

الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني: تحليل قانوني لحقوق العامل وآليات حماية حقوقه

مرح مشهور يوسف مصلح ، د.سلطان إبراهيم العطين

كلية القانون ، جامعة عمان العربية

قبول البحث: 03/02/2025

مراجعة البحث: 31/12/2024

استلام البحث: 25/11/2024

الملخص:

يتناول هذا البحث موضوع "الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني"، وهو أحد القضايا القانونية الهامة التي تؤثر على حقوق العمال في القطاع الخاص. يهدف البحث إلى تحليل مفهوم الفصل التعسفي وأسباب حدوثه، بالإضافة إلى دراسة الآليات القانونية التي يضمنها قانون العمل الأردني لحماية حقوق العمال في هذه الحالات. كما يستعرض البحث موقف القانون الأردني من الفصل التعسفي، ويعرض النصوص القانونية المتعلقة بهذا الموضوع، بما في ذلك الحالات التي لا يجوز فيها فصل العامل وكيفية إثبات الفصل التعسفي. اعتمد البحث على المنهج التحليلي القانوني لدراسة النصوص التشريعية ذات الصلة، واستخدم المنهج المقارن لدراسة التشريعات الأخرى ذات العلاقة. كما تم الاستناد إلى الاجتهادات القضائية لمحكمة التمييز الأردنية، مما ساهم في تقديم رؤية شاملة حول تطبيق القانون في هذا المجال. توصل البحث إلى عدة نتائج، أبرزها أن الفصل التعسفي يعد فصلاً غير مبرر قانونياً ويشكل تهديداً لحقوق العامل، وأن قانون العمل الأردني يوفر حماية فعالة من خلال آليات تشمل التعويض المالي أو إعادة العامل إلى عمله. كما تملك المحكمة المختصة في الأردن سلطة تقديرية واسعة لتحديد الجزاء المناسب في مثل هذه الحالات. في الختام، يوصي البحث بزيادة الوعي القانوني بين العمال وأصحاب العمل، وتحسين آليات الإثبات في قضايا الفصل التعسفي، وتعزيز الإجراءات القضائية لتسريع النظر في هذه القضايا، بالإضافة إلى إعادة النظر في فترات الإشعار وتحسين التشريعات المتعلقة بها لضمان تحقيق عدالة أكبر في العلاقات العمالية.

الكلمات المفتاحية: الفصل التعسفي، قانون العمل الأردني، حقوق العامل، محكمة التمييز، الإجراءات القضائية.

Abstract

This research deals with the topic of "Arbitrary Dismissal in the Jordanian Labor Law", which is one of the important legal issues affecting the rights of workers in the private sector. The research aims to analyze the concept of arbitrary dismissal and the reasons for its occurrence, in addition to studying the legal mechanisms guaranteed by the Jordanian Labor Law to protect workers' rights in these cases. The research also reviews the position of Jordanian law on arbitrary dismissal, and presents the legal texts related to this topic, including the cases in which a worker may not be dismissed and how to prove arbitrary dismissal. The research relied on the legal analytical approach to study the relevant legislative texts, and used the comparative approach to study other related legislation. It also relied on the judicial rulings of the Jordanian Court of Cassation, which contributed to providing a comprehensive vision on the application of the law in this area. The research reached several results, most notably that arbitrary dismissal is a legally unjustified dismissal that poses a threat to the rights of the worker, and that the Jordanian Labor Law provides effective protection through mechanisms that include financial compensation or the worker's return to his job. The competent court in Jordan also has broad discretionary authority to determine the appropriate penalty in such cases. In conclusion, the study recommends increasing legal awareness among workers and employers, improving evidence mechanisms in unfair dismissal cases, enhancing judicial procedures to expedite the consideration of these cases, in addition to reviewing notice periods and improving related legislation to ensure greater justice in labor relations.

Keywords: unfair dismissal, Jordanian labor law, worker rights, Court of Cassation, judicial procedures

المقدمة :

تُعد مسألة الفصل التعسفي من أبرز القضايا التي تثير اهتمام العاملين وأرباب العمل على حد سواء في قوانين العمل المعاصرة. ويشكل الفصل التعسفي تهديدًا لحقوق العامل، حيث يمكن أن يُحرَم من مصدر رزقه دون مبرر قانوني واضح أو منصف. وفي هذا السياق، يسعى هذا البحث إلى تحليل مفهوم الفصل التعسفي في إطار قانون العمل الأردني، من خلال استعراض النصوص القانونية التي تنظمه، والآليات التي يضمنها القانون لحماية حقوق العمال في مواجهة هذا النوع من الفصل.

أصبح الاعتماد على الوظيفة العامة وحدها في ظل الزيادة السكانية الهائلة والتطور التكنولوجي الكبير الذي لحق بالبشرية أمر مستحيل، حيث يصعب على الأفراد تأمين احتياجاتهم اليومية بالاعتماد على الوظيفة العامة فقط، وهو ما أدّى إلي لجوء الشريحة الأكبر من الأفراد نحو العمل في القطاع الخاص، وذلك من أجل قضاء احتياجاتهم، وتأمين مستقبلهم، من هنا كانت الحاجة لإصدار تشريع قانوني ينظم علاقات العمل بين العمال وأصحاب الأعمال، وبيان حقوق والتزامات كل طرف، إلا أنه ومع التطور واتساع نطاق القطاع الخاص ظهرت العديد من المشكلات القانونية، ولعل من أهم هذه المشكلات عدم التكافؤ بين طرفي العقد، فالعامل هو الطرف الضعيف في العقد، وأن حريته في الإرادة والقبول للعقد مجرد إرادة ظاهرة وليست إرادة حقيقية¹.

كما أن كثير من أصحاب الأعمال بصفتهم الطرف الأقوى في العقود عادة ما يقومون بفصل العمال تعسفياً دون سابق إنذار دون مراعاة لحقوقهم، ومن هنا كان لقانون العمل الأردني الدور البارز في المحافظة على حقوق هؤلاء العمال والمحافظة عليهم.

سيتناول هذا البحث في جوانب متعددة كيفية تعريف الفصل التعسفي، الأسباب التي تؤدي إليه، ومدى عدالة الإجراءات المتبعة في حالات الفصل. كما سيتم تسليط الضوء على حقوق العامل في حال فصله تعسفياً، بما في ذلك الحق في التعويض، والشروط التي يجب أن تتوافر لتحقيق العدالة في تطبيق هذا النوع من الفصل. في ختام البحث، سيتم تقديم توصيات تهدف إلى تعزيز حماية حقوق العاملين وضمان بيئة عمل أكثر استقراراً وعدالة.

مشكلة البحث

تعتبر مسألة الفصل التعسفي من أبرز القضايا القانونية التي تهم فئة كبيرة من العاملين في القطاع الخاص، حيث يُعد الفصل التعسفي من أسباب النزاع الأكثر شيوعاً بين العمال وأصحاب العمل. في ظل النمو المستمر للقطاع الخاص وزيادة عدد العاملين فيه، يواجه العديد من هؤلاء العمال تحديات قانونية لحماية حقوقهم في حالات الفصل غير

¹ عامر محمد علي، شرح قانون العمل الأردني، المركز القومي للنشر، الأردن، 1999، ص 14.

المبرر. تُثير هذه القضية تساؤلات حول الضمانات القانونية المتاحة لهم في حال حدوث فصال تعسفي من قبل أصحاب العمل، وكيفية إثبات هذا الفصل أمام المحاكم، وما هي الجزاءات القانونية المترتبة عليه.

أهمية البحث

تتجلى أهمية هذا البحث في تسليط الضوء على كيفية تعامل قانون العمل الأردني مع قضايا الفصل التعسفي، وحقوق العامل في مواجهة هذه الممارسات غير القانونية من أصحاب العمل. يعتبر البحث مساهمة في دراسة الآليات القانونية التي توفرها التشريعات الأردنية لحماية حقوق العمال، ويهدف إلى تعزيز الوعي القانوني لدى العاملين وأصحاب العمل بشأن قواعد الفصل وآليات الانتصاف المتاحة. كما أن البحث يقدم تحليلاً دقيقاً لدور القضاء الأردني في حماية حقوق العامل في حالات الفصل التعسفي، مما يساهم في تحسين فهم هذا الموضوع الهام.

أهداف البحث

يهدف هذا البحث إلى تحقيق عدة أهداف أساسية، هي:

1. دراسة مفهوم الفصل التعسفي في إطار قانون العمل الأردني وتوضيح معايير تطبيقه.
2. تحليل حالات الفصل التعسفي في القانون الأردني وتحديد الحالات التي يُعتبر فيها الفصل تعسفياً.
3. بيان الآليات القانونية المتاحة لحماية حقوق العامل في حالة الفصل التعسفي، مع التركيز على الإجراءات القضائية.
4. استعراض دور محاكم التمييز الأردنية في تطبيق أحكام قانون العمل الخاصة بالفصل التعسفي.
5. تقديم توصيات قانونية لتحسين حماية حقوق العمال في حالة الفصل التعسفي.

أسئلة البحث

يسعى هذا البحث للإجابة على عدد من الأسئلة القانونية الجوهرية المتعلقة بالفصل التعسفي في قانون العمل الأردني، ومنها:

1. ما هو الفصل التعسفي وكيف يعرفه قانون العمل الأردني؟
2. ما هي الحالات التي يُعتبر فيها الفصل تعسفياً وفقاً لقانون العمل الأردني؟
3. ما هي الإجراءات القانونية المتبعة لإثبات الفصل التعسفي في القضاء الأردني؟
4. ما هي الجزاءات المترتبة على صاحب العمل في حالة الفصل التعسفي للعامل؟

5. كيف يمكن تحسين آليات حماية حقوق العامل من الفصل التعسفي في ظل التشريعات الأردنية؟

منهج البحث

اعتمد هذا البحث على المنهج التحليلي القانوني، حيث تم دراسة وتحليل النصوص القانونية المتعلقة بالفصل التعسفي في قانون العمل الأردني. كما تم استعراض الاجتهادات القضائية الصادرة عن محكمة التمييز الأردنية في هذا المجال. اعتمد البحث أيضاً على المنهج المقارن لدراسة بعض التشريعات الأخرى ذات الصلة بالفصل التعسفي، بهدف تقديم رؤية شاملة حول الموضوع وتحديد نقاط القوة والضعف في النظام القانوني الأردني.

أقسام الدراسة:

بهدف تحقيق أهداف هذه الدراسة، سيتم تقسيم البحث إلى عدة أقسام تتناول مختلف جوانب موضوع الفصل التعسفي. حيث سيتم في البداية التعريف بمفهوم الفصل التعسفي وطرق إثباته، يلي ذلك استعراض حالات الفصل التعسفي المختلفة. بعد ذلك، سيتم التطرق إلى الجزء الذي يترتب على صاحب العمل نتيجة الفصل التعسفي، بالإضافة إلى مناقشة سلطة المحكمة في إعادة العامل المفصول تعسفياً إلى عمله. كما سيتم تناول بعض اجتهادات محكمة التمييز الأردنية المتعلقة بإعادة العامل المفصول تعسفياً إلى عمله في ضوء قانون العمل الأردني. وفي النهاية، سيتم عرض الخاتمة التي تلخص أبرز النتائج والتوصيات.

أولاً: تعريف الفصل التعسفي وإثباته

1. تعريف الفصل التعسفي:

لم ينص قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 على تعريف الفصل التعسفي، إلا أن نص المادة (2) من التوصية الدولية رقم (120) لسنة 1963، وكذلك نص المادة رقم (30) من الاتفاقية العربية رقم (6) لسنة 1976 بشأن مستويات العمل بينا أن الفصل التعسفي هو إنهاء عقد العمل بدون مبرر.

وبناء على ذلك يمكن تعريف الفصل التعسفي بأنه كل إنهاء لعقد العمل بدون مبرر مشروع، أو هو فصل العامل في غير الحدود المشروعة لاستعمال هذا الحق¹.

2. إثبات الفصل التعسفي

الأصل أن استعمال الحق يكون مشروع مالم يثبت أو يقدم الدليل على عكس ذلك، فالبينة على من ادعى، ومن الممكن أن يكون الحق مشروع ولكنه طريقة استعماله، واستخدامه غير مشروعة ومن ثم تستوجب التعويض.

وهو ما أكدت عليه المادة رقم (66) من القانون المدني الأردني حين نصت على أن: "يجب الضمان على من استعمل حقه استعمالاً غير مشروع. ويكون استعمال الحق غير مشروع:

¹ منصور إبراهيم العتوم، إثبات الفصل التعسفي وآثاره في إطار عقد العمل غير محدد المدة، مجلة الجامعة الخلية، المجلد الثالث، العدد الثاني، الأردن، 2011، ص 5.

- إذا توفر قصد التعدي.
- إذا كانت المصلحة المرجوة من الفعل غير مشروعة.
- إذا كانت المنفعة منه لا تتناسب مع ما يصيب الغير من الضرر.
- إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة”

فالأصل أن فصل العامل يتم وفق الحالات التي حددتها المادة (28) من قانون العمل، وعلى من يدعى عكس ذلك أن يقدم الدليل على ما يدعيه.

ثانياً: حالات الفصل التعسفي

خلت نصوص قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته من نص صريح يوضح حالات الفصل التعسفي، إلا أن القانون قد نص على الحالات التي لا يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء خدمه العامل، وقد ورد ذلك في نص المادتين (24، 27) من هذا القانون، حيث أوضحا الحالات التي لا يجوز فيها إنهاء خدمه العامل، وهو ما يعني أن قيام صاحب العمل بإنهاء خدمة العامل في أية حالة من هذه الحالات يعد فصلاً تعسفياً.

حيث نصت المادة رقم (24) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 على أنه: ” مع مراعاة ما ورد في المادة (31) من هذا القانون لا يجوز فصل العامل أو اتخاذ أي إجراء تأديبي بحقه لأسباب تتصل بالشكاوى والمطالبات التي تقدم بها العامل إلى الجهات المختصة والمتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون.”

كما نصت المادة رقم (27) من ذات القانون على أن: ” 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:

- المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة.
- العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة.
- العامل أثناء إجازته السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء إجازته المتفق عليها بين الطرفين للفرغ للعمل النقابي أو للالتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها.

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.”

هذا وقد جاءت قرارات وأحكام محكمة التمييز الأردنية واستقرت وأرست مبدأ محدد وهو أنه إذا ما قامت جهة العمل بفصل العامل ولم تبين أن فصله بسبب محدد فإن هذا الفصل يعد فصلاً تعسفياً.

غير أن المشرع الأردني وخروجاً عن المبادئ العامة وخوفاً من تأييد العقود فقد منح طرفي العقد الحق في إنهاء التعاقد بشرط أن يشعر أحدهما الآخر، كون الإشعار يُعد مهلة للعامل للبحث والالتحاق بعمل آخر، وكذلك مهلة لصاحب

العمل في البحث وإيجاد عامل آخر، وهو ما تضمنته المادة رقم (23) من قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996 وتعديلاته¹.

ثالثاً: الجزاء المترتب على صاحب العمل نتيجة الفصل التعسفي

في حالة قيام صاحب العمل بفصل العامل فصلاً تعسفياً فإن قانون العمل الأردني نص في مادته رقم (25) على الآثار التي تترتب على ذلك بالنص على أن: "إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يعادل مقدار أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل ويحد أدنى شهرين إضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و(33) من هذا القانون على أن يحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل".

ومن ثم إذا قام صاحب العمل العامل فصلاً تعسفياً فإن القانون ألزمه بأن يدفع للعامل التعويض اللازم المحدد وفقاً لنصوص القانون أو أن يعيد العامل لعمله، وهو ما قضت به محكمة التمييز الأردنية.

ومن خلال نص المادة سألغة الذكر يتضح أنه إذا ثبت للمحكمة أن فصل العامل كان تعسفياً فإن للمحكمة سلطة تقديرية في أن تحكم بالتنفيذ العيني للعقد من خلال إعادة العامل للعمل، أو أن تقضي له بالتعويض، ويتطلب ذلك أن يتقدم العامل بدعواه خلال ستين يوماً من تاريخ فصله، وهو ما يعني أن العامل إذا تقدم بدعواه بعد مرور ستين يوماً من تاريخ فصله وثبت للمحكمة أن الفصل تعسفياً فإن المحكمة في هذه الحالة لا تستطيع القضاء له بالعودة إلى عمله².

رابعاً: سلطة المحكمة في إعادة العامل المفصول تعسفياً

كما سبق وأن أوضحنا فإنه سلطة المحكمة عند ثبوت الفصل التعسفي للعامل تتمثل في إما القضاء بالتعويض النقدي لهذا العامل المفصول أو القضاء بإعادته للعمل وذلك وفق أحكام المادة رقم (25) من قانون العمل الأردني، وعليه إذا تقدم العامل بطلب عودته للعمل فإن المحكمة تمتلك صلاحية إلزام صاحب العمل بإعادته وفقاً لأحكام المادة المبينة عالية.

ولكنه حتى يستفيد العامل من ذلك فإنه يتعين عليه أن يقيم دعواه خلال ستين يوماً من تاريخ علمه بقرار الفصل، وتجدر الإشارة إلى أن مدة الستين يوماً المنصوص عليها هي مدة سقوط وليست مدة تقادم، وهو ما يعني أن الحق في المطالبة بالعودة للعمل يسقط ولا يجوز المطالبة به.

وفيما يتعلق بالتعويض الذي قد تقضي به المحكمة للعامل فيكون لها سلطة تقديرية في تقدير مقدار التعويض الذي تقضي به وذلك وفقاً لما قرره (المادة 25) من قانون العمل والتي نصت على أن: (إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها

¹ هشام رفعت هاشم، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الثانية، عمان، 1990، ص 272.

² سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، 2006، ص 437.

إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يعادل مقداره أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل ويحد أدنى لا يقل عن أجر شهرين إضافة إلى بدل الإشتغال واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و(33) من هذا القانون على أن يحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل

ومن ثم فإن لمحكمة الموضوع وفقاً لأحكام المادة (25) من قانون العمل الخيار بين التعويض النقدي للعامل المفصول تعسفياً أو إعادته لعمله، ولكن هذا الخيار وفق ضوابط وقواعد محددة، فمن أجل أن تستخدم المحكمة سلطاتها في القضاء بإعادة العامل إلى عمله فإنه يلزم أن تكون الدعوى تم رفعها خلال ستين يوماً من تاريخ الفصل التعسفي وإلا سقط حق العامل في المطالبة بالعودة للعمل¹.

ولكن لم يكون الخيار بين الحكم بالتعويض أو الحكم بإعادة العمل، هل يكون ذلك للمحكمة أم للعمال مقيم الدعوى؟ القول بأن المحكمة تملك حال طلب العامل المفصول تعسفياً في دعواه العودة للعمل الحكم له بالتعويض، يمثل تعارض مع أحكام قانون أصول المحاكمات المدنية الأردني والذي يقرر أنه لا يجوز للقاضي أن يحكم بما لم يطلبه الخصوم وإلا كان حكمه معرضاً للنقض من قبل محكمة التمييز.

إلا أنه وبالرجوع لنص المادة رقم (25) من قانون العمل يتضح أن المشرع خالف النص العام ومنح بشكل صريح المحكمة المختصة الخيار بين الحكم بإعادة العامل لعمله أو الحكم له بالتعويض، ولما كان قانون العمل الأردني قانون خاص ينظم علاقات العمل فهو مقدم على القانون العام وهو قانون أصول المحاكمات المدنية الأردني والذي منع القاضي أن يحكم بما لم يطلبه الخصوم، وهذه القاعدة الأخيرة هي الواجبة التطبيق حال عدم وجود نص خاص وهو ما لا ينطبق بوجود قانون العمل، فالنص الخاص يقدم على النص العام في حال التعارض².

والثابت من خلال غالبية الأحكام القضائية أنها اتجهت إلى عدم إعادة العامل إلى عمله والاكتفاء بخيار التعويض النقدي.

خامساً: بعض اجتهادات محكمة التمييز الأردنية بشأن إعادة العامل المفصول تعسفياً إلى عمله في ظل قانون العمل الأردني:

ورد في حكم محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 6299 لسنة 2021 ما يلي:

وحيث أن النعي غير سديد ذلك أن مسألة الفصل التعسفي أمر متروك إلى محكمة الموضوع في تقدير أن الفصل تعسفياً وأن المحكمة الاستئنافية توصلت من خلال البيئة المقدمة أن فصل المدعى لم يكن تعسفياً وأن إثبات الفصل التعسفي يقع على صاحب العمل بإثباته وفقاً للمادة 28 من قانون العمل وأن المحكمة لم تقبل بينات المدعى عليه لتقديمها خارج المدة القانونية فإن الإثبات يقع على المدعى لأنه ادعى بأن الفصل تعسفياً من المدعى عليه وأن

¹ عبد الله فواز حماد، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق، 2011، ص 163.

² بلال العشري، مستجدات مدونة الشغل في إطار إنهاء عقود الخدمة، بحث منشور من قبل جمعية الكافل الاجتماعي وموظفي المجلس الأعلى، المغرب، 2007، ص 266.

المدعى لم يثبت أن الفصل تعسفياً ولا يستحق التعويض عن الفصل التعسفي أو بدل إشعار وهي نتيجة تتوافق مع بيانات الدعوى مما يستوجب رد هذه الأسباب".

ورد في حكم محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 7195 لسنة 2021 ما يلي:

محكمة البداية بصفتها الاستئنافية وكونها محكمة موضوع لها مطلق الصلاحية بتقدير فيما إذا كان الفصل تعسفياً من عدمه وفقاً لحكم المادة (25) من قانون العمل ولها في سبيل ذلك ترجيح البيانات وأخذ ما تقنع به وطرح ما تشك بصحته وفقاً لحكم المادتين (33 و 34) من قانون البيانات طالما أن الأدلة التي تستند إليها لها أصل ثابت بالدعوى ولا يقوم على أدلة وهمية لا وجود لها وفي سبيل ذلك وبالرجوع إلى البيانات المقدمة في الدعوى تجد محكمتنا أن المحكمة وفقاً لصلاحياتها قامت باستجواب المميز ضدها حيث تبين من خلال الاستجواب أن المميز ضدها لم تقم بفصل المميز من العمل وأنه قام بترك العمل من تلقاء نفسه".

ورد في حكم محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 702 لسنة 2004 ما يلي:

يستفاد من المادة (25) من قانون العمل رقم 8 لسنة 96 أنها خولت المحكمة المختصة بين إصدار امر لصاحب العمل بإعادة العامل لعمله الأصلي وبين دفع تعويض لا يقل عن أجور ثلاثة أشهر ولا يزيد عن ستة أشهر على أساس آخر أجر تقاضاه العامل بالإضافة لبدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32، 33) من قانون العمل وفي الحالة المعروضة فقد أخذت المحكمة المختصة بالخيار الأول بأن أمرت المميّزة بإعادة المميز ضده إلى عمله الأصلي حيث التحق به فعلاً، وبذلك فإن المميز ضده لا يستحق أجور إضافية عن الفترة التي انقطع بها عن العمل موضوع المطالبة في هذه الدعوى لأنها ليست من الاستحقاقات المنصوص عليها في المادة المذكور، ولأن استحقاق العامل للأجر وفقاً للقواعد العامة يكون أثناء سريان مدة العقد وتأدية العامل لعمله أو إعداد نفسه وتفرغه للعمل ولو لم يسند له عمل".

ورد في حكم محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 982 لسنة 2000 ما يلي:

يستفاد من أحكام المادة (25) من قانون العمل في حالة ثبوت أن الفصل كان تعسفياً يجب أن يتضمن الحكم الصادر تخيير صاحب العمل بين إعادة العامل أو دفع التعويض بالإضافة إلى المكافأة وبدل الإشعار، وعليه أن الحكم بإلزام صاحب العمل بإعادة العامل حسب طلبه يكون مخالفاً للقانون إلا أن الفقرة المذكورة أناطت بصاحب العمل لا بالعامل حق الخيار بين إعادة لاستخدام أو التعويض".

ورد في حكم محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 299 لسنة 2000 ما يلي:

صلاحية محكمة الموضوع تقرير مسألة إصدار الأمر إلى رب العمل بإعادة العامل أو الحكم بالتعويض وفق مقتضيات الحال، وأن ذلك يقتضي من محكمة الموضوع أن تستجلي موقف رب العمل وظروف العمل قبل إصدار الأمر إلى رب العمل، وليس صحيحاً أن رب العمل هو صاحب الخيار بين إعادة العامل إلى عمله أو دفع التعويض إذ أن تقرير ذلك يعود لمحكمة الموضوع.

ورد في حكم محكمة التمييز بصفتها الحقوقية رقم 2331 لسنة 1999 ما يلي:

أن الفصل يكون تعسفياً إذا لم يثبت رب العمل أنه تم وفق الإجراءات المنصوص عليها بالمادة (31) من قانون العمل أو بالمادة (28) من نفس القانون، وطالما أن كتاب الفصل المتضمن فصل المدعى لم يستند بأي بيينة تثبت بأن وزارة العمل قد بلغت أن هناك ظروف اقتصادية أو فنية كتقليص حجم العمل أو استبدال نظام الإنتاج، أو التوقف عن العمل نهائياً، تستدعي فصل عدد من العمال، إذ الجواز الذي جاءت فيه المادة (31/أ) بإنهاء عقود العمل غير المحددة المدة توجب توفر الأسباب كلها أبو بعضها وبما أنه انتفى شرط الإخبار أو الإشعار، كما أن الفصل طال المدعى وحده، والقانون أجاز أن يكون إنهاء العقود لكل العمال أو بعضهم، ولكون الفصل لم يتم بالاستناد إلى أي سبب من أسباب الفصل المنصوص عليها في المادة (28)، فهو يكون فصلاً تعسفياً يستحق المميز ضده الحكم له ببديل فصل تعسفي وفق نص المادة (25) من قانون العمل”.

سادساً: الخاتمة

يتضح أن سلطة محكمة الموضوع لا تنحصر في تقدير عما إذا كان فصل العامل قد تم تعسفياً أم لا، وإنما تشمل أيضاً سلطتها في إعادة العامل المفصول تعسفياً إلى عمله أو القضاء بالتعويض، ولكن المشرع قد قيد سلطة المحكمة في ذلك بالتزام العامل برفع دعواه خلال ستين يوماً من تاريخ فصله عن العمل، وإلا سقط حقه في المطالبة بالعودة للعمل.

تظهر نتائج البحث أن قانون العمل الأردني قد وفر عدة آليات لحماية حقوق العامل في حالات الفصل التعسفي، من خلال ضمان الحق في التعويض أو العودة إلى العمل بناءً على ما تقررته المحكمة. ومع ذلك، لا يزال هناك تحديات تتعلق بتطبيق هذه الأحكام على أرض الواقع، خاصة فيما يتعلق بكيفية إثبات الفصل التعسفي وتنفيذ الأحكام القضائية المتعلقة بذلك. يُلاحظ أن محاكم التمييز قد ساهمت في توجيه العديد من الأحكام التي تضمن حقوق العاملين، لكنها تتطلب من العامل التقدم بالدعوى خلال فترة زمنية محددة (ستين يوماً) لتحقيق العدالة.

النتائج

1. الفصل التعسفي يُعد من أبرز القضايا القانونية التي تؤثر على العمال في القطاع الخاص.
2. قانون العمل الأردني يوفر حماية واضحة للعامل ضد الفصل التعسفي، لكنه يشترط إثبات الفصل وعدم وجود مبررات مشروعة لذلك.
3. المحكمة المختصة لها سلطة تقديرية في تحديد الجزاء المناسب لصاحب العمل، سواء بإعادة العامل أو منح التعويض المالي.
4. استقرار الاجتهادات القضائية حول حقوق العامل في حالات الفصل التعسفي، خصوصاً فيما يتعلق بصلاحيات المحكمة في اتخاذ القرار.

التوصيات

1. تعزيز وعي العمال بحقوقهم: يجب زيادة الوعي بين العمال حول حقوقهم في مواجهة الفصل التعسفي والإجراءات القانونية المتبعة.
2. تحسين آليات الإثبات: من المهم تسهيل وتوضيح كيفية إثبات الفصل التعسفي في القضاء، بما يضمن حقوق العامل في حالات النزاع.
3. زيادة حماية العامل: ينبغي التفكير في تشريعات إضافية تعزز حماية العامل ضد أي ممارسات تعسفية، وضمان عدالة الإجراءات في كل الحالات.
4. تطوير إجراءات القضاء: من الضروري تحسين سرعة الإجراءات القضائية في القضايا المتعلقة بالفصل التعسفي، لضمان سرعة الفصل في المنازعات.
5. إعادة النظر في فترة الإشعار: من المفيد دراسة إمكانية تقليص فترة الإشعار وفرض جزاءات أكثر صرامة على أصحاب العمل الذين يتجاوزون هذه الفترات.

المراجع

1. بلال العشري، مستجدات مدونة الشغل في إطار إنهاء عقود الخدمة، بحث منشور من قبل جمعية الكافل الاجتماعي وموظفي المجلس الأعلى، المغرب، 2007، ص 266.
2. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة، عمان، 2006، ص 437.
3. عامر محمد على، شرح قانون العمل الأردني، المركز القومي للنشر، الأردن، 1999، ص 14.
4. عبد الله فواز حمادنه، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق، 2011، ص 163.
5. منصور إبراهيم العتوم، إثبات الفصل التعسفي وآثاره في إطار عقد العمل غير محدد المدة، مجلة الجامعة الخليجية، المجلد الثالث، العدد الثاني، الأردن، 2011، ص 5.
6. هشام رفعت هاشم، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الثانية، عمان، 1990، ص 272.