

*

(8) -

- 1996

:

*

.2006/6/19

2005/11/30

(5) Babar Indian Restaurant v. Rawat

(6) (7)

(1)

(8) (31)

(2)

" :

()

(25)

(3) "

(4)

(13) (158)

(9)

" :

1982

(31)

(31)

"

. (25) ."

(10) "

(31) (31)

.

.

.

.

1997

(11) .

:

:

.

.

.

(31)

(Merger)
.(Takeover)

.

.

(31)

.

(31)

"

(12) "

(31)

(14)

(15)

(13)

(21)

(22)

(23)

(24)

(32)

(66)

(25)

(16)

(29)

(28)

⁽¹⁷⁾(/26)

(28)

(29)

(23)

(26)

(18)

(23)

(19)

(27)

(25)

(28)

(32)

(20)

(29)

(29)

(30)

(28)

(31)

(35)

(35)

(34)

W. Davis

and Sons Ltd. v. Atkins⁽³¹⁾

(28)

(/23)

(28)

(11)

" 1982

(158)

(Workplace Relations

Act)

(32)

(27)

(28)

(33)

(28)

" 2003

1996 (8)

(36) "

(25)

(31)

(33) (32)

(66)

"
.

(/23)

"

(37) "

(39) .

:

.

(40) .

.(28)

"

(38) "

(41) .

(The Model Employment

Termination Act)

(36)

(42)

(119)

"

(25)

"
.

:

(43) .

"

(25)

(44)

(45)

(46)

"

(/28)

(25)

(49)

(50)

(47) "

(25)

(25)

(48)

(61)

(56)

.(Employment-at-will)

(Implied Contract)

(The Organisation for Economic Co-operation and Development)

(Collective Bargaining

Agreements)

(58)

(63)

%10

2003

Harding

%1.54

(59)

(64)

(60)

(67)

:

(65)

%5

%10

%0.4

(66) %0.2

%10

(31)

(Competence-Base

Qualification System)

(28)

(28)

(60)

(29)

(31)

:

.	(/23)	:	.	(/31)	:
.	(28) (23)	:	.	(31)	:
.	(25)	:	.		
.			.	(31)	:
(25)	:				
(29)	:	.	.		:
-.			.		:
				(/31)	(1)
			" :	2004 11	
	" .	.			
	(4)		99/2383		
.			.962 2002		
			(31)		(2)
Council Directive 2002/74/EC <i>Official</i>			.		
<i>Journal</i> L270/10 (23/9/2002)					
.			-		
.			.548-546		
Sargeant, M. "Protecting Employees with Insolvent			1999/2721		(3)
Employers" (2003) 32 <i>Industrial Law Journal</i> 53.			4/329	2000/4/9	
¹ [1985] IRLR 57.	(5)		.2000		
(6)		454 2000	99/547		
		(31)	"		

" :	(28)	(16)	Anderman, S. .	
. :			"The Interpretation of Protective Employment Statutes and Contracts of Employments" (2000) 29 <i>Industrial Law Journal</i> 223, 232.	
. .			Bennett, M. "Interpreting Unfair Dismissal and Redundancy Payments Law: The Judicial Reluctance to Disapprove Employer Decisions to Dismiss" (2002) 23 <i>Statute Law Review</i> 135, 138.	(7)
. .			2004/2766	(8)
. .			" 2005/2/20	
				
			(31)	
. .			. "	
. .			1	(9)
			Hall, M. & Edwards, P. "Reforming the Statutory Redundancy Consultation Procedure" (1999) 28 <i>Industrial Law Journal</i> 299, 303.	
. .			1998/2360	(10)
			4/506 1999/4/28	
			". 1999	
:	(29)		Kittner, M. & Kohler, T., "Conditioning Expectations: The Protection of the Employment Bond in Germany and American Law" Research Paper Series, Boston College Law School, Research Paper No. 2002-02, 2002, 263, pp.308-9. Available at http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=297640	(11)
. :			1998/1536	(12)
. .	(17)		2/523 1999/2/28	
. .			. 1999	
. (14)			Kittner, supra, n.11, p.309.	(13)
. .			" : () 31	(14)
. .			()	
. .			. "	(15)
" :	(/26)	(17)	-379	
			.381	

(29)

28

"

2003/1364

(27)

"

(28)

2001/1833

.2003/6/10

" :

(/23)

(18)

.2001/9/17

1988/1057

(28)

.1867

1990

1999/1067

(29)

"

"

333

2000

98/2279

"

3821

1999

(19)

"

1998/2034

"

.1354

1999

2004/1118

(20)

.296

2002/615

2004/10/20

2004/825

(30)

.2002/3/19

" 2004/7/26

2000/310

(21)

()

.840

2002

"

1999/266

(22)

[1977] AC 931.

(31)

9/93

1999/9/23

(32)

.1999

2000/10/11

2000/2439

—

.2000

10/179

.86

(23)

. " :

(27)

(33)

1/696

.174

()

" :

.1 :

.2 .

"

.3 .

1983/183

(24)

.863

1983

.1" :

(66)

(25)

. .

. :

.2 .

()

. .

. .

"

. .

"

1999/142

(34)

(/35)

"

916

2000

) 2001/2287

(26)

"

2001/9/23

(

- ": (/33) (45) .136 (35)
- .463-458 (36)
- () 2002/3038 .2003/4/15
- Lewis, D. "Re-Employment as a Remedy for Unfair Dismissal: How can the Culture be Changed?" (1999) 28 *Industrial Law Journal* 183. (46) 2003/1364
- 2000/1005 (47) 2003/6/10
- .2000/8/29 (48) 2005/1/11 2004/2412
- 487 (37) 2005/2/7 2004/3735
- .712-711 (38) .2005/2/21 2004/4170
- .235-234 (49) 2001/1833 .2001/9/17
- Kittner, M. and Kohler, T., "Conditioning Expectations: The Protection of the Employment Bond in Germany and American Law" Research Paper Series, Boston College Law School, Research Paper No. 2002-02, 2002, 263, 275. Available at <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=297640> (50) For the non-economic Damages, see Bowers, J. and Lewis, J. "Non-Economic Damage in Unfair Dismissal Cases: What's Left After Dunnachie?" (2005) 34 *Industrial Law Journal* 83. (39)
- Bowers J. and Honeyball, S., *Labour Law*, London, 2000, 6th ed., pp.195-199. (40)
- Collins (41)
- Collins, H., "Claim for Unfair Dismissal" (2001) 30 *Industrial Law Journal* 305, 307. (52)
- .240-228 (53) Griffaton, M., "Employment-at-Will and Wrongful Discharge in Ohio", (1996) 121 *The Ohio Legislative Service Commission*, 7. (42)
- .114-108 (54) .2004/8/8 2004/720 (43)
- 99/1059 (55) " : (32) (44)
- .527 2000 2001/965 2001/8/22 (28)
- Harding, D., "The Effect of Unfair Dismissal Laws on Small and Medium Sized Businesses", Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, 2002, 13. Available at <http://www.melbourneinstitute.com/publications/reports/UFD.pdf> (56)
- Muhl, C., "The Employment-at-Will Doctrine: Three Major Exceptions" (2001) 4 *Monthly Labor Review*, 3, (57)

- Harding, supra.n.56, p.16. (61) 4.
- Ibid, p.20. (62) Kittner, supra, n.51, p.320. (58)
- Policy Brief of the Organization for Economic Co- (63) Harding, supra.n.56, p.iii. (59)
- operation and Development (OECD), supra, n.60, p.3. (60)
- Ibid, p.5. (64) Policy Brief of the Organization for Economic Co-
- Ibid, p.5. (65) operation and Development (OECD), "Employment
- Ibid, p.5. (66) Protection: The Cost and Benefits of Greater Job
- Ibid, p.6. (67) Security" September 2004, 3. Available at
- ><http://www.oecd.org/dataoecd/6/32/33736760.pdf>
- Redundancy Payments Law: The Judicial Reluctance to Disapprove Employer Decisions to Dismiss, 23 *Statute Law Review*, 135. 2003
- Bowers, J. and Honeyball, S. 2000. *Labour Law*, London, 6th ed. 1991
- Bowers, J. and Lewis, J. 2005. Non-Economic Damage in Unfair Dismissal Cases: What's Left After Dunnachie?" 34 *Industrial Law Journal* 83. — 2001
- Collins, H. 2001. Claim for Unfair Dismissal, 30 *Industrial Law Journal* 305. .14 1997
- Griffaton, M. 1996. Employment-at-Will and Wrongful Discharge in Ohio, 121 *The Ohio Legislative Service Commission*, 7. . 1996
- Hall, M. and Edwards, P. 1999. Reforming the Statutory Redundancy Consultation Procedure, 28 *Industrial Law Journal*, 299. . 2004
- Harding, D. 2002. The Effect of Unfair Dismissal Laws on Small and Medium Sized Businesses, Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, 13. Available at <<http://www.melbourneinstitute.com/publications/reports/UFD.pdf>> 1997
- Kittner, M. and Kohler, T. 2002. Conditioning Expectations: The Protection of the Employment Bond in Germany and American Law, *Research Paper Series*, Boston College Law School, Research Paper No. 2002-02, 263. Available at <http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=297640> . 2002
- Lewis, D. 1999. Re-Employment as a Remedy for Unfair Dismissal: How can the Culture be Changed? 28 *Industrial Law Journal*, 183. . 1989
- Muhl, C. 2001. The Employment-at-Will Doctrine: Three Major Exceptions, 4 *Monthly Labor Review*, 3. . 1988
- Policy Brief of the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), "Employment Protection: The Cost and Benefits of Greater Job Security" September 2004, 3. Available at <<http://www.oecd.org/dataoecd/6/32/33736760.pdf>> .10 2001
- Anderman, S. 2000. The Interpretation of Protective Employment Statutes and Contracts of Employments, 29 *Industrial Law Journal*, 223. .
- Bennett, M. 2002. Interpreting Unfair Dismissal and

Sargeant, M. 2003. Protecting Employees with Insolvent Employers, 32 *Industrial Law Journal*, 53.

and Benefits of Greater Job Security, 2004. Available at <http://www.oecd.org/dataoecd/6/32/33736760.pdf>.

Legal Protection of Workers Against Unfair Dismissal

*Ayman K. Masaa'dah**

ABSTRACT

This study is concerned with the legal protection of workers against unfair dismissal and redundancy under the Jordanian labour law. Its main issue is how to achieve the appropriate legal protection that improves job security and does not affect the human resources management negatively. The study starts by discussing the scope of the employer's authority in redundancy in cases of unforeseeable economic or technical circumstances. It also deals with the procedures and remedies, i.e. damages and re-employment, of redundancy. Moreover, the legal criterion, under which the fairness of dismissal decisions is examined, takes a considerable part of this study. It analyzes thoroughly the recent decisions of the Jordanian Supreme Court, regarding this criterion and discusses the necessity of adopting the principle of gradual punishment, under which dismissal must be the last solution. The last part of this research deals with the advantages and disadvantages of the high level of job security. This study submits that certain labour law rules should be modified and recommends that the Supreme Court should review its approach towards the criterion of unfair dismissal.

Keywords: Unfair Dismissal, Worker Dismissal, Gradual Punishment.

* Faculty of Law, Yarmouk University, Irbid, Jordan. Received on 30/11/2005 and Accepted for Publication on 19/6/2006.

¹ تنص المادة (31/أ) من قانون العمل، المعدلة في القانون رقم 11 لسنة 2004، على ما يلي: "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 أو تعليقها كلها أو بعضها، فعليه تبليغ الوزير خطياً معززاً بالأسباب المبررة لذلك." أنظر تمييز حقوق رقم 99/2383، مجلة نقابة المحامين، 2002، ص 962.

² لا تنطبق المادة (31) من قانون العمل على إنهاء الاستخدام بسبب القوة القاهرة. لهذا قد يلجأ صاحب العمل إلى التهرب من الإجراءات التي تفرضها هذه المادة عن طريق الادعاء بوجود قوة القاهرة كأزمة اقتصادية حادة تمر بالبلاد. أنظر همام، محمود، قانون العمل - عقد العمل الفردي، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، بدون تاريخ نشر، ص 546-548.

³ تمييز حقوق رقم 1999/2721 الصادر بتاريخ 2000/4/9 المنشور على الصفحة 4/329 من المجلة القضائية لسنة 2000. أنظر أيضاً تمييز حقوق رقم 99/547، مجلة نقابة المحامين، 2000، ص 454 الذي جاء فيه "من الرجوع إلى المادة (31) من قانون العمل الساري المفعول نجد أن من المقرر بنصها منح صاحب العمل السلطة بتعليق عقد العمل غير محدد المدة أو إنهائه لجميع العمال أو بعضهم إذا ما قامت ظروف اقتصادية أو فنية تقتضي ذلك وشرطه إشعار وزارة العمل وذلك بهدف مراقبة جدية المبررات التي دعت إلى إنهاء عقد أو عقود العمل حتى إذا توفرت المبررات لفصل العامل أو العمال وتحققت الوزارة بواسطة اللجنة التي يشكلها وزير العمل للغاية المذكورة من سلامة الإجراءات تكون صفة التعسف قد انتفتت."

⁴ إن إشهار إفلاس صاحب العمل هو من الأسباب التي تبرر بلا شك إنهاء الاستخدام. ولتنظيم ذلك أصدر الاتحاد الأوروبي توجيهاً خاصاً لحماية العامل ضد هذا النوع من إنهاء الاستخدام Council Directive 2002/74/EC Official Journal L270/10 (23/9/2002) بعكس قانون العمل الأردني الذي لا يشير إلى حق العامل في المطالبة بالتعويض عن إنهاء استخدامه الناتج عن ظروف اقتصادية أو فنية، كما هو موضح في الفرع الأخير من هذا المبحث. أنظر

Sargeant, M. "Protecting Employees with Insolvent Employers" (2003) 32 *Industrial Law Journal* 53.

⁵ [1985] IRLR 57.

⁶ يلجأ القضاء الإنجليزي إلى نصوص العقد وما اتجهت إليه نية الأطراف وذلك لإلزام صاحب العمل في نقل العامل إلى منشأة أخرى. فإذا تبين أن التعاقد قد تم للعمل لدى صاحب العمل دون تحديد مكان العمل، يلتزم صاحب العمل في معظم الحالات في الإبقاء على العامل. أنظر

Anderman, S. "The Interpretation of Protective Employment Statutes and Contracts of Employments" (2000) 29 *Industrial Law Journal* 223, 232.

⁷ Bennett, M. "Interpreting Unfair Dismissal and Redundancy Payments Law: The Judicial Reluctance to Disapprove Employer Decisions to Dismiss" (2002) 23 *Statute Law Review* 135, 138.

⁸ جاء في قرار محكمة التمييز رقم 2004/2766 الصادر بتاريخ 2005/2/20، منشورات مركز عدالة بأنه "إذا كان سبب إنهاء خدمات المدعي من قبل الشركة المدعى عليها راجعاً لانتهاء جميع الأعمال الخاصة بالمشروع فيكون إنهاء عمل المدعي والحالة هذه عائداً لتقليص حجم العمل بالمشروع ومتفقاً مع أحكام المادة (31) من قانون العمل".

⁹ يلتزم صاحب العمل في ظل القانون الإنجليزي بالتنسيق مع الاتحادات العمالية في حالات الفصل الجماعي لظروف اقتصادية. أنظر Hall, M. & Edwards, P. "Reforming the Statutory Redundancy Consultation Procedure" (1999) 28 *Industrial Law Journal* 299, 303.

¹⁰ تمييز حقوق رقم 1998/2360 الصادر بتاريخ 1999/4/28 المنشور على الصفحة 4/506 من المجلة القضائية لسنة 1999.

¹¹ Kittner, M. & Kohler, T., "Conditioning Expectations: The Protection of the Employment Bond in Germany and American Law" Research Paper Series, Boston College Law School, Research Paper No. 2002-02, 2002, 263, pp.308-9. Available at < http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=297640 >

¹² تمييز حقوق رقم 1998/1536 الصادر بتاريخ 1999/2/28 المنشور على الصفحة 2/523 من المجلة القضائية لسنة 1999.

¹³ Kittner, supra, n.11, p.309.

¹⁴ تنص المادة 31(هـ) من قانون العمل على ما يلي: "يتمتع العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقاً للفقرتين (أ، ب) من هذه المادة بالعودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل".

¹⁵ يشبه هذا الحكم حالة وقف عقود العمل لظرف اقتصادي مؤقت. في وقف عقد العمل لظرف قاهر مؤقت، في ظل القانون المصري، أنظر نايل، السيد، قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2001، ص 379-381.

¹⁶ تنص المادة (28) من قانون العمل على ما يلي: "لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية: أ. إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره. ب. إذا لم يقيم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل. ج. إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه. د. إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابياً مرتين. هـ. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة. و. إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل. ز. إذا أدين العامل بحكم

قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة. ج. إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر ببن أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل. ط. إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير." وتنص المادة (29) من قانون العمل على ما يلي: 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: أ. استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون. ب. استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك. ج. نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه. د. تخفيض أجره، على أن تراعى أحكام المادة (14) من هذا القانون. هـ. إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته. و. إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير. ز. إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام."

¹⁷ تنص المادة (26/أ) من قانون العمل على ما يلي: "إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته أو أنهى العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (29) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة (28) من هذا القانون." ¹⁸ تنص المادة (23/أ) من قانون العمل على ما يلي: "إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين." ¹⁹ جاء في قرار محكمة التمييز رقم 98/2279، مجلة نقابة المحامين، 1999، ص 3821، أن "تعيين رب العمل بديلاً لسانق الباص أثناء استراحتهم مع وجود سائقين يتناوبان العمل عليه وإبلاغه بذلك لدى عودته لاستئناف عمله يشكل فصلاً تعسفياً للعامل يستحق معه بدل التعويض والإشعار."

²⁰ تمييز حقوق رقم 2004/1118 الصادر بتاريخ 20/10/2004، منشورات مركز عدالة. أنظر أيضاً تمييز حقوق رقم 2002/615 الصادر بتاريخ 19/3/2002، منشورات مركز عدالة.

²¹ تمييز حقوق رقم 2000/310، مجلة نقابة المحامين، 2002، ص 840.

²² تمييز حقوق رقم 1999/266 الصادر بتاريخ 23/9/1999 المنشور على الصفحة 9/93 من المجلة القضائية لسنة 1999. أنظر أيضاً تمييز حقوق رقم 2000/2439 الصادر بتاريخ 11/10/2000 المنشور على الصفحة 10/179 من المجلة القضائية لسنة 2000.

²³ العتوم، منصور، "الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني"، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، المجلد 9، 2002، ص 174. تنص المادة 1/696 من القانون المدني المصري على ما يلي: "يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يكن هذا الفصل من رب العمل، إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد إلى أن يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد."

²⁴ تمييز حقوق رقم 1983/183، مجلة نقابة المحامين، 1983، ص 863.

²⁵ تنص المادة (66) من القانون المدني على ما يلي: "1. يجب الضمان على من استعمل حقه استعمالاً غير مشروع. 2. ويكون استعمال الحق غير مشروع: أ. إذا توفر قصد التعدي. ب. إذا كانت المصلحة المرجوة من الفعل غير مشروعة. ج. إذا كانت المنفعة منه لا تتناسب مع ما يصيب الغير من الضرر. د. إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة."

²⁶ جاء في قرار محكمة التمييز رقم 2001/2287 (هيئة عامة) الصادر بتاريخ 23/9/2001، منشورات مركز عدالة، أنه "إذا لم توجه الجهة المدعى عليها للمدعي أي تنبيه أو إنذار خطي، كما أن المدعى عليها لم توجه للمدعي إشعاراً بأنها ترغب بفصله من العمل، فإن فصل المدعي من العمل يكون مخالفاً لأحكام المادة 28 من قانون العمل ويستحق بدل الإشعار وبدل الفصل التعسفي."

²⁷ تمييز حقوق رقم 2003/1364 الصادر بتاريخ 10/6/2003، منشورات مركز عدالة. أنظر أيضاً تمييز حقوق رقم 2001/1833 الصادر بتاريخ 17/9/2001، منشورات مركز عدالة.

²⁸ تمييز حقوق رقم 1988/1057، مجلة نقابة المحامين، 1990، ص 1867.

²⁹ جاء في قرار محكمة التمييز رقم 1999/1067، مجلة نقابة المحامين، 2000، ص 333، بأنه "وإن كان من يدعي حصول التعسف ملتزم بإثباته من حيث الأصل إلا أن المدعى عليه الذي يدعي بأن الفصل كان قانونياً ولا تعسف فيه فعليه يقع عبء إثبات مشروعية الفصل." أنظر أيضاً تمييز حقوق رقم 1998/2034، مجلة نقابة المحامين، 1999، ص 1354. أنظر أيضاً عبد الله، فتحي و عبد الرحمن، أحمد، "شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية"، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، 1997، ص 296.

³⁰ جاء في قرار محكمة التمييز رقم 2004/825 الصادر بتاريخ 26/7/2004، منشورات مركز عدالة، "إذا كانت الإنذارات المرسلة للعامل لم يرد فيها ما يشير إلى سبب فصلهم فإنه (الفصل) يكون تعسفياً ويستحق المدعون الحكم لهم ببطلان فصل تعسفي."

³¹ [1977] AC 931.

³² بعض الدول، مثل لبنان وفرنسا، تحدد مدة الإشعار بحسب مدة خدمة العامل. أنظر مكتب العمل العربي، انتهاء عقد العمل الفردي في تشريعات العمل العربية والأجنبية - دراسة مقارنة"، 1988، ص 86.

³³ تنص المادة (27) من قانون العمل على ما يلي: "أ. مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار إليه لإنهاء خدمته في أي من الحالات التالية : 1. المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة. 2. العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة. 3. العامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء إجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للالتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها. ب. يصبح صاحب العمل في حل من أحكام الفقرة (أ) من هذه المادة إذا استخدم العامل لدى صاحب عمل آخر خلال أي من المدد المنصوص عليها في تلك الفقرة."

³⁴ جاء في قرار محكمة التمييز رقم 1999/142، مجلة نقابة المحامين، 2000، ص916، بأنه "يستفاد من المادة (35/أ) من قانون العمل أن فترة التجربة ليست إلزامية بحكم القانون وإنما هي خيارية لرب العمل إذ يجوز له أن يتفق مع العامل بأن يكون الأخير تحت التجربة لمدة معينة لا تزيد على ثلاثة أشهر يجوز لرب العمل خلالها إنهاء عقد العمل دون إشعار العامل أو إعطائه المكافأة." ويشترط أن يتم إنهاء الاستخدام خلال مدة التجربة. أنظر بنداري، محمد، حماية العامل في فترة الاختبار - دراسة مقارنة في القانون المصري والفرنسي والإماراتي، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، عدد 14، 2001، ص136.

³⁵ يجب أن يرتبط فصل العامل خلال فترة التجربة بأسباب تتعلق بكفاءته. أنظر بهجت، أحمد، دروس في أحكام عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997، ص458-463.

³⁶ تمييز حقوق رقم 2002/3038 (هيئة عامة) الصادر بتاريخ 2003/4/15، منشورات مركز عدالة. وقد تكرر هذا التوجه في العديد من القرارات اللاحقة. أنظر تمييز حقوق رقم 2003/1364 الصادر بتاريخ 2003/6/10، منشورات مركز عدالة؛ تمييز حقوق رقم 2004/2412 الصادر بتاريخ 2005/1/11، منشورات مركز عدالة؛ تمييز حقوق رقم 2004/3735 الصادر بتاريخ 2005/2/7، منشورات مركز عدالة؛ تمييز حقوق رقم 2004/4170 الصادر بتاريخ 2005/2/21، منشورات مركز عدالة.

³⁷ تمييز حقوق رقم 2001/1833 الصادر بتاريخ 2001/9/17، منشورات مركز عدالة.

³⁸ تمييز حقوق رقم 2002/3038 (هيئة عامة) الصادر بتاريخ 2003/4/15، منشورات مركز عدالة.

³⁹ For the non-economic Damages, see Bowers, J. & Lewis, J. "Non-Economic Damage in Unfair Dismissal Cases: What's Left After Dunnachie?" (2005) 34 *Industrial Law Journal* 83.

⁴⁰ Bowers J. & Honeyball, S., *Labour Law*, London, 2000, 6th ed., pp.195-199.

⁴¹ يرى الكاتب Collins أن وضع سقف للتعويض عن الفصل التعسفي هو خروج عن الأحكام العامة في القانون العام وقد أبقى عليه في القانون الإنجليزي نتيجة ضغوط سياسية من قبل أصحاب العمل.

Collins, H., "Claim for Unfair Dismissal" (2001) 30 *Industrial Law Journal* 305, 307.

⁴² Griffaton, M., "Employment-at-Will and Wrongful Discharge in Ohio", (1996) 121 *The Ohio Legislative Service Commission*, 7.

⁴³ تمييز حقوق رقم 2004/720 الصادر بتاريخ 2004/8/8، منشورات مركز عدالة.

⁴⁴ تنص المادة (32) من قانون العمل على ما يلي: "مع مراعاة أحكام المادة (28) من هذا القانون يحق للعامل الذي يعمل لمدة غير محدودة ولا يخضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية وتحسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب على أساس العمولة أو القطعة فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل فعلاً خلال الاثني عشر شهراً السابقة لانتهاء خدمته وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا تزيد على شهر كأنها مدة استخدام متصلة عند حساب المكافأة."

⁴⁵ تنص المادة (33/أ) من قانون العمل على ما يلي: "بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة يحق للعامل الخاضع لأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الادخار أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق آخر مماثل الحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب هذه الأنظمة في حالة انتهاء الخدمة."

⁴⁶ Lewis, D. "Re-Employment as a Remedy for Unfair Dismissal: How can the Culture be Changed?" (1999) 28 *Industrial Law Journal* 183.

⁴⁷ تمييز حقوق رقم 2000/1005 الصادر بتاريخ 2000/8/29، منشورات مركز عدالة.

⁴⁸ حول دفع الأجر خلال مدة الانقطاع عن العمل الناتج عن الفصل التعسفي، في ظل القانون المصري، أنظر حسن، علي، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 1996، ص487؛ الأهواني، حسام، شرح قانون العمل، بدون دار أو مكان نشر، 1991، ص711-712.

⁴⁹ في عدم تنفيذ الالتزام وخطأ العامل، أنظر يحيى، عبد الودود، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989، ص283.

⁵⁰ أبو شنب، أحمد، شرح قانون العمل الجديد، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص234-235.

⁵¹ Kittner, M. & Kohler, T., "Conditioning Expectations: The Protection of the Employment Bond in Germany and American Law" Research Paper Series, Boston College Law School, Research Paper No. 2002-02, 2002, 263, 275. Available at < http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=297640 >

⁵² في هذه العقوبات، أنظر العطار، عبد الناصر، شرح أحكام قانون العمل، بدون دار أو مكان نشر، 1989، ص228-240.

⁵³ الداوودي، غالب، شرح قانون العمل وتعديلاته، دار وائل للنشر، عمان، 2004، ص114-108.

⁵⁴ تمييز حقوق رقم 99/1059، مجلة نقابة المحامين، 2000، ص527.

⁵⁵ تمييز حقوق رقم 2001/965 الصادر بتاريخ 2001/8/22، منشورات مركز عدالة.

⁵⁶ Harding, D., "The Effect of Unfair Dismissal Laws on Small and Medium Sized Businesses", Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, 2002, 13. Available at < <http://www.melbourneinstitute.com/publications/reports/UFD.pdf> >

⁵⁷ Muhl, C., "The Employment-at-Will Doctrine: Three Major Exceptions" (2001) 4 *Monthly Labor Review*, 3, 4.

⁵⁸ Kittner, supra, n.51, p.320.

⁵⁹ Harding, supra.n.56, p.iii.

⁶⁰ Policy Brief of the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), "Employment Protection: The Cost and Benefits of Greater Job Security" September 2004, 3. Available at < <http://www.oecd.org/dataoecd/6/32/33736760.pdf> >.

⁶¹ Harding, supra.n.56, p.16.

⁶² Ibid, p.20.

⁶³ Policy Brief of the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD), supra, n.60, p.3.

⁶⁴ Ibid, p.5.

⁶⁵ Ibid, p.5.

⁶⁶ Ibid, p.5.

⁶⁷ Ibid, p.6.