

الحماية الموضوعية والاجرائية للعامل من الفصل التعسفي - دراسته مقارنة في قانون العمل العماني والاماراتي والاردني -

يوسف احمد نوافله*

ملخص

تعتبر الطبقة العاملة في المجتمع من الطبقات الهامة حيث تشكل الشريحة الواسعة من افراد المجتمع، وبالتالي فقد اولاهها المشرع بالرعاية والاهتمام وصدرت التشريعات المنظمة لعلاقات العمل بين صاحب العمل والعامل، كما اهتمت الاتفاقيات الدولية والمنظمات العالمية بطبقة العمال وسعت الى حمايتها من خلال وتشريعات داخلية. ويعتبر الفصل التعسفي او انتهاء العمل بدون مبرر من اهم الصعاب التي تواجه العامل في علاقته مع رب العمل، ومما يزيد الامر صعوبة ان التعسف يعتبر واقعه سلبي يصعب على العامل اثباتها الامر الذي قد يؤدي الى حرمان العامل من حقه في التعويض العادل عن هذا الانهاء غير المبرر. وبما ان قوانين العمل تتسم بالصفه الحمائية فالمفترض ان تحمي العامل وتقرر له الافضل، الا ان بعض التشريعات خالفت تلك الطبيعه وتهاونت بحق العامل، كما جاء بعضها بنصوص محدوده لحماية العامل وتقرير حالات التعسف واحيانا لم يتدخل المشرع في تقرير بعض الحالات التي تعتبر تعسفا كما انه لم يتدخل لوضع قرينه قانونيه على تعسف رب العمل. بالإضافة لذلك فان من المشاكل الهامة هو نسبية التعويض عن الفصل التعسفي وتباين التشريعات في مقدار التعويض، فجد بعضها قد حدد سقف اعلى للتعويض وبعضها ترك الامر لتقدير القضاء وبعضها اعتمد سنوات خدمته كما سنرى، ونجد ان بعضها خرج عن مبدأ الحمائية للعامل وافر التعويض بما لا يلحق ضررا برب العمل ولم ينصف العامل الطرف الضعيف. وفي ضوء ما سبق كان لا بد من البحث في طبيعه التعسف والحماية التي وفرها المشرع والقضاء للعامل من التعسف المتمثلة بالتعويض النقدي او العيني وكذلك الحماية في الاجراءات المتبعة في دعوى التعسف سواء من حيث الاثبات او من حيث تيسير اجراءات التقاضي على العامل. الكلمات الدالة: الفصل، التعسف، المحكمة، التشريع، التعويض العيني.

المقدمة

اهتمت الدول منذ العصور الوسطى بالطبقة العاملة التي كانت السبب في انطلاق الثورة الفرنسية والتي من اهم اسبابها التمييز الطبقي بين العمال وغيرهم من افراد المجتمع واستعباد الطبقة العاملة، وصدرت التشريعات التي تنظم علاقات العمل بين العمال وارباب العمل، واستمرت الدول في مراجعه التشريعات العمالية وتحسينها بما ينعكس ايجابا على الطبقة العاملة الى ان وصلت هذه التشريعات الى العالمية، حيث انشئت منظمة العمل الدولية وانضمت لها غالبية دول العالم، واصدرت الدول تشريعات عمالية على المستوى الداخلي وذلك انسجاما مع الاتفاقيات الدولية نظرا لما لهذه الطبقة من اهمية في تكوين نسيج المجتمع من حيث السلم الاجتماعي والسياسي والامن والاقتصادي وغيرها. وقد اهتم المشرع العماني والاماراتي والاردني شأن باقي الدول الاخرى باصدار التشريعات العمالية التي تنظم علاقته بين العامل ورب العمل لما لهذه التشريعات من اثر في تطور وتقدم الدولة وبيئه الاستثمار فيها فكلما كان التشريع متطورا يعكس مدى التزام الدولة بالاتفاقيات الدولية ويعكس المستوى الحضاري لها. ففي سلطنة عمان صدر المرسوم السلطاني رقم 2003/35 باصدار قانون العمل العماني، كما صدر في دولة الامارات العربية القانون الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 وفي الاردن ايضا صدر قانون العمل لأول مره عام 1960 بالقانون رقم 21 لسنة 1960

* قسم القانون الخاص كلية الحقوق، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان. تاريخ استلام البحث 2018/3/16، وتاريخ قبوله 2019/1/16.

والذي الغي بالقانون رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته.

وسعى المشرع من خلال هذه القوانين الى حماية الطبقة العاملة في المجتمع من خلال نصوص امره لا يجوز مخالفتها الا اذا كان ذلك لمصلحه العامل وذلك منعا لتعسف رب العمل تجاه العامل واستغلاله او التعدي على حقوقه بصفته الطرف الاضعف في علاقه التعاقدية.

ونظم المشرع بين نصوص القانون ما يتعلق بانهاء خدمه العامل بشكل غير مشروع (فصل تعسفي)، ونظرا لما ينجم عن هذا الانهاء من اثار اجتماعيه واقتصاديه وسياسيه وامنيه فقد اهتم المشرع بموضوع الفصل التعسفي وسعى الى ايجاد الحلول المناسبه لتعويض العامل عن هذا التعسف الذي يقع عليه من صاحب العمل.

وسوف نستعرض من خلال هذا البحث ماهيه الفصل التعسفي في مبحث تمهيدي ثم نتناول في المبحث الاول الحماية الموضوعية للعامل من التعسف المتمثله في التعويض النقدي او التعويض العيني، وفي المبحث الثاني سوف نتناول الحماية الاجرائيه التي وفرها المشرع في نصوص قانون العمل بطرق اثبات التعسف في الانهاء والاجراءات القضائيه في الدعوى العماليه.

سيتم كما بينا تقسيم البحث الى مبحثين نتناول في الاول التعويض العيني والنقدي نظرا لاهميه التعويض بالنسبه للعامل الذي توقف عن العمل وبيان الحماية التي قررها المشرع بهذا الصدد سواء كانت نقديه او عينيه لاهميتها بالنسبه للعامل، ونتناول في المبحث الثاني الحماية الاجرائيه للعامل كي يتمكن من معرفه الوسائل التي حباها المشرع بها لحفظ حقوقه واثبات دعواه بمواجهه رب العمل الاكثر خبره والاقدر من العامل والميزات التي منحها المشرع للعامل والافضليه في حال فصله تعسفيا.

خطه الدراسه:

المبحث التمهيدي: ماهيه الفصل التعسفي ومعايره

المطلب الاول: ماهيه التعسف

المطلب الثاني: معاير التعسف

المبحث الأول: الحماية الموضوعية للعامل من الفصل التعسفي

المطلب الاول: التعويض النقدي

المطلب الثاني: التعويض العيني (الاعاده للعمل)

المبحث الثاني: الحماية الاجرائيه للعامل من الفصل التعسفي

المطلب الاول: اثبات الفصل التعسفي

المطلب الثاني: الاجراءات القضائيه

المبحث التمهيدي: ماهيه الفصل التعسفي ومعايره

نستعرض في هذا المبحث تعريف الفصل التعسفي سواء الفقهي او القضائي او التشريعي ان وجد، كما سنتناول المعايير الماخوذ بها في اعتبار التصرف تعسفا او مبررا وفقا لنظريه التعسف في استعمال الحق الماخوذ بها في القانون المدني والفقاه الاسلامي وذلك لكون قوانين العمل تخلو من معاير التعسف او تعريفه.

المطلب الاول: تعريف الفصل التعسفي:

لم يرد في القانون العماني والاردني والاماراتي تعريف الفصل التعسفي وان كانت القوانين المدنيه لهذه الدول قد عرفت نظريه التعسف في استعمال الحق ونظمتها الا ان هذه القوانين المدنيه والعماليه لم تعرف التعسف ولا ضير في ذلك اذا ما عرفنا ان التعريفات ليست من وظيفه المشرع وتركها للفقاه والقضاء.

واستعرض المشرع العماني الفصل التعسفي او الانهاء غير المبرر في ماده 40 منه وكذلك م 106 ق.ع.ع، كما ان المشرع الاماراتي في القانون رقم 8 لسنة 1980 اورد الفصل في المواد 120 و 122 و 123 من ق.ع.أ¹، واوردها المشرع الاردني في قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته في المواد 25 و 29 و 108 منه، الا انه لم يرد في هذه النصوص جميعا ما يشير الى تعريف الفصل التعسفي في نطاق منازعات العمل.

ومن اهم القيود التي ترد على عقد العمل غير محدد المده هو عدم التعسف في الانهاء بلا مبرر مشروع، واعتبر الفقاه ان الانهاء غير المبرر لعقد العمل غير محدد المده هو تطبيق لنظريه التعسف في استعمال الحق، فالاصل ان الحق مشروع طالما

انه لم يتجاوز الغايه التي وجد من اجلها، اما اذا اتضح ان استعمال الحق كان يقصد به الاضرار بالغير عندها سنكون بصدد التعسف في استعمال الحق، مع الاشارة للقاعده الشرعيه التي تتضمن انه لا ضرر ولا ضرار .

والتعسف باستعمال الحق يقصد به "مناقضه قصد الشارع في تصرف مأذون به شرعا بحسب الاصل"².

كما يقصد بالتعسف في استعمال الحق في نطاق دراستنا "عمل غير مشروع وبعبارة ادق غير مبرر يبادر بمقتضاه صاحب العمل بانهاء العلاقة الشغليه الناتجه عن عقد عمل مبرم لمدته غير محدده بحيث تكمن صبغته التعسفيه في ارتكاب صاحب العمل خطأ عند ممارسته حقه في الطرد ينجم عنه ضرر للعامل يستوجب التعويض"³

الا ان الفصل التعسفي في الواقع العملي لا يكون في عقود العمل غير محدد المده فمن الممكن ان يكون ايضا في عقود العمل محدد المده حيث يمكن ان يتم انهاء عقد العمل محدد المده قبل نهايه مدته دون وجود مبرر قانوني لذلك ودون اي خطأ من قبل العامل.

وقد اتجه الفقه والقضاء الفرنسي الى اعتبار التعسف قائما وموجودا في كلا النوعين من عقود العمل محدد وغير محدد المده، وقضى بانه "لا يجوز لرب العمل ان يتعسف في استعمال حقه في التحلل من العقد ومنع تجدد وان اقرار حق التحلل لرب العمل لا يجوز ان يترتب عليه استبعاد القيود التي يجب ان تفرض عليه كغيره من الحقوق بمنع اساءه الاستعمال وقد اصاب الحكم المطعون عندما قضى بان الحق برفض تجديد العقد ليس مطلقا او تقديريا"⁴.

وعليه يمكننا تعريف الفصل التعسفي بانه "انهاء مبسر لعقود العمل سواء اكانت محدد المده او غير محدد المده دون مبرر قانوني ودون خطأ من العامل او دون مراعاة للاجراءات التي اوجدها المشرع".

ويقصد بالفصل المخالف للاجراءات القانونيه في هذا الصدد ان يخالف رب العمل الاجراءات التي حددها قانون العمل لفصل العامل من عمله، فمثلا ماده قانون العمل العماني اجاز لرب العمل فصل العامل اذا تغيب عن العمل سبعة ايام متتاليه او عشره ايام غير متتاليه والتي اشترط فيها القانون بانذار العامل خطيا قبل الفصل⁵، وبالتالي فان رب العمل لا يستطيع فصل العامل قبل توجيه انذار خطي له بعد مرور خمسه ايام على الغياب والا فانه يعتبر فصلا تعسفيا لمخالفته الاجراءات القانونيه، كذلك القانون الاماراتي حيث اجاز المشرع فصل العامل اذا صدر بحقه حكم نهائي من المحكمه المختصه بجريمه ماسه بالشرف او الامانه او الاداب العامه⁶، ففي هذه الحاله لو قام رب العمل بفصل العامل بعد اتهام العامل او بعد صدور قرار اولي من المحكمه وقبل ان يصبح الحم الصادر نهائيا فانه يكون خالف الاجراءات التي نص عليها القانون ويكون الفصل تعسفيا لمخالفته الاجراءات القانونيه.⁷

اذن يلاحظ من نص المشرع العماني والاماراتي ان فصل العامل يجب ان لا يكون لمجرد رغبه رب العمل بالتخلص من الالتزام تجاه العامل واسترداد حريته فلا بد من وجود مبرر قانوني صحيح والالتزام بالاجراءات التي فرضها القانون والا فان الفصل يكون تعسفيا، اما اذا كانت مصلحه العمل ومصلحه رب العمل تقتضي هذا الفصل فانه يعد مبررا، وقد حددت التشريعات سالفه الذكر -الاردني والاماراتي والعماني والمصري- الحالات التي يكون فيها الفصل مشروعا ومبررا ويكون فيها من حق رب العمل انهاء عقد العمل وما خلا هذه الحالات فان الامر يكون قد خرج عن حدود الشرعيه كقيام العامل باستعمال حقه في الاضرار مثلا او ان يكون العامل مدينا فمثل هذه الاسباب لا تصلح لتكون اسبابا مشروعه لفصل العامل من عمله.⁸

ويشار الى ان المشرع السعودي في نظام العمل تطلب ان يكون انهاء عقد العمل غير محدد المده مبررا وحقيقيا ومشروعا يعتبر الفصل فيها تعسفيا وبالتالي اساءه لاستعمال الحق ومنها:

1- فصل العامل لسبب غير معقوف او لعدم الاهليه.

2- ممارسه حرياته النقابيه.

3- التقدم للانتخابات.

4- ممارسه الحريه الشخصيه.⁹

ولا بد من الاشارة اخيرا الى ان تقدير ما اذا كان الفصل تعسفيا ام لا امر متروك لتقديره للقاضي، وبالتالي فان القضاء هو صاحب الولاية في بسط رقابته على كل حاله على حده بعد دراسته اوضاع وظروف كل قضيه وتبين فيما اذا كان الفصل مشروعا ومبررا ام لا.

المطلب الثاني: معايير التعسف

أورد المشرع العماني في قانون المعاملات المدنية انه ¹⁰: "يجب الضمان على من استعمل حقه استعمالاً غير مشروع، ويكون استعمال الحق غير مشروع في الأحوال التالية:

- 1- إذا توافر قصد التعدي.
- 2- إذا كانت المصلحة المرجوه من الفعل غير مشروع.
- 3- إذا كانت المنفعة منه لا تتناسب مع ما يصيب الغير من ضرر.
- 4- إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة"¹¹.

يلاحظ من نص المشرع العماني والإماراتي والأردني وغيرها من التشريعات ان المشرع قد حدد معايير أساسية للتعسف في استعمال الحق، فالفقرة الأولى تناولت قصد الأضرار بالآخرين والفقرات التي تليها تناولت عدم التناسب بين المنفعة المرجوه والضرر الذي يصيب الآخرين وحاله مخالفه المنفعة المرجوه للقانون والنظام العام والأداب والعرف وهو ما تعارف عليه بالضرر الفادح.

المعيار الأول: قصد الأضرار بالغير

وهو ذات ما ورد في الفقرة الأولى من نص المادة 59 م.م.ع¹² والمادة 106 م.م.¹³، ويعتبر معياراً ذاتياً في التعسف في استعمال الحق، أي العوامل الشخصية التي وجهت إرادته صاحب الحق إلى التعسف في استعمال حقه وتحقيق مصلحه غير مشروعه، ويستند إلى القاعده الشرعيه "لا ضرر ولا ضرار". ويعد قصد الأضرار من أولى المعايير التي ظهرت في نظريه التعسف في استعمال الحق وقد نصت عليه معظم القوانين كأول معيار للتعسف.¹⁴

ويتبين من هذا المعيار ان هناك شرطان لتحقيقه هما:

- 1- ان يقصد صاحب الحق عند استعمال حقه الحاق الضرر بالغير.
 - 2- ان لا يكون لصاحب الحق منفعه او قصد اخر من استعمال حقه، فلو قصد تحقيق اي منفعه له فاننا سنكون بصدد المعيار الثاني وهو عدم التناسب بين المنفعه المرجوه والضرر الحاصل الذي يصيب الغير.¹⁵
- وقد قضي بانه "لما كان الثابت في الدعوى ان المطعون ضدها لم تصح عن السبب الذي ادى بها الى انتهاء عقد عمل الطاعنه ولم تتجاوز دفاعها مجرد انكار علاقته العمل مما يدل على ان هذا الانهاء غير مبرر"¹⁶.
- كما قضت محكمة التمييز الاردنيه بانه: "ان الفصل يكون تعسفياً اذا لم يثبت رب العمل انه تم وفق الاجراءات المنصوص عليها في المادة 31 من قانون العمل او المادة 28 من ذات القانون وطالما ان كتاب الفصل المتضمن فصل المدعي لم يسند باي بينه تثبت بان وزارة العمل قد بلغت ان هناك ظروفاً اقتصاديه او فنيه كتقليص حجم العمل او استبدال نظام الانتاج او التوقف عن العمل نهائياً تستدعي فصل عدد من العمال اذ الجواز الذي جاءت به المادة 31/أبأنهاء عقود العمل غير محددة المده توجب توفر الاسباب كلها او بعضها وبانه انتفى شرط الأشعار او الاخبار كما ان الفصل طال المدعي وحده والقانون اجاز ان يكون انتهاء العقود لكل العمال او لبعضهم ولكون الفصل لم يتم بالاستناد الى اي سبب من اسباب الفصل المنصوص عليها في المادة 28 فهو يكون فصلاً تعسفياً يستحق المميز ضده ان الحكم له ببديل فصل تعسفي وفق نص المادة 25 من قانون العمل"¹⁷.

كما قضي بانه: "اذا كان فصل الطاعنه من المدرسه محمولاً على طلب انقاص عدد الفصول في المدرسه ثم لم يتم تنفيذ هذا الانقاص فان مبرر الفصل لا وجود له ويكون ما ذكرته المطعون ضدها من غير مبرر صحيح"¹⁸، كما قضت محكمة النقض ايضاً بانه: "يكون الانهاء تعسفياً اذا استند الى مبرر غير صحيح وانه وان كانت لصاحب العمل طبقاً للقانون انتهاء عقد العمل غير محدد المده بارادته المنفرده وانه بهذا الانهاء تنقضي الرابطة العقديه الا انه يجب ان يستند الانهاء الى مبرر"¹⁹.

ولا بد من الاشاره الى ان سلطه القاضي بهذا الصدد سلطه تقديرية واسعه تستطيع المحكمه من خلالها بسط رقابتها على قرار الفصل وتبين فيما اذا كان هناك تعسف بقصد الأضرار بالعامل وانهاء علاقته العمل معه ام ان هناك مبرر لدى صاحب العمل يدعوه الى هذا الانهاء بارادته المنفرده ويمكن للمحكمه استخلاص الدافع من كافه بيانات الدعوى واوراقها وهذا ما استقر عليه اجتهاد محكمة التمييز الاردنيه منها على سبيل المثال قولها: "ترك المشرع امر تقدير الفصل التعسفي لمحاكم الموضوع بصريح نص المادة 25 من قانون العمل ذلك ان التعسف من عدمه في انتهاء خدمة العامل هي مساله من مسائل الواقع وهي ليست مساله قانونيه تنضبط بنصوص....."²⁰.

المعيار الثاني: الضرر الفاحش

ويعتبر هذا المعيار أكثر توسعا واستعمالا من المعيار الاول، ويستند الى القاعده الشرعيه "درء المفساد اولى من جلب المنافع"، وقد اوردته المشرع كما سبق وبيننا في المواد 59 عماني و106 اماراتي و5 مصري و66 اردني في الفقرات 2,3,4 من مواد القانون المدني سالفه الذكر، اذا ان مؤدى هذه الفقرات جميعا هو الضرر الفاحش الذي يصيب الآخرين.

-فعدم التناسب بين مصلحه صاحب العمل والعامل يعني ان صاحب العمل له مصلحه عند استعمال حقه الا ان هذا الاستعمال يترتب عليه ضرر للغير يفوق المنفعه التي يحصل عليها رب العمل.

واستعمال الحق استعمالا مخالفا للشريعة والقانون والاداب والعرف يعتبر مخالفا للقانون والشريعة الاسلاميه ويقصد منه الاضرار بالغير ايضا او ان المنفعه المرجوه لا تتفق واحكام القانون او الاداب او الشريعة او العرف المعمول به، فالحق لم يشرع للعبث به او استغلاله في مضرة الآخرين، فاستعمال الحق في غير الغايه التي شرع لاجلها يعني ان صاحب الحق استعمل حقه بشكل مناف لقصد المشرع ويترتب عليه بالنتيجه ضرر فاحش للغير.²¹

وتحديد الضرر الفاحش من المسائل الموضوعيه التي يستقل بها قاضي الموضوع وبالتالي ارى بان ما يمكن ان يشكل ضررا فاحشا بالنسبه لأحد الأشخاص قد يكون ضررا عاديا بالنسبه لآخر، وما يكون مخالفا للقانون في الامارات قد لا يكون كذلك في فرنسا ذلك ان الامر يختلف من شخص لآخر ومن مكان لمكان ومن دوله لدوله.

ما المقصود بالضرر الفاحش: عرفت ماده 1199 من مجله الاحكام العدليه الضرر الفاحش بانه: "كل ما يمنع الحوائج الاصليه المقصوده من البناء... بان يجلب عليه وهنا ويكون سببا في انهدامه".

وبالتالي فان من الضرر الفاحش عدم التناسب بين ما يجنيه صاحب الحق من منفعه وبين ما يحصل للغير من ضرر، وكما اسلفنا فان المعيار في ذلك هو معيار ذاتي اخذ به الفقه الاسلامي والشريعة الغراء²²، ففي نطاق قانون العمل يتم القياس بين الضرر الذي اصاب العامل والنفع الذي يعود على رب العمل من قيامه بفصل العامل.

ويتضح مما سبق بان شروط الضرر الفاحش هي:

1-امكانيه اجتناب الضرر وازالته.

2-ثبوت تقاعس رب العمل عن القيام بذلك اي اجتناب الضرر او ازالته.

3-ان لا ينجم عن ازاله الضرر الذي اصاب الغير ضررا بصاحب الحق.

ولا بد من الاشارة اخير الى ان التعسف في استعمال الحق المنصوص عليه في القانون المدني²³، واذا ما قورنت بالمواد 106 من ق.ع.ع والماده 122 و123 ق.ع.ع.ا سنجد ان المشرع في قانون العمل قد خرج عن نظريه التعسف الوارده في القانون المدني القائم على معيار ذاتي وانتقل المشرع في قوانين العمل الى معيار موضوعي اكثر اتساعا من السابق حيث اخذ في قانون العمل بالفصل غير المبرر او الفصل المخالف للاجراءات القانونيه احيانا اخرى وبالتالي اصبح الفصل التعسفي في نطاق العمل يقع تحت طائله ضروره وجود مبرر او ان لا يكون مخالفا للاجراءات القانونيه بالاضافه الى الفصل التعسفي المستند على نيه الاضرار بالعامل.²⁴

المبحث الاول: الحماية الموضوعيه للعامل من الفصل التعسفي

تطرقنا في المبحث التمهيدي للتعسف من قبل صاحب العمل في استخدام حقه ومتى يكون التعسف ومعاييره بوجه عام معيار التعسف في قانون العمل، وسوف نتناول في هذا المبحث الحماية التي حققها القانون والقضاء للعامل في حال ثبوت الفصل التعسفي بحقه من قبل رب العمل.

لا شك ان قوانين العمل قد اوجدت الحلول التي يستطيع العامل من خلالها الحصول على حقه بسبب فصله تعسفيا من قبل رب العمل وقد اختلفت هذه الحلول في التشريعات المختلفه، فبعض التشريعات اقتصرت على حق العامل في الحصول على التعويض النقدي مثل المشرع الاماراتي، والبعض اجاز التعويض العيني المتمثل باعاده العامل الى عمله او التعويض النقدي كالمشرع العماني والاردني والمصري.

وسوف نتناول هذه الحلول في مطلبين:حق العامل في التعويض النقدي بمطلب اول وحق العامل في التعويض العيني بمطلب ثان.

المطلب الاول: حق العامل في الحصول على التعويض النقدي

تنص المادة 106 من ق.ع.ع. 25 على انه: "..... اذا تبين للمحكمة ان فصل العامل من عمله او انتهاء خدمته كان تعسفيا او مخالفا للقانون فانه يجب عليها الحكم اما باعادة العامل الى عمله او بالزام صاحب العمل بان يدفع له تعويضا لا يقل عن ثلاثة اشهر يحسب على اساس اجر تقاضاه...".

وتنص المادة 1/123 من ق.ع.ع.أ على انه: "1- اذا فصل العامل فصلا تعسفيا فللمحكمة المختصة ان تحكم على صاحب العمل بدفع تعويض للعامل وتقدر المحكمة هذا التعويض بمراعاة نوع العمل ومقدار الضرر الذي لحق بالعامل ومدته وخدمته وبعد تحقيق ظروف العامل ويشترط في جميع الاحوال الا يزيد مبلغ التعويض عن اجر العامل لمدة ثلاثة اشهر تحسب على اساس اجر كان يستحقه".²⁶

وقد قضت محكمة التمييز الاردنية في القرار رقم 2004/1158 بأنه "4- اذا تبين للمحكمة في دعوى اقامها العامل خلال ستين يوما من تاريخ فصله ان الفصل كان تعسفيا ومخالفا لاحكام قانون العمل جاز لها اصدار امر الى صاحب العمل باعادة العامل الى عمله الاصلي او بدفع تعويض له بالاضافة الاشعار واستحقاقاته الاخرى....."²⁷.

ويلاحظ من النصوص السابقة ان المشرع أخذ بالتعويض النقدي للعامل كمبدأ عام للتعويض عن الفصل التعسفي، الا ان المشرع الاماراتي كما اقتصر على التعويض النقدي المحدود.

وباستقراء نصوص القوانين السابقة نجد ان التعويض اقتصر على الضرر المادي فقط ولم يتعرض المشرع للضرر الادبي الذي يلحق بالعامل نتيجة الفصل التعسفي -علما انه وفي بعض الاحيان قد يكون الضرر الادبي الذي لحق بالعامل اكثر جسامه من الضرر المادي-، وبالتالي اقتصر الامر على التعويض المادي دون الادبي الذي قد يكون له اكبر الاثر في نفسه العامل وقد يلحق به الضرر المستقبلي في سمعته كعامل مفصول.

والضرر المادي هو الضرر الذي يصيب الشخص في ذمته المالية وبالنسبة للعامل هو حرمانه من الحصول على الاجر مقابل العمل، ويختلف هذا الضرر باختلاف عقد العمل فيما اذا كان محدد او غير محدد المده.

اولا: التعويض النقدي في عقد العمل محدد المده

لم يفرق المشرع العماني في نصوص قانون العمل بالتعويض بين عقد العمل محدد او غير محدد المده كما فعل المشرع الاردني والاماراتي.

فالمشرع الاماراتي في م 115 من ق.ع.ع. حدد التعويض النقدي بما لا يزيد عن اجر ثلاثة اشهر او باقي مده العقد ايهما اقل، ويلاحظ من النص ان المشرع الاماراتي لم يراع مصلحة العامل بصفته الطرف الاضعف في علاقته التعاقدية وتساهل في تعويض العامل محابيا رب العمل ومخالفا بذلك الطبيعه الحمايه لقانون العمل التي تهدف لتحقيق صالح العامل وليس رب العمل وهو نقد يوجه الى التشريع الاماراتي الواضح فيه تماما ان القانون يميل في هذا الجانب الى صالح رب العمل وليس لصالح العامل ويحايي رب العمل على حساب العامل، وقد خالف في هذا النص وفي نص المادة 123 منه طبيعه قانون العمل التي ترمي لحماية العامل وحمايه حقوقه بمواجهه صاحب العمل انسجاما مع طبيعه القانون والاتفاقيات الدولييه بهذا الشأن.

اما المشرع الاردني نص على انه: "أ- اذا انتهى صاحب العمل عقد العمل محدد المده قبل انتهاء مدته او انتهاء العامل للأسباب الواردة في المادة 29 من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الاجور التي تستحق حتى انتهاء المده المتبقية من العقد..."²⁸.

ومما يلاحظ في النصوص السابقة ان المشرع في سلطنة عمان والامارات اعطى العامل الحق في الاجر الشامل في التعويض، اما المشرع الاردني في م 26 منه فقد اعطى العامل كافة الحقوق والمزايا التي يوفرها العقد بالاضافة للأجر الشامل الذي يتقاضاه وهو مسلك محمود من المشرع الاردني حيث اضاف للاجر الذي يستحقه العامل كافة المزايا الاخرى التي يوفرها عقد العمل.

مما سبق نجد ان التعويض النقدي للعامل في عقد العمل محدد المده يعطى في القانون العماني والاردني على اساس الاجر الشامل الذي يتقاضاه العامل وبما لا يقل عن اجر ثلاثة اشهر في القانون العماني وباقي مده العقد في القانون الاردني مع المزايا والحقوق الاخرى الموجوده في العقد طالما ان الفصل كان تعسفيا او ان العامل ترك العمل وفقا للحالات الواردة في م 29 منه المتعلقة بحث العامل في الانتهاء المشروع لعقد العمل.

اما المشرع الاماراتي فعلى خلاف معظم التشريعات العربية والعالميه والاتفاقيات الدولييه فقد اعطى العامل اجرا لا يزيد عن

اجر ثلاثة اشهر او باقي مده العقد ايهما اقصر دون مراعاة لظروف العامل ومده خدمته لدى رب العمل او المده المتبقية من العقد فعمد الى استخدام لفظ ايهما اقصر والذي يفهم منه انه راعى مصلحة رب العمل على حساب العامل وحدد السقف الاعلى للتعويض ب 3 اشهر فقط.²⁹

ثانيا: التعويض النقدي في عقد العمل غير محدد المده

وعقد العمل غير محدد المده هو العقد الذي لم يتم تحديده بمده معينه عند ابرامه³⁰، او كان محددًا وانقلب الى غير محدد او كان لانجاز عمل غير محدد متى ينتهي، فالمشرع الاماراتي في المادة 39 من قانون العمل بينت متى يكون العقد غير محدد المده، اما المشرع العماني فلم يورد الحالات التي يكون فيها العقد غير محدد المده عند تنظيم عقد العمل في قانون العمل العماني، في حين ان المشرع الاردني في المادة 15 منه اورد امثله على بعض الحالات التي يكون فيها العقد غير محدد المده ولم يورد تحديدا لها كما فعل المشرع الاماراتي.³¹

ومن المتفق عليه بين التشريعات انه يمكن انتهاء عقد العمل غير محدد المده من اي من طرفيه في اي وقت بشرط اشعار الطرف الاخر قبل الانهاء ب 30 يوما وذلك ما هو منصوص عليه في المادة 37 من قانون العمل العماني التي تنص على: "اذا كان العقد غير محدد المده جاز لكل من الطرفين انهاءه بعد اعلام الطرف الاخر كتابه قبل موعد الانتهاء بثلاثين يوما بالنسبة الى العمال المعينين باجر شهري وخمسه عشر يوما بالنسبة لغيرهم وذلك ما لم يتفق في العقد على مده اطول...."³².

عالج المشرع الاردني والعماني والاماراتي التعويض النقدي للعامل في حال انتهاء عقد العمل من قبل رب العامل تعسفاً، حيث تضمنت المادة 106 من قانون العمل العماني مقدار التعويض النقدي بما لا يقل عن اجر 3 اشهر، اما المشرع الاردني فقد حدد التعويض باجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات الخدمه وبما لا يقل عن اجر شهرين، في حين حدد المشرع الاماراتي التعويض النقدي في المادة 123 من قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي بما لا يزيد عن اجر ثلاثة اشهر وبغض النظر عن ظروف العامل ومده خدمته بالاضافه الى اجر شهر بدل اشعار يضاف الى مبلغ التعويض النقدي المحكوم به، حيث استقر الاجتهاد القضائي في الاردن بان تعويض العامل في عقد العمل غير المحدد المده عن الفصل التعسفي فيكون ببديل شهر اشعار اذا كان العقد مشاهره حيث قررت محكمة التمييز " 3- يستفاد من احكام المادة 23 /أ من قانون العمل انه اذا رغب احد الطرفين في انتهاء عقد العمل غير محدد المده فيترتب عليه اشعار الطرف الاخر خطيا قبل شهر واحد على الاقل ولا يجوز سحب الاشعار الا بموافقة الطرف الاخر.

4- اذا تبين للمحكمة في دعوى اقامها العامل خلال ستين يوما من تاريخ فصله ان الفصل كان تعسفاً ومخالفاً لاحكام قانون العمل جاز لها اصدار امر الى صاحب العمل باعادة العامل الى عمله الاصلي او بدفع تعويض له بالاضافه الاشعار واستحقاقاته الاخرى المنصوص عليها في المادتين 32 و33 من قانون العمل على ان لا يقل مقدار التعويض...."³³

وبالرغم من ان معظم التشريعات قد حددت التعويض للعامل استنادا الى ظروف العامل ومده خدمته الا ان المشرع الاماراتي كما هو الحال في عقد العمل محدد المده لم يجز بان يزيد التعويض عن اجر ثلاثة اشهر مخالفاً مره اخرى الطبيعه الحمائيه لقانون العمل ومصلحة العامل الاجدر بالرعايه كونه الطرف الضعيف في العلاقة العقدية.

ان التدقيق في النصوص القانونيه سالفه الذكر يؤكد لنا ان معظم التشريعات قد حددت التعويض للعامل استنادا الى عده عوامل منها:

أ- مده سنوات خدمه العامل لدى رب العمل، فلها اهميه في حساب مقدار التعويض فالعامل الذي يعمل مده سنه يختلف عن العامل الذي افنى عمره في خدمه رب العمل.

ب- ظروف العامل، ويقصد بها ان كان من السهل على العامل ايجاد فرصه عمل اخرى او اذا تم فصله في سن لا تسمح له بايجاد فرصه عمل او غيرها من الظروف التي يقدرها القاضي.³⁴

وفي جميع الاحوال فان مساله تقدير التعويض النقدي في القانون العماني صلاحية تقديره لقاضي الموضوع استنادا الى العوامل السابق بيانها في الفقه السابقه، في حين ان القاضي الاماراتي محدد بسقف اعلى لا يمكن تجاوزه وهو ما لا يزيد عن اجر ثلاثة اشهر يراعى فيها مده عمل العامل وظروفه في انقاص مقدار التعويض لا في زيادته خلافاً لجل التشريعات وعليه يمكن ان يحكم القاضي باجر شهر او شهرين ولكن لا يزيد عن ثلاثة، اما القاضي الاردني فانه محكوم بمده عمل العامل وبما لا يقل عن اجر شهرين وبالتالي يكون التعويض بعملية حساب مده خدمه العامل ويمنح اجر نصف شهر عن كل سنة بما لا يقل عن اجر شهرين.

وعليه فأنني ادعو المشرع الاماراتي لضروره مراجعه ماده 123 من قانون تنظيم علاقات العمل بان يكون الحد الادنى للتعويض أجر ثلاثة اشهر وان يراعي الطبيعه الحمايه لقانون العمل وظروف العامل وسنه ومدته خدمته وترك الامر للقاضي في زيادته، فقد يفني الشخص حياته في خدمه صاحب العمل ولا يحصل على تعويض يزيد عن اجر ثلاثة اشهر ففي ذلك اجحاف بحق العامل وعدم مراعه لظروفه الانسانيه والاتفاقيات الدوليه. كما انني ادعو المشرع الاردني ايضا الى اعاده النظر في 25 ماده من قانون العمل الاردني واعاده النص السابق الذي كان يمنح العامل تعويضا بحد ادنى ثلاثة اشهر وترك الامر لسلطه القضاء في تقدير التعويض استنادا لظروف العامل ومدته خدمته.

المطلب الثاني: التعويض العيني (الاعاده للعمل)

اعاده العامل الى عمله هو التعويض العيني للعامل عن الفصل التعسفي واخذ به المشرع العماني والاردني والمصري في حين ان المشرع العماني كما اسلفنا لم ياخذ به.

ولئن كان المشرع العماني³⁵ قد اجاز للقاضي اعاده العامل الى عمله وكذلك المشرع الاردني³⁶ الا ان المشرع ترك الامر لتقدير القاضي في الاعاده او التعويض النقدي ولم يجعل الاعاده للعمل امرا الزاميا، وبالتالي فان الامر متروك لسلطه القاضي التقديرية في كل قضيه على حده.³⁷

وبحسب ماده 106 من ق.ع.ع والماده 25 من ق.ع.ع الاردني فان الاصل هو التعويض النقدي واستثناءا يمكن الحكم باعاده العامل الى عمله، ومن الناحيه العمليه فان الحكم بالتعويض النقدي يكون الافضل بالنسبه للعامل في ظل وضع مشحون بينهما ورب عمل لا يرغب ببقاء العامل لديه وذلك اذا ما استثنينا الفصل التعسفي المستند لاسباب نقايبه.

بالاضافه لذلك فان الاعاده للعمل ليست بالامر السهل من الناحيه الواقعيه خاصه انه تاكد للعامل ان رب العمل لا يرغب بوجوده في منشأته، فقرار اعاده العامل الى عمله قرار محفوف بالمخاطر بالنسبه للعامل فمن الممكن ان يقوم رب العمل بفصله مره اخرى او اتهامه بارتكاب خطأ او جريمه او ان ينسب له امر غير صحيح. ويجب ملاحظه ان العلاقه بين العامل ورب العمل لم تعد علاقه سويه واصبحت يشوبها التوتر وسوء الظن ومن غير المستحسن اعاده العامل الى عمله في معظم الحالات خاصه اذا ما علمنا ان المشرعين العماني والاردني اجاز اعاده العامل الى عمله في مطلق الاحوال دون اي تقييد لتلك الحالات التي يمكن ارجاع العامل فيها كما فعل المشرع المصري في م 75 منه حيث اجاز التعويض العيني بالاعاده للعمل في حال الفصل لاسباب نقايبه وكذلك المشرع التونسي حيث قيد الارجاع في حال الطرد المصاحب للاضراب.³⁸

وبالرغم من ان المشرع الاردني وضع قيودا على الاعاده للعمل وهو اقامه العامل لدعوى الفصل التعسفي خلال ستين يوما من تاريخ الفصل كي يحكم باعادته للعمل، الا انه كان على المشرعين العماني والاردني عدم اطلاق صلاحيه القاضي في الاعاده للعمل وكان عليهما وضع قيود وضوابط لقرار الارجاع، فمن ناحيه ان لا يكون الارجاع في كافه حالات الفصل التعسفي والتمييز بين حالات الفصل المتصله بالحقوق العماليه النقايبه او الاضراب وبين تلك التي يكون فيها الفصل مخالفا للاجراءات القانونيه والتي يكون العامل فيها قد ارتكب عملا مخلا ولكن صاحب العمل لم يتقيد بالشكل القانوني مثل حاله التغيب غير المشروع عن العمل لمدته تزيد عن سبعة ايام متصله، فلو ان الفصل تم دون اذار خطي مسبق فالفصل يعتبر تعسفيا مع انه قائم على سبب حقيقي وليس سبب غير مبرر ولكن رب العمل خالف الاجراء القانوني فقط.³⁹

ومن ناحيه اخرى لم يضع المشرع الاردني والعماني ضوابط معينه للارجاع او ضمانات تشريعيه تحمي العامل من رب العمل في حال اعادته للعمل تحميه من تعسف رب العمل مره اخرى، فكان على المشرع وضع ضمانات تحمي العامل مما قد يقوم به رب العمل تجاهه بعد اعادته للعمل.

وعليه فانه وان كان المشرع العماني والاردني قد منح القاضي صلاحيه تقديرية للقاضي باعاده العامل الى عمله فان هذا السلطه محفوفه بالمخاطر فلا بد من ايجاد ضمانات كافيه امام القاضي لاستخدامها في حمايه العامل اذا لجأ الى خيار التعويض العيني كان يفرض شرطا بعدم فصل العامل مره اخرى خلال سته اشهر او سنه مثلا الا اذا كان هناك سبب جديد وجدي، وقد قضت محكمة التمييز الاردنيه في القرار رقم 2004/1158 بقولها "اذا تبين للمحكمة في دعوى اقامها العامل خلال ستين يوما من تاريخ فصله ان الفصل كان تعسفيا ومخالف لاحكام القانون جاز لها اصدار امر الى صاحب العمل باعادة العامل الى عمله الاصلي..."، كما قضت ايضا بانه: "يستفاد من ماده 25 من قانون العمل ان المشرع وبصراحة النص اعطى الخيار للمحكمة الناظره للدعوى: 1- ان تامر باعادة العمال الى عمله اذا تقدم بالدعوى خلال ستين يوما من تاريخ انتهاء عمله، واثبت العامل ان

فصله كان تعسفياً⁴⁰.

والسؤال هنا: هل يمكن للقاضي وضع مثل هذه الضمانات دون نصوص تشريعية؟ لا يمكن الاجابة بجزم عن هذا السؤال في ظل غياب نص واضح يعالج حالات الارجاع وضوابطها، ولكن يمكنني القول ان القاضي لا يمكنه وضع ضوابط للاعاده غير منصوص عليها في القانون ولكن يمكن للقاضي الاستنتاج ان قيام رب العمل بفصل العامل بعد اعادته يشكل قرينه قضائيه امام القاضي بان قيام رب العمل باعاده فصل العامل بعد اعادته كان تعسفياً. ومن هنا فانني ادعو المشرع العماني والاردني لاعاده النظر في النص الذي يجيز للمحكمة ارجاع العامل لعمله وعدم ترك الصلاحيه مفتوحه في كافة حالات الفصل التعسفي وان يتم التمييز بين الفصل التعسفي بدون مبرر والفصل المخالف للاجراءات القانونيه وكذلك وضع ضمانات تشريعيه تحمي العامل من رب العمل عند اعادته للعمل مثل اشتراط ان لا يتم فصل العامل خلال مده زمنيه معينه او نقله الى مكان بعيد او فصله مره اخرى لذات السبب.

المبحث الثاني: الحماية الاجرائيه للعامل في الفصل التعسفي

بينما فيما سبق كيف يتم تعويض العامل عن الفصل التعسفي من خلال التعويض النقدي او التعويض العيني اذا كان ذلك ممكناً، وسنتناول في هذا المبحث كيفيه حمايه العامل اجرائياً في قانون العمل سواء فيما يتعلق بأثبات الفصل التعسفي امام المحكمه المختصه او فيما يتعلق بالاجراءات التي وفرها المشرع في الدعوى التي يقيمها العامل امام المحكمه من حيث الرسوم ومدد التقاضي وغيرها وذلك من خلال مطلبين متتاليين.

المطلب الاول: اثبات التعسف في الفصل

الاصل في الاثبات وفقاً للقواعد الوارده في قانون البيئات العماني او الاردني او الاماراتي او غيرها ان البينه على من ادعى، وبالتالي فان الاصل ان عبء الاثبات يقع على عاتق العامل رافع الدعوى الذي يدعي انه فصل تعسفياً، وعليه يكون على العامل الذي يدعي الفصل التعسفي اثبات ذلك امام القضاء⁴¹، وفي ذلك قضت محمة التمييز الاردنيه في قرار لها بانه: "وان كان من يدعي حصول التعسف ملزم باثباته من حيث الاصل الا ان المدعى عليه صاحب العمل الذي يدعي بان الفصل كان قانونياً ولا تعسف فيه يقع عليه عبء اثبات مشروعية الفصل وفق الاحكام القانونيه، حيث ان المدعى عليها صاحبة العمل ادعت بمشروعية فصلها للعامله فان عبء اثبات ذلك يقع عليها"⁴².

ذلك هو الوضع العام في قانون الاثبات ولكن الفصل التعسفي له خصوصيته اذ يصعب في كثير من الاحيان على العامل اثبات الفصل التعسفي اذ ان التعسف هو امر باطني يخص رب العمل وغالباً لا يفصح عن سبب الفصل وبالتالي لا يمكن للعامل اثباته بسهولة بالاضافه ان الفصل واقعه سلبيه وليست ايجابيه مما يزيد من صعوبه الامر، وفي كثير من الاحيان لا يجد العامل من يشهد معه على واقعه الفصل لان شهوده من نفس المنشأ وبالتالي قد لا يقبل بعض العمال الشهاده مع العامل خوفاً على مصدر رزقهم وخوفاً من تعسف رب العمل معهم.

وبالرغم من ان المشرع العماني والاردني والاماراتي اوردوا نصوصاً في قوانين العمل حول الاثبات الا اننا سنلاحظ ان هذه النصوص غالباً تتعلق باثبات عقد العمل او رابطه العمل بين العامل ورب العمل ولم تتطرق لمساله اثبات الفصل التعسفي بوجه عام كما سنرى تفصيلاً، وان كان في بعض الحالات المعروفه على القضاء والتي سبق واوردناها ان رب العمل احياناً يلجأ الى انكار علاقه العمل مع العامل وبالتالي فان اثبات العلاقه يعني تعسف رب العمل كما توصلت محكمه النقض المصريه⁴³.

تنص ماده 21 من قانون العمل العماني على انه: "يجب ان يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ومحرراً باللغه العربيه من نسختين لكل طرف نسخه واذا كان العقد محرراً بغير اللغه العربيه ترفق به على الاقل نسخه مقررته باللغه العربيه يعتمدها طرفا العقد يكون لها ذات القوه في الاثبات، واذا لم يوجد عقد عمل مكتوب جاز للعامل اثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات"⁴⁴.

هذه النصوص القانونيه الوارده في قوانين العمل اجازت بعضها للعامل وحده ان لم يكن العقد مكتوباً اثبات حقوقه بكافه طرق الاثبات كالمصري والاردني اما العماني والاماراتي فاجاز الاثبات بكل الطرق دون تخصيص العامل بذلك وهو مفهوم من عباره النص التي لم تخص العامل دون رب العمل كما جاء في النص الاردني والمصري التي حددت العامل فقط.

ولكن كما اسلفنا فان هذه النصوص في حال العقد الغير مكتوب وكذلك هي لاثبات التعاقد والحقوق، ولكن ماذا عن اثبات الفصل التعسفي كواقعه سلبيه؟

بدايه لا بد من الاشارة الى ان الفصل التعسفي غالبا ما يكون على شكل واقعه مادي غير مكتوبه لاحقه لابرار العقد وبالتالي من البديهي ان اثبات مثل هذه الواقعة يكون بكل وسائل الاثبات لانها لاحقه للعقد من ناحيه ولانها ماديه من ناحيه اخرى وهذا لا يخفى على احد، وبما ان عبء الاثبات يقع على العامل الذي يدعي الفصل فان المهم هو ليس بوسائل الاثبات ولكن بصعوبه اثبات الفصل التعسفي للاسباب التي قدمناها، فاسباب الفصل يعرفها رب العمل وحده غالبا وهي امر سلبي لا يسهل الوصول اليه وبالتالي كان لا بد من تدخل المشرع لمساعدته العامل على اثبات التعسف بحقه.

المشرع المصري كان مختلفا عن باقي التشريعات العربية بهذا الشأن، فقد ميز بين بعض حالات التعسف الواردة في المادة 120 من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 عن غيرها من حالات الفصل الاخرى الواردة في القانون، فقد نصت المادة 120 على انه: "لا تعتبر من المبررات المشروعه والكافيه لانتهاء الاسباب الاتيه:

- 1- اللون او الجنس او الحالة الاجتماعيه او المسؤوليات العائليه او الحمل او الدين او الراي السياسي.
- 2- انتساب العامل الى منظمه ثقافيه او مشاركته في نشاط نقابي في نطاق القانون.
- 3- ممارسه صفه ممثل عمال او سبق ممارسه هذه الصفه او السعي الى تمثيل العمال.
- 4- تقديم شكوى او اقامه دعوى ضد صاحب العمل او المشاركة في ذلك تظلما من اخلال بالقوانين او اللوائح او عقد العمل.
- 5- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل.
- 6- استخدام العامل لحقه في الاجازات."

كما اورد المشرع العماني نصوصا مشابهه لنص المادة 120 مصري، حيث تنص المادة 84 من ق.ع.ع' على انه: "لا يجوز لصاحب العمل ان يفصل عامله لغيابها بسبب مرض يثبت بشهادة طبيه انه نتيجة الحمل او الوضع وانه لا يمكنها العوده الى عملها بشرط ان لا تتجاوز مده الغياب في مجموعها سته اشهر"⁴⁵، والماده 110 مكرر من ذات القانون "لا يجوز تطبيق عقوبه الفصل او ايه عقوبه اخرى على ممثلي العمال في النقابات العماليه.... بسبب ممارستهم نشاطهم النقابي..". كذلك المادة 122 من ق.ع. الاماراتي التي تنص على: "يعتبر انتهاء خدمه العامل من قبل صاحب العمل تعسفيا اذا كان سبب الانتهاء لا يمت بصله للعمل وبوجه خاص يعتبر الانتهاء تعسفيا اذا كان انتهاء خدمه العامل بسبب تقدمه بشكوى جديده الى الجهات المختصة او اقامه دعوى على صاحب العمل ثبتت صحتها".

اما المشرع الاردني فقد نص قانون العمل الاردني على: "لا يجوز لصاحب العمل تحت طائلة البطلان اتخاذ اي اجراء ضد اي ممثل للنقابات بسبب قيامه بممارسه النشاط النقابي بما في ذلك الفصل من العمل"⁴⁶، بالاضافه لذلك فقد عالج المشرع الاردني حالات اخرى مشابهه لما ورد في قانون العمل المصري وهي حالات لا يجوز لرب العمل فيها فصل العامل واذا فصله يعتبر الفصل تعسفيا ومنها على سبيل المثال فصل المراه الحامل بعد الشهر السادس وفصل العامل اثناء تأديته خدمه العمل او فصل العامل اثناء الاجازه او المرض او غيرها"⁴⁷، وقد قضت محكمة التمييز الاردنيه في قرار لها: "5- لا يجوز لصاحب العمل انتهاء خدمة العامل او توجيه اشعار اليه لانتهاء خدمته في حالات محدد اوردها البنود 2،3،1 من المادة 27 من قانون العمل....8- ان عقد العمل غير محدد المده ليس ابديا الا ان قانون العمل ومراعاة منه لمصلحة العامل باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل فقد اورد جمله من القيود والضوابط على اتمال الحق بانتهاء العقد منها عدم جواز انتهاء عقد المراه الحامل او العامل المكلف بخدمة العلم او اثناء الاجازات وهي الحالات التي اوردها المشرع في المادة 27 من قانون العمل"⁴⁸.

كما قضت محكمة التمييز الاردنيه في حكم لها بالقول: "نصت المادة 1/27 من قانون العمل صراحة على عدم جواز انتهاء خدمة المراه العامله الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها او خلال اجازة الامومه او توجيه اشعار لها بانتهاء خدماتها خلال تلك المده، وعليه لا يصح انه لم يكن فصل المدعيه تعسفيا بمقولة ان المدعيه وجهت لها اشعارا بذلك، ذلك ان قانون العمل فيما امر او نهى عنه لتقرير مصلحة للعامل او او تقرير حق له من النظام العام لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، ويعتبر التصرف المخالف لهذه النصوص باطلا ويحق للمحكمة اثارته من تلقاء نفسها وعليه يكون فصل هذه العامله تعسفيا وتستحق معه التعويض المنصوص عليه في المادة 25 من قانون العمل"⁴⁹.

ومع ايراد المشرع الاردني والعماني لهذه النصوص وغيرها من النصوص الاخرى الا ان ما يميز نص المادة 120 من القانون المصري ان المشرع المصري في قانون العمل وتحديدا المادة 120 منه لم تقتصر على مجرد ابطال الفصل او عدم جوازه، وانما تجاوز المشرع المصري ذلك بان اقام قرينه ضد صاحب العمل مضمونها ان الفصل في هذه الحالات لا يعتبر مبررا وبالتالي فانه نقل عبء اثبات مشروعيه الفصل من العامل الى رب العمل هذه من ناحيه، ومن ناحيه اخرى امتاز النص المصري في المادة

120 بان المشرع المصري لم يوفر الحماية النقابية لممثل النقابات فقط وإنما امتدت الحماية القانونية لتشمل اي عامل يفصل بسبب مشاركته في عمل نقابي او تمثيل العمال ولم يقصر الحماية على الممثلين للعمال وحدهم. فالمشرع المصري اقام قرينه قانونيه لصالح العامل تغنيه عن عبء اثبات تعسف رب العمل في الفصل وهو بذلك نقل عبء اثبات المشروعيه الى صاحب العمل وبذلك سهل على العامل اثبات الفصل التعسفي من خلال قيام العامل باثبات ان المبرر الذي ساقه رب العمل غير صحيح.

ويلاحظ اذن من النص الوارد في المادة 120 من قانون العمل المصري كان اكثر توفيقا ووضوحا مما ورد في قانون العمل العماني والاردني، فالمشرع المصري اقام قرينه قانونيه لصالح العامل على ان فصل العامل في اي من الحالات الست الوارده فيها تعتبر فضلا غير مبرر بصريح نص المادة في صدرها الاول، اما المشرع الاردني والعماني فقد اوردا لفظ لا يجوز وبالتالي فانه يمكن للقاضي استنادا لهذه المواد ان يستنبط من ظروف الدعوى ان الفصل في مثل هذه الحالات (لاسباب نقابيه او تقديم شكوى او الحمل والولاده) هو لاسباب تعسفيه وبالتالي يمكنه استنباط قرينه قضائيه على ان الفصل كان تعسفيا.

اضافه لذلك فان نص المادة 120 من قانون العمل المصري تميز عن النصوص الوارده في القانون العماني والاردني بانه اوسع وأشمل منهما حيث اورد المشرع المصري ست حالات الاولى منها تتضمن في متنها اسبع حالات وكذلك الثانيه تتضمن حالتين، بالاضافه الى باقي الحالات الوارده في الفقرات 3-6، اما الحالات في القانون الاردني والعماني والاماراتي فهي اما المتعلقة بنشاط نقابي او المتعلقة بالاجازه المشروعه او تقديم شكوى بحق رب العمل.

ويثور تساؤل عما ورد في المادة 120 من القانون المصري بان المشرع اورد عبارته "بلا مبرر" ولم يورد فصل تعسفي، فهل لهما نفس المعنى والغرض ام لا؟ اتفق الفقه بان الانهاء بدون مبرر هو نفس الفصل التعسفي وانهما لفظان لوجه واحد هو الفصل التعسفي⁵⁰.

يتضح لنا مما سبق ان التشريعات ميزت بين حالات الانهاء او الفصل التعسفي فأقامت قرينه قانونيه لصالح الفصل الذي يتم لنشاط نقابي او بسبب اقامه دعوى ضد رب العمل او الفصل في حال حمل او وضع الاثني والفصل المستند الى العرق او اللون او الدين من ناحيه وبين اسباب الفصل او الانهاء التي لا تستند الى هذه الحالات، فالقاضي في الحالات الاولى اقام المشرع قرينه قانونيه انه فصل تعسفي غير مبرر⁵¹، او ان القضاء يقيم قرينه قضائيه عليه بانه غير مبرر لصالح العامل المفصول وذلك يسهل على العامل اثبات دعواه لانه نقل عبء الاثبات لرب العمل، في حين ان الحالات الخرى يجب على العامل اثبات عدم مشروعيه قرار الفصل وهو كما سبقنا امر غير سهل بالنسبه للعامل.

بالتالي كان لا بد من تدخل القضاء -في الحالات التي لم يقر المشرع فيها قرينه لصالح العامل- لتسهيل الاثبات على العامل، وقد قضت محكمه النقض المصريه في هذا الصدد باحكام صادرة عنها بانه: "على الطرف الذي ينهي العقد ان يفسح عن الاسباب التي ادت الى هذا الانهاء، فاذا لم يذكرها كانت قرينه لصالح الطرف الاخر على ان انهاء العقد بدون مبرر⁵²". فنظرا لصعوبه الاثبات على العامل ولكونه واقعه الفصل سلبيه فان من المستحيل على العامل في اكثر الاحيان اثبات دعواه الامر الذي دفع بالقضاء المصري لتبني هذا التوجه والخروج باحكام تسهل على العامل اثبات التعسف بالاضافه الى توسع القضاء المصري بمفهوم التعسف، وبالتالي فقد وقف القضاء الى جانب العامل باعتباره الطرف الضعيف في علاقه العماليه وانصفه في محاوله اثبات دعواه من تعسف رب العمل، وتطلب القضاء من رب العمل الاقصاد عن سبب الانهاء وعندها يتمكن العامل اثبات كذب المبرر الذي افصح عنه رب العمل امام المحكمه اذا كان فصل العامل تعسفيا وبالتالي خرج القضاء المصري بمبدأ يضع بموجبه على عاتق رب العمل اثبات او الاقصاد عن المبرر المشروع للفصل⁵³.

ومما قضت به محكمه النقض المصريه واستقر عليه اجتهادها بضروره افصاح رب العمل عن مبررات انهاء عقد العمل: "لما كان الثابت في الدعوى ان المطعون ضدها "صاحبه العمل" لم تفصح عن السبب الذي ادى بها الى انهاء عقد عمل الطاعنه ولم تتجاوز في دفاعها مجرد انكار قيام علاقه العمل مما يدل على ان هذا الانهاء بلا مبرر⁵⁴، وقضت ايضا بانه: "ان عدم افصاح صاحب العمل عن سبب الانهاء قرينه على انه قد وقع بلا مبرر تغني العامل عن مطالبته باثبات ذلك من جانبه"⁵⁵.

مما سبق نجد ان القضاء المصري استقر على انه يقع على عاتق رب العمل التزام ببيان المبرر المشروع لفصل العامل، فاذا بين السبب عندها يقع على عاتق العامل اثبات عدم صحه السبب وان رب العمل فصله تعسفيا، والزام رب العمل بتقديم المبرر المشروع سهل على العامل اثبات دعواه من ان يقوم باثبات التعسف ابتداء وهو واقعه سلبيه يصعب اقامه الدليل عليها ويقتصر دور العامل على اثبات عدم مشروعيه السبب الذي افصح عنه رب العمل⁵⁶، واعمالا لذلك قضت محكمه النقض المصريه بانه: "

فاذا اثبت العامل عدم صحه المبرر الذي يستند اليه صاحب العمل في فصله كان هذا دليلا كافيا على التعسف لانه يرجح ما يدعيه العامل من ان فصله كان بلا مبرر...⁵⁷.

وقضت المحكمة العليا في سلطنه عمان بانه:"ان قرار المطعون ضدها بفسخ عقد عمل الطاعن المؤسس على الغياب لا يجد ما يبرره قانونا ما دام الغياب له ما يبرره ومن ثم تكون المطعون ضدها قد تعسفت في قرار الفصل..."⁵⁸

واخيرا فانني ارى ان مسلك محكمه النقض المصريه مسلك محمود ويحقق صفه الحمايه للعامل في اثبات دعواه العماليه ضد رب العمل وقد يسر ذلك على العامل في اثبات التعسف ونتمنى -دون تدخل في الصلاحيات - على محكمه التمييز الاردنيه والمحكمه العليا بسلطنه عمان تبني مثل هذا النوع من الاحكام التي اخذت بها محكمه النقض المصريه وذلك لما يعانیه العامل في اثبات الفصل التعسفي من قبل صاحب العمل، كما تنمى ايضا على المشرع في سلطنه عمان والاردن ودوله الامارات العربيه التوسع في اقامه قرينه لصالح العامل في ثبوت التعسف بحقه وخاصه في تلك الحالات التي يتم فيها الفصل لاسباب نقايبه او تمثليه او دينيه او عرقيه، او تبني موقف التشريعات المقارنه بهذا الصدد ومنها على سبيل المثال المشرع الجزائري حيث نصت ماده 4/38 من قانون العمل الجزائري لسنة 1975 على انه:"كل تسريح فردي تم خلافا لهذه ماده يعد تعسفا ما لم يثبت صاحب العمل عكس ذلك"، ونص المشرع الالمانى في ماده 1/2 من قانون العمل الالمانى لسنة 1969 على انه:"يجب على صاحب العمل ان يقوم باثبات الوقائع التي يتأسس عليها الفصل كما يقع فصل العامل باطلا اذا كان غير مبرر من الوجهه الاجتماعيه..."⁵⁹.

المطلب الثاني: الاجراءات القضائيه

وفر المشرع حمايه للعامل في اجراءات نظر الدعوى العماليه امام القضاء، وقد بدت مظاهر هذه الحماية لدى المشرع واضحه عندما خصص دوائر عماليه لنظر النزاع العمالي بين العامل ورب العمل مرورا بتيسير اجراءات التقاضي واعفاء العامل من دفع الرسوم القضائيه في الدعوى العماليه التي يقيمها العامل وكذلك عندما حدد المشرع مهلا لفصل الدعوى العماليه او اوجب نظرها على وجه السرعة.

وقد نظمت ماده 106 من قانون العمل العماني اجراءات حل النزاع العمالي المتعلق بفصل العامل من عمله بدءا من مرحله تقديم العامل اخطارا بفصله لدائره العمل المختصه وحتى تسويتها وديا او صدور حكم قضائي فيها، كما نظم المشرع الاردني ايضا تلك الاجراءات في ماده 137 من قانون العمل الاردني حيث بين المحكمه المختصه بنظر الدعوى والمهله الزمنيه لنظرها بالاضافه لاعفاء العامل من دفع الرسوم، ونظمها المشرع الاماراتي في المادتين 5,6 من قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي والمشرع المصري في ماده 6 من قانون العمل المصري.

وسوف نستعرض تباعا لهذه الاجراءات التي وفرها المشرع لحمايه حق العامل في الفصل التعسفي على وجه الخصوص وباقي حقوقه العماليه على وجه العموم فيما ياتي:

اولا: اعفاء العامل من دفع الرسوم القضائيه

تنص ماده 10 من قانون العمل العماني على انه:"تعفى من الرسوم في جميع مراحل التقاضي الدعاوى التي يرفعها العمال او المستحقون عنهم طبقا لاحكام هذا القانون"، وتنص ماده 137/ج/1 من قانون العمل الاردني على انه:"تعفى الدعاوى التي تقدم الى محكمه الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادره عنها".⁶⁰

يتضح لنا من النصوص الانفه ان المشرع قد خرج على المبدأ العام والقواعد العامه في رسوم التقاضي واخرج الدعاوى العماليه بما فيها دعوى الفصل التعسفي التي يرفعها العامل من نطاق تطبيق الرسوم القضائيه عليها واعفاها من الرسوم بكافه المراحل القضائيه والتنفيذ.

ويلاحظ على قرار المشرع باعفاء الدعاوى العماليه من الرسوم ما يلي⁶¹:

أ- ان الاعفاء من الرسوم القضائيه في الدعاوى العماليه امر يقتصر على العامل في اغلب التشريعات ولا يشمل الاعفاء رب العمل المدعي، وقد بين المشرع المصري ان الاعفاء يشمل العامل والمتدرب في العمل والتلميذ في الصنعه وورثه العامل المتوفي "المستحقون"، اما المشرع الاردني فلم يحدد في ماده 137/ج/1 منه اذا كان الاعفاء يشمل العامل وحده ام العامل ورب العمل حيث ورد النص مطلقا دون تخصيص والمطلق يجري على اطلاقه عاده ما لم يرد ما يخصصه، اما المشرع العماني في ماده 10 من قانون العمل فقد بين ان الاعفاء يشمل العامل والمستحقين اي ذويه في حال وفاته وهو ذات ما اخذ به المشرع الاماراتي

في المادة 5 من قانون تنظيم علاقات العمل.

ب- ان الاعفاء من الرسوم القضائية لا يتوقف على نتيجة الدعوى القضائية اي على احتماليه الربح او الخساره للدعوى العماليه، انما يتحقق الاعفاء بصراحه النص القانوني اذا كان المدعي عامل والنزاع يتعلق بحقوق عماليه كالفصل التعسفي.

ج- ان قرار اعفاء العامل من رسوم الدعوى العماليه بما فيها دعوى الفصل التعسفي لا تقتصر على مرحله معينه من مراحل التقاضي وانما الاعفاء جاء شاملا لكافه مراحل التقاضي بدايه واستئنافا وتمييزا او نقضا كما يشمل رسوم التنفيذ للحكم الصادر ويشمل ايضا اي استدعاء للتصوير واخذ صورته مصدقه عن ورقه او حكم او ماشابه ذلك.

يلاحظ مما سبق ان التشريعات التي اعفت العامل من رسوم الدعاوى العماليه المتعلقة بحقوق العامل او الفصل التعسفي قد أخذت بعين الاعتبار وضع العامل الاقتصادي خاصه عنما يكون مفصولا من عمله وليس لديه مصدر رزق، فقد خفف المشرع عن كاهل العامل دفع الرسوم القضائية في دعواه التي يقيمها بمواجهه رب العمل للمطالبه بالتعويض عن فصله او عن اي حق من حقوقه وهذا منطقي من المشرع لان العامل هو الطرف الضعيف الاجدر بحمايه ورعايه المشرع له اتساما مع طبيعه قوانين العمل الحمايئيه كما اسلفنا⁶².

ثانيا: تسريع اجراءات التقاضي

تابنت النصوص القانونيه في التشريعات المختلفه ومن بينها العرييه محل دراستنا بخصوص سرعه نظر الدعوى العماليه، فبينما حددت بعضها اجلا زمنيا لفصل النزاع العمالي خاصه الفصل التعسفي، اتجه الاخر الى الاكتفاء بايراد نص يلزم المحكمه بنظر الدعوى على وجه السرعه فقط.

فالمشرع العماني في المادة 106 من قانون العمل العماني وعند معالجته للفصل التعسفي حدد الاجراءات التي يجب على العامل القيام بها من لحظه تبلغه قرار الفصل وضروره اخطار دائره العمل المختصه وحتى تسويه النزاع وديا او قضائيا فقد تبين ان المده لا تزيد بمجموعها عن ثلاثه اشهر، اما المشرع الاردني في المادة 137 /أ من قانون العمل الاردني فقد اوجبت على المحكمه المختصه فصل الدعوى خلال ثلاثه اشهر من تاريخ ورودها اليها والزمته محكمه الاستئناف بفصلها خلال ثلاثين يوما من تاريخ قيدها في سجلاتها⁶³.

يشار الى ان صفه الاستعجال الوارده في قانون العمل وفي الدعاوى العماليه ليست ذات المقصود بالدعوى المستعجله الوارده في قوانين الاجراءات المدنيه والتي تنظر امام قاضي الامور المستعجله، فالدعاوى العماليه يتم الفصل في موضوعها اما تلك المنظوره امام قاضي الامور المستعجله فلا بنظر فيها بالموضوع وهذا الامر ليس محل دراستنا ولكن ننكره من باب التفریق⁶⁴. ومن الجدير بالذكر في هذا المقام أن المشرع العماني في المادة 106 من قانون العمل اوجب على العامل ان يتقدم باخطار خطي عند فصله تعسفا لدائره العمل المختصه وذلك خلال مده لا تزيد عن خمسه عشر يوما من تاريخ تبلغه قرار الفصل، وكذلك الامر في المادة 6 من قانون العمل الاماراتي، حيث يتوجب على دائره العمل المختصه عرض التسويه على الطرفين خلال اربعة عشر يوما من تاريخ ورود الشكوى اليها فاذا لم يتم التوصل للتسويه خلال اربعة عشر يوما اقوم باحاله النزاع للمحكمه المختصه مشفوعا برايها وكافه البيانات.

فهل تعتبر هذه الاجراءات قيدها على حق العامل في اللجوء مباشره الى القضاء؟

ارى ان هذه الاجراءات وفي ظل عدم قيام المشرع بمنح الدائره المختصه اي صفه الزاميه بجل النزاع وعدم منحها اي صلاحيات لحله تشكل قيدها على حق العامل في اللجوء المباشر للقضاء حيث ان المحكمه المختصه لا تستقبل اي دعوى لا ترد اليها من دائره العمل، وبرايي فان هذا الاجراء فيه اضعافه للوقت وتعطيل لحقوق العامل لان مجرد عرض الدائره التسويه على رب العمل والعامل دون اي الزاميه في رايها او صلاحيات بموجب القانون لا يغير من الامر شيئا ويقتصر الامر على عرض التسويه فقط، وقد يتبلغ رب العمل ولا يحضر الى دائره العمل. لكن لو ان المشرع منح دائره العمل صلاحيات فيما لو تبين ان فصل العامل كان تعسفا لكان هذا الاجراء يحقق نتيجه افضل للعامل ويسهم في حل مشكله العامل ويخفف العبء عن دوائر المحاكم العماليه، وفي ظل هذا الوضع فانني ارى ان من الافضل ترك الامر جواريا للعامل في تقديم شكوى لدائره العمل او فتح الباب امامه لتقديم دعواه الى المحكمه مباشره حسب ما يراه العامل اكثر تحقيقا لمصلحته التي يقدرها هو⁶⁵.

ويبقى السؤال في ذهن القارئ حول مدى تطبيق نصوص التسريع في نظر دعوى العامل المفصول تعسفا في التطبيق العملي، هل يتم فعلا فصل الدعوى العماليه ضمن الفتره التي حددتها بعض التشريعات او يكون لها صفه الاستعجال في التشريعات التي الزمت بفصلها على وجه السرعه؟

ان المراجع للمحاكم العماليه في الاردن وغيرها- والمراجع للاحكام القضائيه الصادره عن المحاكم المختصه وتاريخ قيدها وتاريخ صدور الحكم فيها يجد ان مثل هذه النصوص غير فعاله واقعيًا، فالدعاوى العماليه مثل غيرها من الدعاوى تأخذ وقتًا طويلا نسبيا لفصلها في المحاكم ومن النادر ان يصدر فيها حكم خلال فتره زمنيه قصيره، فهذه الدعاوى تمر باجراءات مثل باقي الدعاوى وهذه الاجراءات تحتاج الى وقت بدءا من التبليغ للاطراف وتقديم اللوائح والبيانات وتبليغ الشهود وحضورهم واستجوابهم ومناقشتهم من الخصوم ومن ثم الدفوع والمرافعات وحتى صدور القرار الابتدائي ثم مرحله الطعن هذا من ناحيه، ومن ناحيه اخرى العبء الواقع على عاتق القاضي فهناك كم كبير من القضايا التي ينظرها القاضي يوميا واحيانا تنتوع هذه القضايا بين عماليه وغير عماليه. هذه الظروف والاجراءات تجعل من المستحيل على القاضي فصل الدعوى العماليه خلال مده لا تزيد عن ثلاثه اشهر، ومن الواقع العملي كان من المستحيل فصل الدعوى العماليه خلال هذه المده القصيره ففي بعض الاحيان قد يستغرق تبليغ احد اطراف الدعوى او احد الشهود او الفصل في احد الدفوع زمنا اكثر من ثلاثه اشهر.⁶⁶

وبالتالي فاني ارى ان مثل هذه النصوص لا يمكن تطبيقها عمليا ولو تم تطبيقها فان ذلك يعني عدم سماع البيئات بشكل كاف وعدم اتاحة الفرصه امام الاطراف لمناقشه البيئات واستجواب الشهود وبالتالي قد يؤدي ذلك الى صدور احكام قضائيه لا تمثل الحقيقه وتخالف المبادئ القانونيه الثابته والمستقره حول حق الاطراف في مناقشه بينات بعضهم والاستماع اليها وعدم حرمانهم من تقديمها.

وعليه فأنني اقترح بديلا عن ذلك اللجوء في النزاعات العماليه الى الوسائل البديله في فض المنازعات سواء كانت وسائل رضائيه او غير رضائيه، فما المانع من تفعيل التحكيم كوسيله بديله من اللجوء الى المحاكم العماليه شأنها شأن المنازعات الجماعيه، حيث أخذ المشرع المصري بالتحكيم كوسيله من وسائل فض المنازعات الجماعيه⁶⁷، كما يمكن ايضا الإبقاء على نص الماده 6 من قانون العمل الاماراتي والماده 106 من قانون العمل العماني فيما يتعلق بتقديم النزاع الى دائره العمل المختصه ولكن بشرط اعاده تنظيم هذه النصوص ومنح دوائر العمل صلاحيات في حل النزاع خاصه اذا تبين لدائره العمل فصل العامل تعسفا بحيث يكون لها قرار ملزم تجاه رب العمل، كما يمكن ايضا ان يأخذ المشرع بلجان التوفيق كوسيله وديه لحل النزاع العمالي في الفصل التعسفي كما هو الحال في النزاع العمالي الجماعي حيث نظم المشرع الاردني في الماده 120 من قانون العمل الاردني دور لجان التوفيق في حل النزاعات الجماعيه والزاميه قراراتها وقرارات المحكمه العماليه وبحيث يكون لهذه اللجان صلاحيه الفصل في النزاع العمالي بشأن الفصل التعسفي وتكون القرارات الصادره عن لجان التحكيم او دوائر العمل او لجان التوفيق قابله للاستئناف امام المحكمه التي تتبعها دائره العمل التي يكون النزاع ضمن صلاحيتها المكانيه⁶⁸.

ثالثا: المحكمه المختصه

تنص الماده 37 /د من قانون الاجراءات المدنيه العماني رقم 29 لسنة 2002 على انه: "تختص المحكمه الابتدائيه مشكله من قاض واحد بالحكم ابتدائيا مهما كانت قيمه الدعوى وانتهائيا اذا لم تجاوز قيمتها الف ريال فيما يأتي: د- الدعاوى المتعلقة بالمطالبه بالاجور وتحديدها"، وتنص الماده 30 من قانون الاجراءات المدنيه الاماراتي رقم 11 لسنة 1992 على انه: "تختص الدوائر الجزئيه المشكله من قاض فرد بالحكم ابتدائيا في الدعاوى المدنيه والتجاربه التي لا تجاوز قيمتها مائه ألف درهم والدعاوى المتقابله أيا كانت قيمتها وتختص الدوائر الجزئيه كذلك بالحكم ابتدائيا مهما كانت قيمه الدعوى فيما يأتي: 1- دعاوى قسمه المال الشائع والدعاوى المتعلقة بالمطالبه بالاجور والمرتبات وتحديدها"، وتنص الماده 137/أ من قانون العمل الاردني على انه: "الدعاوى الناشئه عن عقد العمل الفردي: أ- تختص محكمه الصلح بالنظر بصفه مستعجله في الدعاوى الناشئه عن نزاعات العمل الفرديه....".

يتضح من النصوص القانونيه ان المحكمه المختصه بفصل النزاعات العماليه هي محكمه الصلح في الاردن وهي تقابل المحكمه الجزئيه او القاض الواحد في كل من الامارات وسلطنه عمان، وبداخل هذه المحاكم والدوائر يتم تخصيص قاض للنظر في النزاعات العماليه تسمى الدائره العماليه وتتولى مسأله الفصل في النزاعات الناشئه عن عقد العمل الفردي بما فيها الفصل التعسفي، ويعد اختصاص القاضي الجزئي او الفرد بنظر هذه الدعاوى اختصاصا نوعيا حدده التشريع وبغض النظر عن قيمه الدعوى العماليه.

اخيرا لا بد من الاشاره الى ان تقادم دعوى الفصل التعسفي وتقدم باقي الحقوق العماليه حدده المشرع الاردني بسنتين من تاريخ نشوء سبب المطالبه، في حين حدد كل من المشرع العماني والاماراتي تقادم الحقوق العماليه بما فيها الفصل التعسفي بمرور سنه واحده من تاريخ استحقاق الحق، فقد نصت الماده 7 من قانون ع.ع على انه: "يسقط حق العامل في المطالبه بأي

حق من الحقوق المنصوص عليها في هذا القانون بعد انقضاء سنه من تاريخ استحقاقه وبالنسبه إلى القضايا التي تكون قد نشأت قبل العمل بهذا القانون فتحسب مده السنه اعتباراً من تاريخ العمل بأحكامه⁶⁹.

ونظرا لما لحقوق العامل من اهميه بالنسبه اليه وخاصه تلك الناشئه عن الفصل التعسفي ونظرا لما يمر به العامل من ظروف اقتصادية ناشئه عن الفصل واحتياجه احيانا الى توكيل محام لينوب عنه او غيرها من الظروف المتعلقة بالعمل فأنا نرى ان مده تقادم الحقوق العماليه قصيره نسبيا في القانون العماني والقانون الاماراتي، فنتمنى على المشرع اعاده النظر بها وجعلها سنتين بدلا من سنه واحده خاصه اذا ما راعينا انه وفي كثير من الاحيان قد يكون العامل صاحب الحق وافدا من دوله اخرى وقد يضطره رب العمل الذي قام بفضله الى مغادره الدوله او تضطره ظروف تواجده مفصولا بلا عمل العوده الى بلده الامر الذي يجعل من مده سنه قصيره نسبيا بالنسبه للعامل للمطالبه بحقوقه العماليه خاصه الناشئه عن الفصل التعسفي.

الخاتمه والنتائج:

انتهينا من دراسه حمايه الاجرائيه والقانونيه التي وفرتها التشريعات للعامل من الفصل التعسفي وتبين لنا في الدراسه ما يعد تعسفا من قبل رب العمل والمعايير التي تحكم ذلك، كما تبين لنا في الدراسه انواع التعويض التي يستحقها العامل اذا ثبت فصله تعسفا وبيننا بالتحديد مزايا وعيوب تلك الانواع سواءا النقدي الذي حددته التشريعات بمبلغ معين في معظم الحالات او في التعويض العيني وما يعتريه من عيوب في التطبيق العملي ونصوص لا توفر للعامل حمايه فيما لو تم اعادته للعمل. كما بينا دور القضاء في تسهيل اثبات التعسف على العامل والتوسع في معيار التعسف وايجاد قرائن قضائيه الى جانب العامل تسهل عليه اثبات الفصل بالاضافه الى القرائن التي وفرتها بعض القوانين كالقانون المصري، واهميه هذه القرائن بالنسبه للعامل لانه يقوم بمحاولة اثبات واقعه سلبيه يصعب عليه اثباتها بالتالي كان لا بد من تدخل المشرع والقضاء لتسهيل الامر على العامل في اثبات حقه تجاه رب العمل وموقف باقي التشريعات السلبيه بهذا الشأن، بالاضافه الى دور المشرع في التخفيف على كاهل العامل واعفاءه من دفع الرسوم القضائيه في كافه مراحل الدعوى، وتسهيل وتسريع اجراءات التقاضي في عوى الفصل وما يعترىها من سلبيات في الواقع العملي وبالتالي ضروره ايجاد وسائل بديله للعامل في سرعه الحصول على حقه. وتبين لنا بنتيجه البحث ان المشرع الاردني لم ينص على قرينه لصالح العامل باعتبار فصله غير مبرر كما فعل المشرع المصري والجزائري ما عدا تلك الوارده على طاق ضيق في ماده 27 من القانون وحيدا لو انه سلك نفس المسلك لما فيه من اسهيل على العامل في اثبات حقه.

ومن النتائج ايضا التي توصلنا اليها ان التشريعات محل الدراسه وان كانت نصت على ضروره التسريع في اجراءات التقاضي الا ان ذلك صعب على ارض الواقع لذا فان على المشرع ضروره ايجاد الوسائل البديله ومراجعه النصوص الحاليه وخلق الظروف المناسبه لتطبيقها من خلال زياده عدد القضاة او ايجاد وسائل بديله.

اهم التوصيات:

1-اضافه نص قانوني لقانون العمل الاردني اسوه بالتشريعات الحديثه يتعلق باثبات العامل الفصل التعسفي باقامه قرينه لصالح العامل بأن الفصل تعسفا او غير مبرر منذ لحظه وقوعه والزام رب العمل بالافصاح عن المبرر الذي دعاه لفصل العامل.

2-اعاده النظر في النص القانوني الذي يجيز للقاضي اعاده العامل المفصول الى عمله اذا ثبت ان فصله تعسفا واحاطه هذا النص بضمانات تمنع رب العمل من معاوده فصل العامل او اتهمه او الاساءه اليه.

3-دعوه المشرع الاردني والعماني والاماراتي الى تحديد الحالات التي يجب على رب العمل تبرير الفصل فيها كما فعل المشرع المصري في ماده 120 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 وعدم اقتصارها على الحالات الوارده فيهما الان المتعلقة بالفصل النقابي او الفصل بسبب تقديم العامل شكوى بحق رب العمل او وضع الانثى.

4-اعاده النظر في النصوص التي تدعو الى تسريع فصل الدعوى العماليه وايجاد وسائل بديله لتلك الوسائل تسهل على العامل المفصول حصوله على التعويض بسرعه اكبر وذلك الى جانب الوسائل الحاليه.

5-تفعيل دور دوائر العمل في تسويه النزاع باعطاءها صلاحيات اكثر واصفاء صفه الالزام لقراراتها مع ايجاد جهه رقابه على تلك الاجراءات تحقيقا للعداله.

- 6- ندعو المشرع الاماراتي لاعاده النظر في نصوص القانون المتعلقة بمقدار التعويض عن الفصل التعسفي سواء في العقد محدد المده او غير محدد المده وجعل مقدار التعويض بحد ادنى ثلاثه اشهر على الاقل وعدم استخدام العبارات التي تهدد ربح العامل في مقدار التعويض باستخدام لفظ " ايهما اقصر " والاستعاضه عنها بعبارة " على الاقل "، وترك الصلاحيه للمحكمه في تحديد التعويض استنادا الى ظروف العامل ومده خدمته، وهي ذات الدعوه التي نوجهها للمشرع الاردني فيما يتعلق بالتعويض عن الفصل التعسفي في عقد العمل غير محدد المده بحيث يعيد النص السابق المعمول به قبل التعديل وجعل الحد الادنى للتعويض عن الفصل التعسفي ثلاثه اشهر بدلا من شهرين.
- 7- اعاده النظر في مده تقادم الحقوق العماليه وجعلها سنتين بدلا من سنه واحده.

الهوامش

- 1- قانون المعاملات المدنيه الاماراتي، المواد 120،122،123.
- 2- مجيد محمود ابو حجير، نظريه التعسف في استعمال الحق ونظريه الظروف الطارئه /دراسه مقارنه، (عمان، الدار العلميه الدوليه للنشر والتوزيع ودار الثقافه للنشر والتوزيع،2002)، ط1، ص:18.
- 3- مشار اليه لدى: د.هدى العقيدى، التعويض عن الفصل التعسفي في قانون العمل -دراسه مقارنه، (لبنان، منشورات الحلبي الحقوقيه 2011)، ط 1، ص:32.
- 4- هدى العقيدى، مرجع سابق، ص43-44.
- 5- مشار اليه لدى د.هدى العقيدى، مرجع سابق، نفس الصفحات.
- 6- ماده 4/40 من قانون العمل العماني.
- 7- نص ماده 120 من قانون العمل الاماراتي والماده 6/40 من ق.ع.ع
- 8- وتتص ماده 4/40 من قانون العمل العماني على انه "صاحب العمل فصل العامل دون اخطار مسبق وبدوم مكافاه نهايه الخدمه في اي من الحالات التاليه: 1.....2.....3.....4. اذا تغيب دون عذر مقبول عن عمله اكثر من عشره ايام خلال السنه الواحده او اكثر من سبعة ايام متصله على ان يسبق الفصل اذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه خمس ايام في حاله الاولى.5.....6. اذا حكم عليه في جنايه او في جنحه مخله بالشرف او الامانه او في جنحه ارتكبت في مكان العمل او اثناء القيام به " ويقابلها نص ماده 120 ق.ع.ع. ا "يجوز لصاحب العمل ان يفصل العامل دون اذار في اي من الحالات التاليه:أ.....ب.....ج.....د.....ه.....و.....ز. اذا حكم عليه نهائيا من المحكمه في جريمه ماسه بالشرف او الامانه او الاداب العامه ج....ط....ي. اذا تغيب العامل دون عذر مشروع اكثر من عشرين يوما متقطعاه خلال السنه الواحده او اكثر من سبعة ايام متواصله"/
- 9- محمد حسن عرب، شرح قانون الاجراءات الجزائيه لدوله الامارات العربيه،(دبي المعهد القضائي 2014) بدون رقم طبعه ص:236.
- 10- اشرف حسين عطوه، مبادئ القانون الاداري والموارد البشريه طبقا لاحدث التشريعات في دوله الامارات العربيه،(العين، مكتبه الفلاح،2013)، بدون رقم طبعه، ص246؛ د.عدنان السرحان واخرون، مرجع سابق، ص236، ماده 50/د. من نظام العمل السعودى. ماده 59 من ق.م.م.ع 10
- 11- يقابله نص ماده 106 " من ق.م.م.أ على انه "1- يجب الضمان على من استعمل حقه استعمالا غير مشروع.2- ويكون استعمال الحق غير مشروع:أ- اذا توافر قصد التعدي.ب- اذا كانت المصلحه التي اريد تحقيقها من هذا الاستعمال مخالفه لاحكام الشرع الاسلاميه او القانون او النظام العام والاداب.ج. اذا كانت المصالح المرجوه لا تتناسب مع ما يصيب الاخرين من ضرر.د- اذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعاده."
- 12- قانون المهاملات المدنيه العماني
- 13- قانون المعاملات المدنيه الاماراتي
- 14- م.م.ع 59 والماده 106 م.م.أ والماده 5 ق.م.م.أ والماده 66 ق.م.أ، انظر ايضا د.حسن كبيره، اصول قانون العمل -عقد العمل، (مصر، منشأه المعارف، 1979) ط2، ص:804.
15. سامح عبد السلام محمد، في معايير التعسف في استعمال الحق، منشور على الموقع الالكتروني، تاريخ الدخول 2018/1/7 الساعة 7:17 مساء. www.alukun.net
- 16- نقض مدني مصري رقم 228 لسنة 25 ق جلسة 1960/1/7 مجموعه صلاح محمد ص 1266 .
- 17- تمييز حقوق رقم 1999/2311 تاريخ 2000/2/29.

- 18-نقض مدني مصري،رقم 1903،لسنة 53 ق،جلسه 1988/3/28،مجموعه صلاح محمد،ص 1285.
- 19- محمود سلامه جبر،الانهاء التعسفي لعقد العمل وفقا للقانون العماني(مصر،دار الكتب القانونيه،ودار شتات للنشر والبرمجيات،2013)،بدون رقم طبعه،ص 168: .
- 20- تمييز حقوق رقم 2004/1158 الفقرة 10 من القرار نفسه والمتاح على الموقع الالكتروني www.lawjo.net
- 21- سامح عبد السلام،مرجع سابق الكتروني سابق الاشارة اليه،تاريخ الدخول 2018/1/7 الساعة 7.45 مساءا.
- 22-المذكوره الايضاحيه لقانون المعاملات المدنيه الاماراتي،(ابو ظبي، دائره القضاء ، 2014)، ط1، ج1،ص: 117 وما بعدها.
- 23-المواد 59ق.م.ع والماده 66 ق.م.أ والماده 5 ق.م.م والماده 106 ق.م.م.أ
- 24- هدى العقيدي،مرجع سابق،ص54-55.
- 25-قانون العمل العماني
- 26-تنص ماده 25 من ق.ع.الاردني رقم 8 لسنة 1996 على "اذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى اقامها العامل خلال 60يوما من تاريخ فصله ان الفصل كان تعسفيا ومخالفا لاحكام القانون جاز لها اصدار امر الى صاحب العمل باعاده العامل الى عمله الاصلي او بدفع تعويض له يعادل مقدار اجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمه العامل ويحد ادنى لا يقل عن اجر شهرين"، انظر ايضا "د.حسن كيره،مرجع سابق ص 817.
- 27- تمييز حقوق رقم 2004/1158 متاح على الموقع الالكتروني تاريخ الدخول 2018/11/17 الساعة 11 صباحا www.lawjo.net.
- 28-الماده 1/26 من ق.ع.الاردني ا
- 29-تنص ماده 115 من قانون العمل الاماراتي "اذا كان عقد العمل محدد المده وقام صاحب العمل بفسخه لغير الاسباب المنصوص عليها في ماده 120 كان ملتزما بتعويض العامل عما اصابه من ضرر على الا يجاوز مبلغ التعويض باي حال مجموع الاجر المستحق عن مده ثلاثه اشهر او المده الباقيه من العقد ايهما اقصر وذلك كله ما لم يوجد نص في العقد يقضي بغير ذلك" انظر ايضا: د.هدى العقيدي مرجع سابق ص 150.
- 30-د.د.هشام رفعت هاشم،شرح قانون العمل الاردني -تشریح،فقه،قضاء، (عمان،مكتبه المحاسب،1973)،بدون طبعه،ص: 2، وتنص ماده 39 من ق.ع.الاماراتي على انه:"يعتبر عقد العمل غير محدد المده منذ بدء تكوينه في ايا من الحالات الاتيه:1-اذا كان غير مكتوب 2-اذا كان مبرما لمده غير محدد 3-اذا كان مكتوبا ومبرما لمده محدد واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق كتابي بينهما 4-اذا كان مبرما لاداء عمل معين غير محدد المده او قابل بطبيعته لان يتجدد واستمر العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه".
- 31-تنص ماده 36 من ق.ع.ع على انه "اذا كان العقد محدد المده واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته يعتبر العقد مجددا بذات شروطه لمده غير محدد"، وتنص ماده 15/ب،ج على انه:"ب-يعتبر العامل المعين لمده غير محدوده بانه مستمرا بعمله الى ان تنتهي خدمته بموجب احكام هذا القانون اما في الحالات التي يستخدم فيها لمده محدوده فيعتبر انه مستمر في عمله خلال تلك المده.ج-اذا كان عقد العمل لمده محدوده فانه ينتهي من تلقاء نفسه بانتهاء مدته فاذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك تجديدًا له لمده غير محدوده وذلك من بدايه الاستخدام"،
- 32-يقابله نص ماده 23/أمن ق.ع.الاردني وتنص على انه:"أ- اذا رغب احد الطرفين في اهاء عقد العمل غير المحدد المده فيترتب عليه اشعار الطرف الاخر خطيا برغبته في اهاء العقد قبل شهر واحد على الاقل ولا يجوز سحب الاشعار الا بموافقه الطرفين"، والماده 1/117 اماراتي تنص على:"1-يجوز لكل من صاحب العمل والعامل = اهاء عقد العمل غير محدد المده لسبب مشروع في اي وقت لاحق لانقضاء العقد بعد اذار الطرف الاخر كتابه قبل انتهاءه بثلاثين يوما على الاقل"، انظر ايضا:د.توفيق حسن فرج ووائل بندق،قانون العمل الجديد، (مصر،مؤسسه ابراهيم الناحل 2007) ط، 7 ص 374: ود.هدى العقيدي،مرجع سابق،ص 151.
- 33- تمييز حقوق رقم 2004/1158، مرجع سبق الاشارة اليه .
- 34-د.حسن كيره،مرجع سابق،ص817.
- 35-الماده 106 من قانون العمل العماني
- 36-في ماده 25 من قانون العمل الاردني
- 37-تنص ماده 106 من قانون العمل العماني على:"...واذا تبين للمحكمة ان فصل العامل من عمله او اهاء خدمته كان تعسفيا او مخالفا للقانون فانه يجب عليها الحكم اما باعاده العامل الى عمله، او بالزام صاحب العمل بان يدفع له تعويضا...."، وتنص ماده 25 من ق.ع.الاردني على انه:" اذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى اقامها العامل خلال ستين يوما من تاريخ فصله ان الفصل كان تعسفيا ومخالفا لاحكام هذا القانون جاز لها اصدار امر الى صاحب العمل باعاده العامل الى عمله الاصلي....".
- 38-د.د.هدى العقيدي،مرجع سابق،ص 133 وما بعدها .
- 39-قضت المحكمة العليا في سلطنه عمان بانه:"غياب العامل بدون عذر لاكثر من عشر ايام خلال السنه او اكثر من سبعة ايام متصله يبرر اهاء عق العمل.شرط ان يسبق ذلك اذار كتابي بعد غياب خمس ايام في الحاله الاولى"، مجموعه الاحكام الصادره عن

الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها، م، السنين 13،14، (سلطنة عمان، مجلس الشؤون الادارية للقضاء-المكتب الفني) ص 781. انظر ايضا الطعن رقم 2012/189 الصادر عن= ذات المحكمة بخصوص عدم مراعاة الاجراءات التي فرضها القانون وشرط حق صاحب العمل في انتهاء عقد العامل تحت الاختبار بشرط اذاره مسبقا بمده سبعة ايام على الاقل، نفس المرجع ص 789.

40- تمييز حقوق رقم 2003/4202 تاريخ 2004/4/27

41- تنص المادة 1 من قانون الاثبات العماني رقم 68 لسنة 2008 على انه: "على المدعي اثبات الالتزام وعلى المدعى عليه اثبات التخلص منه"، ويقابله نص المادة 1/1! من قانون الاثبات الاماراتي رقم 10 لسنة 1992 التي تنص على: "على المدعي ان يثبت حقه وللمدعى عليه نفيه".

42- تمييز حقوق رقم 1999/1067 العدد 1،2 من مجلة نقابة المحامين لسنة 200 ص 333.

43- تم ايراد بعض هذه الاحكام ص 6 من البحث.

44. يقابله نص المادة 32 من قانون العمل المصري وتنص على.... اذا لم يوجد عقد مكتوب للعامل وحده اثبات حقوقه بكافه طرق الاثبات... وم 1/15/أ اردني:.... ويجوز للعامل اثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات القانونية اذا لم يحرر العقد كتابه.. والمادة 35 من ق. الاماراتي: "...واذا لم يوجد اتفاق مكتوب جاز اثبات شروطه بكافه طرق الاثبات".

45- قضت المحكمة العليا في سلطنة عمان بهذا الصدد بانها "قامت الشركة المطعون ضدها بفصلها دون ادنى اي مراعاة للقوة القاهرة او الظرف الطارئ الذي منعها من الحضور ورغم تقديمها ما يفيد سبب غيابها الا ان الشركة رفضت عودتها للعمل الامر الذي يعد مخالفا للقانون. حق المراه الحصول على اجازة خاصة لتغطيه ما قبل وبعد الولاده " طعن رقم 2013/453 الدائره العماليه مجموعه الاحكام الصادره عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها، م، السنين 13،14، مجلس الشؤون الادارية للقضاء- المكتب الفني، ص: 851.

46- المادة 108 من قانون العمل الاردني

47- تنص المادة 27 من قانون العمل الاردني على انه: أ. مع مراعاة احكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل انتهاء خدمه العامل او توجيه اشعار اليه لانتهاء خدمته في اي من الحالات التاليه:

1. المراه العامله الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها او خلال اجازة الامومه.

2. العامل المكلف بخدمه العلم او الخدمه الاحتياطيه في اثناء قيامه بتلك الخدمه.

3. العامل في اثناء اجازته السنويه او المرضيه او الاجازة الممنوحة له لاغراض الثقافه العماليه او الحج او في اثناء اجازته المتفق عليها بين الطرفين للترغ للعامل النقابي او للالتحاق بمعهد او كليه او جامعه معترف بها.

48- قرار رقم 2004/1158 مصدر سبق الاشارة اليه .

49- تمييز حقوق 1998/2298 تاريخ 1999/12/31

50- د. حسن كيره، مرجع سابق، ص 775

51- د. حسن كيره، مرجع سابق، ص 777 وما بعدها، د. همام محمد محمود، قانون العمل، عقد العمل الفردي، (مصر، دار المعرفه الجامعيه، الاسكندريه)، بدون رقم طبعه او سنه نشر، ص 520: وما بعدها.

52- طعن رقم 1932 لسنة 51ق، جلسه 1982/5/3، د. توفيق حسن فرج، مرجع سابق، ص 390، يجب الاشارة هنا الى ان المشرع الارني في قانون العمل الاردني لم يقم قرينه قانونيه لصالح العامل بوجوب اعتبار الفصل من قبل رب العمل غير مبرر سوى ما ورد في

المادة 27 والمادة 106 من القانون اما المشرع المصري فقد اقام قرينه قانونيه في المادة 120 باعتبار الحالات الوارده فيها

فصلا غير مبرر ونص التشريع الجزائري صراحه كما بينا على اعتبار اي حاله فصل تعتبر فصلا غير مبرر وبالنتيجه لا نجد ان

هناك احكام قضائيه اردنيه تتفق مع هذا المسار الذي اتخذه المشرع المصري والجزائري في الزام رب العمل بتقديم مبرر لفصل

العامل وهو ما نتمناه على المشرع الاردني ان يسلك سلوك المشرع المصري من اجل التيسير على العامل وسنوصي به نهايه

ببحثنا .

53- محمود جمال الدين زكي، عقد العمل (مصر، 1982)، بدون طبعه او دار نشر، ص: 1154، د. محمد حسين منصور، قانون العمل (لبنان، منشورات الحلبي الحقوقيه، 2010)، ط 1، ص: 426 .

54- د. محمود سلامه جبر، مرجع سابق، ص 239 .

55- د. محمود سلامه جبر ذات المرجع السابق ص 239 .

56- د. احمد شوقي عبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعيه، 1988، بدون مكان او دار نشر او رقم طبعه ص: 207 .

57- د. محمود سلامه جبر، مرجع سابق، ص 241.

58- الطعن رقم 2013/173 جلسه 2013/2/23، مجموعه الاحكام الصادره عن الدوائر المدنية بالمحكمة العليا والمبادئ المستخلصة منها، م، السنين 13،14، مجلس الشؤون الادارية للقضاء-المكتب الفني، ص 803 .

- 59- محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص 1022.
- 60- وتنص المادة 6 من قانون العمل المصري على انه "تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوى الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون...."، وتنص ايضا المادة 5 من قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي على انه: "تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ الدعاوى التي يرفعها العمال او المستحقين عنهم استنادا الى احكام هذا القانون ويكون نظرها على وجه السرعة".
- 61- د.فاطمه محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد، (مصر، دار النهضة العربية، القاهرة 2004) بدون رقم طبعه، ص: 44، د.حسن كيره، مرجع سابق، ص: 85-86، د.محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص: 37.
62. د.وجيه محمد خيال، شرح نظام العمل السعودي دراسه مقارنة، ج1، 1991، بدون دارنشر او مكان طباعه، ص 40:وما بعدها .
- 63-تنص المادة 106 من قانون العمل العماني على انه: للعامل الذي يفصل من العمل أن يطلب من الدائرة المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار بإلغاء قرار الفصل، وعلى الدائرة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً فإذا تمت التسوية كان عليها إثباتها ومتابعه تنفيذها، ويلزم صاحب العمل الذي يمتنع عن التنفيذ بدفع ما يعادل أجر العامل عن الفترة من تاريخ التسوية وحتى تاريخ قيامه بتنفيذها
- فإذا لم تتم التسوية خلال أسبوعين أو تمت وامتنع أي من الطرفين عن تنفيذها تعين على الدائرة المختصة إحالة الموضوع خلال مده لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ انتهاء المده المذكوره أو بدء الامتناع عن تنفيذ التسويه إلى المحكمه المختصة وتكون الإحاله مشفوعه بمذكره تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين. وعلى أمانه سر المحكمه أن تقوم خلال ثلاثه أيام من تاريخ إحاله الموضوع، بعرضه على رئيس المحكمه لتحديد جلسه لنظره في ميعاد لا يجاوز أسبوعين من تاريخ الإحاله ويعلن بها العامل وصاحب العمل والدائره المختصة ويرفق بالإعلان صورته من مذكره هذه الدائره. وعلى المحكمه أن تقصل في طلب وقف التنفيذ - إن وجد - في مده لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسه ويكون حكمها نهائياً، فإذا حكمت بوقف التنفيذ التزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى العمل أو أن يؤدي إليه مبلغاً يعادل أجره حتى تاريخ الفصل في موضوع الدعوى، وعلى المحكمه أن تقصل في الموضوع خلال مده لا تتجاوز شهراً من تاريخ صدور الحكم بوقف التنفيذ"، وتنص المادة 137 /أ من قانون العمل الاردني على انه: الدعاوى الناشئه عن عقد العمل الفردي:
- أ- تختص محكمه الصلح بالنظر، بصفه مستعجله، في الدعاوى الناشئه عن نزاعات العمل الفرديه باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطه للأجور بمقتضى أحكام هذا القانون، على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثه أشهر من تاريخ ورودها للمحكمه.
- ب - يستأنف قرار المحكمه الذي يصدر بمقتضى أحكام الفقرة (أ) من هذا ماده خلال عشره أيام من تاريخ تهييمه إذا كان وجاهياً ومن تاريخ تبليغه إذا كان بمثابة الوجاهي ويترتب على المحكمه أن تقصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وروده إلى ديوانها".
- 64-يراجع في تفصيل ذلك د.حسن كيره، مرجع سابق. ص: 87.
- 65-تنص المادة 6 من قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي على انه: مع عدم الاخلال بالاحكام الخاصه بمنازعات العمل الجماعيه المنصوص عليها في هذا القانون، اذا تنازع صاحب العمل او العامل او اي مستحق عنهما في اي حق من الحقوق المترتبه لاي منهما بمقتضى احكام هذا القانون، فعليه ان يقدم طلباً بذلك الى دائره العمل المختصة، وعلى هذه الدائره ان تقوم باستدعاء طرفي النزاع واتخاذ ما تراه لازماً لتسويه النزاع بينهما ودياً، فإذا لم تتم التسويه بالوديه تعين على الدائره المذكوره خلال اسبوعين من تاريخ تقديم الطلب اليها احاله النزاع الى المحكمه المختصة، وتكون الاحاله مصحوبه بمذكره تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الدائره. وعلى المحكمه خلال ثلاثه ايام من تاريخ وصول الطلب اليها ان تقوم بتحديد جلسه لنظر الدعوى ويعلن بها طرفا النزاع ويجوز للمحكمه ان تطلب حضور مندوب عن دائره العمل لاستيضاح فيما ورد بالمذكره المقدمه منها. وفي جميع الاحوال لا تسمع دعوى =المطالبه بأي حق من الحقوق المترتبه بمقتضى احكام هذا القانون بعد مضي سنه من تاريخ استحقاقه كما لا تقبل الدعوى اذا لم تتبع الاجراءات المنصوص عليها في هذه ماده. "
- 66-سبق لي كباحث ان عملت قاضياً لمن 2001 وحتى 2015 منها سنتين قاضياً عماليا وفي نفس الاتجاه والرأي راجع ايضا: د.عبد العزيز المرسي، شرح قانون العمل، (قويسنا، مطبوعه حماده، قويسنا، 1994) ط2، ص: 90..
67. انظر في ذلك نص المادة 178 من قانون العمل المصري وما بعدها التي نظم فيها المشرع المصري التحكيم كوسيله لفض المنازعات الجماعيه..
- 68-للمزيد حول المحكمه العماليه ولجان التوفيق التي أخذ بها المشرع الاردني راجع نصوص المواد 120 وما بعدها من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته.
- 69-تنص المادة 2/138 من قانون العمل الاردني على انه: ب - لا تسمع أي دعوى للمطالبه بأي حقوق يرتبها هذا القانون بما في ذلك أجور ساعات العمل الإضافيه مهما كان مصدرها أو منشؤها بعد مرور سنتين على نشوء سبب المطالبه بتلك الحقوق والأجور"

وينص عجز المادة 6 من قانون العمل الاماراتي على انه: "وفي جميع الاحوال لا تسمع دعوى المطالبه بأي حق من الحقوق المترتبة بمقتضى احكام هذا القانون بعد مضي سنه من تاريخ استحقاقه كما لا تقبل الدعوى اذا لم تتبع الاجراءات المنصوص عليها في هذه المادة".

المصادر والمراجع

الكتب المتخصصة:

- احمد شوقي عبد الرحمن، شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعيه، (بدون مكان او دار نشر 1988) بدون رقم طبعه..
 اشرف حسين عطوه، مبادئ القانون الاداري والموارد البشرية طبقا لاحدث التشريعات في دوله الامارات العربيه، (العين مكتبه الفلاح، 2013).
 توفيق حسن فرج ووائل بندق، قانون العمل الجديد، (مصر، مؤسسه ابراهيم الناحل، 2007) ط3
 حسن كيره، اصول قانون العمل - عقد العمل، (مصر، منشأه المعارف، 1979) ط2.
 عبد العزيز المرسي، شرح قانون العمل، (قويسنا، مطبعه حماده، قويسنا، 1994) ط2.
 عدنان السرحان، د. علي مهراوي و. يوسف عبيدات، احكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980. وتعديلاته، (الشارقه، مكتبه الجامعه، 2012)..
 فاطمه محمد الرزاز، شرح قانون العمل الجديد، (القاهره، دار النهضة العربيه، 2004) بدون رقم طبعه.
 مجيد محمود ابو حجير، نظريه التعسف في استعمال الحق ونظريه الظروف الطارئه /دراسه مقارنة، (عمان، الدار العلميه الدوليه للنشر والتوزيع ودار الثقافه للنشر والتوزيع، 2002)، ط1
 محمد حسن عرب، شرح قانون الاجراءات الجزائيه لدوله الامارات العربيه، (دبي المعهد القضائي 2014)، بدون رقم طبعه او دار نشر..
 محمد حسين منصور، قانون العمل، (بيروت، منشورات الحلبي الحقوقيه، 2010) ط1،
 محمود جمال الدين زكي، عقد العمل، 1982، بدون رقم طبعه او دار نشر او مكان نشر. 11-
 محمود سلامه جبر، الانهاء التسفي لعقد العمل وفقا للقانون العماني، (مصر، دار الكتب القانونيه، ودار شتات للنشر والبرمجيات، 2007) بدون رقم طبعه..
 هدى العقيدي، التعويض عن الفصل التسفي في قانون العمل -دراسه مقارنة، (بيروت، منشورات الحلبي الحقوقيه، 2011) ط1.
 هشام رفعت هاشم، شرح قانون العمل الاردني -تشریح، فقه، قضاء، (عمان، مكتبه المحتسب، 1973)، بدون طبعه.
 همام محمد محمود، قانون العمل، عقد العمل الفردي، (الاسكندريه، دار المعرفه الجامعيه)، بدون رقم طبعه او سنه نشر.
 وجيه محمد خيال، شرح نظام العمل السعودي دراسه مقارنة، ج1، 1991، بدون دار نشر او مكان طباعه.

المصادر الالكترونيه:

- سامح عبد السلام محمد، في معايير التعسف في استعمال الحق، منشور على الموقع الالكتروني www.alukun.net.
 الموقع الالكتروني: www.lawjo.net

المجموعات والاحكام القضائيه:

مجموعه الاحكام الصادره عن الدوائر المدنيه بالمحكمه العليا والمبادئ المستخلصه منها،، السنتين 13، 14، مجلس الشؤون الاداريه للقضاء - المكتب الفني.

- المذكوره الايضاحيه لقانون المعاملات المدنيه الاماراتي، ج1، دائره القضاء، ط1، 2014
 قرار محكمة التمييز الاردنيه رقم 2003/4202 تاريخ 2004/4/27
 قرار محكمة التمييز الاردنيه رقم 1999/2311 تاريخ 2000/2/29.
 قرار محكمة التمييز الاردنيه رقم 1999/1067 المجلة القضائيه سنة 2000، ص 222.
 قرار محكمة التمييز الاردنيه رقم 1998/2298 تاريخ 1999/3/31.

القوانين والتشريعات:

- قانون العمل العماني رقم 35 لسنة 2003
 قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 وتعديلات

- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003.
قانون تنظيم علاقات العمل الاماراتي رقم 8 لسنة 1980 وتعديلاته.
قانون المعاملات المدنية العماني رقم 29 لسنة 2013.
قانون المعاملات المدنية الاماراتي رقم 5 لسنة 1985.
القانون المدني الاردني رقم 43 لسنة 1976-7.
قانون الاثبات في المعاملات المدنية والتجارية العماني رقم 68 لسنة 2008
قانون الاثبات في المعاملات المدنية والتجارية الاماراتي رقم 10 لسنة 1992
قانون الاجراءات المدنية والتجارية العماني رقم 29 لسنة 2002
قانون الاجراءات المدنية الاماراتي رقم 11 لسنة 1992.

Substantive and Procedural Protection Available for Abusive Termination of Labour Contract (Comparative Study)

*Yousef Ahmad Nawafleh**

Abstract

legislature often look after their interest. The legislations care about workforce in any society is obvious especially in term of the legislations update, enactment of new laws and signing emerging international treaties.

abusive termination of labour contract is always the main issue for the laborer, Given that workforce represents a significant portion of the society, because it is a negative factual issue which is so difficult to be proved before the court of law. This issue may result in depriving the labourer from their right of the just compensation against such abusive termination.

Labour laws supposed to protect labourers from every aspect of abuse and avail all possible remedies, but some legislations, unfortunately, contrarily, fail to provide for such protection. Moreover, some other labour laws ignore most of the abuse termination of labour contract and only include very limited protection for some other cases.

In addition, the compensation issue for the abusive termination vary widely among the legislations of different countries. Some countries nominate a maximum limit of that compensation. Other countries left that assessment for the discretion of the court. Third group of countries linked the compensation with the lapsed period of the terminated contract as a rule for assessment. In contrary, some countries try to guard the employer interest more than the laborer, then their legislations provide for a compensation that not jeopardize the interest of the employer. In the light of the aforementioned, it is necessary to examine the nature of the abuse termination of the labour contract and to identify what is actual substantive protection available for the labourer and what is the procedural protection, if any, can be utilized satisfactorily by him.

Keywords: Separation, Abuse, COURT, Legislation, In-kind compensation.

* Private Law Department, Faculty of Law, Sultan Qaboos University, Sultanate of Oman. Received on 16/3/2018 and Accepted for Publication on 16/1/2019.