

عقد العمل وإنهاءه في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠

**The employment contract and its termination in accordance with the provisions of the law**

**Palestinian Action No. (7) for the year 2000**

الكاتب: أنس جميل عبد الوحيم جدع

طالب دكتوراه في القانون، الجامعة الإسلامية، لبنان

المشرف: الدكتور: أكرم ياغي

الجامعة الإسلامية، لبنان

تاريخ النشر: ٢٠٢٤/٦/١٥

تاريخ القبول: ٢٠٢٤ /٥/٢٤

تاريخ الاستلام: ٢٠٢٤/٥/٢١

## الملخص:

سنتناول في بحثنا هذا حالات انتهاء عقد العمل سواء أكان محدد المدة أم غير المدة بالإضافة إلى إنهاء عقد العمل من قبل أي طرف من أطرافه، رب العمل أو العامل وذلك وفقا لأحكام قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠ ويتضح من خلال البحث انه يمكن لرب العمل إنهاء عقد العمل بنوعيه سواء أكان محدد المدة أم غير محدد المدة ومن طرف واحد وفي حالات معينة سيما في حالة ارتكاب العامل لعدد من المخالفات والتجاوزات بالإضافة إلى عدد من الأسباب التقنية والاقتصادية التي تسوغ لرب العمل إنهاء العقد المذكور وفي الوقت نفسه يحق للعامل كذلك إنهاء عقد العمل من جانبه في حالات معينة بموجب القانون , كما يتناول البحث كذلك بعض الحالات الخاصة بإنهاء عقد العمل الغير محدد المدة وهي إشعار إنهاء عقد العمل وتعويض الفصل التعسفي الذي سنتناوله بشيء من التفصيل نظرا لأهميته فهو يطال مجموعة كبيرة من المواطنين ذوي العلاقة من جميع النواحي الاقتصادية والاجتماعية.

الكلمات المفتاحية: قانون العمل، الفصل التعسفي، عقد العمل، التعويض.

## Abstract

In this research, we will discuss cases of termination of the employment contract, whether it is for a fixed term or not, in addition to the termination of the employment contract by any of its parties, the employer or the worker, in accordance with the Palestinian Labor Law No. (7) of 2000, The study shows that the employer can terminate both types of employment contracts, whether fixed-term or indefinite-term, unilaterally and in certain cases, especially in the event that the worker commits a number of violations and transgressions, in addition to a number of technical and economic reasons that justify the employer to terminate the aforementioned contract at the same time. The worker also has the right to terminate the employment contract on his part in certain cases under the law, The study also addresses some cases related to the termination of an indefinite-term employment contract, namely the notice of termination of the employment contract and compensation for unfair dismissal, which we will discuss in some detail due to its importance, as it affects a large group of concerned citizens from all economic and social aspects.

**key words:** work law, Unjust dismissal, job contract, Compensation

**المقدمة:**

يعد قانون العمل بمفهومه الحالي من القوانين الوضعية الحديثة وبدأت النشأة الأولى للقانون المذكور مع بدايات القرن (١٩) وظل ينمو ويتطور حتى أخذ شكله النهائي مع نهاية القرن المذكور ومن أهم الأسباب التي أدت إلى نشوء قانون العمل وتطوره هو ما شهده العالم من حالات استغلال وظلم للعمال مع عدم وجود أي تكافؤ بالقوة بين كل من طرفي العلاقة وهما العامل ورب العمل مع تصاعد وتيرة الثورات والاحتجاجات العمالية ومطالبات العمال حول العالم بالعدالة ورفع الظلم والجور الواقع عليهم فكان لا بد من إقرار وتشريع قوانين خاصة لضبط العلاقة المذكورة بين الطرفين وما يتولد عنها من نتائج وآثار فجاء ما يعرف حالياً بقانون العمل وعرفت دولة فلسطين بواكير القوانين العمالية مع بداية القرن العشرين وتم تطبيق قانون العمل الأردني رقم (٢١) للعام ١٩٦٠ الذي ظل العمل فيه سارياً حتى إقرار قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠ م المعمول به حالياً، ويمكننا القول أن عقود العمل تقسم بشكل عام إلى عقود محددة المدة وعقود غير محددة المدة، فعقد العمل المحدد المدة هو الذي يحتوي على تاريخ محدد لانتهائه، أو يكون محله إنجاز عمل محدد وينتهي بانتهاء هذا العمل مهما كانت مدة هذا العمل طويلة كانت أم قصيرة ويدخل في ذلك الإطار عقود العمل الموسمية، أما بالنسبة لعقود العمل الغير محددة المدة فهي تلك العقود التي لا يوجد تاريخ محدد لانتهائها، وفي معظم الأحيان فإن النزاعات تنشأ عند انتهاء تلك العقود ولاسيما العقود الغير محددة المدة باعتبار أن العقد المحدد المدة ينتهي بشكل تلقائي بمجرد انقضاء مدته وفي حال قيام أحد الطرفين بإنهائه قبل المدة المحددة يترتب على ذلك مسؤوليات قانونية على الطرف المخالف<sup>١</sup>.

ومما تقدم ذكره يأتي بحثنا الحالي لإلقاء الضوء على قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠م وما تضمنه من مواد وأحكام قانونية عالجت بمضمونها العلاقة الناشئة بين كل من العامل ورب العمل وعقد العمل المبرم بين الطرفين وما ينجم عنه من حقوق وواجبات لكلا الطرفين وحالات إنهاء عقد العمل ولاسيما حالات الإنهاء التعسفية من قبل رب العمل.

**مشكلة الدراسة:**

وتتضمن إشكالية البحث على الجوانب التالية:

١\_ الإبهام والنواقص التي شابته قانون العمل الفلسطيني بخصوص الأسباب التي تؤدي إلى إنهاء عقد العمل سواء من قبل العامل أو من قبل رب العمل.

٢\_ هل تضمن القانون الفلسطيني نصوص قانونية تفرق ما بين عقد العمل المحدد المدة وعقد العمل الغير محدد المدة بخصوص حالات الإنهاء أو الانتهاء لعقد العمل؟

٣\_ ما هو نطاق الصيانة التي حققها قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠ م للعامل من حالات قيام رب العمل بإنهاء عقد العمل بشكل غير مشروع؟

**أهمية الدراسة:**

تتبع أهمية البحث باعتبار مسألة عقد العمل بنوعيه المحدد المدة أو الغير محدد المدة وحالات إنهاء وإنتهائه وتحديد الإنهاء التعسفي من قبل رب العمل من المسائل المهمة للغاية التي تناولتها النصوص الواردة في قانون العمل،

<sup>١</sup> محمد حسام الدين عبد الخالق وأشرف محمد غرايبة، "انتهاء عقد العمل وإنهاؤه في قوانين العمل بدول مجلس التعاون الخليجي ومعايير العمل العربية والدولية"، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ع ١، ٢٠١٥، ص ٣٤١.

كما تأتي أهمية بحثنا الحالي من كونه يتناول قضايا ومسائل هامة تتعلق بشريحة كبيرة من شرائح المجتمع وهي شريحة العمال التي غالباً ما تتعرض للظلم وممارسات تعسفية من قبل أرباب العمل وما ينشأ عن ذلك من نزاعات ودعاوى قانونية منظورة أما المحاكم المختصة فضلاً عن كون بحثنا الحالي يعتبر من الأبحاث القانونية التي تتناول حقوق رئيسية للإنسان التي شملها الدستور بالحماية وأبرزها الحق في العمل والحق في الأمان الاجتماعي والوظيفي وغيرها من الحقوق الطبيعية الأخرى.

#### أهداف البحث:

هدف البحث إلى إنجاز مجموعة من الأهداف الرئيسية تجلت فيما يلي:

- ١\_ التعرف على الأحكام والقواعد الرئيسية لحالات إنهاء وانتهاء عقود العمل المحددة المدة والغير محددة المدة في ظل مواد قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠م.
- ٢\_ التعرف على الأحكام والقواعد الرئيسية لحالات الفصل التعسفي والنتائج المترتبة عليها لجهة الحكم بالتعويض المادي.
- ٣\_ التعرف على معايير تحديد الفصل التعسفي وطرق إثباته ومقدار التعويض المتوجب في حالة الفصل التعسفي.

#### منهجية البحث:

استخدم البحث الطريقة الوصفية والتحليلية في ظل الأحكام الواردة في قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام

٢٠٠٠م.

#### خطة البحث:

تم تقسيم البحث إلى مقدمة ومبحثين على الشكل التالي:

**المبحث الأول: إنهاء عقد العمل من قبل رب العمل أو العامل**

**المطلب الأول: إنهاء عقد العمل من قبل رب العمل.**

**المطلب الثاني: إنهاء عقد العمل من قبل العامل.**

**المبحث الثاني: الفصل التعسفي في قانون العمل الفلسطيني.**

**المطلب الأول: تعريف الفصل التعسفي ونطاقه.**

**المطلب الثاني: معايير تقرير الفصل التعسفي وطريقة إثباته.**

**المطلب الثالث: مقدار تعويض الفصل التعسفي.**

#### المبحث الأول

##### إنهاء عقد العمل من قبل رب العمل أو العامل

نتناول هذا المبحث بالحديث عن إنهاء عقد العمل من قبل رب العمل أو العامل وذلك من خلال الإرادة المنفردة لكل

منهما فقد ذكر في قانون العمل الفلسطيني حالات يستطيع فيها كل من الطرفين المذكورين إنهاء عقد العمل وذلك في حال

توافر شروط محددة.

**المطلب الأول: إنهاء عقد العمل من قبل رب العمل.**

نتناول هذا المطلب ما جاءت به كل من المادتين (٤٠) و (٤١) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠م حيث سمحت هاتين المادتين بإنهاء عقد العمل من جانب رب العمل في حالات محددة.

**اولا\_ تعريف عقد العمل الفردي:**

تضمنت المادة (١) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠م تعريف رب العمل بأنه: (كل شخص طبيعي أو اعتباري أو من ينوب عنه يستخدم شخصا أو أكثر لقاء أجر).

أما العامل فقد تم تعريفه بأنه (كل شخص طبيعي يؤدي عملا لدى صاحب العمل لقاء أجر ويكون أثناء أدائه العمل تحت إدارته وإشرافه).

كما تضمنت المادة (٢٤) من القانون المذكور تعريف عقد العمل الفردي هو: (اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يبرم بين صاحب العمل والعامل لمدة محددة أو غير محددة أو لإنجاز عمل معين يلتزم بموجبه العامل بأداء عمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه، ويلتزم فيه صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه للعامل)<sup>٢</sup>.

وقد تطرقت معظم التشريعات العربية لتعريف عقد العمل حيث تم تعريفه وفق المادة (٦٧٤) من القانون المدني المصري (عقد يلتزم فيه أحد الطرفين المتعاقدين بالعمل لخدمة الطرف الآخر بحيث يكون تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر معين يتم الاتفاق عليه بينهما)<sup>٣</sup>.

وعرفت المادة (٨١) من قانون العمل السوري رقم (٢٧٩) عقد العمل بأنه عبارة عن (اتفاق ما بين العامل وصاحب العمل للقيام بعمل معين مقابل أجر محدد يتم تحديده بناء على المدة الزمنية وكذلك مقدار إنتاج العامل)<sup>٤</sup> ومعظم التعاريف العربية لعقد العمل نلاحظ انها قد جاءت متقاربة ومتشابهة فيما بينها.

**ثانيا\_ الإنهاء وفقا للمادة (٤٠) من القانون الفلسطيني.**

يعتبر عقد العمل من العقود الرضائية التبادلية الملزمة لكلا طرفيه ويخضع بالتالي للأحكام الواردة في القانون المدني لجهة انتهائه أو النكول عنه فهو كباقي العقود المدنية ينقضي بعدة أحوال منها اتفاق الطرفين الضمني أو الصريح أو بانقضاء مدته في حال كان محدد المدة ويمكن وفي حالة العقود الغير محددة المدة أن تنتهي عبر الإرادة المنفردة أو بالوفاة أو من خلال فسخه بناء على طلب أحد الطرفين<sup>٥</sup>.

**وبشكل عام فقد حددت المادة (٣٥) من قانون العمل أسباب انقضاء عقد العمل الفردي وهي:**

١\_ اتفاق الطرفين وهذا الأمر ينطبق على العقد المحدد المدة في حال اتفق طرفا العقد على فسخه قبل انقضاء مدته كما يطبق على العقود الغير محددة المدة.

٢\_ ينتهي العقد بانتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية سواء تم تحديد مدته أم لا.

<sup>٢</sup> المادة (٢٤) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠م

<sup>٣</sup> المادة (٦٧٤) من القانون المدني المصري.

<sup>٤</sup> المادة (٢٧٩) من قانون العمل السوري.

<sup>٥</sup> د. سعيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل -دراسة مقارنة-، الطبعة الاولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠٠٦، ص ٣٩٥

٣\_ برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة وفق ما قضت به المادة (٢٩) من قانون العمل الفلسطيني التي تضمنت على مايلي (يجوز أن يبدأ عقد العمل بفترة تجربة مدتها (٣) أشهر ولا يجوز تكرارها لأكثر من مرة واحدة عند نفس صاحب العمل)<sup>٦</sup>.

٤\_ بناء على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل بشكل خطي قبل الترك (بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري، أو بأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي أو أسبوعي بالقطعة أو بالعمولة)<sup>٧</sup>.  
٥\_ بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر بناء على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قراته المهنية ووضعه الصحي الجديد.  
وفي الحالة الأخيرة لم تبين المادة القانونية فيما إذا كانت الحالة المذكورة تنطبق على عقود العمل المحددة المدة أو عقود العمل الغير محددة المدة وبخصوص وفاة العامل فمن البديهي أن ينتهي عقد العمل مهما كان نوع العقد الذي يربط العامل برب العمل<sup>٨</sup>، بالإضافة إلى حالة المرض الشديد التي لا يستطيع معها العامل القيام بالعمل المنوط به وتطبق هذه الحالة كذلك على عقود العمل المحددة والغير محددة المدة.

#### كما تضمنت المادة (٤٠) من قانون العمل الفلسطيني على الآتي<sup>٩</sup>:

لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد، دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة حقوقه الأخرى عند ارتكابه اي من المخالفات التالية:

- ١\_ انتحاله شخصية غير شخصيته، أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل.
- ٢\_ ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال (٤٨) ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- ٣\_ تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول .
- ٤\_ تغيبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية أو من (١٥) يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة على أن يكون قد أنذر كتابيا بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية.
- ٥\_ عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول.
- ٦\_ إفشاؤه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم.
- ٧\_ إدانته بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة.
- ٨\_ وجوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثر بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون.

<sup>٦</sup> المادة (٢٩) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠ ساري المفعول.

<sup>٧</sup> المادة (٣٥) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠ ساري المفعول.

<sup>٨</sup> أحمد نصره، قانون العمل الفلسطيني، جامعة بيرزيت، ط ٣، ٢٠١٧، ص ٢١٦.

<sup>٩</sup> المادة (٤٠) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠ ساري المفعول.

٩\_ اعتداؤه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر .  
المادة المذكورة تجيز لرب العمل إنهاء عقد العمل من جانبه وذلك إذا ما اقتترف العامل اي من التجاوزات المشار إليها أعلاه<sup>١٠</sup> ، وبالطبع تنطبق هذه الحالات على العقود المحددة المدة والغير محددة المدة حتى ولو لم يقض المشرع الفلسطيني على ذلك صراحة.

### ثالثاً\_ الإنهاء وفق المادة (٤١) من القانون الفلسطيني.

تضمنت المادة (٤١) من قانون العمل الفلسطيني على مايلي:

(يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية، أو خسارة، اقتضت تقليص عدد العمال، مع

احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة شريطة إشعار الوزارة بذلك<sup>١١</sup>).

وقد سمحت المادة المذكورة إنهاء عقد العمل من قبل رب العمل كما رأينا لعوامل فنية كأن يقوم رب العمل بتطوير منشأته من خلال تزويدها بالآلات أحدث مما يدفعه للاستغناء عن العمال الذين لم يعد بحاجة اليهم أو اقتصادية كأن يتعرض رب العمل لخسارة مادية مفاجئة اضطر معها إلى تخفيض عدد العاملين لديه وكما في المادة (٤٠) المشار إليها سابقاً لم ينص المشرع الفلسطيني بشكل صريح على أن أحكام المادة المذكورة تنطبق على العقود الغير محددة المدة فقط وكان الأحرى به الإشارة إلى ذلك منعا لأي إشكال بهذا الخصوص باعتبار أن رب العمل يمكنه الاستناد إلى الأحكام العامة في القانون المدني ولا سيما نظريتي الظروف الطارئة والقوة القاهرة لإنهاء عقد العمل المحدد المدة أو تقليص تعهدات رب العمل في حال حدوث أسباب اقتصادية أفضت إلى تردي وانحدار العمل في المنشأة الاقتصادية وإلحاق الخسارة برب العمل بالشكل الذي يغدو معه قيامه بتعهداته بمقتضى عقد العمل المحدد المدة صعباً أو مستحيلاً فبموجب النظرية المذكورة يجب تخفيض تعهدات رب العمل المرهقة للحد الأدنى المنطقي إلا أنه وفي بعض الأحوال يمكن أن يؤدي هذا التخفيض في عقود العمل المحددة المدة إلى إنهائها ونلاحظ أن غالبية التشريعات العربية لا تسمح بإنهاء العقد نتيجة الظروف الطارئة بل تناولت تخفيض الالتزامات إلى الحد الأدنى المنطقي والمقبول<sup>١٢</sup>.

وينبغي أن نشير هنا إلى أن رب العمل من الممكن أن يلجأ إلى التمسك بنظرية القوة القاهرة في حال لم يتمكن من

تنفيذ تعهداته الواردة في عقد العمل ولو بعدها الأدنى وبالتالي تنقضي هذه الالتزامات بقوة القانون

<sup>١٠</sup> تطبيقاً لذلك جاء في حكم محكمة النقض الفلسطينية، في الطعين رقم ٩٤ / ٢٠٠٩ ، ورقم ١٠١ / ٢٠٠٩ ، الصادر بتاريخ ٣٠ / ٩ / ٢٠٠٩ ، أنه: على صاحب العمل أن يثبت سبب إنهاء عقد العمل، وأن يكون ذلك لأحد الأسباب المحددة في المادتين ٤٠ و ٤١ من قانون العمل على سبيل الحصر، وإلا كان متعسفاً في فصل العامل...". منشور في موقع المقتفي: منظومة القضاء والتشريع في فلسطين [muqtafi.birzeit.edu](http://muqtafi.birzeit.edu) ، تاريخ الزيارة: ١٥ / ٦ / ٢٠٢٤ ، على الرابط <http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?CJID=58318>

<sup>١١</sup> المادة (٤١) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠ ساري المفعول.

<sup>١٢</sup> أيمن الدباغ ، منهج الفقهاء المعاصرين في تناول نظرية الظروف الطارئة (تحليل ونقد) ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث ( العلوم الإنسانية) المجلد (٢٨) ، ع ٧ (٢٠١٤) ص ١٦٦٨

وفيما يتعلق بالمشروع الفلسطيني فالقانون المدني الساري المفعول هو مجلة الأحكام العدلية (العثمانية) والتي لم تتطرق بالحديث لنظريتي الظروف الطارئة والقوة القاهرة.<sup>١٣</sup>

**المطلب الثاني: إنهاء عقد العمل من قبل العامل.**

تضمنت الفقرة الأولى من المادة (٤٢) من قانون العمل الفلسطيني على الحالات التي تسمح للعامل ترك العمل بعد إعلام رب العمل وهذه الحالات هي<sup>١٤</sup> :

- ١\_ تشغيله عما يختلف في نوعه أو درجته، اختلافاً بينا، عن العمل الذي اتفق عليه بمقتضى عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلى ذلك، ولمدة مؤقتة منعا لوقوع حادث أو في حالة القوة القاهرة.
- ٢\_ تشغيله بصورة تدعو إلى تغيير مكان إقامته.
- ٣\_ الثبوت بتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية أن استمراره في عمله يشكل خطرا على حياته.
- ٤\_ اعتداء صاحب العمل أو من يمثله على العامل، أثناء العمل، أو بسببه، بالضرب أو التحقير.
- ٥\_ عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل رغم مطالبته بها كتابيا.

مع الإشارة إلى أن المشروع الفلسطيني مرة أخرى لم يبين بشكل صريح فيما إذا كانت المادة المذكورة تنطبق على عقد العمل المحدد المدة أو الغير محدد المدة أم كلاهما معاً، ومن خلال استطلاع مضمون المادة المذكورة نجد أنها تنطبق على عقد العمل بنوعيه وتحديدًا على عقد العمل المحدد المدة، وبشكل عام يمكننا القول أنه من غير المسموح للعامل فسخ عقد العمل من جانب واحد إلا في العقد الغير محدد المدة أما في حال عقد العمل المحدد المدة فينبغي على العامل التقيد بما ورد في عقد العمل لجهة المدة حتى نهايتها طالما لم يرتكب رب العمل إحدى المخالفات الواردة في متن الفقرة (١) من المادة (٤٢) وكان من الأجدى كما ذكرنا في وقت سابق بالمشروع الفلسطيني أن يقضي بأن المادة المذكورة تنطبق على عقود العمل المحددة المدة والجدير ذكره أن قانون العمل الفلسطيني لم يقرر ماهي العقوبة التي تترتب على العامل الذي يقوم بفسخ عقد العمل المحدد المدة من جانب واحد قبل نهاية مدته ويبقى موضوع تقدير تلك العقوبة مرهوناً بمقدار الخسارة التي أصابت رب العمل من جراء إنهاء عقد العمل ويستطيع رب العمل وبموجب القواعد العامة أن يطالب العامل بالتعويض علماً انه كان من المفروض على المشروع الفلسطيني في هذه الحالة أن يقرر مقدار تلك العقوبة ونوعها وهي في الغالب (التعويض)، كما أغفل قانون العمل الفلسطيني عن ذكر ما هي حقوق العامل الذي يقوم بإنهاء عقد العمل المحدد المدة وفقاً لإحدى الحالات الواردة في المادة (٤٢ / ١) وهذه ثغرة تشريعية من الأفضل معالجتها حتى لا يترك الباب مفتوحاً أم الاجتهاد القضائي والفقهية كما نرى أن المشروع الفلسطيني اشترط على العامل وفي متن الفقرة الأولى من المادة (٤٢) وقبل أن يقوم بإنهاء عقد العمل عليه إخطار رب العمل بذلك ولم يكن موقفاً في هذا النهج باعتبار أن رب

<sup>١٣</sup> ومع ذلك فقد أخذت هذه المجلة في أحكام عقد الإجارة الإيجار، وتحديدًا في المادة (٤٤٣) منها، بالعدر المؤدي إلى فسخ العقد، إذ نصت هذه المادة على أنه: "لو حدث عذر مانع لإجراء موجب العقد تنفسخ الإجارة..."

<sup>١٤</sup> المادة (٤٢ / ١) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠ م

العمل وفق الحالات المذكورة هو من كان السبب في قيام العامل بترك العمل<sup>١٥</sup>، فليس له أن يدعي أنه قد فوجئ بقيام العامل بإنهاء عقد العمل فالتارك هنا وأن قام به العامل إلا أن مرده لرب العمل فهو المتسبب به.<sup>١٦</sup>

### المبحث الثاني: الفصل التعسفي في قانون العمل الفلسطيني

#### المطلب الأول: تعريف الفصل التعسفي ونطاقه.

**تعريف التعسف لغة:** عسف فلان: أخذه بالعنف والقوة وظلمه وعسف في الأمر: فعله بلا روية ولا تدبير وتعسف في الأمر: ظلم وجار واستبد.

#### تعريف التعسف اصطلاحاً:

لم يتضمن قانون العمل الفلسطيني تعريف للفصل التعسفي إلا أن الفقرة (٣) من المادة (٤٦) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠ تضمنت تعريف للإنتهاء التعسفي بأنه (إنهاء عقد العمل بدون وجود سبب موجب لذلك)<sup>١٧</sup>، في حين عرفته المادة (٦٩) من قانون العمل المصري رقم ١٢ للعام ٢٠٠٣ والتي تضمنت على أنه (لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات التالية .....). وقد عرفت المادة رقم (٧٤) من قانون العمل الموحد رقم (٩١) للعام ١٩٥٩ في سورية الإنتهاء التعسفي بأنه (الفصل بدون مبرر)<sup>١٨</sup>، أما قانون العمل اللبناني فقد عرفه بأنه (الفصل الذي يقع في حالة الإساءة أو التجاوز في استعمال حق إنهاء العقد)<sup>١٩</sup>، في الوقت الذي عرف فيه بعض الفقهاء الفصل التعسفي بأنه (هو التصرف القانوني الصادر عن رب العمل شفوياً أو خطياً حين يستلزم القانون ذلك)<sup>٢٠</sup>، وقد عرف جانب من الفقه الفصل التعسفي أيضاً بأنه (كل انقطاع في عقد العمل ناجم عن

فعل رب العمل لا بإرادته المعلنة)<sup>٢١</sup>، ومن خلال ما تقدم ذكره نجد أنه يجب التمييز بين الفصل التعسفي والإنتهاء التعسفي وذلك من خلال الرجوع إلى القواعد العامة للقانون المدني ومواد قانون العمل فيمكن تعريف الفصل التعسفي بأنه (شكل خاص من الإنتهاء الغير مشروع يستعمله قانون العمل للتعبير عن تعسف رب العمل في استخدام حقه في إنهاء عقد العمل الغير محدد المدة بحيث يتجاوز رب العمل الأحكام الخاصة التي ذكرها قانون العمل للإنتهاء) أما تعريف الإنتهاء الغير مشروع فهو (الإنتهاء الغير مشروع للعقود ومن ضمنها عقد العمل سواء كان ذلك من جانب رب العمل أو العامل ،

<sup>١٥</sup> وذلك ما عدا الحالة التي يكون فيها ترك العامل للعمل، سببه الثبوت بتقرير طبي، صادر عن اللجنة الطبية، أن استمرار ذلك العامل في عمله يشكل خطراً على حياته. لكن حتى في هذه الحالة، فإن اشتراط الإشعار أمر غير منطقي، لأن حياة وصحة العامل أولى بالرعاية من أي اعتبار آخر.

<sup>١٦</sup> محمد عبد الغفار بسيوني، سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧، ص ٣٧٥ .

<sup>١٧</sup> م. ٣/٤٦ من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠.

<sup>١٨</sup> . المادة ٧٤ من قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.

<sup>١٩</sup> المادة (٥٠) من قانون العمل اللبناني لسنة ١٩٦٤ .

<sup>٢٠</sup> رأفت محمد حماد، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، غير مذكور سنة الإصدار، ص ٤٩٢.

<sup>٢١</sup> عادل عبد الحميد، الإنتهاء غير المشروع لعقد العمل دراسة مقارنة، منشأة المعارف، ٢٠٠٩، ص ١٧٧

وبصرف النظر عن طبيعة العقد محدد المدة أو غير المحدد المدة) وذلك يعني أن كل فصل تعسفي يعتبر إنهاء غير مشروع في حين لا يعتبر كل إنهاء غير مشروع فصل تعسفي وذلك لجهة العقد والتعويض.

أما بخصوص العقود التي يشملها الفصل التعسفي فقد ذهب بعض المشرعين بأن الفصل التعسفي لا يحدث إلا في عقود العمل المحددة المدة كون التعويض عنه يتم بمقتضى مواد قانونية<sup>٢٢</sup>، فالمشرع الفلسطيني كما ذكرنا تطرق لموضوع الفصل التعسفي في المادة ٣/٤٦ والتي تضمنت ما يلي (يعتبر تعسفاً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة) في حين رأى قسم آخر من المشرعين بأن عقد العمل المحدد المدة لا ينقضى بالإرادة المنفردة لأي طرف من أطرافه ضمن المدة المقررة له بل ينقضي بمجرد انتهاء المدة المقررة له بشكل تلقائي من غير الحاجة إلى الإنذار المسبق أو إثبات قانونية انقضائه<sup>٢٣</sup>.

وهذا بخلاف عقد العمل الغير محدد المدة الذي من الممكن فسخه من خلال إرادة أحد الأطراف وإلا انقلب إلى عقد مؤبد وهذا الأمر لا يجوز كونه يتناقض مع قاعدة الحرية الفردية<sup>٢٤</sup>، علماً أن المشرع كان قد قرر ضوابط لهذا الإنهاء وإلا اعتبر فصل تعسفي وبالتالي تعتبر العقود الغير محددة المدة هي المجال العملي للفصل التعسفي<sup>٢٥</sup>، وعدم جواز فسخ عقود العمل محددة المدة قبل انقضاء مدتها إنما هو إعمال لقاعدة العقد هو شريعة المتعاقدين فلا يجوز فسخه أو تغييره وفي حال قام أحد الأطراف بفسخ العقد من جانب واحد فأن عمله هذا يعتبر غير قانوني<sup>٢٦</sup>، وفي حال قام رب العمل بفسخ العقد المحدد المدة من جانبه فأن عمله هذا يعد إنهاء غير قانوني ولكنه لا يعد في نظر المشرع فصلاً تعسفاً.

ونشير هنا إلى أن المشرع الفلسطيني كان قد قرر أن عقد العمل محدد المدة يكون لعامين وهذا ما جاءت به المادة (٢٥) من قانون العمل ( لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل بما في ذلك حالات التجديد على سنتين متتاليتين) وفي حال استمرار العلاقة بين رب العمل والعامل في تنفيذ العقد المحدد المدة لأكثر من المدة المذكورة انقلب العقد إلى عقد غير محدد المدة حسبما نصت عليه المادة (٢٦) من قانون العمل الفلسطيني وبالتالي نجد أن الفصل التعسفي الوارد في قانون العمل لا يحدث إلا في عقود العمل الغير محددة المدة في الوقت الذي يحدث فيه الإنهاء الغير مشروع على العقد المحدد المدة.

#### المطلب الثاني: معايير تقرير الفصل التعسفي وطريقة إثباته.

معظم التشريعات العربية لم تكن واضحة بتحديد معيار الفصل التعسفي من طرف رب العمل ومن ضمنها التشريع الفلسطيني فلم يحدد النص القانوني معيار للفصل التعسفي ومعظم المواد القانونية الواردة بهذا الخصوص

<sup>٢٢</sup> القاضي فريد الجلال، شرح حكاه قانون العمل رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠، ٢٠٠٢، بدون دار نشر، ص ٩٤

<sup>٢٣</sup> د. سعيد محمود رمضان، شرح قانون العمل، المرجع السابق، ص ٤١٤

<sup>٢٤</sup> نصت المادة (٨٠٧) من القانون المدني الأردني على (إذا لم تكن المدة محددة في العقد جاز لكل من طرفيه أن يفسخه في أي وقت بشرط أن يعلم الطرف الآخر في المواعيد المحددة في القوانين الخاصة)

<sup>٢٥</sup> د. عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، ٤٩٤٩، ص ٥٤٠، د. حسن كبيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، طبعة ١٩٨٣، ص ٧٥٤.

<sup>٢٦</sup> د. - د. احمد لبيب إسماعيل، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، لا يوجد دار نشر، ١٩٨٧، ص ٥٢٤

استعملت مصطلحات متشابهة ومن ضمنها (إنجاز مصلحة غير مشروعة، السبب الموجب، السبب المبرر) وعبر ما تم ذكره من مفاهيم يمكننا استنباط معيارين لتقرير الفصل التعسفي وهما:

\* المعيار المقيد للفصل التعسفي في التشريع الفلسطيني:

تناولت المادتين (٤٠) و (٤١) من قانون العمل الفلسطيني حالات الإنهاء المشروع لعقد العمل من طرف رب العمل فقد نصت المادة (٤٠) على أنه (لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أي من المخالفات التالية .....الخ)<sup>٢٧</sup> كما تضمنت المادة (٤١) على ما يلي (يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال..... الخ)<sup>٢٨</sup>، في حين تضمنت الفقرة الثالثة من المادة (٤٦) على الآتي:

(يعتبر تعسفا إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك)<sup>٢٩</sup> أي أن السبب الموجب يكون بتحقيق واحد من الأسباب المذكورة في المادتين (٤٠) و (٤١) وفيما عدا ذلك يصبح الإنهاء غير مشروع وفصل تعسفي.

وقد قام القضاء الفلسطيني بتبني المعيار المذكور فقد حكمت محكمة النقض في فلسطين بقرارها رقم (٥٥) / ٢٠٠٨ تاريخ ٢٠٠٩ / ٣ / ١٠ على الآتي (..... وفي الموضوع ولما كان قانون العمل رقم (٧) لسنة ٢٠٠٠ قد حدد في المادتين (٤٠) و (٤١) الحالات التي يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد فإن قيام صاحب العمل بفصل العامل دون أن تتوافر إحدى هذه الحالات يعد الفصل حينها بلا مبرر ويكون الفصل تعسفيا)<sup>٣٠</sup>، وقد اعتمدت المحكمة في تقرير حدوث حالة الفصل التعسفي على المعيار المقيد المشار إليه بمواد واردة في قانون العمل وتحديد المادتين المذكورتين.

\* بالنسبة للمعيار الموسع في تقرير حالات حدوث الفصل التعسفي فنرى أنه يعتمد على القانون المدني ونظرية التعسف في استخدام الحق باعتبار أن عقد العمل من العقود الخاصة التي تخضع لقواعد القانون المدني مع الأخذ بعين الاعتبار أحكام قانون العمل<sup>٣١</sup> الذي لا يمكن فصله بشكل كامل عن القانون المدني وبالتالي يمكننا تطبيق نظرية التعسف باستخدام الحق في ميدان علاقات العمل<sup>٣٢</sup>، فالنظرية المذكورة تلعب دورا مهما في مواد وجوانب القانون المدني المتنوعة<sup>٣٣</sup>. تعد عملية إثبات الفصل التعسفي هي أساس دعوى الفصل التعسفي ويمكن لأي طرف من أطراف الدعوى إثبات حدوث الفصل التعسفي فقد رأى جانب من فقهاء القانون أن عبئ إثبات حدوث الفصل التعسفي يقع على كاهل العامل باعتباره

<sup>٢٧</sup> المادة (٤٠) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠

<sup>٢٨</sup> المادة (٤١) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠

<sup>٢٩</sup> المادة (٤٦) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠

<sup>٣٠</sup> نقض مدني، فلسطيني، رقم ٥٥ / ٢٠٠٨ بتاريخ ٢٠٠٩ / ٣ / ١٠

<sup>٣١</sup> القاضي فريد الجلال، شرح قانون العمل، المرجع السابق ٩٠.

<sup>٣٢</sup> د. توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، الدار الجامعة في بيروت، بدون سنة نشر، صفحة ٤٤٥.

<sup>٣٣</sup> المذكرة الإيضاحية للقانون المدني الأردني، الجزء الأول، إعداد نقابة المحامين، الطبعة الثانية ١٩٨٥، مطبعة التوفيق عمان، ص ٨٢

الطرف المدعي وتطبيقاً لقاعدة (البينة على من ادعى) ويطبق ذات الشيء في حال قام رب العمل بالادعاء بأن العامل قد قام بفسخ عقد العمل بشكل تعسفي يقع عليه عبئ الإثبات.<sup>٣٤</sup>

ولقد أقرت معظم القرارات القضائية في فلسطين بأن عبئ إثبات الفصل التعسفي أو عدمه يلقى على كاهل رب العمل فبعد أن يدعي العامل بوجود علاقة عمل مع رب العمل حينها ينبغي على هذا الأخير إثبات أن فسخ العقد قد حصل وفقاً لأحكام قانون العمل وأن العامل قد اقترف مخالفة استلزمت فصله من العمل.<sup>٣٥</sup>

أو توجد أسباب قانونية لفصل العامل بالقضاء في هذه الحالة يأخذ بالمعيار المقيد للفصل التعسفي بالنسبة لحالات الإنهاء المذكورة في مواد قانون العمل، وقد تبنت محكمة النقض الفلسطينية في قراراتها هذا الرأي حيث تضمن أحد أحكامها على الآتي (على صاحب العمل أن يثبت سبب إنهاء عقد العمل، وأن يكون ذلك لأحد الأسباب المحددة في المادتين ٤٠ و ٤١ من قانون العمل على سبيل الحصر وإلا كان متعسفاً في فصل العامل....)<sup>٣٦</sup> حيث يتضح لنا بأن المحكمة وفي القرار المشار إليه قد حملت رب العمل مسؤولية إثبات سلامة وقانونية تدابير الفصل بالاعتماد على ما ورد ذكره من أحكام في المادتين المذكورتين بالإضافة إلى مجموعة من الأحكام القضائية الصادرة عنها بأن مسؤولية الإثبات ملقاة على عاتق رب العمل في حالات الفصل التعسفي<sup>٣٧</sup>، ومن خلال ما تقدم ذكره يمكننا الوصول إلى النتائج التالية:

- ١\_ تلقى على عاتق رب العمل مسؤولية إثبات الإنهاء الغير مشروع لعقد العمل وليس الفصل التعسفي.
- ٢\_ يتحمل رب العمل مسؤولية إثبات الفصل التعسفي بالنتيجة وليس بداية عبر قيام العامل بالإثبات الغير مباشر.
- ٣\_ أن إلقاء مسؤولية إثبات قانونية إنهاء عقد العمل على رب العمل لا يعتبر خرقاً للأحكام العامة للإثبات وهو بالنهاية إعمال للقاعدة المعروفة (البينة على من ادعى واليمين على من أنكر).

### المطلب الثالث: مقدار تعويض الفصل التعسفي.

نتناول في هذا المطلب مقدار التعويض الذي يترتب في حال حدوث إحدى حالات الفصل التعسفي فقد تضمنت المادة (٤٧) من قانون العمل الفلسطيني على الآتي (....مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية الأخرى، يستحق العامل تعويضاً عن فصله تعسفاً، مقداره أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل على ألا يتجاوز التعويض أجره عن مدة سنتين)<sup>٣٨</sup>، ونلاحظ أيضاً مرة أخرى بأن المشرع الفلسطيني في المادة المذكورة لم يحدد فيما إذا كانت تسري على العقود المحددة المدة أم الغير محددة المدة ويعتقد بعض الفقهاء بهذا الشأن بأن المشرع الفلسطيني وباعتباره لم يخص العقد المحدد المدة بأحكام معينة فيما يتعلق بمقدار التعويض إذا ما تم إنهائه بشكل تعسفي فإنه يكون قد ساوى بين العقدين

<sup>٣٤</sup> د. إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة عبد الله وهيبي، القاهرة، ١٩٦٢، ص ٨٤٤، وأيضاً: فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، دار الهنا للطباعة، القاهرة، ١٩٨٥، ص ٤٩١.

<sup>٣٥</sup> د. احمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، المرجع السابق، ص ٢٥٦.

<sup>٣٦</sup> نقض مدني فلسطيني، رقم ٢٠٠٩/٩٤ ورقم ٢٠٠٩/١٠١، بتاريخ ٣٠/٩/٢٠٠٩، المقتفي.

<sup>٣٧</sup> نقض مدني فلسطيني، رقم ٢٠٠٨/٣٥، بتاريخ ١٠/٣/٢٠٠٩، نقض مدني ٤٢٣/٢٠٠٩ وكذلك نقض مدني رقم ٢٦٥/٢٠٠٨، تاريخ ٧/٤/٢٠٠٩ المقتفي.

<sup>٣٨</sup> المادة (٤٧) من قانون العمل الفلسطيني رقم (٧) للعام ٢٠٠٠.

لجهة مقدار التعويض المذكور<sup>٣٩</sup>، فيما رأى البعض الآخر أن ما ورد في المادة المذكورة من أحكام لا يسري إلا على العقود الغير محددة المدة دون العقود المحددة المدة ففي حال حدوث حالة فصل تعسفي لعامل في عقد محدد المدة فهنا يمكن له أن يطالب بالأجور التي تستحق له طيلة الفترة الباقية من العقد وقد تبنت محكمة النقض الفلسطينية في الطعن رقم (٢٠١٠/٩٤) بتاريخ ١٤ / ٧ / ٢٠١٠ بأن قواعد الفصل التعسفي وبإلغاء الإشعار لا تطبق على عقود العمل المحددة المدة<sup>٤٠</sup>

علما أن التعويض المقرر يعتبر من حق العامل في حال تم فصله بصورة مباشرة من قبل رب العمل أو في حال قام العامل بترك العمل وفقا لأحد الحالات المقررة في المادة (٤٢) من قانون العمل الفلسطيني فيما عدا الحالة رقم (٣) وذلك ما ذهب اليه محكمة النقض الفلسطينية في مجموعة كبيرة من أحكامها.

### الخاتمة

تعرضنا في بحثنا هذا إلى أهم القواعد الناظمة لفسخ عقد العمل بنوعيه المحدد المدة والغير محدد المدة بالإضافة إلى تناول موضوع الفصل التعسفي وذلك وفق مواد ونصوص قانون العمل الفلسطيني وقد توصلنا إلى النتائج الآتية:

١\_ تضمنت المادتين (٤٠) و (٤١) من قانون العمل الفلسطيني على الحالات التي يجوز فيها لرب العمل أن يقوم بفسخ العقد من جانبه وذلك في حال اقتراف العامل لأي من التجاوزات المذكورة في المادة (٤٠) أو في حال وجود سبب تقني أو اقتصادي وفق ما جاءت به المادة (٤١) مع عدم بيان فيما إذا كانت المادتين المذكورتين يتم تطبيقهما على عقود العمل بنوعيهما المحددة المدة والغير محددة المدة.

٢\_ تضمنت الفقرة (١) من المادة (٤٢) من قانون العمل الفلسطيني على الحالات التي يسمح فيها للعامل فسخ عقد العمل من جانبه في حال اقتترف رب العمل بعض التجاوزات الواردة في القانون المذكور مع عدم بيان فيما إذا كانت المادة المذكورة يتم تطبيقها على عقود العمل بنوعيهما المحددة المدة والغير محددة المدة.

٣\_ نصت المادة (٣٥) من قانون العمل الفلسطيني على الأسباب التي تؤدي لانقضاء عقد العمل الفردي وهي اتفاق الطرفين أن يكون ضمن فترة التجربة اذا كان عقد العمل من العقود الموسمية أو العرضية وفاة العامل أو إصابته بمرض شديد لم يعد معه يستطيع القيام بمتطلبات العمل وذلك لمدة تتجاوز (٦) أشهر

٤\_ أن قيام العامل بترك عمله في حال تحقق إحدى الحالات المذكورة في الفقرة الأولى من المادة (٤٢) يعتبر من قبيل الفصل التعسفي من قبل رب العمل وذلك بشكل غير مباشر والتي تمنح العامل الحق في المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي.

<sup>٣٩</sup> أشرف ملحم، "الرقابة القضائية على الفصل التعسفي"، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، المغرب، ع ٢٢، ٢٠١٨، ص ٢٤.

<sup>٤٠</sup> منشور في موقع (المقتفي)، منظومة القضاء والتشريع في فلسطين، تاريخ الزيارة ١٥ / ٦ / ٢٠٢٤، على الرابط:

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

## التوصيات:

- بعدما تقدم ذكره أصبح بإمكاننا أن نقترح على المشرع الفلسطيني أن يتبنى المقترحات التالية:
- ١\_ أن ينص المشرع بشكل صريح في متن كل مادة من المواد المذكورة في سياق العرض ولا سيما المادتين (٤٠ و ٤١) على أي نوع من أنواع العقود تسري هل تسري على العقود المحددة المدة أم الغير محددة المدة أم كليهما معا؟
  - ٢\_ عدم لزوم اشتراط قيام العامل في حال تركه العمل بإعلام رب العمل إذا ما تحققت واحدة من الحالات الوارد ذكرها في الفقرة الأولى من المادة (٤٢) من قانون العمل الفلسطيني.
  - ٣\_ ضرورة إقرار نص قانوني واضح يقضي بأن العامل الذي يتم فصله بشكل تعسفي من قبل رب العمل بصورة تعسفية في عقد عمل محدد المدة يجب في هذه الحالة تعويضه عن الضرر الذي وقع عليه على ألا يقل مقدار التعويض عن مجموع الأجور المتبقية من العقد.
  - ٤\_ أن يتضمن قانون العمل الفلسطيني على مادة قانونية تتيح لرب العمل أن يطالب العامل الذي يقوم بفسخ عقد العمل من جانبه قبل انتهاء مدته ولأسباب غير الأسباب الوارد ذكرها في القانون بالتعويض عن الضرر الحاصل.

## المراجع والمصادر:

- ١- المذكرة الإيضاحية للقانون المدني الأردني الجزء الأول إعداد نقابة المحامين، الطبعة الثانية ١٩٨٥، مطبعة التوفيق عمان .
- ٢- أشرف ملحم، "الرقابة القضائية على الفصل التعسفي"، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، المغرب، ع ٢٢، ٢٠١٨ .
- ٣- أحمد نصرة، قانون العمل الفلسطيني، جامعة بيرزيت، ط ٣، ٢٠١٧.
- ٤- أيمن الدباغ منهج الفقهاء المعاصرين في تناول نظرية الظروف الطارئة (تحليل ونقد) ، مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية) المجلد (٢٨) ، ع ٧ (٢٠١٤)
- ٥- إسماعيل غانم، قانون العمل، مكتبة عبد الله وهبي، القاهرة، ١٩٦٢.
- ٦- توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، الدار الجامعة في بيروت بدون سنة نشر.
- ٧- رأفت محمد حماد، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، غير مذكور سنة الاصدار .
- ٨- سعيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل- دراسة مقارنة-، الطبعة الاولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.
- ٩- عادل عبد الحميد، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل دراسة مقارنة، منشأة المعارف، ٢٠٠٩.
- ١٠- عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، ٤٩٤٩ ، ص ٥٤٠ ، د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، منشأة المعارف، طبعة ١٩٨٣.
- ١١- فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، الجزء الأول، دار الهنا للطباعة، القاهرة، ١٩٨٥.
- ١٢- فريد الجلال، شرح حكاهم قانون العمل رقم (٧) لسنة ٢٠٠٢، بدون دار نشر.

١٣- محمد حسام الدين عبد الخالق وأشرف محمد غرابية، "انتهاء عقد العمل وإنهاؤه في قوانين العمل بدول مجلس التعاون الخليجي ومعايير العمل العربية والدولية، مجلة كلية الحقوق للبحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، ع ١ ٢٠١٥.

١٤- محمد عبد الغفار بسيوني، سلطة رب العمل في الانفراد بتعديل عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧.

١٥- منشور في موقع (المقتفي)، منظومة القضاء والتشريع في فلسطين ، تاريخ الزيارة ١٥ / ٦ / ٢٠٢٤ ، على الرابط:

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