

OPEN ACCESS

Submitted: 22/9/2021

Reviewed: 12/10/2021

Accepted: 15/11/2021

## إنهاء عقد العمل وانتهائه في قانون العمل الفلسطيني: دراسة مقارنة

أحمد عبد الوهاب أبو زينة

أستاذ مشارك في القانون الخاص، كلية الحقوق، الجامعة العربية الأمريكية، جنين، فلسطين

ahmad.abuzeineh@aaup.edu

### ملخص

يدور الحديث في هذا البحث عن إنهاء عقد العمل من قبل أي من طرفيه؛ صاحب العمل، أو العامل؛ وعن حالات انتهاء هذا العقد، سواءً أكان محدد المدة أم غير محدد المدة؛ وفقاً لقانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، مقارنةً بقانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 المعدل. وتكمن أهمية ذلك في التمييز بين نوعي العقد من حيث إمكانية انطباق الحالات التي حددها القانون لإنهاء العقد، أو انتهائه عليهما، أو على أحدهما فقط.

يوضح البحث أنه يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد بنوعيه، من طرف واحد، في حالات محددة، تدور تحديداً حول صدور مخالفة من العامل، وكذلك حدوث أسباب اقتصادية، أو فنية، تبرر لصاحب العمل هذا الإنهاء. وبالمقابل يجوز للعامل إنهاء عقد العمل من طرفه؛ إذا صدر من صاحب العمل ما يخالف عقد العمل، أو قانون العمل.

يتطرق البحث بعد ذلك إلى الأحكام الخاصة بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، دون العقد محدد المدة، وهي إشعار إنهاء العقد وتعويض الفصل التعسفي. وكذلك إلى حالات انتهاء نوعي العقد، كحالة وفاة العامل، وحالة إغلاق المنشأة.

توصل البحث إلى عدة نتائج، أبرزها أن المشرع الفلسطيني في قانون العمل لم يحدد -صراحةً- نوع العقد الذي تنطبق عليه أحكام هذا القانون، فيما يتعلق بحالات إنهاء العقد من طرف واحد، سواء أكان العامل أم صاحب العمل، وكذلك الأمر بالنسبة إلى حالات انتهاء العقد.

**الكلمات المفتاحية:** انتهاء عقد العمل، إنهاء العقد، العامل، صاحب العمل، عقد العمل غير محدد المدة، عقد العمل محدد المدة، الفصل التعسفي

للاقتباس: أبو زينة، أحمد عبد الوهاب. «إنهاء عقد العمل وانتهائه في قانون العمل الفلسطيني: دراسة مقارنة»، المجلة الدولية للقانون، المجلد الحادي عشر، العدد الثاني، 2022

<https://doi.org/10.29117/irl.2022.0221>

© 2022، أبو زينة، الجهة المرخص لها: دار نشر جامعة قطر. تم نشر هذه المقالة البحثية وفقاً لشرط -Creative Commons Attribution- NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0). تسمح هذه الرخصة بالاستخدام غير التجاري، وينبغي نسبة العمل إلى صاحبه، مع بيان أي تعديلات عليه. كما تتيح حرية نسخ، وتوزيع، ونقل العمل بأي شكل من الأشكال، أو بأية وسيلة، ومزجه وتحويله والبناء عليه، طالما يُنسب العمل الأصلي إلى المؤلف.

## Termination and Expiration of Work Contract in Palestinian Labor Law - A Comparative Study

Ahmad Abdel-Wahab Abu Zeineh

Associate Professor of Private Law, College of Law, Arab American University, Jenin, Palestine  
abuzeineh@aaup.edu

### Abstract

This study aims at understanding the expiration and termination of both definite and indefinite work contracts within the Palestinian Labor Law No. 7 of 2000 in comparison with the Amended Jordanian Labor Law No. 8 of 1996. The importance of this matter lies in distinguishing between the two types of contracts, in terms of the applicability of cases that the law determined for expiry or termination on either both types or only on one of them. The research discusses that the employer may terminate the contract unilaterally, in specific cases, where the violation is done by the worker, and in case of economic or technical reasons that justify termination by the employer. From another side, the law gives a similar, yet differentiated, power to the employee to end the contract from their side in case the employer violates the work contract or the Labor Law, whether it is a definite or indefinite contract. The study focuses on the specific provisions related to the termination of indefinite work contracts, without a fixed-term contract, namely termination notice, and compensation of unfair dismissal. It also discusses the different cases of contract expiration in case of an employee's death and closure of the business. This research came-up with several conclusions, the most important of which is that in terms of labor contract unilateral termination, whether it is initiated by the employer or the employee, the Palestinian legislature has not explicitly mentioned the type of contract that is subject to the mentioned Palestinian Labor Law. This conclusion also applies to the labor contract expiration cases.

**Keywords:** Work contract expiration; Contract termination; Employee; Employer; Indefinite employment contract; Fixed-term employment contract; Unfair dismissal

Cite this article as: Abu Zeineh A., "Termination and Expiration of Work Contract in Palestinian Labor Law - A Comparative Study", *International Review of Law*, Volume 11, Regular Issue 2, 2022

<https://doi.org/10.29117/irl.2022.0221>

© 2022, Abu Zeineh A., licensee QU Press. This article is published under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0), which permits non-commercial use of the material, appropriate credit, and indication if changes in the material were made. You can copy and redistribute the material in any medium or format as well as remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited.

تنقسم عقود العمل من حيث المدة إلى عقود محددة المدة، وعقود غير محددة المدة. فالعقد محدد المدة هو الذي يتضمن تاريخاً صريحاً لانتهائه. ويعتبر أيضاً عقداً محدد المدة، العقد الذي يكون موضوعه إنجاز عمل معين، فتكون العبرة بإنجاز هذا العمل، بغض النظر عن الفترة الزمنية التي يستغرقها إنجازها. ويدخل في ذلك أيضاً الأعمال المؤقتة، أو الطارئة، وكذلك الأعمال التي تنفذ خلال مواسم معينة، فهذه الأعمال لا يكون ممكناً تحديد تاريخ دقيق لانتهائها، ومثال ذلك عمل المنقذ في المسبح، أو في شاطئ البحر، خلال فصل الصيف، وكذلك الأعمال الزراعية<sup>1</sup>. أما العقد غير محدد المدة، فهو العقد الذي لم يُحدد، عند إبرامه، تاريخ معين لانتهائه، وكذلك يعتبر عقداً غير محدد المدة، ما كان في الأصل محدد المدة ثم زادت مدته، عن مدة زمنية معينة، تحددها قوانين العمل المختلفة.

وإذا كان أيٌّ من هذه العقود لا تثير إشكالات عند إبرامها، فإن الإشكالات قد تثور عند إنهاؤها، أو انتهائها، بسبب الاختلاف في بعض نتائجها وآثارها<sup>2</sup>. وربما تبرز هذه الإشكالات تحديداً، في حالة العقد غير محدد المدة، ذلك أن العقد محدد المدة ينتهي، في الغالب، بشكل طبيعي، بانتهاء مدته، فلا يجوز لأيٍّ من طرفيه إنهاؤه قبل انتهاء مدته؛ وإلا قامت مسؤوليته عن الإنهاء المبكر للعقد<sup>3</sup>.

وقد جاء في المادة (24) من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000<sup>4</sup>، أن: "عقد العمل الفردي، هو اتفاق كتابي، أو شفهي، صريح، أو ضمني، يُبرم بين عامل وصاحب عمل لمدة محددة، أو غير محددة، أو لإنجاز عمل معين، يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل".

وجاء في المادة (25) من هذا القانون، أنه: "لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة، لدى نفس صاحب العمل، بما في ذلك حالات التجديد، عن سنتين متتاليتين". وهذا يعني أنه إذا زادت مدة، أو مجموع مدد العقد المجددة عن سنتين متواصلتين، تحول إلى عقد غير محدد المدة، وهذا يشكل حماية للعامل، ويوفر أمناً تشغيلياً له. كما جاء في المادة (26) من ذات القانون، أنه: "إذا استمر طرفا العقد محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته، اعتُبر العقد غير محدد المدة". وهذه المادة تفيد أنه إذا انقضت مدة العقد محدد المدة، ومهما كانت هذه المدة، أي حتى لو كانت أقل من سنتين، واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضائها، تحول إلى عقد غير محدد المدة.

1 جاء في المادة الأولى من قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000، في تعريف العمل المؤقت، بأنه: "العمل الذي تقتضي طبيعة تنفيذه وإنجازه مدة محدودة"، وفي تعريف العمل العرضي، بأنه: "العمل الذي تستدعيه ضرورات طارئة، ولا تزيد مدة إنجازها عن ثلاثة أشهر"، وفي تعريف العمل الموسمي، بأنه: "كل عمل ينفذ وينجز في مواسم دورية معينة".

2 ياسين الكوراري، "إشكالية عقد الشغل المحدد وغير المحدد المدة"، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، المغرب، ع17 (2017)، ص322.

3 محمد حسام الدين عبد الخالق وأشرف محمد غرايبة، "انتهاء عقد العمل وإنهاؤه في قوانين العمل بدول مجلس التعاون الخليجي ومعايير العمل العربية والدولية"، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ع1 (2015)، ص341.

4 الجريدة الرسمية الفلسطينية (الوقائع)، ع39 (25/11/2001)، ص7.

ولا عبءة فف طرفة ءءول العءمل على أجره؁ بكون العءء مءءء المءءة أم ءفر مءءء المءءة؁ فءء فءءل العءمل على أجره وفقاً للزمن؁ وسواء أكان ذلك بالساعة؁ أم باليومفة؁ أم بالشهرففة؁ وفكون العءء الذي فربطه بصاحب العمل مءءء المءءة؁ أو ءفر مءءء المءءة؁ وكذلك الأمر فف الءالة الفف فءءل على أجره وفقاً للإءءاء؁ أو الإءءاء كالعءمل بالءءءة؁ أو العمولة.

وءاء فف المءءة (27) من القانون الفلءسطفنف؁ أنه: "فءءء العءملون بعءوء عمل مءءءة المءءة؁ بمن ففهم العءملون بموءب عءء عمل عرضف؁ أو عءء عمل موءسمف؁ بنفس الءقوق وعلفهم نفس الواءباء؁ الفف فءءء لها العءملون بعءوء عمل ءفر مءءءة المءءة؁ فف ظروف مءاءلة؁ مع مراعة الأحكام الءاصة بالعمل لمءة مءءءة؁ أو عرضفة؁ أو موءسمفة". وهذا فعنف أن الأصل فف الأحكام؁ الفف لم فمفز ففها المشرع بفن العءء مءءء المءءة والعءء ءفر مءءء المءءة؁ أن فءءء لها نوعا هذا العءء؁ ما لم ففص القانون صراحةً على أن بعض أحكامه ففطبء على أحد النوعفن؁ أو أن ففءءر ففطبء بعض الأحكام؁ ضمناً؁ على أحد هذفن النوعفن؁ وفءفءفاً على العءء مءءء المءءة؁ وذلك على الفءو الذي سنوضءه فف بءءنا هذا.

### أهمفة البءء:

فءءبر مسألة كون عءء العمل مءءء المءءة أم ءفر مءءء المءءة؁ وكذلك فءول العءء مءءء المءءة إلى عءء ءفر مءءء المءءة؁ مسألة مهمة للءافة من مسائل قانون العمل؁ سواء للءامل أم لصاحب العمل. وهف لها علاءة بما ففءرب على إءءاء العءء؁ أو انءءاءه من ءقوق؁ لكل من طرفف العءء؁ فف مواءهة الطرف الآخر كما أن لها علاءة بءمافة العءمل وفوففر الأمن الفشفلف له.

### إشكالفة البءء وأسئلته:

ففبع إشكالفة البءء الرئفسفة؁ من العفوب والءموض الفف اعءرت نصوص قانون العمل الفلءسطفنف؁ بشأن أسباب إءءاء عءوء العمل من قبل أف من أطرافها؁ وكذلك ءالات انءءاء هذه العءوء؁ وفءفءفاً ففما ففءلق بالسؤال عن أف العءوء ففطبء علفها فلك النصوص: فهل ففطبء أسباب الإءءاء الواردة ففها على العءوء ءفر مءءءة المءة وءءها؁ أم إءءا ففطبء أفصاً على العءوء مءءءة المءة؟ وهل ففز قانون العمل الفلءسطفنف بوضوء؁ بفن عءء العمل مءءء المءة؁ وعءء العمل ءفر مءءء المءة؁ ففما ففءلق بفءءاءه وانءءاءه؟ وهل ففطبء ءمفع أحكام هذا القانون بشأن الإءءاء والانءءاء على هذا العءء سواء أكان مءءء المءة أم ءفر مءءء المءة؟ أم إء هناء اءءلافاً بففها فف بعض الأحكام؟

### منهء البءء ونطاقه:

اسءءءمنا فف هذا البءء؁ كلاً من المنهء الوصفف والفءلفلف والمقارن؁ فف ضوء أحكام قانون العمل الفلءسطفنف رقم (7) لسنة 2000؁ وقانون العمل الأردنف المعدل رقم (8) لسنة 1996<sup>5</sup>.

5 الجرفءة الرسمفة الأردنفة؁ ع4113 (16/4/1996)؁ ص1173.

## خطة البحث:

جرى تقسيم البحث إلى مبحثين، حيث جاء المبحث الأول، تحت عنوان "إنهاء عقد العمل من قبل طرفيه"، وتضمن مطلبين، جاء أولهما تحت عنوان "إنهاء العقد من قبل صاحب العمل"، فيما جاء المطلب الثاني تحت عنوان "إنهاء العقد من قبل العامل"، أما المبحث الثاني، فكان بعنوان "الأحكام الخاصة والأحكام المشتركة بإنهاء العقد وانتهائه"، وتضمن بدوره مطلبين، حيث جاء المطلب الأول تحت عنوان "أحكام الإنهاء الخاصة بالعقد غير محدد المدة"، أما المطلب الثاني فكان تحت عنوان "الأحكام المشتركة في انتهاء العقد محدد المدة وغير محدد المدة".

### المبحث الأول: إنهاء عقد العمل من قبل طرفيه

نتحدث في هذا المبحث عن إنهاء عقد العمل من قبل طرفيه، صاحب العمل، أو العامل، بالإرادة المنفردة لأي منهما، إذ ورد في قانون العمل الفلسطيني حالات يجوز لهما فيها، كل على حدة، إنهاء العقد بتوافر شروط هذه الحالات، وهو ما نتناوله فيما يلي:

### المطلب الأول: إنهاء العقد من قبل صاحب العمل

نتحدث في هذا المطلب عن كل من المادتين (40) و(41) من قانون العمل الفلسطيني، واللتي أجازتا إنهاء عقد العمل من طرف واحد، هو طرف صاحب العمل، وناقش ما إذا كانت هاتان المادتان تنطبقان على العقد محدد المدة، والعقد غير محدد المدة.

### الفرع الأول: الإنهاء وفقاً للمادة (40) من القانون الفلسطيني

جاء في المادة (40) من قانون العمل الفلسطيني، أنه: "لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد، دون إشعار، مع حقه في مطالبة العامل بكافة حقوقه الأخرى عند ارتكابه أيًا من المخالفات التالية: 1- انتحاله شخصية غير شخصيته، أو تقديمه شهادات، أو وثائق مزورة لصاحب العمل. 2- ارتكابه خطأً نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل؛ شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة، من وقت علمه بوقوعه. 3- تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة، المصادق عليه من وزارة العمل، أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال، رغم إنذاره بها حسب الأصول. 4- تغييره دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد أُنذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى، أو عشرة أيام في الحالة الثانية. 5- عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل؛ رغم إنذاره حسب الأصول. 6- إفشائه للأسرار الخاصة بالعمل، التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم. 7- إدانته بحكم نهائي في جنائية، أو جنحة مخللة بالشرف، أو الأمانة، أو الأخلاق العامة. 8- وجوده أثناء العمل في حالة سكر، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون. 9- اعتداؤه بالضرب، أو التحقير على صاحب العمل، أو على من يمثله، أو على رئيسه المباشر".

تتيح هذه المادة لصاحب العمل، إنهاء عقد العمل من طرفه، في حال ارتكب العامل أيًا من المخالفات المنصوص عليها فيها، وهي المخالفات التي يرى البعض أنها ليست الحالات الوحيدة التي يمكن لصاحب العمل فصل العامل

بناءً عليها، وأن لهذا الأخير فصل العامل لأسباب أخرى جدية، وأن للقضاء أن يقيّم مدى جدية هذه الأسباب<sup>6</sup>. ونحن نختلف مع هذا الرأي، ونرى أن هذه المخالفات وردت على سبيل الحصر، في القانون الفلسطيني<sup>7</sup>، وأن القول بعكس ذلك يفتح الباب واسعاً أمام أصحاب العمل لفصل العمال لأسباب متنوعة، غير خاضعة لمعيار قانوني، مما يعني إثارة نزاعات كثيرة بين الطرفين على هذا الصعيد.

غير أن هذه المادة لم توضح ما إن كانت تنطبق على العقد غير محدد المدة فقط، أم إن تطبيقها يمتد إلى العقد محدد المدة أيضاً؟

نجيب على هذا التساؤل، بما ذكرناه في مقدمة هذا البحث، من أن الأصل في الأحكام التي لم يميز فيها المشرع بين العقد محدد المدة والعقد غير محدد المدة، أن يخضع لها نوعاً العقد، ما لم يتعدّد تطبيق بعض الأحكام على العقد محدد المدة. ويمكن أن نستدل على هذا الأمر من نص المادة (27) من القانون الفلسطيني، والتي جاء فيها: "يتمتع العاملون بعقود عمل محددة المدة، بمن فيهم العاملون بموجب عقد عمل عرضي، أو عقد عمل موسمي، بنفس الحقوق، وعليهم نفس الواجبات التي يخضع لها العاملون بعقود عمل غير محددة المدة، في ظروف مماثلة، مع مراعاة الأحكام الخاصة بالعمل لمدة محددة، أو عرضية، أو موسمية".

وبناءً على ذلك، نرى أن ما جاء في المادة (40) المذكورة بشأن إنهاء العقد من طرف صاحب العمل، في حالة ارتكاب العامل أي من المخالفات التسعة المنصوص عليها في هذه المادة، ينطبق على العقد محدد المدة، كما أنه ينطبق على العقد غير محدد المدة. فالحكمة من إجازة إنهاء العقد من قبل صاحب العمل في هذه الحالات متوافرة سواء أكان هذا العقد محدد المدة أم غير محدد المدة، بل يمكن القول إن إنهاء العقد محدد المدة، إذا ارتكب العامل أي من المخالفات المشار إليها، أولى من إنهاء العقد غير محدد المدة، ذلك أن صاحب العمل الذي يحتاج عاملاً لمدة معينة، لإنجاز بعض الأعمال، أو شغل بعض المواقع الشاغرة في منشأته لمدة مؤقتة، سيتضرر من قيام العامل بارتكاب أي من تلك المخالفات، وقد يكون الوقت ضيقاً أمامه للتعاقد مع عامل جديد لفترة قصيرة. لذا نرى أنه كان يجدر بالمشرع الفلسطيني، أن ينص صراحة على انطباق حكم المادة (40) على عقد العمل، سواء أكان محدد المدة، أم غير محدد المدة.

وقد جاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية، في الطعن رقم (1530/2016) ورقم (1552/2016)، الصادر بتاريخ 24/6/2019<sup>8</sup>: "... أن المدعى عليها، وبإنهائها عقد العمل محدد المدة، لأسباب غير معتبرة قانوناً، تكون

6 أشرف ملحم، "الرقابة القضائية على الفصل التعسفي"، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، المغرب، ع22 (2018)، ص16. وانظر هذا الرأي في القانون الأردني، وأن صاحب العمل يجوز له فصل العامل لأسباب غير تلك المحددة في القانون، لكن بعد توجيه الإشعار له: فراس الكساسبة وبكر السرحان، "مفهوم الإنهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدة في ظل قانون العمل الأردني: غموض في النص وانحراف في التطبيق"، مجلة أبحاث اليرموك "سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية"، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، جامعة اليرموك، مج26، ع2 (2010)، ص405.

7 تطبيقاً لذلك جاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية، في الطعن رقم (94/2009)، ورقم (101/2009)، الصادر بتاريخ 30/9/2009، أنه: "... على صاحب العمل أن يثبت سبب إنهاء عقد العمل، وأن يكون ذلك لأحد الأسباب المحددة في المادتين (40) و(41) من قانون العمل على سبيل الحصر، وإلا كان متعسفاً في فصل العامل...". منشور في موقع (المقتفي): منظومة القضاء والتشريع في فلسطين (muqtafi.birzeit.edu)، تاريخ الزيارة: 15/8/2021، على الرابط:

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewJCard.aspx?CJID=58318>

8 منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق، تاريخ الزيارة: 20/8/2021، على الرابط:  
<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewJCard.aspx?CJID=104538>

قد ألحقت بالمدعي الضرر والذي يتمثل بحرمانه من أجور المدة المتبقية...". وبمفهوم المخالفة لهذا الحكم، فإن صاحب العمل يملك إنهاء عقد العمل محدد المدة، قبل انتهاء مدته، إذا كان ذلك الإنهاء لأحد الأسباب المشروعة قانوناً، ومن هذه الأسباب ما جاء في المادة (40)، المشار إليها، من القانون الفلسطيني.

وبالمقارنة في هذا الشأن مع قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996، نجد أن هذا الأخير كان صريحاً، من خلال المادة (26/أ) منه، في النص على حق صاحب العمل في فصل العامل في عقد عمل محدد المدة، وليس فقط في العقد غير محدد المدة، إذا ارتكب العامل أية مخالفة من المخالفات المنصوص عليها في المادة (28) من القانون.

فقد جاء في المادة (26/أ) المشار إليها: "إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته،... يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا... ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (28) من هذا القانون". وبالرجوع للمادة (28) المشار إليها، نجد أنها تنص على أنه: "لصاحب العمل فصل العامل في أي من الحالات التالية...".<sup>9</sup>

إذا؛ فالمشرع الأردني أراد القول، من خلال هاتين المادتين، أن فصل العامل في الحالات المحددة في المادة (28)، لا يقتصر على عقد العمل غير محدد المدة، وإنما يمتد أيضاً إلى العقد محدد المدة، فهو لم يترك الأمر للاجتهاد في هذه المسألة.

وفي هذا السياق، جاء في قرار محكمة التمييز الأردنية (هيئة ثلاثية)، رقم (2019/8482)، الصادر بتاريخ 11/2/2020، أنه: "لما كان يتبين من خلال البيانات المقدمة في الدعوى، والإقرار الصادر عن المميز ضدها، بأن المميز عمل بموجب عقد محدد المدة، ويتبين من اللائحة الجوابية المقدمة في هذه الدعوى من المميز ضدها، بأنها أقرت بواقعة فصل المميز بتاريخ 4/2/2015، بسبب عدم التزامه بالتعهد المقدم منه، وعدم امتثاله وتنفيذ تعليمات الدوام، والالتزام بأنظمة الشركة، ورفضه للتعليمات، وبالرجوع إلى نص المادة (26/أ) من قانون العمل، يتبين أنها نصت على (إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة، قبل إنهاء مدته، أو إنهاء العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من قانون العمل، يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا، كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء مدة العقد، ما لم يكن إنهاء العمل فصلاً بموجب المادة (28) من قانون العمل). وحيث إن محكمة الموضوع توصلت إلى نتيجة مفادها، أن المميز لم يكن ملتزماً بها أو جبه عليه عقد العمل، وأفادت في حكمها إلى البيانات التي استندت إليها، للوصول إلى هذه الحقيقة، والتي تبين منها أن المميز خالف أحكام المادة (28/ب) من قانون العمل، والتي أجازت لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار "إذا لم يتم بالوفاء والالتزامات التعاقدية المترتبة عليه بموجب عقد العمل"، وحيث إن البيانات أثبتت أن المميز لم يكن ملتزماً بالقيام بالالتزامات المترتبة عليه، بموجب عقد العمل، فإن قيام المميز ضدها بإنهاء العقد، لمخالفة المميز حكم المادة (28/ب) من قانون العمل، مما يجعل هذا الإنهاء مبرراً ولا يستحق معه المميز باقي مدة العقد"<sup>10</sup>.

9 وهذه الحالات مشابهة إلى حد بعيد، للحالات الواردة في المادة (40) من قانون العمل الفلسطيني.

10 قاعدة بيانات (قسطاس)، تاريخ الزيارة: 20/8/2021، على الرابط:

<https://qistas.com/ar/decs/info/6935993/2?vmode=1&fromquick=1>

## الفرع الثاني: الإنهاء وفقاً للمادة (41) من القانون الفلسطيني

أجازت المادة (41) من قانون العمل الفلسطيني إنهاء عقد العمل من طرف صاحب العمل، لأسباب فنية، أو اقتصادية (خسارة لحقت صاحب العمل)، اقتضت تقليص عدد العمال، دون أن توضح هذه المادة أيضاً، ما إذا كانت تنطبق على العقد غير محدد المدة فقط، أم إن تطبيقها يمتد إلى العقد محدد المدة؟

فقد جاء في هذه المادة أنه: "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، لأسباب فنية، أو خسارة، اقتضت تقليص عدد العمال، مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك".

من الأمثلة على الأسباب الفنية، أن يجلب صاحب العمل آلات أحدث، فيصبح بحاجة لعدد أقل من العمال، أو يستخدم صاحب المنشأة كاميرات مراقبة، فلا يعود بحاجة معها إلى عمال حراسة. ومثال الأسباب الاقتصادية، الخسارة التي تلحق بصاحب العمل، فتراجع أرباحه، أو أنه لا يحقق أرباحاً، وصولاً إلى تحقيقه خسائر وسواء أكان ذلك لأسباب خاصة تتعلق بصاحب العمل ومنشأته، أم لأسباب عامة، كما في فترات الإغلاق الحالية، بسبب جائحة وباء كورونا.

إذا؛ يثور التساؤل هنا، فيما إذا كانت هذه الأسباب الفنية، أو الاقتصادية يمكن أن تتحقق في العقود محددة المدة، بحيث يمكن لصاحب العمل إنهاءها، إذا توافر أي من تلك الأسباب، أم إن الأمر يقتصر على العقود غير محددة المدة فقط؟ نرى أن حكم هذه المادة يتنافى مع طبيعة العقد محدد المدة، فهو من الأحكام التي لا تتناسب إلا مع العقد غير محدد المدة، ويتعدى تطبيقها على العقد محدد المدة. ذلك أن مجرد اشتراط نص المادة (41) إشعار الوزارة بتقليص عدد العمال، يعني أن المقصود بها هو العقد غير محدد المدة، لأن العقد محدد المدة لا يُوجّه بشأن انتهائه إشعار، فهو ينتهي بشكل طبيعي بانتهاء مدته.

وقد كان جديراً بالمشرع الفلسطيني، أن ينص صراحة، على أن أحكام هذه المادة، تنطبق على العقود غير محددة المدة فقط، دون العقود محددة المدة، درءاً لأي جدل بهذا الشأن، وذلك كما فعل المشرع الأردني، الذي اعتبر أن الظروف الفنية، أو الاقتصادية، التي قد تؤدي بصاحب العمل إلى تقليص عدد العمال وإنهاء عقودهم، تنطبق فقط على العقود غير محددة المدة. فقد جاء في المادة (31) من قانون العمل الأردني، أنه: "إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية، أو الفنية تقليص حجم العمل، أو استبدال نظام إنتاج بآخر، أو التوقف نهائياً عن العمل، مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محددة المدة، أو تعليقها، كلها، أو بعضها..."، وهو أيضاً ما ندعو المشرع الفلسطيني إلى الأخذ به، في المادة (41) من قانون العمل الفلسطيني، وقصرها صراحةً على العقود غير محددة المدة.

ومع ذلك فإننا نرى أنه يمكن التمييز بين الأسباب الفنية والأسباب الاقتصادية (الخسائر)، من حيث إمكانية لجوء صاحب العمل إلى القواعد العامة في القانون المدني، وتحديدًا نظرية القوة القاهرة، أو نظرية الظروف الطارئة، لإنهاء عقد العمل محددة المدة، أو تخفيض التزامات صاحب العمل (المدين)، إذا طرأت أسباب اقتصادية، وسواء أكانت عامة أم خاصة، أدت إلى تدهور العمل في المنشأة، وإلى إلحاق الخسائر بصاحب العمل، بشكل يصبح معه تنفيذ التزاماته، بموجب عقود العمل محددة المدة، مرهقاً له، أو حتى مستحيلًا. غير أنه لا يمكن اللجوء، برأينا،



لتلك النظريات، في حالة الأسباب الفنية، التي نرى أن صاحب العمل لا يستطيع معها إنهاء العقود محددة المدة، بأي حال من الأحوال.

وإذا كانت نظرية الظروف الطارئة لا تجيز إنهاء (فسخ) العقد، بل مناطها هو رد الالتزام المرهق إلى الحد الأدنى المعقول، فإننا نرى أن هذا الحد الأدنى المعقول، يمكن أن يصل في عقد العمل محدد المدة، في بعض الحالات، إلى درجة إنهاء العقد، خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار، أن قانون العمل لا ينطبق فقط على الأعمال التي تدر ربحاً على أصحابها، بل يشمل في تطبيقه المؤسسات والجمعيات غير الربحية، التي تباشر أعمالها ومشاريعها، في كثير من الأحيان، من خلال تمويل داخلي، أو خارجي، وقد يحصل أن يُسحب هذا التمويل قبل البدء في تنفيذ المشروع، أو أن يُقطع خلال تنفيذه.

ومعظم القوانين المدنية العربية، لا تجيز، بالفعل، إنهاء (فسخ) العقد بسبب الظروف الطارئة، بل تتحدث عن رد الالتزام المرهق إلى المعقول<sup>11</sup>. فقد جاء في المادة (205) من القانون المدني الأردني، أنه: "إذا طرأت حوادث استثنائية عامة، لم يكن في الوسع توقعها، وترتب على حدوثها أن تنفيذ الالتزام التعاقدية، وإن لم يصبح مستحيلًا، صار مرهقًا للمدين، بحيث يهدده بخسارة فادحة، جاز للمحكمة تبعًا للظروف، وبعد الموازنة بين مصلحة الطرفين، أن تترد الالتزام المرهق إلى الحد المعقول، إن اقتضت العدالة ذلك، ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك"، وهو ما جاء أيضًا، بذات النص تقريبًا، في المادة (147) من القانون المدني المصري رقم (131) لسنة 1948. وهذا يعني، في ظل هذه القوانين، أنه ليس للقاضي أن يفسخ العقد، ولا أن يفرض على الدائن (العامل) القبول بالتعديل، بل يكون مخيرًا بين قبوله، أو فسخ العقد<sup>12</sup>.

غير أن صاحب العمل، برأينا، يمكن أن يجد ملاذًا في نظرية القوة القاهرة، ذلك أن الأمر يمكن أن يصل، في عدم قدرة صاحب العمل على تنفيذ التزاماته، بموجب عقد العمل محدد المدة، إلى حدود القوة القاهرة، التي تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا، فينقضي معها هذا الالتزام بقوة القانون.

وبالنسبة لدينا في فلسطين، فإن القانون المدني النافذ، وهو مجلة الأحكام العدلية (العثمانية)، لم يتناول نظرية الظروف الطارئة، ولا نظرية القوة القاهرة<sup>13</sup>. ومع ذلك فقد قضت محكمة النقض الفلسطينية، في حكمها الصادر في الطعن رقم (2012/392)، الصادر بتاريخ 6/5/2014<sup>14</sup>، أن "... الجهة المطعون ضدها (المدعى عليها/ صاحبة العمل)، هي جمعية خيرية غير ربحية، تعمل في مجال الإغاثة الإنسانية، ضمن برامج ومشاريع يتم تمويلها من قبل الممولين (الأمم المتحدة وغيرها)، لمشاريع محدودة، وضمن شروط معينة، ولمدة محدودة، وأن النقص في التمويل

11 أيمن الدباغ، "منهج الفقهاء المعاصرين في تناول نظرية الظروف الطارئة (تحليل ونقد)"، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)، المجلد 28، ع7 (2014)، ص1668.

12 هناك قوانين عربية، كالقانون البولوني، يجوز فيها للقاضي أن يفسخ العقد، بسبب الظروف الطارئة. الدباغ، ص1668.

13 ومع ذلك فقد أخذت هذه المجلة في أحكام عقد الإجارة (الإيجار)، وتحديدًا في المادة (443) منها، بالعدر المؤدي إلى فسخ العقد، إذ نصت هذه المادة على أنه: "لو حدث عذر مانع لإجراء موجب العقد تنفسخ الإجارة..."

14 منشور في موقع (المفتي)، مرجع سابق، تاريخ الزيارة: 20/8/2021، على الرابط: <http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=95687>

وإنهاء المشروع الذي كان يعمل عليه المدعي (العامل)، وإغلاق مكتب الخليل التابع للجمعية التي يعمل فيه، هو الذي أدى إلى فصله...".

ونحن هنا، وإن كنا نتفق مع ما ذهبت إليه محكمة النقض في هذا الحكم، إلا أننا نلاحظ أنها لم تسند حكمها إلى أي نص قانوني، لا في قانون العمل الفلسطيني ولا في غيره، وإن كان من المفهوم أن المحكمة لم تعثر في قانون العمل الفلسطيني على ما يسعها في هذا المجال، إلا أنه كان يمكنها اللجوء إلى القواعد العامة، بحيث تسند حكمها إلى أن التزام الجمعية المدعى عليها لم يعد ممكنًا تنفيذه، وأن التزامها ينقضي بقوة القانون.

### المطلب الثاني: إنهاء العقد من قبل العامل

في مقابل المادة (41) من قانون العمل الفلسطيني المتعلقة بالإنهاء من قبل صاحب العمل، جاءت المادة (42/1) من هذا القانون، لكي تجيز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل، مع احتفاظه بحقوقه القانونية، بما فيها مكافأة نهاية الخدمة، في خمس حالات.

فقد نصت هذه المادة، في فقرتها الأولى، على أنه: "يجوز للعامل ترك العمل بعد إشعار صاحب العمل، مع احتفاظه بحقوقه القانونية، بما فيها مكافأة نهاية الخدمة، وما يترتب له من حقوق، وذلك في أي من الحالات الآتية:

1. تشغيله في عمل يختلف في نوعه، أو درجته، اختلافًا بيّنًا، عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل، إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك، ولمدة مؤقتة، منعًا لوقوع حادث، أو في حالة القوة القاهرة.
2. تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته.
3. الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية، أن استمراره في عمله يشكل خطرًا على حياته.
4. اعتداء صاحب العمل، أو من يمثله، على العامل، أثناء العمل، أو بسببه، بالضرب، أو التحقير.
5. عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل، رغم مطالبته بها كتابيًا".

وكما في المادتين (40) و(41) من القانون الفلسطيني، فإن المشرع لم يوضح صراحةً ما إذا كانت هذه المادة تنطبق على عقد العمل بنوعيه، محدد المدة وغير محدد المدة، أم على أحدهما فقط.

بإمعان النظر في أسباب الإنهاء من قبل العامل، المذكورة في هذه المادة، نرى أنها تنطبق على العقود محددة المدة وغير محددة المدة، على حد سواء، بل يمكن القول إن تطبيقها على العقود محددة المدة، هو من باب أولى، فلا يجوز لصاحب العمل في هذه العقود، بطبيعة الحال، تغيير العمل المتفق عليه مع العامل، أو تشغيله في مكان غير المتفق عليه، أو غير ذلك من الحالات المنصوص عليها في المادة المذكورة.

هذا وقد جاء في الفقرة الثانية، من المادة (42) من القانون الفلسطيني، المشار إليها، أنه: "استثناءً مما ورد في البند (1) أعلاه، يحق للعامل إذا استقال من عمله، خلال السنوات الخمس الأولى، ثلث مكافأة نهاية الخدمة...".

وهذه الفقرة تعني أنه يحق للعامل إنهاء العقد، والاستقالة من العمل، بمحض رغبته وإرادته، وليس لأحد

الأسباب الواردة في الفقرة الأولى من هذه المادة، أما الاستثناء المقصود في النص، فيتعلق بمقدار مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها العامل، وارتباطها بالمدة الزمنية التي عمل فيها عند صاحب العمل. ولم توضح هذه الفقرة أيضًا على أي أنواع العقود تُطبق، ونرى أنه لا يجوز للعامل إنهاء عقد العمل من طرف واحد، إلا في العقد غير محدد المدة، أما في العقد محدد المدة، فيجب على العامل الالتزام به حتى نهاية مدته، وذلك ما لم يصدر من صاحب العمل إحدى المخالفات المنصوص عليها في الفقرة الأولى من المادة (42). ونرى أن ينص القانون الفلسطيني صراحةً، على انطباق حكم هذه المادة، على العقد غير محدد المدة فقط.

وما يدعم هذا الرأي، أن المادة (1/46) من قانون العمل الفلسطيني، التي سنتحدث عنها في المطلب الأول من المبحث الثاني من هذا البحث، والتي أوجبت على الطرف الراغب في إنهاء عقد العمل، إرسال إشعار بالرغبة في إنهاء العقد إلى الطرف الآخر نصت صراحةً، على أن العقد الذي ينطبق عليه حكمها، هو العقد غير محدد المدة. ويُلاحظ أن قانون العمل الأردني، لم ينص على حكم مماثل، لحكم الفقرة الثانية من المادة (42) من القانون الفلسطيني، والمتعلقة باستقالة العامل من عمله، وبمقدار مكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها عند الاستقالة، والسبب في ذلك أن قانون العمل الأردني، لم يفرق في مقدار هذه المكافأة، بين حالة استقالة العامل، وأية أسباب أخرى لإنهاء، أو انتهاء عمله، وبغض النظر ما إذا كان العقد محدد المدة أم غير محدد المدة<sup>15</sup>.

هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإن القانون الأردني، يبيّن بوضوح، من خلال مفهوم المخالفة لنص الفقرة (ب) من المادة (26) منه، بأنه لا يجوز للعامل بعقد محدد المدة، إنهاء العقد من طرف واحد، قبل انتهاء مدته، ما لم يكن هذا الإنهاء بسبب إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (29) من هذا القانون، فإذا قام العامل بذلك، فيجوز لصاحب العمل مطالبة هذا العامل، بما ينشأ عن ذلك الإنهاء من عطل وضرر، يعود تقديره إلى المحكمة المختصة، على ألا يتجاوز مبلغ ما يُحكم به على العامل، أجر نصف شهر عن كل شهر، من المدة المتبقية من العقد.

وبالمقابل فإن قانون العمل الفلسطيني، لم يحدد الجزاء الذي يقع على العامل، الذي يُنهي عقد العمل محدد المدة، قبل انتهاء مدته، وربما اتجهت إرادة المشرع إلى ربط هذا الجزاء، بالضرر الذي يلحق بصاحب العمل فعلاً، من الإنهاء المفاجئ من قبل العامل لذلك العقد، وبالتالي يمكن لصاحب العمل مطالبته بالتعويض، وفقاً للقواعد العامة. ومع ذلك فإننا نرى أنه يُفضّل أن ينص قانون العمل صراحةً، على الجزاء المترتب على العامل في هذه الحالة، وعلى أن يكون هذا الجزاء تعويضاً يُحكم به على العامل، بمقدار الضرر الذي ألحقه بصاحب العمل، نتيجة الإنهاء المفاجئ لعقد العمل محدد المدة، وليس كما ذهب إليه المشرع الأردني في المادة (26/ب) المشار إليها، والذي نعتقد أنه بالغ في الجزاء الذي رتبته على العامل في هذه الحالة.

وبالعودة لما نصت عليه الفقرة الأولى من المادة (42) من القانون الفلسطيني، من إجازة قيام العامل بترك العمل، لأحد الأسباب الواردة في هذه الفقرة، فإنه بالمقارنة مع قانون العمل الأردني في هذا الشأن، نجد أنه يُفهم صراحةً من نص المادة (26/أ) والمادة (29) من هذا القانون، أن الإنهاء من قبل العامل في مثل الحالات المنصوص عليها في

15 جعفر المغربي، شرح أحكام قانون العمل، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2018، ص187.

المادة (42/1) من القانون الفلسطيني، يكون في العقود محددة المدة أيضاً، وليس فقط في العقود غير محددة المدة، مع حق العامل في الأجور المستحقة حتى نهاية المدة المتبقية للعقد.

فقد جاء في المادة (26/أ) من القانون الأردني، أنه: "إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل بمحدد المدة قبل انتهاء مدته، أو أنهاه العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من هذا القانون، يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد، كما يستحق الأجور التي تُستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد...<sup>16</sup>".

وجاء في المادة (29) المشار إليها، أنه: "يحق للعامل أن يترك العمل، دون إشعار، مع احتفاظه بحقوقه القانونية، عن انتهاء الخدمة، وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر، وذلك في أي من الحالات التالية...". وهذه الحالات الواردة في المادة (29) من القانون الأردني مشابهة للحالات الواردة في المادة (42) من القانون الفلسطيني، غير أن القانون الأردني أضاف سببين آخرين للإلغاء من قبل العامل، هما: نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي أُنقذ على استخدامه فيه، وتخفيض أجره<sup>17</sup>.

من جهة أخرى، فإن قانون العمل الفلسطيني، وبخلاف قانون العمل الأردني، لم يوضح ما هي الحقوق المستحقة للعامل بعقد محدد المدة، الذي يقوم بترك العمل في حالة تحقق إحدى الحالات المذكورة في المادة (42/1) من القانون الفلسطيني، وهي مسألة بحاجة إلى معالجة تشريعية، فلا يجب أن تُترك للاجتهاد الفقهي والقضائي، وهو ما فعله، كما ذكرنا أعلاه، المشرع الأردني، عندما حدّد التعويض المستحق للعامل بالأجور المتبقية حتى نهاية مدة العقد.

ونحن نرى أن يكون التعويض مرتبطاً بالضرر الواقع للعامل فعلاً بسبب تركه للعمل، نتيجة إحدى الحالات الخمسة المشار إليها في المادة (42/1) من القانون الفلسطيني، وذلك ما عدا الحالة الثالثة، وبحيث يكون مجموع أجور المدة المتبقية من مدة العقد، هو الحد الأقصى لمبلغ التعويض. وما نقوله هنا مشابه لرأينا بخصوص التعويض المستحق للعامل بعقد محدد المدة، الذي يجري إنهاء عمله بشكل تعسفي، من قبل صاحب العمل، والذي سنتناوله في المطلب الأول من المبحث الثاني من هذا البحث.

وبالمقارنة أيضاً بين القانونين الأردني والفلسطيني في هذا السياق، نجد أن الأول، لم يشترط قيام العامل بإشعار صاحب العمل لإنهاء العقد، بخلاف ما فعله القانون الفلسطيني، ونرى أن نهج المشرع الأردني أفضل، ذلك أن الغاية من الإشعار هي عدم مفاجأة الطرف الآخر بالإلغاء<sup>18</sup>، وطالما أن صاحب العمل، في هذه الحالات، هو

16 جاء في الفقرة (ب) من هذه المادة، أنه: "إذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادراً عن العامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (29) من هذا القانون، جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر، ويعود تقديره إلى المحكمة المختصة، على ألا يتجاوز مبلغ ما يُحكم به على العامل أجر نصف شهر، عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد".

17 مع مراعاة أنه إذا أصيب عامل إصابة عمل، نتج عنها عجز دائم جزئي، لا يمنعه من أداء عمل غير عمله، الذي كان يقوم به، وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر، يناسب حالته، إذا وُجد مثل هذا العمل، وبالأجر المخصص لذلك، على أن تُحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لإصابته، على أساس أجره الأخير قبل الإصابة (المادة (14) من القانون الأردني). فإذا قام صاحب العمل بتسريح العامل المصاب، عوضاً عن تشغيله في العمل المناسب له، والمتوفر لدى صاحب العمل، فإن هذا التصرف من قبل صاحب العمل، يُعدّ فضلاً تعسفياً لذلك العامل. انظر: أحمد أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2006، ص141.

18 أحمد نصرة، قانون العمل الفلسطيني، جامعة بيرزيت، ط3، 2017، ص238.

من تسبّب في ترك العامل للعمل<sup>19</sup>، فلا يحق له أن يدّعي أنه تفاجأ من هذا الترك، أي أن هذا الإنهاء، وإن قام به العامل، فإنه يُنسب إلى صاحب العمل<sup>20</sup>. ونرى أن يقوم المشرع الفلسطيني بإلغاء اشتراط الإشعار من طرف العامل لصاحب العمل، في هذه الحالات الواردة في المادة (1/42) من قانون العمل الفلسطيني.

### المبحث الثاني: الأحكام الخاصة والأحكام المشتركة بإنهاء العقد وانتهائه

نتناول في المطلب الأول من هذا المبحث "أحكام الإنهاء الخاصة بالعقد غير محدد المدة"، أما المطلب الثاني فتحدث فيه عن "الأحكام المشتركة في انتهاء العقد محدد المدة وغير محدد المدة".

#### المطلب الأول: أحكام الإنهاء الخاصة بالعقد غير محدد المدة

وردت في قانون العمل الفلسطيني، فيما يتعلق بإنهاء عقد العمل، بعض الأحكام التي تُطبّق على عقد العمل غير محدد المدة فقط، بينما يتعدّد تطبيقها على العقد محدد المدة، سواء أكان ذلك صراحةً في النص أم ضمناً بسبب طبيعة العقد محدد المدة، وهو ما نتناوله فيما يلي:

#### الفرع الأول: إشعار إنهاء العقد

من الأحكام التي يتعدّد تطبيقها صراحةً على العقد محدد المدة، مسألة إشعار أحد طرفي العقد للآخر بإنهائه، فهذا الحكم الوارد بنص صريح في المادة (1/46)، لا يتناسب فعلاً إلا مع العقد غير محدد المدة، ذلك أنه لا يجوز في العقد محدد المدة، لأي من طرفيه الاستقلال بتعديله، أو بإنهائه بالإرادة المنفردة، قبل انقضاء مدته، تطبيقاً لقاعدة (العقد شريعة المتعاقدين)، حتى لو أرسل إشعاراً إلى الطرف الآخر، ما لم يتوافر سبب من الأسباب التي ينص عليها القانون<sup>21</sup>، والتي تناولنها في المبحث الأول من هذا البحث.

فقد جاء في هذه المادة أنه: "يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاءه، بمقتضى إشعار يُرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر، قبل شهر من إنهاء العمل". فنحن هنا بصدد إجراء قانوني لا بد منه، لإنهاء العقد من قبل أحد طرفيه، فإذا كان الإنهاء من طرف صاحب العمل، فإن عدم احترام هذا الإجراء، يحول الإنهاء إلى فصل تعسفي، حتى لو توافر سبب من أسباب الإنهاء، التي نص عليها القانون<sup>22</sup>. وقد ورد حكم مشابه في المادة (23/أ) من القانون الأردني، والتي جاء فيها، أنه: "إذا رغب أحد الطرفين، في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، فترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً، برغبته في إنهاء العقد، قبل شهر واحد على الأقل، ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين".

وهذا الحكم يؤكد على أن إنهاء العقد غير محدد المدة، بالإرادة المنفردة، هو حق متعلق بالنظام العام، وبالتالي فإن أي شرط في عقد العمل يخالفه، يكون باطلاً<sup>23</sup>. غير أن هذا الأمر ليس مطلقاً من أي قيد، فبالإضافة إلى قيد

19 وذلك ما عدا الحالة التي يكون فيها ترك العامل للعمل، سببه الثبوت بتقرير طبي، صادر عن اللجنة الطبية، أن استمرار ذلك العامل في عمله يشكل خطراً على حياته. لكن حتى في هذه الحالة، فإن اشتراط الإشعار أمر غير منطقي، لأن حياة وصحة العامل أولى بالرعاية من أي اعتبار آخر.

20 محمد عبد الغفار بسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997، ص 375.

21 عبد الخالق وغرايبة، ص 349.

22 ملحم، ص 20.

23 محمود جمال الدين زكي، قانون العمل الكويتي، دون دار نشر، دون تاريخ نشر، ص 291.

الإشعار، يُشترط، إذا كان الإنهاء من قبل صاحب العمل، ألا يكون هذا الإنهاء مشوباً بالتعسف، وهو يكون كذلك -أي مشوباً بالتعسف- إذا لم يكن هناك ما يبرره قانوناً<sup>24</sup>، وهو ما تناولناه في المبحث الأول من هذا البحث. ذلك أن مجرد إرسال الإشعار، لا يعني بالضرورة أن الفصل ليس تعسفياً، فما من رابط حتمي بين توجيه الإشعار وبين الفصل المبرر<sup>25</sup>.

أما في العقد محدد المدة، فكما ذكرنا، لا يستطيع أي من الطرفين إنهاءه قبل انتهاء مدته، حتى لو أرسل إلى الطرف الآخر إشعاراً، وذلك ما لم تتوافر إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (40)، أو المادة (42) المشار إليها سابقاً. ففي المادة (40) يمكن لصاحب العمل إنهاء العقد، سواء أكان محدد المدة، أم غير محدد المدة، ودون إشعار، على النحو الذي أوضحناه، وفي المادة (42) يمكن للعامل، إنهاء العقد، سواء أكان محدد المدة أم غير محدد المدة، لكن بشرط توجيه إشعار إلى صاحب العمل.

وقد يُقال إن المادة (35) من قانون العمل الفلسطيني، نصت على أنه: "ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية: ... 4- بناء على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترك: أ. بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري ب. بأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي، أو أسبوعي، أو بالقطعة، أو بالعمولة"، وأن معنى ذلك أنه يجوز للعامل دائماً، بما في ذلك إذا كان العقد محدد المدة، إرسال إشعار لصاحب العمل برغبة العامل في إنهاء العقد من طرف واحد، في أي وقت خلال سريان العقد، ودون توافر أي سبب من الأسباب المنصوص عليها في قانون العمل، وتحديدًا في المادة (42) من القانون، غير أننا نرى أنه لا يجوز ذلك، وأن الأصل في العقد محدد المدة أن يكمله العامل إلى انتهاء مدته، وأنه لا يستطيع إنهاء هذا العقد بإرادته المنفردة، قبل انتهاء مدته، ما لم تتوافر -كما ذكرنا- إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (42).

وننوه في هذا السياق، إلى أن المشرع الفلسطيني أخطأ مرتين، عندما وضع الحالة الرابعة في المادة (35) المشار إليها أعلاه، ضمن هذه المادة: مرة عندما وضع هذه الحالة تحت عبارة "ينتهي عقد العمل ..."، في حين إن هذه الحالة، هي في حقيقتها إنهاء للعقد من طرف واحد، هو العامل، والخطأ الثاني، هو أنه أوجد نوعاً من التضارب بين هذه الحالة، وبين ما ورد في المادة (1/46) المشار إليها، والتي تحدثت عن جواز إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فقط، برغبة أحد طرفيه، شريطة إرسال إشعار إلى الطرف الآخر.

وقد أحسن المشرع الأردني صنعةً، عندما تجنّب هذا الخلط، لذا فقد خلت المادة (21) منه<sup>26</sup>، والتي تتحدث عن إنهاء عقد العمل، من حالة مماثلة للحالة الرابعة، الواردة في المادة (35) من القانون الفلسطيني.

24 فاروق الأباصيري، "الحق في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بين الإطلاق والتقييد"، المجلة القانونية والقضائية، مركز الدراسات القضائية، وزارة العدل، دولة قطر، السنة 9، ع2، (ديسمبر 2015)، ص446.

25 الكساسبة والسرحدان، ص392.

26 جاء في هذا المادة أنه: "ينتهي عقد العمل في أي من الحالات التالية:  
أ. إذا اتفق الطرفان على إنهائه.

ب. إذا انتهت مدة عقد العمل، أو انتهى العمل نفسه.

ج. إذا توفي العامل، أو أقعده مرض، أو عمجز عن العمل، وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي".

## الفرع الثاني: مقدار تعويض الفصل التعسفي

جاء في المادة (47) من قانون العمل الفلسطيني، بشأن مقدار تعويض الفصل التعسفي، أنه: "مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية الأخرى، يستحق العامل تعويضاً عن فصله تعسفياً، مقداره أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل، على ألا يتجاوز التعويض أجره عن مدة سنتين".

لم يحدد المشرع الفلسطيني، أيضاً، في هذا النص ما إذا كان ينطبق على العقد محدد المدة، أم غير محدد المدة، ويرى البعض أنه طالما أن المشرع الفلسطيني، لم يخص العقد محدد المدة بقواعد خاصة ببدل التعويض، في حال إنهائه تعسفياً، فإنه يكون قد ساوى بين العقد محدد المدة، والعقد غير محدد المدة، فيما يتعلق بتعويض الفصل التعسفي<sup>27</sup>.

ونحن نختلف مع هذا الرأي جملةً وتفصيلاً، ونرى أن هذا الحكم من الأحكام التي لا تتناسب إلا مع العقد غير محدد المدة، ويتعذر تطبيقه، بشكل ضمني، على العقد محدد المدة، فإذا حصل فصل لعامل بعقد محدد المدة، وتبين أن هذا الفصل تعسفي، فإن العامل يستطيع المطالبة بأجور المدة المتبقية من هذا العقد محدد المدة، كتعويض عن ذلك الفصل التعسفي.

وتطبيقاً لذلك، قضت محكمة النقض الفلسطينية في الطعن رقم (94/2010)، بتاريخ 14/7/2010، بأن أحكام الفصل التعسفي وبدل الإشعار، لا تسري على عقد العمل محدد المدة<sup>28</sup>.

كما جاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية، في الطعن رقم (1530/2016)، ورقم (1552/2016)، المشار إليه سابقاً: "... أن طبيعة العقد محدد المدة، يأبى الحكم معه ببدل إشعار، أو ببدل الفصل التعسفي، ذلك أن عقد العمل محدد المدة، تكون فيه نهاية مدة العقد معلومة للعاقدين...، وما الحكم بالتعويض عن إنهاء العقد قبل موعده، إلا جبر للضرر الناتج عن مخالفة شرط العقد، المتمثل بانتهاء مدة العقد انتهاءً طبيعياً، والتعويض عن الضرر في هذه الحالة يستند إلى المسؤولية العقدية، التي تتمثل بخطأ رب العمل بإنهاء عقد العمل قبل موعده المحدد بين المتعاقدين، مما يستتبع تعويض المتضرر عن الضرر المباشر، الذي يلحق به جراء هذا الخطأ. وقد استقر الفقه والقضاء على أن تعويض العامل، عن إنهاء رب العمل للعقد قبل موعده المحدد، يترتب عليه إلزامه بالأجور، التي تستحق عن الأشهر المتبقية لانتهاء العقد انتهاءً طبيعياً".

تجدر الإشارة هنا إلى أن هذا التعويض يستحقه العامل، سواء جرى فصله بشكل مباشر من صاحب العمل، أو أن العامل قد ترك العمل، لأحد الأسباب التي حددها قانون العمل الفلسطيني، في المادة (42)، ما عدا السبب الثالث، على النحو الذي تناولناه بالتفصيل في البحث السابق. وقد تواترت أحكام محكمة النقض الفلسطينية على ذلك. فعلى سبيل المثال، اعتبرت هذه المحكمة في الحكم الصادر عنها، بتاريخ 8/5/2013، في الطعن رقم (720/2011)، أن للعامل الحق في ترك العمل، بسبب اتخاذ قرارات من صاحب العمل، تتضمن تعديلات

27 ملحم، ص 24.

28 منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق، تاريخ الزيارة: 2021/8/22، على الرابط:

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=60934>

جوهرية في عقد العمل وشروطه، كما اعتبرت المحكمة تصرف صاحب العمل فصلاً ضمناً، لرغبته في إنهاء العلاقة التعاقدية، مما يجعل للعامل الحق في تعويض الفصل التعسفي<sup>29</sup>.

وبالمقارنة مع قانون العمل الأردني، فقد أصاب المشرع الأردني عندما ميّز بوضوح بين تعويض الفصل التعسفي في العقد غير محدد المدة، ونظيره في العقد محدد المدة، فقد جاء في المادة (25) من هذا القانون، فيما يتعلق بالفصل التعسفي، أنه: "إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل، خلال ستين يوماً، من تاريخ فصله، أن الفصل كان تعسفياً، ومخالفاً لأحكام هذا القانون، جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل، بإعادة العامل إلى عمله الأصلي، أو بدفع تعويض له، بالإضافة إلى بدل الإضرار، واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و(33) من هذا القانون، على ألا يقل مقدار هذا التعويض عن أجور ثلاثة أشهر، ولا يزيد على ستة أشهر، ويُحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل".

أما المادة (26/أ) من ذات القانون، فقد جاء فيها، أنه: "إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة، قبل انتهاء مدته ... يحق للعامل استيفاء جميع الأجور والمزايا، التي ينص عليها العقد، كما يستحق الأجور التي تستحق حتى نهاية المدة المتبقية من العقد، ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (28) من هذا القانون". فمقدار التعويض المستحق هنا، للعامل بعقد محدد المدة، المفصول من عمله قبل انتهاء مدته، دون مبرر قانوني، هو مجموع أجور المدة الباقية من العقد.

على أنه قد يقال هنا -وبحق- أن التعويض المستحق للعامل، يجب أن يرتبط بالضرر المتحقق له فعلاً، من إنهاء العقد محدد المدة، فقد يكون العامل قد عثر فور فصله من صاحب العمل على عمل آخر بذات الأجر، أو حتى بأجر أفضل، وبالتالي فإن الحكم له بأجور المدة المتبقية من العقد محدد المدة، الذي تم إنهاؤه، فيه مغالاة من جهة، وظلم لصاحب العمل من جهة أخرى، لذا نرى أن يكون التعويض المستحق للعامل، بعقد عمل محدد المدة، مرتبطاً بالضرر المتحقق له فعلاً، على أن يكون مجموع أجور المدة المتبقية من العقد محدد المدة، هو الحد الأقصى لهذا التعويض.

ونشير هنا إلى أن هناك من القوانين من سار بهذا الاتجاه فعلاً. فقد جاء في المادة (47) من القانون الكويتي رقم (6) لسنة 2010 بشأن العمل الأهلي، أنه: "إذا كان عقد العمل محدد المدة، وقام أحد طرفيه بإنهائه بغير حق، التزم بتعويض الطرف الآخر عما أصابه من ضرر، على ألا يجاوز مبلغ التعويض، ما يساوي أجر العامل عن المدة المتبقية من العقد، ويُراعى في تحديد الضرر، بالنسبة إلى طرفيه، العرف الجاري وطبيعة العمل ومدة العقد، وبوجه عام، كافة الاعتبارات التي تؤثر في الضرر، من حيث وجوده ومداه...".

وهذا الموقف من المشرع الكويتي جاء وسطاً بين موقف المشرع الفلسطيني والمشرع الأردني في هذا الشأن، فهو موقف متوازن إلى حد كبير، وأقرب لتحقيق العدالة لطرفي العقد.

29 منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق، تاريخ الزيارة: 2021 / 8 / 21، على الرابط:

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=97364>



وبالعودة إلى تعويض الفصل التعسفي في العقد غير محدد المدة، والمنصوص عليه في المادة (25) من قانون العمل الأردني، فإن هناك من يرى أن هذا التعويض يستحقه فقط العامل الذي فصل من عمله فصلاً تعسفياً بطريقة مباشرة، أما العامل الذي فصل بطريقة غير مباشرة، أي أنه هو من قام بترك العمل، بسبب سوء سلوك صاحب العمل معه، فلا يمكن القول - وفقاً لهذا الرأي - باستحقاقه للتعويض المشار إليه، بل يستحق فقط بدل الإضرار، بالإضافة إلى التعويض الذي تقدره المحكمة، وفقاً للضرر الذي أصابه جراء هذا الإنهاء<sup>30</sup>. ونحن نختلف مع هذا الرأي، ونرى فيه ظلماً كبيراً للعامل، وتمكيناً لصاحب العمل من الالتفاف على القانون، وخلق الظروف التي من شأنها دفع العامل إلى ترك العمل، دون خشية من عواقب هذا الترك، والمتمثلة بدفعه لتعويض الفصل التعسفي.

### المطلب الثاني: الأحكام المشتركة في انتهاء العقد محدد المدة وغير محدد المدة

هناك بعض الأحكام المتعلقة بانتهاء عقد العمل، أو عدم انتهائه في قانون العمل الفلسطيني، والتي تنطبق على العقد محدد المدة وغير محدد المدة، وهو ما نتناوله فيما يلي:

#### الفرع الأول: انتهاء العقد وفقاً للمادة (35) من القانون الفلسطيني

وفقاً للمادة (35) من قانون العمل الفلسطيني، فإن هناك عدة حالات ينتهي فيها عقد العمل، أوها أن العقد ينتهي باتفاق الطرفين، وهو ما ينطبق على العقد محدد المدة، إذا اتفق الطرفان على إنهائه قبل انتهاء مدته، كما ينطبق على العقد غير محدد المدة، إذا اتفق الطرفان على ذلك أيضاً. كما ينتهي العقد، وفقاً لذات المادة، بانتهاء مدته في الأعمال العرضية، أو المؤقتة، أو الموسمية، وهذا يعني أن ذلك العقد ينتهي، سواء تم مسبقاً تحديد المدة في العقد بشكل تقريبي، أم لم يتم.

وينتهي كذلك برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة<sup>31</sup>، وهذه الحالة هي في حقيقتها إنهاء للعقد، من قبل أحد طرفيه، وليست انتهاء له، لذلك فقد خلت المادة (21) من القانون الأردني التي تحدثت عن حالات انتهاء عقد العمل، من هذه الحالة، مع التنويه هنا إلى أن فترة التجربة يمكن أن يبدأ بها العقد محدد المدة والعقد غير محدد المدة.

أما الحالة الرابعة من حالات انتهاء عقد العمل، وفقاً للمادة (35) من القانون الفلسطيني، فهي "انتهاء" العقد بناء على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل. وقد أشرنا في المطلب السابق، إلى اللبس الذي تحدثه هذه الحالة، وخطأ وجودها في هذه المادة، واعتبارها من حالات انتهاء العقد، وتوصيتها بحذفها، ونحيل إلى ذلك المطلب، تجنباً للتكرار.

أما الحالة الخامسة والأخيرة، من حالات انتهاء العقد، وفقاً للمادة (35) المشار إليها، فهي حالة انتهاء العقد بوفاة العامل، أو إصابته بمرض، أو عجز، أفعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر، بناء على تقرير طبي صادر عن

30 سيد رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 442.

31 جاء في المادة (29) من قانون العمل الفلسطيني، أنه: "يجوز أن يبدأ عقد العمل بفترة تجربة مدتها ثلاثة أشهر، ولا يجوز تكرارها لأكثر من مرة واحدة عند نفس صاحب العمل".

اللجنة الطبية، مع عدم وجود مركز شاغر، يلائم قدراته المهنية، ووضعه الصحي الجديد<sup>32</sup>.

لم يوضح النص ما إذا كانت هذه الحالة الأخيرة، تنطبق على العقد غير محدد المدة فقط، أم إنه يمكن تطبيقه على العقد محدد المدة أيضًا.

بالنسبة لحالة وفاة العامل، فإن عقد العمل ينتهي، بطبيعة الحال، بوفاة، وسواء أكان العقد الذي يربطه بصاحب العمل محدد المدة، أم غير محدد المدة، فلا يُتصور حلول ورثته محله في تنفيذ أي من نوعي العقد<sup>33</sup>.

وكذلك بالنسبة لحالة العجز والمرض، الذي يقعد العامل عن العمل، وسواء أكان سبب المرض، أو العجز هو العمل ذاته أم سبب آخر<sup>34</sup>، فإننا نرى أنه يمكن تطبيقه على العقد محدد المدة والعقد غير محدد المدة، فحتى لو كان العقد محدد المدة، وتغيب العامل بسبب المرض، أو العجز، فإن هذا العقد لا ينتهي إلا إذا مضى على غيابه مدة ستة أشهر، ودون وجود شاغر يلائم وضعه وقدراته الجديدة، بعد المرض، أو العجز.

أما إذا كانت المدة أقل من ذلك، فلا يستطيع صاحب العمل ادعاء أن العقد انتهى، بل يجب أن يحتفظ للعامل بمركزه، مدة ستة أشهر، حتى يعود إلى عمله، فإذا لم يسمح الوضع الصحي المستجد للعامل، بالعودة إلى عمله السابق، لكن توفر شاغر خلال مدة الستة أشهر المشار إليها، يتناسب مع ذلك الوضع الصحي للعامل، فيجب على صاحب العمل تشغيله في هذا العمل.

وتطبيقاً لذلك، جاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية، في الطعينين رقم (832/2016)، ورقم (848/2016)، الصادر بتاريخ 6/2/2019<sup>35</sup>، أنه: "لما كانت ما خلصت إليه محكمة الاستئناف، ومن قبلها محكمة الموضوع، لجهة اعتبار رفض المدعى عليه إعادة المدعي للعمل، قبل انتهاء مدة الستة أشهر المحددة في المادة (5/35) سألقة الذكر، بل ودون أن يثبت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية، عجز المدعي عن العمل، وعدم تقديم بينة على عدم وجود شاغر يلائم قدراته المهنية، ووضعه الصحي الجديد، يمثل فصلاً تعسفياً... ويجعل حكم المحكمة من هذه الناحية قائماً على ما يبرره...".

### الفرع الثاني: عدم انتهاء عقود العمل في حالة انتقال ملكية المنشأة

إذا انتقلت ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى آخرين، لأي سبب من الأسباب، كوفاته، أو بيعه للمنشأة، أو اندماجها بمنشأة أخرى، أو لأي سبب آخر، كالهبة، أو الوصية، فإن ذلك الانتقال، لا يجب أن يكون له تأثير على استمرار سريان عقود العمل ونفاذها، سواء أكانت محددة المدة، أم غير محددة المدة.

32 يقابل هذه الحالة، إلى حد ما، في قانون العمل الأردني، ما جاء في المادة (13) منه، والتي نصت على أنه: "إذا أصيب عامل إصابة عمل، نتج عنها عجز دائم جزئي، لا يمنعه من أداء عمل غير عمله، الذي كان يقوم به، وجب على صاحب العمل تشغيله في عمل آخر، يناسب حالته، إذا وُجد مثل هذا العمل، وبالأجر المخصص لذلك، على أن تُحسب حقوقه المالية عن المدة السابقة لإصابته، على أساس أجره الأخير قبل الإصابة". فهذا النص مقتصر على حالة العجز الجزئي الدائم الذي يلحق العامل، بسبب إصابة العمل فقط، ولا يمتد إلى العجز والمرض الذي لا يكون للعمل علاقة بها، وهو على خلاف ما جاء في الحالة الخامسة المنصوص عليها في المادة (35) من القانون الفلسطيني، كما أشرنا في المتن. ومن جهة أخرى، فإن المشرع الأردني لم يورد هذه الحالة، تحت عنوان "انتهاء عقد العمل الفردي"، كما فعل المشرع الفلسطيني.

33 نصرة، ص 216.

34 فلا يوجد فرق على صعيد الحكم المشار إليه، بين ما إذا كان سبب المرض، أو العجز هو العمل أم لا، بل يكون الفرق في الحالة التي يكون فيها سبب المرض، أو العجز هو العمل، في استحقاق العامل تعويض إصابة العمل، أو المرض المهني، سواء أكان العجز الناتج عن الإصابة مؤقتاً أم دائماً، جزئياً أم كلياً.

35 منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق، تاريخ الزيارة: 2021/8/25، على الرابط:

<http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ShowDoc.aspx?ID=104496>

وقد جاء في المادة (36) من قانون العمل الفلسطيني، أنه: "لا ينتهي عقد العمل بوفاء صاحب العمل، إلا إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل". وقد تكرر حكم هذه المادة في المادة (22) من قانون العمل الأردني.

كما جاء في المادة (37) من القانون الفلسطيني، أنه: "يبقى عقد العمل نافذاً، حتى لو تغير صاحب العمل، بسبب نقل ملكية المشروع، أو بيعه، أو اندماجه، أو انتقاله بطريق الإرث. ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر، عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد، ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وبعد انقضاء الستة أشهر، يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده". وقد ورد ذات الحكم، في المادة (16) من قانون العمل الأردني<sup>36</sup>.

في هاتين المادتين يحافظ المشرع الفلسطيني على الأمن الوظيفي للعامل، فطالما أن المنشأة مستمرة في العمل، فإن وفاة صاحب العمل، وانتقال ملكية المنشأة إلى ورثته، أو انتقال هذه الملكية للغير، لأي سبب من الأسباب المذكورة أعلاه، لا يمس استمرار نفاذ عقود العمل، بشقيها محددة المدة وغير محددة المدة، وهو أمر منطقي، فليس هناك أي سبب يدعو للقول بانتهاء العقود، في حال تغير ملكية المنشأة، خلال سريان هذه العقود، ومع ذلك فإننا نفضل أن ينص المشرع الفلسطيني صراحةً، في المادتين (36) و(37) المذكورتين، على انطباقهما على عقود العمل كافة، سواء أكانت محددة المدة، أم غير محددة المدة.

### الفرع الثالث: انتهاء عقود العمل بسبب إغلاق المنشأة

جاء في المادة (38) من قانون العمل الفلسطيني، أنه: "1- لا ينتهي عقد العمل في حالة صدور قرار إداري، أو قضائي بإغلاق المنشأة، أو بإيقاف نشاطها مؤقتاً، لمدة لا تزيد على شهرين، وعلى صاحب العمل الاستمرار في دفع أجور عماله، طيلة فترة الإغلاق، أو الإيقاف المؤقت، مع مراعاة الأحكام الواردة في هذا القانون، والمتعلقة بفترة التجربة 2- ينقضي الالتزام المذكور في الفقرة (1) أعلاه بعد مدة الشهرين، وعلى صاحب العمل أن يدفع لعماله زيادة على ما سبق ذكره، مكافأة نهاية الخدمة، كما نصت عليها أحكام هذا القانون".

في هذه المادة أيضاً، استمر المشرع الفلسطيني في صمته، بشأن أي العقود ينطبق عليها حكم هذه المادة، فهل ينطبق على العقد محدد المدة، وعلى العقد غير محدد المدة؟

قبل الإجابة على هذا السؤال، يجدر التوضيح بأن سبب الإغلاق، أو الإيقاف المؤقت للمنشأة، المنصوص عليهما في هذه المادة، هو خطأ صادر من صاحب العمل، كعدم التزامه بالتعليقات المنظمة لعمله، مثل تعليقات السلامة والصيانة والنظافة، وما شابه ذلك، فليس المقصود بالإغلاق، أو الإيقاف لنشاط اقتصادي معين، أو لكافة النشاطات الاقتصادية، بقرار من السلطة العامة المختصة، ففي هذه الحالة الأخيرة نكون بصدد قوة قاهرة، من شأنها أن تؤدي إلى انتهاء، أو فسخ العقود بقوة القانون.

36 نلاحظ أن صياغة النص الأردني كان أكثر دقة من النص الفلسطيني، وأن هناك مشكلة في صياغة هذا الأخير، فقد جاء في نص المادة (16) من القانون الأردني، أنه: "يبقى عقد العمل معمولاً به، بغض النظر عن تغيير صاحب العمل، بسبب بيع المشروع، أو انتقاله بطريق الإرث، أو دمج المؤسسة، أو لأي سبب آخر...". ونقترح أن يُصاغ النص الفلسطيني على النحو التالي: "يبقى عقد العمل نافذاً، وسواء أكان محدد المدة، أم غير محدد المدة، إذا تغير صاحب العمل، بسبب نقل ملكية المشروع، بيعه، أو اندماجه، أو انتقاله بطريق الإرث، أو لأي سبب آخر من أسباب انتقال الملكية، كالوصية، أو الهبة...".

وبالعودة إلى السؤال أعلاه، نرى أن هذه المادة تنطبق على العقد محدد المدة والعقد غير محدد المدة، فإذا كانت مدة الإغلاق، أو الإيقاف المؤقت، هي شهران فما دون، فإن عقود العمل بنوعها لا تنتهي، ويلتزم صاحب العمل بدفع أجور عماله خلال هذه المدة، أما إذا زادت مدة الإغلاق، أو الإيقاف عن شهرين، فإن العقود تعتبر مستمرة لمدة شهرين فقط، مع التزام صاحب العمل بدفع أجور عماله خلال هذه المدة، وبعد مضي شهرين على الإغلاق، أو الإيقاف، يستطيع صاحب العمل أن يتمسك بانتهاء العقود التي تربطه مع عماله، بنوعها محددة المدة، وغير محددة المدة، سنداً لنص المادة (38) من القانون الفلسطيني.

ونشير هنا إلى أننا نختلف مع الرأي القائل، بأنه إذا كان الإغلاق بسبب خطأ صاحب العمل، جاز للعمال الرجوع على صاحب العمل بالتعويضات، فيكون للعمال بعقود عمل محددة المدة، اقتضاء أجورهم عن المدة الباقية من العقود، ويكون للعمال بعقود عمل غير محددة المدة، المطالبة بتعويض الفصل التعسفي<sup>37</sup>. ونرى أن ما يترتب على صاحب العمل، في حالة إغلاق منشأته، أو إيقاف نشاطها مؤقتاً، حددته المادة (38) المذكورة من القانون الفلسطيني بوضوح، وأنه لا مجال للقول بتحميل صاحب العمل مسؤولية أكبر من ذلك.

وبالمقارنة مع قانون العمل الأردني في هذا المجال، نشير إلى ما ورد في الفقرة الأولى من المادة (84) منه، والتي نصت على أنه: "إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام هذا الفصل، فلوزير إغلاق المؤسسة، أو مكان العمل، كلياً، أو جزئياً، أو إيقاف أي آلة فيها، إذا كان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال، أو المؤسسة، أو الآلات للخطر، وذلك إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة". وجاء في الفقرة الثالثة من هذه المادة، أنه: "يراعى في حالة إغلاق المؤسسة، أو مكان العمل، أو إيقاف آلات فيها، عدم الإخلال بحق العمال في تقاضي أجورهم كاملة".

نلاحظ أولاً أن المشرع الأردني كان واضحاً في مقصده، بأن الإغلاق في هذه الحالة هو نتيجة مخالفة مرتكبة من قبل صاحب العمل، فقد وردت المادة (84) المشار إليها، في الفصل التاسع من القانون الأردني، والمعنون بـ(السلامة والصحة المهنية). ثم إن نص هذه المادة، بدأ بعبارة "إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام هذا الفصل..."، وهو ما يعني بوضوح، أننا بصدد إغلاق للمنشأة، ناجم عن خطأ، أو إهمال، أو تقصير من صاحب العمل، وليس لأي سبب آخر.

كما نلاحظ أن المشرع الأردني، لم يفرق في حكم المادة (84) هذا، بين عقود العمل محددة المدة وعقود العمل غير محددة المدة، وهو الذي درج -على النحو الذي أوضحناه- على الإشارة صراحة إلى طبيعة العقد الذي تنطبق عليه أحكامه، وذلك إذا لم تكن تنطبق على العقد بنوعه محدد المدة وغير محدد المدة، أو أن هناك تمييزاً بينهما، وهو ما يعني انطباق نص المادة (84) على كلا النوعين.

ونلاحظ أخيراً أن حكم المادة (84) هذه، من القانون الأردني، أكثر إنصافاً للعمال، مما نص عليه قانون العمل الفلسطيني في هذا الشأن، في المادة (38) المشار إليها، ذلك أن التزام صاحب العمل بدفع أجور العمال، هو طيلة فترة الإغلاق، أو الإيقاف، وليس لمدة زمنية محددة، كما أن عقود العمل لا تنتهي مهما كانت مدة الإغلاق، أو الإيقاف، بخلاف ما نصت عليه المادة (38) من القانون الفلسطيني.

37 نصره، ص222.

## الخاتمة

تناولنا في هذا البحث أحكام إنهاء عقد العمل محدد المدة، وعقد العمل غير محدد المدة، وانتهائهما، في كل من قانون العمل الفلسطيني، وقانون العمل الأردني، وقد خلصنا إلى النتائج التالية:

1. نص قانون العمل الفلسطيني، في المادة (40)، والمادة (41)، على الحالات التي يحق فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد، وذلك لارتكاب العامل إحدى المخالفات الواردة في المادة (40)، أو لتوافر سبب فني، أو اقتصادي، وفقاً لما أشارت إليه المادة (41)، وذلك دون أن يوضح المشرع الفلسطيني، ما إن كانت هاتان المادتان تنطبقان على عقد العمل، بنوعيه محدد المدة وغير محدد المدة، أم على أحدهما فقط، وذلك بخلاف ما فعله المشرع الأردني، الذي كان واضحاً بهذا الخصوص.

2. أجاز قانون العمل الفلسطيني للعامل، في الفقرة الأولى من المادة (42)، إنهاء عقد العمل من طرف واحد، إذا توافرت إحدى الحالات المنصوص عليها في هذه المادة، والتي تشكل، ما عدا الحالة الثالثة، مخالفات من صاحب العمل لقانون العمل، دون توضيح ما إذا كان هذا الحكم ينطبق على العقد محدد المدة والعقد غير محدد المدة. وهذا أيضاً بخلاف ما صنعه المشرع الأردني، الذي كان واضحاً بسريان الحكم المماثل، على العقود محددة المدة، إضافةً إلى العقود غير محددة المدة.

3. أجاز قانون العمل الفلسطيني في الفقرة الثانية من المادة (42)، استقالة العامل من عمله، دون أن تحدد صراحةً على أي العقود تنطبق، بينما لم يرد في القانون الأردني حكم مماثل.

4. لم يرتب القانون الفلسطيني جزاءً على العامل، الذي يُنهي عقد العمل محدد المدة، لغير أحد الأسباب التي نص عليها القانون، والمتعلقة بسوء سلوك صاحب العمل تجاه العامل، وذلك بخلاف ما ذهب إليه القانون الأردني، في المادة (26/ب) منه.

5. نص كل من قانون العمل الفلسطيني في المادة (1/46)، وقانون العمل الأردني في المادة (23/أ)، صراحةً، على أن الإشعار الذي يُوجّه من أحد طرفي عقد العمل إلى الآخر، برغبته في إنهاء العقد، يكون فقط في عقد العمل غير محدد المدة.

6. تناولت المادة (47) من قانون العمل الفلسطيني، مقدار تعويض الفصل التعسفي، الذي يستحقه العامل المفصول تعسفاً، دون أن تحدد أي العقود تنطبق عليها، وقد أبدينا رأينا بأن حكم هذه المادة يتعدّر تطبيقه، ضمناً، على العقد محدد المدة، وهو ما حكمت به محكمة النقض الفلسطينية. وفي مقابل ذلك نص قانون العمل الأردني صراحةً، على التعويض الذي يستحقه كل من العامل بعقد محدد المدة، والعامل بعقد غير محدد المدة، في حالة فصل أي منهما بشكل تعسفي، وذلك في المادتين (26/أ) و(25).

7. ينتهي عقد العمل محدد المدة، والعقد غير محدد المدة، في القانون الفلسطيني، باتفاق الطرفين، أو برغبة أحد الطرفين خلال فترة التجربة، أو بانتهاء مدته (بالنسبة للعقد محدد المدة)، أو بوفاة العامل، أو بإصابته

بمرض، أو عجز، أقعده عن العمل مدة تزيد عن ستة شهور، مع عدم وجود شاغر يناسب وضعه الصحي الجديد.

8. لا ينتهي عقد العمل في القانونين الفلسطيني والأردني، بوفاة صاحب العمل، ما لم يكن موضوع العقد يتعلق بشخصه، كما لا ينتهي بتغير ملكية المنشأة لأي سبب من الأسباب. غير أن هذين القانونين لم ينصّا صراحةً على أي أنواع العقود، من حيث المدة، تنطبق هذه الأحكام.
9. ينتهي عقد العمل في القانون الفلسطيني، بإغلاق المنشأة، أو إيقاف نشاطها مؤقتاً، إذا زادت مدة الإغلاق، أو الإيقاف عن شهرين، دون أن يحدد هذا القانون صراحةً، أي أنواع العقود ينطبق عليها هذا الحكم. وبالمقابل فإن القانون الأردني لم ينص على انتهاء العقود، مهما كانت مدة الإغلاق، أو إيقاف العمل.

### التوصيات:

- بناءً على كل ما تقدم، نوصي المشرع الفلسطيني، بتعديل قانون العمل الفلسطيني، والأخذ بالتوصيات التالية:
1. النص صراحةً في المادة (40)، التي تتيح لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، من طرف واحد دون إشعار، على انطباقها على عقود العمل بشقيها، محددة المدة وغير محددة المدة.
  2. قصر نص المادة (41)، والمتعلقة بإنهاء عقد العمل لأسباب فنية، أو اقتصادية، صراحةً على عقود العمل غير محددة المدة.
  3. إلغاء اشتراط قيام العامل بإشعار صاحب العمل، إذا أراد العامل ترك العمل، بسبب تحقق إحدى الحالات الواردة في المادة (1/42) من قانون العمل الفلسطيني.
  4. النص صراحةً، على سريان حكم المادة (1/42)، المتعلق بإنهاء عقد العمل من طرف العامل، على عقود العمل محددة المدة، وغير محددة المدة.
  5. النص صراحةً، على أنه إذا ترك العامل بعقد محدد المدة العمل، بسبب إحدى الحالات الواردة في المادة (1/42)، ما عدا الحالة الثالثة، فإنه يستحق تعويضاً عن الضرر الذي لحقه من جراء ذلك، على أن تكون أجور المدة المتبقية من العقد، هي الحد الأقصى لهذا التعويض.
  6. النص صراحةً، في الفقرة الثانية من المادة (42)، والمنظمة لحالة استقالة العامل من عمله، على انطباقها على العقود غير محدد المدة فقط.
  7. النص صراحةً، على أنه إذا قام صاحب العمل، بفصل العامل بعقد محدد المدة، بشكل تعسفي، أي لغير أحد الأسباب الواردة في المادة (40) من قانون العمل، يستحق العامل تعويضاً عن الضرر الذي لحقه من جراء هذا الإنهاء المتعسف، على أن تكون أجور المدة المتبقية من العقد، هي الحد الأقصى لهذا التعويض.
  8. النص صراحةً، على أنه يجوز لصاحب العمل، مطالبة العامل الذي يُنهي العقد محدد المدة، قبل انتهاء مدته،

لغير الأسباب التي نص عليها القانون، بالتعويض عن الضرر الذي لحق بصاحب العمل، نتيجة ذلك الإنهاء المفاجئ.

9. النص صراحةً، على انطباق حكم المادة (47)، والمتعلق بتعويض الفصل التعسفي، على عقود العمل غير محددة المدة فقط.

10. إلغاء الحالة الثالثة (إنهاء العقد في فترة التجربة)، والحالة الرابعة (إنهاء العقد بناء على رغبة العامل)، من حالات انتهاء عقد العمل، الواردة في المادة (35)، من جهة لأن هذه المادة مخصصة للحديث عن حالات (انتهاء) العقد، وليس (إنهاء) العقد، ومن جهة أخرى لأن وجود الحالة الرابعة المشار إليها، يُحدث نوعاً من التضارب، مع ما ورد في المادة (1/46)، والتي تحدثت عن جواز إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فقط، برغبة أحد طرفيه، شريطة إرسال إشعار إلى الطرف الآخر.

11. النص صراحةً، في المواد (36) و(37) و(38)، على انطباقها على عقود العمل كافة، سواء أكانت محددة المدة، أم غير محددة المدة، وإعادة صياغة المادة (37)، لتصبح على النحو التالي: "يبقى عقد العمل نافذاً، سواء أكان محدد المدة، أم غير محدد المدة؛ إذا تغير صاحب العمل، بسبب نقل ملكية المشروع، ببيعه، أو اندماجه، أو انتقاله بطريق الإرث، أو لأي سبب آخر من أسباب انتقال الملكية؛ كالوصية، أو الهبة".

## المراجع

### أولاً: العربية

- الأباصيري، فاروق. "الحق في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بين الإغلاق والتقييد"، *المجلة القانونية والقضائية*، مركز الدراسات القضائية، وزارة العدل، دولة قطر، السنة 9، ع2، ديسمبر 2015، ص429-456.
- أبو شنب، أحمد. *شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات*، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط2، عمان، 2006.
- بسيوني، محمد عبد الغفار. *سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل*، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997.
- الجريدة الرسمية الأردنية، ع4113، (16/4/1996).
- الجريدة الرسمية الفلسطينية (الوقائع)، ع39، (25/11/2001).
- الدباغ، أيمن. "منهج الفقهاء المعاصرين في تناول نظرية الظروف الطارئة (تحليل ونقد)"، *مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية)*، جم28، ع7 (2014): 1665-1704.
- رمضان، سيد. *الوسيط في شرح قانون العمل*، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- زكي، محمود جمال الدين. *قانون العمل الكويتي*.
- عبد الخالق، محمد حسام الدين وغرابية، أشرف محمد. "انتهاء عقد العمل وإنهاؤه في قوانين العمل بدول مجلس التعاون الخليجي ومعايير العمل العربية والدولية"، *مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية*، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ع1 (2015): 341-371.
- قاعدة بيانات قسطاس: [www.qistas.com](http://www.qistas.com).
- الكساسبة، فراس والسرحان، بكر. "مفهوم الإنهاء غير المشروع لعقد العمل غير محدد المدة في ظل قانون العمل الأردني: غموض في النص وانحراف في التطبيق"، *مجلة أبحاث اليرموك "سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية"*، عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، جامعة اليرموك، مج26، ع2 (2010): 389-412.
- الكوبراري، ياسين. "إشكالية عقد الشغل المحدد المدة وغير المحدد المدة"، *مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية*، المغرب، ع17 (2017): 322-335.
- المغربي، جعفر. *شرح أحكام قانون العمل*، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2018.
- ملحم، أشرف. "الرقابة القضائية على الفصل التعسفي"، *مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية*، المغرب، ع22 (2018): 11-33.
- منظومة القضاء والتشريع في فلسطين (المقتفي): [muqtafi.birzeit.edu](http://muqtafi.birzeit.edu).
- نصرة، أحمد. *قانون العمل الفلسطيني*، جامعة بيرزيت، ط3، 2017.

### ثانياً: الأجنبية

#### References:

- 'Abd al-khaliq, Muḥammad Ḥusām Al-dīn. and gharāybah, ashraf muḥammad. "intihā 'aqd al-'amal wa inhā 'uh fi qawānīn al-'amal bi duwal majlis al-ta' āwun al-khalījī wa- ma āyīr al-'amal al-'arabiyyah wa al-dawliyyah", (in Arabic), *majallah kulliyah al-ḥuqūq li al-buḥūth al-qanūniyah wa al-iqtisadiyyah*, kulliyah al- ḥuqūq-jami' ah al- iskandariyyah, no. 1 (2015): 341-371.
- Abū shanab, Aḥmad. *sharḥ qānūn al- amal wifqan li-ahdath al- ta' dīlāt*, dār al-thaqāfah li al- nashr wa al-tawzī ' , (in Arabic), 2<sup>nd</sup> Edition, Amman: 2006.
- Al- abāshīrī, Fārūq. "Al- ḥaqq fi inhā 'aqd al- amal ghayr moḥaddad al-muddah bayn al- itlaq wa al-taqyīd", (in Arabic), *al-majallah al-qanūniyah wa al-qaḍa' iyah*, markaz al-dirṣāt al-qaḍa' iyah- wizārah al- adl, dawlat qatar, Year 9, no. 2, (December 2015): 429-456.



- Al-dabbāgh, Ayman. “Manhaj al- fuqahā al-mu ‘aširīn fī tanāwul nazariyah al-zurūf al-ṭārī ‘ah taḥlīl wa naqd”, (in Arabic), *majallah al-najāḥ li al- abḥāth (al-‘lūm al-insaniyah)*, vol. 28, no. 7 (2014): 1665-1704.
- Al-kasāsbah, Firās. and al- sarḥān, bakr. “Mafhūm al-inḥā ghayr al-mashrū ‘ li ‘aqd al-‘amal ghayr muḥddad al- muddah fī zill qānūn al-‘ amal al-‘urdunī: ghumūḍ fī al-naṣṣ wa- nḥirāf fī altaṭbīq”, (in Arabic) *majallah abḥāth al-yarmūk* “silsilah al-‘ulūm al- insāniyyah wa al- ijtīmāiyyah”, ‘amādah al-baḥth al-‘ ilmī wa- al – dirāsāt al- ‘ ulyah, jami ‘ ah al- yarmūk, vol. 26, no. 2 (2010): 389-412.
- Al-kūrārī, Yāsīn. “Ishkāliyyah aqd al-shughl al- muḥddad al- muddah wa ghayr muḥddad al- muddah”, (in Arabic), *majallah al-manārah li al-dirāsāt al-qanūniyyah wa al-idariyyah*, al-maghrib, no. 17, (2017): 322-335.
- Al-maghribī, Ja ‘ far. *sharḥ aḥkām qānūn al-‘amal*, 2nd Edition (in Arabic), dār al-thaqāfah dār al-thaqāfah li al-nashr wa al- tawzī ‘, Amman, 2018.
- Basyūnī, muḥammad ‘abd al-ghaffār. *suḥbah rabb al- ‘amal fī al- infirād bi ta ‘dil ‘aqd al-‘amal* (in Arabic), dār al-Nahdah al-arabiyyah, Cairo, 1997.
- Milḥim, ashraf. “Al-raqābah al-qaḍā ‘ iyyah ‘ala al- faṣl al- ta ‘assuḍfī”, (in Arabic), *majallah al-manārah li al-dirāsāt al-qanūniyyah wa al-idariyyah*, al-maghrib, no. 22, (2018): 11-33.
- Naṣrah, Aḥmad. *Qānūn al-‘amal al-falasṭīnī*, 3rd Edition. 2017.
- Ramaḍān, Sayyid. *al-waṣīf fī sharḥ qānūn al-‘amal* (in Arabic), dār al-thaqāfah li al- nashr wa al- tawzī ‘, Amman, 2004.
- Zakī, Maḥmūd Jamāl al- dīn. *Qānūn al-‘amal al-kuwaytī* (in Arabic).