.

1. إن للرقابة الإدارية التي تمنح بشكل كامل ومنظم من قبل المشرع أهمية ودور كبير يخدم مصالح أطراف العقد، من خلال تسهيل مسألة حل النزاعات العمالية، والتخفيف على القضاء.
2. لم يتخلّ المشرع الفلسطيني عن فكرة الرقابة الإدارية على عقد العمل وإنهائه بشكل مطلق.
3. قانون العمل الفلسطيني نص في بعض الحالات على دور لوزارة العمل في مجال الرقابة على إنهاء عقد العمل، من خلال اشتراط تبليغها في حالات معينة، وتمكينها من فرض رقابة على الجزاءات التي تفرض من قبل رب العمل.
4. بالرجوع إلى النصوص القانونية في قانون العمل الفلسطيني، التي تتعلق بدور وزارة العمل نجد أن هناك تقليصاً لصلاحيات وزارة العمل الفلسطينية، من خلال تقييد دورها واقتصاره على تلقي التبليغ التي تعد إجراءات شكلية دون تمكينها من اتخاذ أي إجراءات تحقيقه أو تنفيذية في أمور معينة.
5. حتى على صعيد الرقابة على الإجراءات الجزائية التي تطبق من قبل وزارة العمل نجد أن هناك تقييداً لصلاحيات الوزارة بشكل عام، من خلال ما نصت عليه لائحة تنظيم الجزاءات، حيث لا يملك مفتش العمل سوى وقف الإجراء، وليس إلغاء القرار الصادر والمتخذ بحق

العامل، وعلى صعيد إنهاء عقد العمل فلا يوجد بالقانون ما يمكن أي جهة، سواء الإدارية أو القضائية، من إرجاع العامل للعمل.

6. إن موقف مجلة الشغل التونسية في ما يتعلق بالحالة التي تمكن متقعدو الشغل من فرض رقابتهم على إنهاء العقد لأسباب اقتصادية أو فنية، نجد أنه تم تمكينها بشكل صحيح، سواء على مستوى الإجراءات التي تتخذ والقرارات التي تتخذها، وألوة التنفيذة للقرار الصادر من قبلها في هذه المسألة.

7. تفرض المحاكم رقابتها على إنهاء عقد العمل من خلال التأكد من وجود السبب الحقيقي والجدي الذي يبرر الإنهاء بالإضافة إلى التحقق من الإجراءات في حال اشتراطها، على الرغم من أن القانون الفلسطيني عرف الفصل التعسفي على أنه الفصل الذي يتم دون وجود أسباب موجبة لذلك، ولم يتطرق إلى مسألة التحقق من صحة الإجراءات.

8. على الرغم من عدم نص القانون على أن عدم التقيد بالإجراءات يعد من قبيل الفصل التعسفي، إلا أن المحاكم في العديد من القرارات نجد أنها تبحث في الأمور الإجرائية والشكلية إذا اشتراطها القانون كالإشعار، والمدد وغيرها، في الوقت نفسه نجد أن المحكمة قد تجاوزت عن هذه الشروط الشكلية في بعض الحالات، ومنها، مثلاً، التجاوز عن شرط إشعار وزارة العمل في الحالات التي نص القانون على ضرورة إشعارها.

9. فسبب ضعف دور الرقابة الإدارية في مجال إنهاء عقد العمل والفصل التعسفي في فلسطين لا يقتصر فقط على النقص، أو التقيد الوارد في النصوص القانونية، إنما يتجلى أيضاً في الواقع العملي والتطبيقي من خلال المحاكم، ودورها في هذا المجال.

10. إن للمحاكم والأحكام القضائية التي تصدر عنها دوراً مهماً وكبيراً في الرقابة على الفصل التعسفي، وبالرجوع إلى الأحكام القضائية نجد أن هناك قرارات تبين أهمية هذه الرقابة ودورها، بالمقابل هناك العديد من القرارات التي تبين ضعف هذه الرقابة.

## ثانياً: التوصيات.

لتعزيز دور كل من الرقابة الإدارية والقضائية على الفصل التعسفي توصي الباحثة بما يأتي:  
1. تتمنى الباحثة من المشرع الفلسطيني تعديل نصوص قانون العمل التي تحد من تقييد دور

الرقابة الإدارية على النحو الآتي:

- ان تقتصر الرقابة الإدارية على الإنهاء فقط في الحالة الواردة في نص المادة 41 من قانون العمل الفلسطيني المتعلقة بإنهاء عقد العمل الناتج عن الخسارة الفنية والاقتصادية وإزالة كل مادة أخرى تشترط تبليغ وزارة العمل كون التبليغ فيها بدون أي فائدة منها ما ورد في المادة 2\40 من قانون العمل الفلسطيني.

- التعديل على نص المادة 41 وذلك بالتأكيد على إلزامية الإشعار المقدم لوزارة العمل وتحديد مشتملاته، وتمكين وزارة العمل من البحث والتحري في الموضوع وتحديد الإجراءات المتخذة من قبل الوزارة كمحاولة إجراء الصلح بين الأطراف اسوة بما نص عليه قانون الشغل التونسي واكساب ما يصدر عن الوزارة للقوة التنفيذية في هذه المسألة فقط.

2. ايجاد مادة قانوني تنص على إمكانية اعتبار إنهاء عقد العمل الذي يتم من قبل العامل نتيجة للضغط الواقع عليه من قبل رب العمل وهو ما يعرف بالاستقالة الجبرية من قبيل الفصل التعسفي.

## المصادر والمراجع

أولاً: المصادر.

- قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة لسنة 2000 .
- مجلة الشغل التونسية .
- مجلة الأحكام العدلية الصادرة عن مجلس الشورى العثمانية عام 1869.
- قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني رقم 2 لسنة 2001 .
- قانون البنات الفلسطيني رقم 4 لسنة 2001 .
- قانون التنفيذ الفلسطيني رقم 23 لسنة 2005 .
- قانون العقوبات الأردني رقم 16 لسنة 1960.
- نظام وزارة العمل الفلسطيني رقم 2 لسنة 2004 .
- القانون المدني الأردني رقم 43 لسنة 1967.
- قرار مجلس الوزراء رقم 121 لسنة 2005 بلائحة القواعد المنظمة للجزاءات.

## ثانياً:المراجع

- أبوشنب، احمد: شرح قانون العمل. ط2. عمان:دار الثقافة للنشر والتوزيع. 2005.
- التكروري، عثمان: الكافي في شرح قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية. ط1. القدس:مكتبة دار الفكر. ج2. 2014.
- التكروري، عثمان: الكافي في شرح قانون البنات في المواد التجارية والمدنية. ط1. القدس: مكتبة دار الفكر. 2013.
- الجلاذ، فريد: شرح أحكام قانون العمل. ط1. دن. القاهرة. 2002.
- الجمال، مصطفى: الإنهاء غير المشروع لعلاقات العمل محاولة لتأصيل الجزاء. جامعة بيروت العربية . 1970.

- حسين، أشرف: الرقابة القضائية على الفصل التعسفي.مجلة المنار للدراسات القانونية والإدارية. ع22. 2018. منشورة على موقع دار المنظومة.
- الحوح، نائل: قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. نابلس. دن. 2017. ص140.
- الداودي، غالب: شرح قانون العمل. ط2. عمان: دار الثقافة. 2015.
- السنهوري، عبد الرزاق: نظرية العقد في شرح القانون المدني النظرية العامة للالتزامات. ج1. ب.ت. بيروت: دار الفكر.
- الطراونة ، حسين: الرقابة الإدارية المفهوم والممارسة. عمان : دار الحامد للنشر. 2011
- غرايبة، محمد فهد: الدعوى القضائية والخصومة فيها دراسة مقارنة بين الفقه والقانون. ط1. عمان: دار يافا العلمية للنشر. 2012.
- الفار، عبد القادر: المدخل لدراسة العلوم القانونية مبادئ القانون النظرية العامة للحق. ط1. عمان: دار الثقافة. 2008.
- فليح، نجلاء: عبء الإثبات في الدعوى المدنية. دن . د م. 2003.
- المرابط، المهدي: استقالة الاجير بين الاكراه على تقديمها وعدم التعسف في استعمالها. منشورات مجلة القضاء المدني. ع11. 2016. منشور على موقع دار المنظومة.
- مصطفى، أيمن: قيود السلطة التأديبية لصاحب العمل دراسة مقارنة. الإسكندرية: دارالكتب القانونية. 2009
- نصره، احمد سليم: قانون العمل الفلسطيني. ط2. جامعة بيرزيت : 2012.

### ثالثاً: الرسائل الجامعية.

- حمادنة، عبد الله فواز: سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل. جامعة الشرق الأوسط. عمان. 2011.
- عبيد، محمود: اثر التفتيش في الرقابة على إنهاء عقد العمل في ظل قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. رسالة غير منشورة. جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين. 2018.
- قرارية، احمد: سلطات مأموري الضبط القضائي في النظام الجزائي الفلسطيني دراسة مقارنة. جامعة النجاح الوطنية نابلس. فلسطين. 2017.

### رابعاً: مراجع القرارات القضائية.

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

- مقام <https://maqam.najah.edu/>

### خامساً: مواقع الانترنت

- الموسوعة الشاملة <http://islamport.com/l/mjm/5363/363.htm>
- مجلة المونيتور
- <https://www.al-monitor.com/pulse/ar/contents/articles/originals/2019/05/labor-courts-palestine-un-international-labor-organization.html>
- الموقع الالكتروني للمنظمة العالمية للملكية الفكرية (wipo).
- جهاد، انس: العمال في مهب الريح دون رادع يذكر . مقالة منشورة على الرابط التالي. <http://www.itijah.ps/article/>

### سادساً: المقابلات الشفوية:

- انعام سيف. وزارة العمل الفلسطينية-رام الله. 2019\9\3.
- عزيزة غنيم. وزارة العمل الفلسطينية-رام الله. 2019\9\3.

**An- Najah National University**  
**Faculty of Graduate Studies**

**The Supervision on the Arbitrary  
Dismissal According to the  
Palestinian Labour Law**

**By**

**Remaa Haytham abdAlraman Haji**

**Supervisor**

**Dr. Ashraf Husaen**

**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.**

**2021**

**The Supervision on the Arbitrary Dismissal According to the  
Palestinian Labour Law**

**By  
Remaa Haytham abdAlraman Haji  
Supervisor  
Dr. Ashraf Husaen**

**Abstract**

This study dealt with the issue of supervision over the arbitrary dismissal resulting from the unlawful termination of the employment contract by the employer and included supervision in its administrative and judicial aspects by studying the legal texts related to this topic. It also studies the practical applications in force in the same matter and the extent of compliance with the legal texts.

First of all, the study dealt with the issue of administrative control in light of the provisions of the Palestinian Labor Law No.7 of the year 2000. It also studied the position of the Tunisian Labor Code on the same subject by clarifying the concept of this control, the legal texts that govern it, and the practical procedures that are carried out by the competent authorities in this matter. At the end of the first topic, the role of this control was evaluated by showing the importance of administrative control and identifying its deficiencies.

In the second topic, the issue of judicial supervision over arbitrary dismissal was dealt with by studying the concept of this supervision, stating the position of Palestinian law, and researching judicial rulings and applications. In the end, the role of this supervision was evaluated by

determining the extent of compliance with legal articles and restrictions and indicating their strengths and shortcomings.

In the conclusion of this study, the researcher showed the most important findings that s/he reached regarding a set of recommendations that may receive interest from the legislator and the judiciary in the future, taking them or part of them and working to implement them on the ground.