



جامعة القدس

كلية الدراسات العليا

انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد في التشريعات الفلسطينية
(دراسة مقارنة)

رهب محمد اسماعيل أبو ريان

رسالة ماجستير

القدس - فلسطين

2024م - 1445هـ

انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد في التشريعات الفلسطينية
(دراسة مقارنة)

إعداد

رهف محمد اسماعيل أبو ريان

بكالوريوس قانون من جامعة الخليل - الخليل / فلسطين

إشراف الدكتور: عبد الناصر الشريف

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص - من كلية الدراسات العليا جامعة القدس - فلسطين.

القدس - فلسطين

2024م - 1445هـ



جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
برنامج القانون الخاص

إجازة الرسالة

انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد في التشريعات الفلسطينية
(دراسة مقارنة)

إعداد الطالبة: رهن محمد اسماعيل أبو ريان

الرقم الجامعي: 21820324

المشرف: الدكتور عبد الناصر الشريف

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ : 2024/2/26م من أعضاء لجنة المناقشة المُدرجة أسماؤهم
وتواقيعهم :

- | | | |
|--------------|-------|---|
|التوقيع | | 1. رئيس لجنة المناقشة: د. عبد الناصر الشريف |
|التوقيع | | 2. ممتحناً داخلياً: د. عمر عريقات |
|التوقيع | | 3. ممتحناً خارجياً: أ.د. أشرف ملحم |

القدس - فلسطين

1445/ 2024 هـ

الإهداء

الى ضماد جرحي ودوائي الاطول، زلال مائي وعيني في وجهي وسبحانية فطرتي، الى الذي دفعني الى المثابرة من أجل الوصول الى ما انا عليه والذي (محمد).

الى بطلي الاول والواحد، تاج راسي ثمالتني وحببيي الاول، طلعة شبابي وشيب المستقبل، وازعي ويميني القوي ابي (سعد)

الى من كانت الداعم الاول لي لتحقيق طموحاتي الى من كانت ملجأ يدي اليمين في هذه المرحلة الى اكرم امرأة وادفى حزن، الى من ابصرت بدعواتها الطريق، الى القلب الحنون اليك امي (رانه) اليكم يا من خفتم عني مشقة هذه الايام وكنتم لي داعمين ومعينين اليكم صديقاتي واصدقائي..

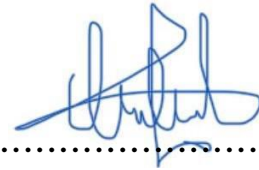
الى كل من يعرفني من قريب او من بعيد ولم يكتبه قلمي، الى كل من ساهم في هذا الانجاز بكلمة طيبة او فكرة نيرة، الى العلم وطلابه..

اهدي ثمرة جهدي..

رهف محمد اسماعيل أبو ريان

إقرار

أقر أنا، مُعدّة الرسالة بأنها قدّمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، وأن هذه الدراسة، أو أي جزء منها، لم يُقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.



التوقيع:

رهف محمد اسماعيل أبو ريان.

التاريخ: 2024/2/ 26 م

الشكر والتقدير

الحمد لله والشكر لله الحمد لله كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك.

فبعد شكر الله على نعمه ومنه أتقدم بالشكر الجزيل إلى جميع أساتذتي الفضلاء العاملين في جامعة القدس

وأخص بالذكر الدكتور عبد الناصر الشريف الذي تكرم على بالتوجيه والإشراف على إعداد هذه الدراسة.

وأتوجه بالشكر أيضاً إلى الأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة، داعياً الله عز وجل أن يأخذ بأيديهم وأن

يوفقهم وأن يجزيهم خير الجزاء.

مُلخَص

تناولت الدراسة موضوع انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد في التشريعات الفلسطينية واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي المقارن للوصول إلى استنتاجاتها، حيث هدفت إلى تحديد سن التقاعد ودراسة الأسس القانونية لانتهاء العقد ببلوغ العامل هذه السن؛ من خلال استعراض القوانين العمالية والتقاعدية، عبر تحليل النصوص القانونية والآراء الفقهية والاحكام القضائية؛ في سعيها للإجابة على التساؤلات بهل حدد المشرع الفلسطيني سن التقاعد؟ ومتى يُعتبر انتهاء العقد ببلوغ العامل سن التقاعد فصلاً تعسفياً أو انتهاء مشروعاً ومبرراً؟ وسعت الباحثة إلى تمييز حالات انتهاء عقد العمل عند بلوغ العامل سن التقاعد المرتبطة باتفاق الطرفين من حالات الانتهاء غير المرتبطة بأي اتفاق، مع تقديم توصيات تهدف إلى تعزيز بيئة عمل صحية ومتوازنة بين أصحاب العمل والعمال، وتوصلت الدراسة إلى أن القانون الفلسطيني لم يحدد بوضوح سن التقاعد للعامل، ما سبب تبايناً في الاحكام القضائية حول هذه المسألة نظراً لغياب توجيهات قانونية صريحة بهذا الشأن، وتوصلت كذلك الى ان العبث بقانون الضمان الاجتماعي بين اقراره وتعديله وتجميده خلق صعوبة بالغة في توضيح موضوع هذه الدراسة.

Termination of the employment contract upon reaching the retirement age in the Palestinian legislation (comparative study)

Prepared by: Rahaf Aburayyan

Supervised by: Dr. Abed Sharief

Abstract

The study addressed the issue of termination of employment contract upon reaching retirement age in Palestinian legislation, using a descriptive-analytical comparative method to reach its conclusions. The study aimed to identify the retirement age and examine the legal grounds for the termination of the contract upon the worker reaching this age, through reviewing labor and retirement laws, analyzing legal texts, jurisprudential opinions, and judicial rulings. In its quest to answer questions such as whether the Palestinian legislator has defined the retirement age and when the termination of the contract upon reaching retirement age is considered arbitrary or justified, the study found that Palestinian law has not clearly defined the retirement age for workers, leading to discrepancies in judicial rulings on this matter due to the absence of explicit legal guidance. The researcher sought to differentiate between cases of termination of employment contracts upon reaching retirement age related to mutual agreement and those not linked to any agreement, providing recommendations aimed at enhancing a healthy and balanced work environment between employers and employees. The study also concluded that the manipulation of the social security law between its approval, amendment, and freezing has created significant difficulties in clarifying the subject of this study.

المقدمة

موضوع البحث وأهميته:

للعمل أهمية كبيرة في حياة البشر وعلى كافة المستويات؛ حيث يسمح لهم بإظهار قدراتهم الجسدية والعقلية ويوفر لهم التمتع في مزايا مادية ومعنوية، ويمكنهم من تكوين رؤيا واضحة للمستقبل وعلى تحقيق الأهداف. فمن خلال توفير دخل مادي ثابت يُغني الناس عن طلب العون والمساعدة من الآخرين، حيث يساعد العمل في التعرف على نقاط الضعف والقوة في شخصية الإنسان، ويساعده على تنمية مهاراته الاجتماعية وصقله وتطوير قدرته على التواصل الفعال مع الآخرين. ولما كان الإنسان في هذه الدنيا يتكون بقدرة خالقه ويولد ضعيفا ويتنامى جسمه وقدراته الى أن يشتد ساعده ويبلغ حلمه ويصبح مكلفاً بالعمل والانتاج والحصول على المقابل النقدي لعمله لتسيير الصرف على نفسه وعلى ما اوكله القانون على اعالتهم، ليصل الى اعلى درجات انتاجه حيث قدر له أن يستمر، ولكن قدرته على العمل لا محالة ستتناقص في العادة في رحلة عمره التي قسمت علميا ثلاث مراحل، اولها مرحلة الطفولة وثانيها مرحلة الشباب وثالثها مرحلة الشيخوخة، حيث تتآكل في الاخيرة قدرته على العمل لتصل احيانا الى عدم قدرته عليه. وبما أن القانون تشكل من قواعد وضعها الانسان لتسيير أعماله وعبر تجاربه التراكمية مدركا تضائل قدرته على العمل والانتاج في مرحلة الشيخوخة، فراعى القانون ضمان عيشه بكرامة في سن الشيخوخة باختراع نظام التقاعد (ان جاز تعبير الاختراع)، وفيه يكون له الراتب دون العمل لافتراض عدم قدرته على القيام بالعمل.

ومع التطورات الديمغرافية وتزايد العمر المتوقع للبشر، أصبحت قضايا العمل والتقاعد أكثر أهمية وتعقيداً حيث تعد قضية انتهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن التقاعد من القضايا الهامة في مجال حقوق العامل وتفاوت التشريعات في نصوصها المتعلقة بانتهاء عقد العمل لبلوغ سن التقاعد من بلد لآخر، وتعد المقارنة

بين هذه التشريعات ضرورة لفهم الأفضليات والتحديات المختلفة التي يواجهها العمال في العالم بأسره. وموضوع بحثنا هو انتهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن التقاعد. نعم تعد مسألة انتهاء عقد العمل بسبب بلوغ العامل سن التقاعد أمراً هاماً يثير العديد من التساؤلات في مجال سوق العمل وحقوق العمال، ويعد التقاعد نقطة تحوّل في حياة العامل، حيث ينهي بها مرحلة العمل النشطة ويبدأ المرحلة المتقاعدة. وعملية انتهاء عقد العمل في هذه النقطة ليست بالأمر البسيط والواضح دائماً حيث تختلف قوانين إنهاء عقود العمل من بلد لآخر، وهناك اتجاهًا عامًا عالمياً استجد حديثاً نحو رفع سن التقاعد بسبب التحديات الديمغرافية والاقتصادية التي تواجهها الدول.

ويثير إنهاء عقد العمل بسبب بلوغ العامل سن التقاعد العديد من القضايا بالنسبة للعامل وصاحب العمل والمجتمع بشكل عام حيث يؤثر إنهاء العقد على الدخل والرفاهية المالية للعامل، خاصة إذا كانت التقاعد المبكر غير ممكن أو غير مأمون بترتيب دخل مادي مريح يوفر للعامل احتياجاته ورفاهيته، وعليه يحمل بحث "انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد" أهمية كبيرة في سياق العمل الحديث التي يواجهها العاملين وأصحاب العمل. وتتبع أهمية البحث من ناحيتين: أولاً الأهمية العملية: تتمثل الأهمية العلمية للدراسة تتناول موضوعاً مكرر الحدوث ومُتكرر الأبحاث والدراسات. حيث ان موضوع هذه الدراسة مسألة جدال في أروقة المحاكم الفلسطينية نظراً لعدم وجود نصوص واضحة وصريحة تحكم هذه المسألة حيث يمكن لهذه الدراسة تقديم خدمات جليلة للعمل القضائي بتوضيح موقف التشريعات الفلسطينية من هذا الموضوع. ثانياً: الأهمية النظرية: يساهم هذا البحث في فهم تحولات سوق العمل وتقييم اثار انتهاء عقد العمل عند بلوغ العامل سن التقاعد على المجتمع، وفي تحقيق التوازن بين المصالح العمالية وحماية حقوق العاملين وفي تحسين رفاهية العاملين، وفي التخطيط للمستقبل، وكذلك يساهم في تسليط الضوء على التحديات وفي الامتثال للقوانين

والانظمة. وباختصار يساهم هذا البحث في إثراء المعرفة المتاحة حول انتهاء عقد العمل لبلوغ سن التقاعد. كما وترى الباحثة ان للبحث أهمية نظرية وأهمية علمية في توجيه الأبحاث المستقبلية في مجال تقاعد العامل وانتهاء عقود العمل عند بلوغ سن التقاعد، وفي سد الثغرات القانونية في القانون الساري حالياً لتوجيه الاهتمام الى وضع نص قانوني صريح ينظم هذه المسألة.

أهداف البحث:

يهدف البحث إجراء دراسة مقارنة شاملة لقوانين العمل والتقاعد في عدد من البلدان المختلفة، بهدف تحليل وتقييم الأسس القانونية والمعايير المستخدمة لتحديد سن التقاعد وانتهاء عقود العمل، حيث يتم تحليل التشريعات والسياسات الحالية في البلدان المختارة، ومقارنة التشابهات والفروقات بينها. كما سيكشف التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية لسن التقاعد وانتهاء عقود العمل على العمال والنظام الاقتصادي.

اشكالية البحث:

تختلف التشريعات العربية بين اعتبار بلوغ العامل سن التقاعد موجباً لانتهاء عقد العمل غير محدد المدة وبين اعتباره مبرراً لإنهاءه من قبل أحد طرفية، وتختلف أيضاً في تحديد سن التقاعد لديها. وتتبع إشكالية دراستنا في تحديد موقف التشريعات الفلسطينية من هذا الامر. ويبرز تبعاً له سؤال البحث الأساسي: هل اعتبر المشرع الفلسطيني بلوغ سن التقاعد موجباً لانتهاء العقد؟ وبروز اسئلة فرعية أخرى تتضمن:

1- هل حدد المشرع الفلسطيني سن تقاعد العامل؟ وهل سمح بجواز سريان عقد العمل لما يجاوز سن التقاعد؟

2- ما هو موقف التشريعات المقارنة في اعتبار بلوغ سن التقاعد موجب ام مبرر لانتهاء عقد العمل؟ ومتى يعتبر انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد فصلاً تعسفياً؟ ومتى يعتبر انتهاء عقد العمل عند بلوغ العامل سن التقاعد مشروعاً ومبرراً وفقاً لذات القانون؟

نطاق البحث:

تقتصر دراستنا على تناول موضوع إشكالية الدراسة في التشريعات المقارنة إضافة الى التشريعات الفلسطينية والتي تخص العمل الخاص وليس العمل العام أي تخص التشريعات العمالية وليس في الوظيفة العامة باستثناء بعض المقارنة مع العمل العام للتوضيح.

المنهج البحثي:

سيتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي المقارن للوصول إلى نتائج هذه الدراسة، حيث سيتم تحليل النصوص القانونية والأحكام القضائية ذات الصلة في البلدان المختارة، وستساهم هذه الدراسة في توضيح النصوص التي ذكرت في التشريعات الفلسطينية نظراً لغموض هذه المسألة حيث ان قانون العمل الفلسطيني لم ينص على تحديد سن محدد للتقاعد.

الدراسات السابقة:

-دراسة (الحمدان، 1997) بعنوان "مدى مشروعية الشرط الوارد في اللائحة الداخلية للمنشأة والقاضي بحق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن الستين في نظام العمل السعودي: (تعليق على حكم قضائي)" تناولت موضوعاً موضوع الدراسة، وقد لخصت الدراسة إلى أن هذا الشرط غير مشروع في ضوء أحكام نظام العمل السعودي، واعتبرت ان هذا الشرط يشكل تمييزاً ضد كبار السن وأتفق مع ذلك، حيث إن إنهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن الستين يتعارض مع مبدأ المساواة أمام القانون، وقد يلحق ضرراً كبيراً

بالعمال كبار السن، حيث قد يواجهون صعوبة في العثور على عمل جديد وذلك يؤدي إلى فقدان المنشأة لخبرة وكفاءة كبار السن، وعلى الرغم من أن الدراسة تُعد دراسة قيّمة، إلا أنها لم تعالج الدراسة مدى ملاءمة سن الستين كسن لإنهاء عقد العمل ولم تُناقش الدراسة الحلول البديلة لإنهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن الستين.

ودراستنا سوف توضح في حال عدم وجود هذا الشرط في اللائحة الداخلية للمنشأة وستناقش أحكام القضاء الأخرى المتعلقة بإنهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن الستين ومعرفة آراء الفقهاء والقانونيين والممارسات المتبعة في الدول الأخرى حول هذا الموضوع.

-دراسة (أبو زينة، 2021) بعنوان "الفصل التعسفي للعامل في ضوء تضارب أحكام محكمة النقض الفلسطينية". تناول الباحث في دراسته تناقض أحكام محكمة النقض الفلسطينية في موضوع الفصل التعسفي والتناقضات التي تقضي بشأن جواز إنهاء خدمات العامل ببلوغة الستين عام، وتوصل الى أن هناك تضارباً واضحاً في أحكام محكمة النقض الفلسطينية فيما يتعلق بعبء الاثبات في الفصل التعسفي وبالتعويض عن الفصل، وأن هذا التضارب يُشكل عقبة أمام العمال في الحصول على حقوقهم، وان موضوع دراستنا سوف يبحث في مسألة انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد حيث ان دراسة ابو زينه قد تطرق فيها ولم يكمل.

-دراسة (أبو عرة، 2013) بعنوان "حقوق العمال بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي: دراسة مقارنة". تناول الباحث في دراسته العلاقة ما بين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وواجه الخلاف والشبه بينهما كما وتناول موضوع اصابة العمل في الفصل الثاني اما عن الفصل الثالث فقد تناول فيه الحق

في الحصول على مكافأة نهاية الخدمة ومقدارها واحكامها وقد ذكر على سبيل التعرف تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء الذي جاء في قانون الضمان الاجتماعي الاردني، والدراسة تركز على الجانب القانوني والنظري للموضوع، وتستخدم المنهج الوصفي والمقارن، وتوصل الباحث من خلال دراسته الى ان قانون الضمان الاجتماعي وقانون العمل يؤديان دوراً تكاملياً في حصول العمال على كافة حقوقهم القانونية، وقد بين الباحث ان الحق في مكافأة نهاية الخدمة يقابله تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، الا انه لم يوضح موضوع دراستنا بالخصوص.

التعليق على الدراسات السابقة:

لقد تبين لي بعد الاطلاع على الدراسات السابقة أنها لم تتطرق إلى موضوع انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد بشكل خاص، إذ انفردت بالحديث عن انتهاء وانتهاء العقود العمالية، وبالحديث عن شح هذا الموضوع في ظل قاعات المحاكم الفلسطينية وندرة القرارات القضائية واختلافها مما دفعني الى اللجوء الى الفقه والقضاء المقارن، وبالنتيجة أصبح هذا العنوان موضوع بحث وتحري لدي.

خطة وتقسيم الدراسة:

المبحث التمهيدي: مفاهيم انتهاء وعقد العمل وعقد العمل محدد وغير محدد المدة.

الفصل الأول: ماهية ومشروعة انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد

المبحث الأول: ماهية انتهاء عقد العمل ببلوغ سن التقاعد

المبحث الثاني: مشروعية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد

الفصل الثاني: الآثار المترتبة على انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد

المبحث الأول: انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد والفصل التعسفي

المبحث الثاني: التعويض كأثر مترتب على فصل العامل لبلوغه سن التقاعد

المبحث التمهيدي: مفاهيم انتهاء عقد العمل وعقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة

يسيطر على العقود بشكل عام مبدأ هام يتمثل في ضرورة تنفيذها، تبعاً لتحقيق مصالح وحقوق الافراد وحتى يعم الاستقرار في نفوس المتعاملين بها، الا ان هناك عقود تنتهي بانتهاء الغاية منها وباتفاق الاطراف على انائها. ومن هذه العقود عقد العمل، وما يميز هذا العقد عن غيره من العقود بانه ينقسم من حيث المدة الى عقد محدد المدة وعقد غير محدد المدة، وان كان الرائج المألوف بان يكون عقد العمل غير محدد المدة، وان ما هو بائر الحدوث بان يكون عقد العمل محدد المدة، وبشكل عام فان كلاهما يشتركان في معظم الاحكام من حيث الحقوق والواجبات التي يرتبها كل منهما على طرفي عقد العمل¹، الا انه تكمن اهمية التمييز بينهما انه هناك بعض الاحكام التي تنطبق على العقد الغير محدد المدة دون غيره، فمثلاً ان العقد المحدد المدة لا يجوز انهاءه قبل انتهاء مدته الا باتفاق الطرفين واذا خالف احدهما ذلك فانه ملزماً بالتعويض بناءً على

¹ أحمد أبو زينة، الفصل التعسفي للعامل في ضوء تضارب أحكام محكمة النقض الفلسطينية، مجلة جامعة الإمارات للبحوث القانونية، السنة السابعة والثلاثون، العدد الثالث والتسعون، الإمارات العربية المتحدة، يناير 2023، ص116.

القواعد العامة واحكام مجلة الاحكام العدلية²، اما العقد الغير محدد المدة يجوز انهاءه بالارادة المنفردة لاي من طرفي العقد شريطة اشعار يرسل بعلم الوصول الى الطرف الاخر وذلك قبل شهر من انتهاء العمل، ويعتبر انتهاء عقد العمل تعسفياً اذا لم يكن هناك اسباب موجبة لذلك³. ومن هنا يطلق وصف الفصل التعسفي بمفهومه الوارد في قانون العمل وبالتعويض الوارد من القانون نفسه، حيث يكون التعويض على اساس المسؤولية العقدية الناجمة عن عقد العمل⁴، وسنذكر ذلك بشكل موضح في الفصل الثاني من هذه الدراسة.

المطلب الاول: سن التقاعد بين انتهاء وانتهاء عقد العمل

بشكل عام فقد نص المشرع الفلسطيني بشكل واضح على حالات وأسباب انتهاء عقد العمل، وهي إما أن تكون باتفاق الطرفين. أو بانتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية. أو برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة. أو بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر

² نصت المادة (443) من مجلة الاحكام العدلية على انه "لَوْ حَدَّثَ غُدْرٌ مَانِعٌ لِإِجْرَاءِ مُوجِبِ الْعَقْدِ تَنْفِيسُ الْإِجَارَةِ ، مَثَلًا :لَوْ أُسْتُوجِرَ طَبَّاحٌ لِلْعُرْسِ وَمَاتَ أَحَدُ الرُّوَجِينَ تَنْفِيسُ الْإِجَارَةِ وَكَذَلِكَ مَنْ كَانَ فِي سَبِيهِ أَلْمٌ وَقَاوَلِ الطَّبِيبِ عَلَى إِخْرَاجِهِ بِحَمْسِينَ قَرَشًا ثُمَّ زَالَ الْأَلْمُ بِنَفْسِهِ تَنْفِيسُ الْإِجَارَةِ وَكَذَلِكَ تَنْفِيسُ الْإِجَارَةِ بِوَفَاةِ الصَّبِيِّ ، أَوْ الطَّنْرِ وَلَا تَنْفِيسُ بِوَفَاةِ الْمُسْتَرْضِعِ"

³ قانون العمل الفلسطيني، رقم 7 لسنة 2000، مجلة الوقائع الفلسطينية، عدد 39، بتاريخ 25-11-2001، المادة (46) من قانون العمل الفلسطيني " نهاء عقد العمل غير محدد المدة 1-يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل. 2-يحق للعامل الذي تلقى إشعاراً من صاحب العمل بإنهاء عقد العمل التغييب عن = العمل طيلة النصف الثاني من أجل الإشعار ويعتبر تغيبه عملاً فعلياً في المنشأة. 3-يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك."

⁴ أصدرت محكمة التمييز الفلسطينية، المنعقدة في رام الله، حكمها في القضية الحقوقية رقم 2010/516، غير منشورة، "فصل العامل من وظيفة محددة المدة لا يجعله مستحقاً لقبية مدة العقد، بغض النظر عن ذلك". المدة التي عمل فيها، ما دام عقد الفصل غير مبرر ودرجة الخدر هي النصف وفقاً لأحكام القانون، وهذا ما توصل إليه الفقه واستقر عليه الاجتهاد.

بناءً على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية ووضعه الصحي الجديد. أو بناءً على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترك بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري. أو قبله بأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة⁵. وفي انتهاء عقد العمل يجب التفرقة والتمييز بين الانهاء الذي يحدث في حالة عقود العمل محددة المدة أو الانهاء الذي يحدث في حالة العقود غير محددة المدة، ومن خلال هذا المطلب الاول سوف نبحث اولاً في انتهاء وانتهاء عقد العمل، وثانياً بتوضيح مفهوم سن التقاعد.

⁵ المادة(35) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

الفرع الاول: إنهاء وإنهاء عقد العمل (زوال العقد يشمل نهاية وإنهاء)

أولاً: إنهاء عقد العمل وانتهاء والتمييز بينهما:

عندما نتحدث عن إنهاء عقد العمل فإننا نشير إلى إنهاء العلاقة العقدية بين صاحب العمل والعامل، حيث يقوم صاحب العمل بإنهاء العلاقة العملية بصورة مبكرة قبل انتهاء مدة العقد (العقد) حتى وان كانت غير محددة المدة، وعادة ما يحدث ذلك عندما يتم اتخاذ قرار بإنهاء العقد بشكل رسمي وقانوني،⁶ (ما هو المقصود بذلك) كما ويعتبر إنهاء العقد تعسفياً إذا لم يكن هناك سبب قانوني مشروع للانتهاء كما ويمكن ان يكون لعدة اسباب مثل تغيير في العمل او في ظروف المنشأه او قرار قضائي او الاسباب المذكورة سابقاً، اما انتهاء العقد فانه يشير الى انتهاء مدة العقد بناءً على الشروط المحددة في مدة العقد مسبقاً ولا يعتبر إنهاء العقد تعسفياً ويترتب على ذلك ما يترتب على الطرفين في حالة الانهاء العادي للعقد، مثل انتهاء

⁶ وبشكل عام، تشير عبارة "بشكل رسمي وقانوني" إلى اتباع صاحب العمل للإجراءات الصحيحة المنصوص عليها في قوانين العمل لإنهاء العلاقة التعاقدية مع العامل قبل انتهاء مدة العقد، سواء كان محدد المدة أو غير محدد. وذلك من خلال: الإخطار الكتابي: حيث يجب على صاحب العمل إخطار العامل كتابةً بنيته إنهاء عقده، مع ذكر أسباب إنهاء العقد وتاريخ إنهاء العقد. ويجب أن يكون الإخطار واضحاً ومباشراً، ويجب أن يُسلم إلى العامل شخصياً أو يُرسل إليه بريداً مسجلاً. منح العامل فترة إشعار: يجب على صاحب العمل منح العامل فترة إشعار قبل إنهاء العقد، تُحدد عادةً بقانون العمل. توثيق جميع الخطوات: يجب على صاحب العمل توثيق جميع الخطوات التي تم اتخاذها لإنهاء عقد العمل، بما في ذلك إخطار العامل، وفترة الإشعار، وتسوية حقوق العامل. يساعد ذلك على ضمان أن يتم إنهاء العقد بشكل عادل وقانوني، وأن يتم حماية حقوق كل من صاحب العمل والعامل. اتباع القوانين والإجراءات المعمول بها: يجب على صاحب العمل اتباع جميع القوانين والإجراءات المعمول بها لإنهاء عقد العمل بشكل قانوني. وتختلف قوانين العمل من دولة إلى أخرى، لذلك من المهم الاطلاع على القوانين المعمول بها في بلدك. الحصول على موافقة الجهات المختصة: ففي بعض الحالات، قد يُطلب من صاحب العمل الحصول على موافقة من جهات مختصة قبل إنهاء عقد العمل. تجنب التمييز: يجب على صاحب العمل تجنب إنهاء عقد العمل لأسباب تمييزية، مثل العرق أو الدين أو الجنس أو العمر أو الإعاقة.

الفترة الزمنية المحددة في العقد، او انتهاء العمل المحدد في العقد مثل اكمال مشروع معين وكما ويجدر بنا الإشارة بأنه يمكن تجديد عقد العمل بعد انتهاء فترة العمل اذا كان هناك اتفاق بين الاطراف على ذلك وفي هذه الحالة يستمر العقد بمسمى العقد المحدد المدة الا اذا كان الاتفاق على عكس ذلك⁷

وترى الباحثة ان انتهاء عقد العمل هو نوع من انتهاء العقد الذي ينطوي على انهاء العلاقة العملية بشكل رسمي وقانوني، كما ان الانهاء فقط يكون في عقد العمل الغير محدد المدة، مع وجود قيود على الانهاء مثل: الاشعار، في حال رغبة الطرفين بالانهاء فقط، بينما ينتهي عقد العمل محدد المدة تلقائياً عند انتهاء المدة المحددة في العقد، دون الحاجة إلى أي إجراءات رسمية أو قانونية. ومع ذلك، يمكن إنهاء عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء المدة ولكن لأسباب محددة، مثل الاتفاق بين الطرفين، أو وجود سبب قانوني مشروع، مثل ارتكاب العامل خطأ جسيماً.

اما انتهاء عقد العمل فهو انتهاء العقد اذا اصبح على العامل ورب العمل استحالة في تنفيذه، مثل الوفاة او العجز او السبب الاجنبي لقوة قاهرة على صاحب العمل او بالقانون حكماً، وذلك في العقود المحددة المدة والغير محددة المدة ، كما يجدر الإشارة بان بلوغ العامل سن التقاعد قد يكون مبرراً لانتهاء عقد العمل بشكل طبيعي، حيث يتم بالعادة تحديد سن التقاعد كحد اقصى للاستمرار في العمل، وعند بلوغه يتم انتهاء العقد دون تعسف من قبل أحد الطرفين وبالخصوص رب العمل اما في بعض الاحيان، يكون هناك خيار للاستمرار في العمل بعد بلوغ سن التقاعد ولكن يعتمد ذلك على اتفاق واضح ومشروع ما بين صاحب العمل والعامل.

⁷ يوسف الياس، ازمة قانون العمل المعاصر، الطبعة 1، دار وائل للنشر 2006، ص110

ثانياً: اسباب انتهاء العقد:

يُعد الأمان أو الحماية الوظيفية من أهم العوامل التي تدفع بالقوى العاملة نحو القطاع العام، خصوصاً في الدول التي تفتقر إلى التأمين ضد البطالة، ولا يتسم القطاع الخاص فيها بالنمو الذي يمكن العامل من الحصول على عمل بديل دون أن يعاني من مساوئ الانقطاع عن العمل. من هنا يأتي دور المشرع في توفير الحماية القانونية للعامل ضد إنهاء عقد العمل بإرادة صاحب العمل، بشكل يكفل تحقيق التوازن بين الاستقرار الوظيفي في القطاع الخاص وبين حرية صاحب العمل في إدارة أمواله وتوفير الموارد البشرية لديه.⁸ وأولى المشرع الفلسطيني لإنهاء عقد العمل عناية خاصة، يقيناً منه لأبعاد هذا الإنهاء على المستوى الاقتصادي والاجتماعي للعمال -الطرف الضعيف في العلاقة العقدية- وللمجتمع بشكل عام، حيث رتب على صاحب العمل في حال أقدم على هذا الإنهاء تعسفاً التزامات قانونية جدية، تشكل ضمانات مؤثرة واردة حائلة تحول دون قيام صاحب العمل بفصل العمال دون سبب مشروع. غير ان قانون العمل الفلسطيني ومعظم القوانين المقارنة الأخرى قد افتقر من تعريف محدد لإنهاء عقد العمل، ولعل أن المشرع ترك ذلك للفقهاء والقضاء، لذا فإنه من المهم علينا أن نبحث في تعريف إنهاء عقد العمل، ومن خلال هذا التعريف نستطيع أن نتعرف على الأسباب التي تؤدي إليه. وعلى ضوء ذلك يعرف إنهاء عقد العمل بأنه "فصل عامل أو مجموعة من العمال دفعةً واحدةً أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة؛ نظراً لأسباب

⁸ أيمن خالد مساعدة، الحماية القانونية للعامل في إنهاء الاستخدام - اتجاه نحو تعديل أحكام إنهاء عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، مجلة دراسات - علوم الشريعة والقانون، مجلد 34، عدد 2، عمان، 2007، ص292.

اقتصادية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين يعملون لديه كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمادي"⁹.

ويتجه البعض في تعريفه لأسباب اقتصادية أو فنية بأنه "إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادة من صاحب العمل إنهاءً مشروعاً دون إشعار لا يستتبع تعويض العامل عن فصل تعسفي؛ لوجود ظرف اقتصادي أو فني يستوجب تخفيض عدد العمال وذلك بعد إتباع إجراءات شكلية محدد"¹⁰.

ومع ذلك فإن الاتجاه التشريعي الحديث يعمل على التضييق من الأسباب المؤدية الى انتهاء العقد، وإيجاد حلول تكفل استقرار روابط العمل ودوامها لأطول مدة ممكنة¹¹. ومن الأساليب التي اتبعت من قبل المشرع الفلسطيني لتحقيق استمرار العامل في عمله حتى وان تغير المركز القانوني لصاحب العمل ما تم ذكره في المادة (36) من قانون العمل الساري المفعول والتي تحدثت على استمرارية عقد العمل بعد وفاة صاحب العمل نظراً لان شخصية رب العمل ليست بالعادة محل اعتبار، ولأولوية استمرار نفاذ العقد ضماناً للمحافظة على حقوق العامل¹²، وايضا المادة (37) من القانون ذاته حيث نصت على " استمرار نفاذ العقد بعد تغير صاحب العمل يبقى عقد العمل نافذاً حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع أو بيعه أو

⁹ احميه سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية) ج2 ديوان المطبوعات الجامعية/ الجزائر 1998 ص366.

¹⁰ أسيد الذنبيات، الرقابة القضائية على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية في القانون الأردني، المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية، مجلد 8، عدد 3، جامعة مؤتة، الأردن، 2016، ص130.

¹¹ عبد الدائم المختار، إنهاء عقد العمل في القانون الدولي الخاص، مجلة القانون المغربي - دار السلام للطباعة والنشر، عدد 27، المغرب، 2015، ص69.

¹² المادة (36) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 "استمرار نفاذ العقد بعد وفاة صاحب العمل لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل".

اندماجه أو انتقاله بطريق الإرث، ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وبعد انقضاء الستة أشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده." وهذا ايضا ما توافق مع ما ذكره المشرع الاردني¹³. وبالرغم من كل الوسائل التي استخدمتها التشريعات لحماية عقد العمل، إلا أنه لا بد أن يأتي اليوم الذي تتقضي به الرابطة التعاقدية سواء باتفاق الطرفين، أو استعصاء تنفيذ الالتزام من أحد الطرفين أو في حالة امتناع أحد الطرفين عن تنفيذ التزاماته وطلب الطرف الآخر من القضاء فسخ هذه العلاقة، فقد قرر المشرع طرق واسباب لانقضاء عقد العمل وذلك ساعيا لموازنة حكيمة للمصلحة العامة وهي:

1: الانهاء الاتفاقي: يجوز لاي من طرفي العمل ان يلجأ الى التفاوض لانهاء عقد العمل سواء كان محدد المدة او غير محدد المدة، ونجد هذا السبب في نص المادة (1/35) من قانون العمل الفلسطيني بأن عقد العمل ينتهي في أي من الحالات التالية "1-باتفاق الطرفين"، وعندما يتفق الطرفان، يتقدم العامل باستقالته تنفيذاً لما تم الاتفاق عليه، وقد يبدو للوهلة الأولى أن هذا الإنهاء الاتفاقي لعقد العمل لا يترتب عليه مخاطر بالنسبة للعامل ما دام الإنهاء بناءً على إرادته أو مقترناً بها، إلا أن الحقيقة قد تكون غير ذلك، حيث أن إرادة العامل قد تصدر تحت ضغط من قبل صاحب العمل فقد يفضل صاحب العمل التفاوض مع العامل لإقناعه بتقديم استقالته تماشياً مع اي مشاكل قانونية او قضائية قد تنشأ في المستقبل، خاصة إذا تبين عدم

¹³ نصت المادة (16) من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 على "يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الارث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر. ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الاداء قبل تاريخ التغيير واما بعد تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده."

جدية المبررات¹⁴. لذلك سعى المشرع على حماية الطرفان من اي ضغط على ارادتهما لانتهاء عقد العمل تجسيدا للحماية القانونية لتنفيذ انتهاء عقد العمل¹⁵

2: الوفاة: تعتبر وفاة العامل سبباً من أسباب انقضاء عقود العمل بصفة عامة أي سواء كان محدد المدة أم غير محدد المدة فبمجرد وفاة العامل ينقضي عقد العمل وبالتالي لا يستطيع صاحب العمل مطالبة ورثة العامل بالتزامات مورثهم اتجاهه، ولا يجوز أيضاً لورثة العامل مطالبة صاحب العمل بذلك نظراً لكون شخصية العامل محل اعتبار في العقد. وتم النص على هذا السبب في المادة (5/35) من قانون العمل الفلسطيني "ينتهي عقد العمل الفردي. بوفاة العامل"¹⁶. أما في حالة موت صاحب العمل، فإن عقد العمل لا ينتهي إلا إذا روعيت شخصية صاحب العمل في العقد، أما إذا لم تكن شخصيته محل اعتبار في العقد فلا ينتهي بموت صاحب العمل وهذا ما تم توضيحه سابقاً، وبالتالي تنتقل التزامات صاحب العمل إلى ورثته من بعده بانتقال المشروع إليهم بالإرث الشرعي¹⁷.

3: العجز والمرض: العجز هو فقدان العامل القدرة على ممارسة عملة، سواء كان بشكل كلي أو بشكل جزئي وسواء كان ذلك بسبب اصابة العامل اثناء العمل او خارجه، كما يُعتبر العجز الكلي للعامل من

¹⁴ سليمان محمد الهدايات، الانهاء المشروع لعقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة، رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، مؤتة - الأردن، 2007، ص18.

¹⁵ عبود احمد، (2022) الحماية القانونية للطرف الضعيف في تكوين العقد وتنفيذه، دفتر البحوث العلمية المجلد 10، العدد 1، ص499

¹⁶ تقابلها المادة 21/ج من قانون العمل الأردني "ينتهي عقد العمل إذا توفي العامل أو أقعده المرض أو عجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي".

¹⁷ المادة (36) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 "لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذا كان موضوع العقد يتعلق بشخص صاحب العمل". تقابلها المادة 22 من قانون العمل الأردني.

أسباب القوة القاهرة التي تؤدي الى استحالة اكمال العقد¹⁸، أما إذا كان العجز جزئياً، فإنه يُترك لصاحب العمل نفسه اختيار فسخ العقد أو استكمال¹⁹ه، أما المرض فهو اعتلال يمنع العامل من مواصلة عمله، وقد يكون طويلاً او قصيراً، ويحدد بالخبره الطبيه²⁰، إذًا فالمرض هو عارض مألوف قد يواجه العامل خلال فترة عمله، لكن تثور لنا اشكالية ماذا لو كان مرض العامل قد يتجاوز اجازة العامل السنوية التي تكون 28 يوماً؟ وهنا قد أجاب المشرع الفلسطيني في المادة (35) من قانون العمل "ينتهي عقد العمل الفردي. بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر بناءً على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية ووضعته الصحي الجديد"، اذن فان عقد العمل ينتهي حكماً في حالة استمرار مرض العامل أكثر من ستة شهور. أما عن عدم قدرة العامل على العمل تنص بعض القوانين العربية الخليجية على إنهاء العقد لعدم قدرة العامل على أداء العمل المتفق عليه ولا يشترط أن يكون هذا العجز كلياً وفقاً للقواعد العامة. بل يكفي أنه يمنع العامل من أداء العمل المتفق عليه.

إلا أن هذه القاعدة العامة نص عليها القانون العراقي، والقانون الإماراتي، والنظام السعودي. وينص القانون العراقي على عدم جواز فسخ العقد إلا إذا كان عجزاً. كاملاً أما قانون دولة الإمارات العربية المتحدة فقد نص على أنه إذا كان العجز الجزئي للعامل عن القيام بعمله المتفق عليه يمكنه من القيام بعمل آخر يتوافق مع حالته الصحية. أما في وصول العامل إلى سن معينة: تسمح قوانين العراق وسلطنة عمان لصاحب العمل بإنهاء عقد العمل عندما يصل العامل إلى سن معينة. واختلف القانون العراقي في تحديد هذا السن بين

¹⁸ تمييز حقوق رقم (65/393)، مجلة نقابة المحامين، ايلول وتشرين الاول سنة 1966، العدد التاسع والعاشر، ص94.

¹⁹ هشام رفعت هاشم، شرح قانون العمل الاردني، طبعة 1، د.ن، ص259.

²⁰ عرفات حسام توفيق، قانون العمل الفلسطيني، ط1، مكتبة جامعة النجاح، رام الله-فلسطين، 2017، ص295.

الرجل والمرأة، فجعله ستين سنة للرجال وخمسة وخمسين سنة للنساء، بينما حدد القانون العماني هذا السن بستين سنة دون تمييز بين الرجل والمرأة، ولا يفسخ العقد في هذه الحالة بحكم القانون. بل بقرار من صاحب العمل²¹.

4: إدانة العامل بتهمة سالبة للحرية: استنادا الى الطبيعة المميزة لعقد العمل الذي يعتبر عقدا ملزما للطرفين، فان استحالة التنفيذ بالنسبة الى أحد الطرفين يعطي الطرف الآخر الحق في انهاء العمل، ومن حالات انهاء عقد العمل سواء كان محدد المدة أم غير محدد المدة هي فقدان العامل حريته بحكم قضائي وسجنه أو اعتقاله ونظرا لانتشار هذه المسألة في المجتمع الفلسطيني كون حالات الاعتقال من قبل الاحتلال الاسرائيلي شائع الحدوث فان العامل يوضع في وضع يستحيل عليه تنفيذ التزاماته وواجباته المعتادة، إلا أنه رغم ذلك، لم يعالج المشرع الفلسطيني هذه المسألة فقط اكتفى بحسم مسألة سجن العامل بناء على حكم نهائي في المادة (7/40) من قانون العمل الفلسطيني²²، ويتضح لنا من هذه المادة فان عقد العمل لا يفسخ قانونا ولصاحب العمل الخيار في اكمال العقد او انهاءه دون اشعار مع احتفاظ العامل بكافة حقوقه²³.

²¹ يوسف الياس، تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية -دراسة مقارنة-، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد 2، الطبعة الاولى، 1984، ص 78.

²² المادة (40) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 والتي تنص على "إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل دون إشعار لصاحب العمل بإنهاء عقد العمل من طرف واحد دون إشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أياً من المخالفات التالية: [انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل. 2. ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه. 3. تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول. 4. تغيبه دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد أُنذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية. 5. عدم وفاء العامل بالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول. 6. إفشائه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر

5: إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية: لقد ارتبط إنهاء عقد العمل بسبب اقتصادي أو فني بالتطور العلمي والتكنولوجي، وما نتج عن ذلك من ضائقات مالية تلحق بصاحب العمل، حيث يتم اللجوء إلى تخفيض عدد العمال لتخفيف من الأعباء التي تلحق بصاحب العمل، كما ويعرف إنهاء العقد الغير محدد المدة لأسباب اقتصادية أو فنية بأنه "مجموعة من القواعد الموضوعية والاجراءات الشكلية التي يتقيد بها صاحب العمل من أجل طلب تخفيف حجم القوى العاملة في منشأته، نتيجة أزمة اقتصادية أو تحولات تكنولوجية أو نتيجة إعادة هيكلة المنشأة" 24، وبما أن هذا الإنهاء يتم بإرادة صاحب العمل فقط وقد يكون جائزا بحقوق العامل، فإن المشرع قد وضع ضوابط على هذا الإنهاء كما نص في المادة (41) من قانون العمل الفلسطيني "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"، وايضا نصت المادة (31) من قانون العمل الاردني على " أ- إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الإقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائيا عن العمل مما قد يترتب عليه إنهاء عقود عمل غير محدودة المدة أو تعليقها كلها أو بعضها، فعليه تبليغ الوزير خطيا معززا بالأسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص ب- يشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة للتحقق من سلامة

الجسيم.7 إدانته بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة.8 وجوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون.9 اعتدائه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر."

²³ حسام توفيق عرفات، مرجع سابق، ص 299

²⁴ محمد عدو، وعبد الهادي نجمي بحث بعنوان: "الفصل من الشغل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية" منشور في مجلة الملف العدد 6 لسنة 2005 ص 181.

إجراءات صاحب العمل وتقديم توصياتها بشأنها إلى الوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ. ج- يصدر الوزير قراره بشأن التوصية، خلال سبعة أيام من تاريخ رفعها بالموافقة على إجراءات صاحب العمل أو إعادة النظر فيها. د- لأي متضرر من قرار الوزير الذي يصدر بمقتضى الفقرة (ج) من هذه المادة أن يتقدم خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه هذا القرار بالطعن فيه لدى محكمة الاستئناف المختصة التي تنظر في الطعن تديقاً وتصدر قرارها فيه في مدة أقصاها شهر من تاريخ تسجيل الطعن في قلم المحكمة. هـ- يتمتع العمال الذين أنهيت خدماتهم وفقاً للفقرة (أ، ب) من هذه المادة بالعودة إلى العمل خلال سنة من تاريخ تركهم العمل إذا عاد العمل إلى طبيعته وأمكن استخدامهم لدى صاحب العمل. ويحق للعامل الذي علق عقد عمله وفقاً للفقرة (أ) من هذه المادة أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة. "وان ذلك حرصاً من المشرع على استمرار المنشأة في عملها، وعدم المساهمة في إغراقها وتدهورها، أو إغلاقها إغلاقاً كلياً لا نهضة بعده، وفي محاولةٍ لإنقاذها أو المساهمة في ذلك، وذلك في مسعىٍ يدل على موازنةٍ حكيمةٍ بين مصالح متعارضة في النهاية²⁵، فقد أقرّ حق صاحب العمل في إنهاء عقود العمل غير محددة المدة إنهاء مشروعاً لظروف اقتصادية أو خسارة.

6: اغلاق المنشأة: عندما يتوافر استحالة تنفيذ عقد العمل بالمطلق، بسبب اغلاق المنشأة الناتجة عن القوة القاهرة التي لا يد لصاحب العمل فيها فانه يترتب على ذلك إنهاء عقد العمل، أما إذا كانت الاستحالة في تنفيذ العقد ناتجة عن خطأ صاحب العمل وكان العقد محدداً فان صاحب العمل ملزماً بدفع الاجرة المتبقية للعامل لانتهاء العقد، واذا كان العقد غير محدد المدة فانه يلزم على رب العمل بدفع بدل الاخطار اذا اراد

²⁵ أسيد الذنبيات، مرجع سابق، ص119.

احد المتعاقدين انتهاء العقد²⁶، الا ان اغلاق المنشأة بسبب قرار قضائي فان ذلك لا يؤدي الى انتهاء عقد العمل بل يتوقف لمدة لا تزيد عن شهرين، واذا استمر الاغلاق انتهى العقد حكماً.

7-انتهاء العقد بسبب قيام المرأة بالعمل اثناء اجازة الولادة: يجوز لصاحب العمل فصل المرأة من العمل إذا ثبت انها اشتغلت بعمل اخر خلال فترة اجازة الولادة المدفوعة²⁷. ويجدر بنا أن نذكر أن حالات الانهاء السابقة الذكر هي بعض من حالات انتهاء العقد، وان موضوع دراستنا هو انتهاء العقد بسبب بلوغ العامل سن التقاعد، ومن هنا سوف نبحث كون ان بلوغ العامل سن التقاعد هو سبب للانتهاء ام للانتهاء.

الفرع الثاني: مفهوم سن التقاعد

المسن: هو شخص يتجاوز سنًا معينة، يختلف تحديد هذا السن من دولة إلى أخرى، ويرتبط غالبًا ببداية التقاعد الرسمي أو ظهور بعض أمراض الشيخوخة. كما أنه يُنظر إليه على أنه أحد الفئات التي يمكن أن تستحق إعانات اجتماعية. ²⁸ وتؤكد الدراسة أن مفهوم المسن غير متفق عليه بين المختصين، حيث يُنظر

²⁶ أحمد نصره، قانون العمل الفلسطيني، الطبعة الثالثة، بدون دار نشر، فلسطين، 2017، ص 221.

²⁷ المادة (103) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 اجازة الولادة: 1-للمرأة العاملة التي أمضت في العمل قبل كل ولادة مدة مائة وثمانين يوماً الحاق في اجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مدفوعة الأجر منها ستة أسابيع على الأقل بعد الولادة. 2-لا يجوز فصل المرأة العاملة بسبب الإجازة المذكورة في الفقرة (1) أعلاه إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها.

²⁸ عاطف حسنى حسين العسولى، واقع مشكلات سن التقاعد من وجهه نظر عينة من مرتادى جمعية الموظفين المتقاعدين بمدينة غزة، مجلة جرش للبحوث والدراسات، المجلد 22 العدد 2، 2021، ص 1469.

إليه على أنه مفهوم ديناميكي يتغير بتغير الظروف والعوامل الشخصية والبيئية والثقافية والمجتمعية والصحية".

تحديد سن التقاعد: في جميع أنظمة التأمين يستند إلى عامل زمني معين، دون النظر إلى قدرة الفرد على العمل، على الرغم من أن القدرة على الاستمرار في العمل تعتمد على طبيعة الوظيفة ولياقة الفرد. ويرى البعض أنه ينبغي تحديد سن زمنية محددة للتقاعد، تمامًا كما يحدث في معظم أنظمة التأمين، ففي فلسطين مثلاً، يبلغ سن التقاعد الإلزامي 60 عامًا، ولكن يمكن للمتقاعدين الحصول على التقاعد المبكر عند بلوغ سن 55 عامًا²⁹.

بينما يرى آخرون أن السن التي يتم فيها الانتقال إلى التقاعد يجب أن تتزامن مع حدوث العجز الصحي، وبالتالي، فإن القدرة على الإنتاج وليست العمر الزمني تعتبر المعيار الرئيسي للقدرة على العمل³⁰.

يكاد يكون التقاعد علامة فارقة في حياة الإنسان، حيث يتحول من حالة النشاط والإنتاج إلى حالة الراحة والهدوء، مما قد يدفعه إلى الانسحاب التدريجي من الحياة الاجتماعية، والانزواء في عالمه الخاص. وقد يكون هذا الانسحاب نتيجة لعوامل عديدة، منها تغير الأدوار الاجتماعية، وشعور الفرد بأنه أصبح غير منتج

²⁹ عين المرجع والصفحة.

³⁰ محمد محمد حسن فايق، "دراسة تحليلية للعوامل التي تؤثر على تحديد سن التقاعد مع التطبيق على جمهورية مصر العربية."، المجلة المصرية للدراسات التجارية، مج 18، ع 3، 1994، ص 422

أو فاعل في المجتمع. وعلى الرغم من أن هذا التغيير هو أمر طبيعي، إلا أنه قد يتسبب في بعض المشاكل

النفسية والعاطفية لدى البعض، خاصة إذا لم يتم التعامل معه بشكل صحيح.³¹

وتتنوع ردود أفعال المتقاعدين تجاه سن التقاعد، حيث يعاني البعض منهم من مشكلات وصعوبات، مثل

الشعور بالضياع والاعتراب، والتراجع في المستوى الاجتماعي والاقتصادي، بينما يجد البعض الآخر الفرصة

لممارسة هواياتهم وتطوير مهاراتهم³².

وتختلف نسبة المتقاعدين باختلاف البلدان حيث أن التقاعد موضوعٌ يبرز بملامح متنوعة، ففي البلدان التي

يشهد القوى العاملة نقصاً، تلتهم الحكومات العجل لتشجيع العملة القديمة على تأجيل الاعتزال، من خلال

تقديم الحوافز الإضافية. ولن يكون هذا تحالفاً مباشراً بين الجيل السابق والمستقبل. بالعكس، يعكس تأجيل

التقاعد توجيهاً استراتيجياً للحكومات للحفاظ على استدامة أنظمة التقاعد، في هذا السياق، يظهر الأشكال

الجديدة للعمل والتقاعد، مثل التقاعد الجزئي والوظائف المستدامة. هذه التغييرات تخلق تحديات وفرصاً جديدة

للأفراد في مراحل حياتهم اللاحقة. إذ يهدف كل ذلك إلى ضمان أن يحصل الجميع على فرصة للاستمتاع

بحياة كريمة في مراحل النضج، وفيما يتعلق بالبلدان التي تواجه صعوبة في توفير فرص العمل للشباب

والخريجين، تسعى الحكومات إلى تحويل الأجيال عن طريق إحلال الجيل الجديد مكان الجيل القديم، مع

تصميم استراتيجيات تبادل ذكية تقلل من تأثير هذا الانتقال على استدامة الأعمال والمؤسسات³³. وفي هذه

³¹ عاطف حسنى حسين العسولى، مرجع سابق، ص 1468.

عين المرجع، ص 1469.³²

³³ بدوي، ماهر دريد، "الانتقال من العمل إلى التقاعد وتوجه الدول نحو رفع العمر التقاعدي مع الإشارة إلى السعودية"، مجلة

المحاسبة، س4، 2023، ص 26.

البلدان، يبدو أن توافق الحكومة مع مؤسسات التقاعد ليس موجوداً، حيث تتضارب الرؤى بينهما. حيث أن التشجيع على الخروج من التقاعد يُحثّ مؤسسات التقاعد لتوفير المعاشات للمتقاعدين، وهو ما يضع ضغطاً على هذه المؤسسات. في نفس الوقت، كانت هذه المؤسسات تتطلع إلى إصدار قوانين ترفع سن التقاعد، مُبرِّرةً ذلك بتقدم الطب وطول عمر الإنسان، مما يزيد العبء المالي عليها.

وجدير بالذكر، أن المادة الأولى من قانون التقاعد العام الفلسطيني³⁴ رقم 7 لسنة 2005 قد عرفت مصطلح الراتب القاعدي على أنه "المبلغ الشهري أو قيمة الدفعة الواحدة أو مزيج بينهما تدفع لموظفي القطاع العام أو أية فئة مشمولة في أحكام هذا القانون عند الاستحقاق". أما في الأردن فقد عرفت المادة الثانية من قانون التقاعد المدني الأردني³⁵ رقم 34 لسنة 1959 التقاعد على أنه "راتب التقاعد الشهري الذي يخصص بموجب أحكام هذا القانون"، غير أن نظام الخدمة المدنية الأردني³⁶ رقم 9 لسنة 2020 وتعديلاته لم يتطرق إلى تعريف التقاعد، بل أشار إليه باعتباره إحدى حالات إنتهاء خدمة الموظف في الفقرة (ك) من المادة 167. وبالتالي نرى مما سبق بأن نظام التقاعد يعمل على تجميع مساهمات العاملين واصحاب العمل التي تصل الى مئات الملايين على شكل ادخارات طويلة الأمد ويتم أخذها على شكل معاش تقاعدي دفعة واحدة بعد التقاعد، إذ يوفر التقاعد الحماية الاجتماعية للموظف أو عائلته في حالات الشيخوخة والعجز والوفاة وغيرها.

³⁴ قانون التقاعد العام الفلسطيني رقم 7 لسنة 2005 الصادر بتاريخ 26 ابريل 2005، الوقائع الفلسطينية، العدد 55، 27 أيار 2005.

³⁵ قانون التقاعد المدني الأردني رقم 34 الصادر بتاريخ 25 أكتوبر/ تشرين أول 1959، الجريدة الرسمية الأردنية، العدد 1449، 1 نوفمبر/ تشرين ثاني 1959، ص 960.

³⁶ نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 الصادر بتاريخ 12 يناير/ كانون ثاني 2020، الجريدة الرسمية الأردنية، العدد 5619، 2 شباط/ فبراير 2020، ص 697.

في حين ذهب جانب من الفقه إلى أن المقصود بالتقاعد هو "انتهاء علاقة عمل المؤمن عليه إلزامياً متى بلغ السن التي يقررها نظام عمله"³⁷، وذهب جانب آخر في تعريفه على أنه "كل من ترك وظيفته، سواء إجبارياً بسبب بلوغه سن التقاعد أم اختيارياً بسبب ظروفه الصحية"³⁸، كما عرف بأنه "بلوغ الموظف السن التقاعدية المقررة قانوناً لترك الخدمة العامة"³⁹.

ومن خلال ما سبق، يتبين للباحثة بأن التعاريف المذكورة سابقاً تتفق على أن هناك ارتباطاً شديداً بين التقاعد وسن المتقاعد، وربما يكون السبب في هذا التوجه هو الغاية النهائية للتقاعد والمتمثلة بفك الرابطة الوظيفية بين الموظف وصاحب العمل. وعليه، يُمثل الإحالة على التقاعد من أهم الأسباب التي تؤدي إلى انتهاء الرابطة الوظيفية بين الموظف والإدارة، فقد منحت الإدارة حق إنهاء خدمة الموظف وإحالته على التقاعد وذلك ببلوغه سن معين أو مرور وقت معين على تسلمه الوظيفة وأن هذا السن أو المدة تختلف من تشريع إلى آخر. وفي فرنسا يرى الأستاذ (لوبادير) أن الإحالة على التقاعد أو المعاش (كما يطلق عليه في فرنسا) هو ذلك "الإجراء الذي يتم بموجبه شطب الموظف من الكادر عندما يكتسب الحق في المعاش"⁴⁰.

وفي مصر يعرف الدكتور عبد الغني بسيوني الإحالة على التقاعد بأنها "إنهاء خدمة الموظف واخراجه نهائياً من الملاك، وعلى أن يخصص له معاش تقاعدي يطبق هذا التدبير على الموظفين الذين قضوا المدة الدنيا

³⁷ محمد عبد الحميد أبو زيد، دوام سير المرفق العام، دار النهضة العربية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1995، ص23.

³⁸ فرحات فوزت، القانون الإداري العام، الكتاب الأول: التنظيم الإداري - النشاط الإداري، ط 1، جامعة لبنان، لبنان، 2004، ص369.

³⁹ عامر إبراهيم أحمد الشمري، العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، جامعة النهرين، العراق، 2007، ص26.

⁴⁰ أحمد الغويري، قضاء الإلغاء في الأردن، الطبعة الأولى، عمان، الأردن، 1989، ص138.

لاستحقاق معاش تقاعدي"⁴¹. وفي الأردن يرى الأستاذ الدكتور حمدي قبيلات بأن الإحالة على التقاعد هي قرار إداري يتخذ بمبادرة من الإدارة أو بطلب من الموظف العام، متى بلغ الموظف سناً معيناً أو بلغت خدماته المقبولة للتقاعد حداً معيناً وتنتهي بموجب هذا القرار علاقة الموظف بالإدارة على أن يخصص له راتباً تقاعدياً⁴². من خلال ما تم تقديمه يظهر لنا أن الإحالة على التقاعد هي إنهاء لخدمة الموظف العام من قبل الإدارة أو بناءً على رغبة الموظف وذلك نتيجة لبلوغه سن معين وهو ما يعرف بسن التقاعد أو أمضى فترة معينة على تولي خدمته، شريطة استحقاقه لراتبه التقاعدي. وبالرجوع إلى قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998 نجد أنه قد نص في المادة 96 منه على أنه "تنتهي خدمة الموظف لأحد الأسباب التالية: 1- بلوغ السن القانونية لترك الخدمة. و2- عدم اللياقة الصحية. و3- الاستقالة. و4- فقد الوظيفة. و5- الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة. و6- الحكم عليه بحكم نهائي من محكمة فلسطينية مختصة بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف أو الأمانة". وفي إطار هذه الدراسة تُعرف الباحثة مصطلح التقاعد على أنه: بلوغ الموظف أو العامل السن الإلزامي للتقاعد على حسب تشريع كل دولة أو هو عدم المقدرة على العمل مما يلزم الموظف أو العامل الخروج قصراً من العمل، وليس شرطاً على التقاعد أن يكون اجبارياً، ففي بعض الحالات يكون طوعياً إذا ما بلغ السن والعمر المسموح به للتقاعد، وهذا ما يعرف بمصطلح "التقاعد المبكر أو الطوعي".

⁴¹ عبد الغني بسيوني، القانون الإداري، الدار الجامعية، بيروت، 1992، ص71.

⁴² حمدي قبيلات، انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص23.

المطلب الثاني: مفهوم عقد العمل محدد المدة وغير محدد المدة

عقود العمل محددة المدة تعني أن العامل سيعمل لفترة زمنية محددة مسبقاً، وفي بعض الحالات يمكن للعامل وصاحب العمل تجديد هذا العقد، كما ويحدد هذا النوع من العقود حقوق العامل وواجباته خلال الفترة المحددة، وغالباً ما يحدد الراتب والفوائد بشكل صريح، أما عقود العمل غير محددة المدة فهي تعني أن العامل يعمل دون تحديد فترة نهائية للعقد، وفي هذه الحالة يمكن لكل من العامل وصاحب العمل إنهاء العقد في أي وقت، ولكن في العادة يتوجب اعطاء اشعار مسبق، وهذا النوع من العقود يمنح الطرفين مرونة أكبر، ويمكن أن يستمر لفترة طويلة إذا لم يتم إنهاؤه، وكلا النوعين من العقود يخضعان لقانون العمل ويحددان حقوق وواجبات العمال واصحاب العمل، بما في ذلك الحد الأدنى للأجور والإجازات وغيرها..

الفرع الاول: عقد العمل محدد المدة

يترتب عن كون عقد العمل محدد المدة أنه ينتهي تلقائياً بانتهاء المدة المحددة فيه من قبل المتعاقدين أو انتهاء العمل الذي كان محلاً له، وذلك دون أن ينهيه بإرادته المنفردة قبل إنصرام المدة المتفق عليها، فإذا تم إنهاءه بإرادة منفردة قبل حلول أجله وجب التعويض للطرف الآخر المتضرر شريطة عدم وجود سبب من الأسباب تدخل في خانة الأخطاء الجسيمة⁴³. وتنص المادة 47 من قانون العمل الفلسطيني على أنه "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". ويعد حق العامل أو صاحب العمل في إنهاء هذا العقد بالإرادة المنفردة من النظام العام، فلا يجوز الاتفاق على حرمان أي منهما منه أو النزول

⁴³ عبد الدائم المختار، مرجع سابق، ص72.

عن هذا الحق سواء عند إبرام العقد أو في وقت لاحق، لأنه يترتب على هذا النزول تأييد عقد العمل إذا لم يوافق الطرف الآخر على الإنهاء، وموضوع عقد العمل هو العمل الإنساني، وحماية للعامل ولحرية العمل، فلا يجوز أن يكون مؤبداً لا بالنسبة للعامل ولا بالنسبة لرب العمل، ولا يتصور أن يقوم صاحب العمل بتشغيل عامل لمدة مؤبدة لا يرغب في الاستمرار معه في العلاقة التعاقدية⁴⁴.

بالنظر إلى المدة في عقد العمل، تعتبر المدة من عناصر عقد العمل والعقد المحدد المدة فيتحدد محل التزام احد طرفيه او كليهما بعنصر الزمن، حيث يُقدَّر الأجر بحسب الوقت فيه بحسب الزمن، وقد نصت جميع القوانين العربية الخليجية على أن عقد العمل يمكن أن ينعقد لمدة محددة او غير محددة⁴⁵، كما وأنه تركت أغلب هذه القوانين امر الاتفاق على مدة العقد لارادة الطرفين، ولم يخرج عن ذلك الا القانون العراقي الذي قيد في المادة (17) منه ارادة طرفي العقد منه بقاعدة قانونية امره، حظر فيها تحديد مدة العقد متى كان العمل محل العقد ذا طبيعة مستمره، ولم يجز ان يكون العقد محدد المدة الا في الاعمال ذات الطبيعة المؤقتة او العرضيه او الموسمية، وهذا يقتضي أنه إذا خالف المتعاقدان الحكم فهذه قاعدة امره ويحددون مدة للعقد الذي يكون موضوعه عملاً ذا طبيعة دائمة. وبالتالي فإن تحديدهم باطل ولا يعمل به، ويعتبر عقدهم مبدئياً مبرماً لمدة غير محددة. لقد قصد المشرع العراقي ضمان استقرار علاقة العمل بما يضمن معيشة العامل. أما قوانين العمل الخليجية الأخرى التي أجازت تحديد مدة العقد فإن طرفي العقد ملزمان بتحديد مدته متى أرادا لجعله محدد المدة. ويلاحظ في هذا الصدد أن بعض قوانين الخليج العربي تمنع في هذه الحالة

⁴⁴ محمد حسين منصور، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، بيروت، 2010، ص198.

⁴⁵ المادة (13) القانون الكويتي، المادة (38) قانون الامارات، المادة (17) القانون العراقي، المادة (17) من القانون القطري، المادة (40) من القانون العماني، المادة (38) من القانون البحريني، المادة (70) من القانون السعودي.

تجاوز المدة المتفق عليها في العقد محدد المدة الحد الأقصى. والمدة المحددة هي خمس سنوات في القانون الكويتي والقطري (13)، وأربع سنوات في القانون الإماراتي (14)، وستين في القانون العماني (15). ويترتب على هذا القيد أنه إذا اتفق الطرفان على مدة تزيد على الحد الأقصى الذي خفضه القانون إليه أما القانون البحريني ففي مادته (106) أجاز للعامل إلغاء العقد المحدد المدة بأكثر من مدة واحدة من خمس سنوات بعد انتهاء هذه المدة دون تعويض⁴⁶.

الفرع الثاني: عقد العمل غير محدد المدة

عقد العمل غير محدد المدة هو العقد الذي لم تحدد مدته، لا بإرادة طرفيه ولا بطبيعة العمل اللازم أداءه. حيث يحق لكل من طرفي عقد العمل الحرية في إنهاء هذا العقد بإرادة منفردة شريطة احترام أجل الإخطار طبقاً للفقرة الأولى من المادة (46) من قانون العمل الفلسطيني، وإلا كان أمام تعسف في استعمال حق الانهاء وجب التعويض للطرف المتضرر والتي تنص على أنه: "يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل، يحق للعامل الذي تلقى إشعاراً من صاحب العمل بإنهاء عقد العمل التغيب عن العمل طيلة النصف الثاني من أجل الإشعار ويعتبر تغيبه عملاً فعلياً في المنشأة، ويعتبر تعسفاً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك". ويقع عبء إثبات عدم المشروعية في إنهاء عقد العمل طبقاً للقواعد العامة، على عاتق من يدعيه، فالأصل أن صاحب الحق يستعمله استعمالاً مشروعاً ولا يلتزم بإثبات مشروعية هذا الاستعمال، أو تقديم المبرر له، ومن يدعي حصول عدم مشروعية في استعمال الحق يلتزم بإثباتها. ويجوز إثبات عدم المشروعية

⁴⁶ يوسف الياس، تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية، مرجع سابق، ص 59.

في الإنهاء بجميع طرق الإثبات⁴⁷، وايضا يحتسب التعويض الذي يستحقه العامل عن انتهاء صاحب العمل لعقد العمل باجور المدة الباقية على العقد وبالإضافة الى كافة حقوق العامل.

وبما أنّ عقد العمل عقدٌ لا يدوم إلى الأبد، وأنّ إنهاء عقد العمل وزوال الرابطة القانونية التعاقدية أمرٌ حتميٌّ ولا مناص منه لكلٍ من العقود الواردة على العمل، وأنّ عقود العمل هي من العقود الملزمة للطرفين وتسري عليها القواعد القانونية العامة من حيث انقضاؤها وفسخها، وهذا ما ذكره المشرع الفلسطيني في تعريف عقد العمل في قانون العمل الفلسطيني⁴⁸.

إذا فإنّ عقد العمل له قواعد أيضاً خاصة في الطريقة التي ينتهي بها حيث ينتهي عقد العمل بطريقتين بحيث تتمثل الطريقة الاولى بحق كل من طرفي العقد انهاء العقد للأسباب المشروعة قانوناً، اما انتهاء العقد فيكون للأسباب الخارجة عن يد الطرفين اي بحكم القانون⁴⁹.

⁴⁷ حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، بيروت، 2010، ص295.

⁴⁸ المادة (24) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، نصت على "عقد العمل الفردي هو اتفاق كتابي أو شفهي صريح أو ضمني يبرم بين صاحب عمل وعامل 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".

⁴⁹ حسام توفيق عرفات، مرجع سابق، ص 292.

الفصل الأول: ماهية ومشروعية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد

على الرغم من أن العقد في الوظيفة العمومية يتشابه مع عقد العمل الخاص في بعض الأمور، كوجود أطراف للعقد، ووجود التزامات وحقوق لهذه الأطراف، إلا أنه لا يمكن القول بانطباق أحكام أي من هذه العقود على الآخر، فعقد الوظيفة العمومية مُنظم بموجب قانون الخدمة المدنية، أما عقد العمل الخاص فمُنظم بموجب قانون العمل، ومع ذلك فإن المطلع على الواقع العملي الفلسطيني يجد بأن كثيراً من المؤسسات والمشروعات الخاصة تضع سناً للتقاعد محددة للعامل، وينتهي عمله بمجرد بلوغ هذا السن، كما هو الحال في الوظيفة العمومية، على الرغم من عدم ورود التقاعد كحالة من حالات انتهاء عقد العمل في قانون العمل الفلسطيني، ولذلك كان يتوجب علينا في هذا الفصل الوقوف عند قانونية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد، من خلال التعرف بدايةً على ماهية انتهاء عقد العمل ببلوغ سن التقاعد (المبحث الأول)، ومن ثم نستعرض مشروعية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد (المبحث الثاني).

المبحث الأول: ماهية انتهاء عقد العمل ببلوغ سن التقاعد

يُمثل الاستقرار الوظيفي أهم العوامل التي تدفع بالقوى العاملة للتوجه بالعمل إلى القطاع العام، خصوصاً في الدول التي تفتقر إلى التأمين ضد البطالة، ولا يتسم القطاع الخاص فيها بالنمو الذي يمكن العامل من الحصول على عمل بديل دون أن يعاني من مساوئ الانقطاع عن العمل. ومن هنا يأتي دور المشرع في توفير الحماية القانونية للعامل ضد إنهاء عقد العمل الفردي بإرادة صاحب العمل، بشكل يكفل تحقيق التوازن بين الاستقرار الوظيفي في القطاع الخاص وبين حرية صاحب العمل في إدارة أمواله وتوفير الموارد البشرية لديه. وقبل البدء ببحث مدى مشروعية وقانونية انتهاء عقد العمل ببلوغ سن التقاعد لا بد من التعرف على

مفهوم التقاعد بصورة عامة وفقاً لما ورد في الوظيفة العمومية (المطلب الأول)، وكذلك وفقاً لما ورد في قانون العمل (المطلب الثاني).

المطلب الأول: التقاعد في الوظيفة العمومية في فلسطين

تنتهي خدمة الموظف العام بقوة القانون بمجرد تحقق سبب من الأسباب التي ذكرها المشرع الفلسطيني على سبيل الحصر في المادة 96 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني⁵⁰ رقم 4 لسنة 1998، وهي: 1-بلوغ السن القانونية لترك الخدمة. و2-عدم اللياقة الصحية. و3-الاستقالة. و4-فقد الوظيفة. و5-الإحالة إلى المعاش أو الفصل من الخدمة. و6-الحكم عليه بحكم نهائي من محكمة فلسطينية مختصة بجناية أو بجنحة مخلة بالشرف أو الأمانة. وفي هذا المطلب نستعرض بشكل مفصل لإحدى أهم حالات انتهاء الوظيفة العمومية، وهي بلوغ السن القانونية لترك الخدمة، أو كما يعرف بمصطلح التقاعد، وبذلك سنتعرف على ماهية التقاعد في الوظيفة العامة، والجهة المختصة فيه في فلسطين، أو كما تعرف هيئة التقاعد الفلسطينية (الفرع الأول)، ومن ثم نستعرض التنظيم القانوني للتقاعد في النظام القانوني الفلسطيني (الفرع الثاني).

الفرع الأول: هيئة التقاعد الفلسطينية

تُمثل هيئة التقاعد الفلسطينية المؤسسة الرسمية التي تتولى إدارة أنظمة التقاعد بكامل منظوماتها القانونية، وعرفت قديماً باسم التأمين والمعاشات حتى تغير اسمها لـ(هيئة التقاعد الفلسطينية) ليواكب مبدأ الشمولية

⁵⁰ قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 الصادر بتاريخ 28 مايو/ أيار 1998، جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 24، 1 يوليو/ تموز 1998، ص20.

ليشمل القطاع العام والخاص كونها أنشأت بموجب أحكام قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005⁵¹، الذي جاء كنظام إصلاحي لأنظمة التقاعد السابقة، وقد كلفت بإدارة التقاعد المدني وأضيف لها إدارة قانون قوى الأمن الفلسطيني واستمرت بكادرها الوظيفي وزاد في أعبائها القرار بقانون الصادر عن السيد الرئيس بتاريخ 23/8/2007 والذي بموجبه أصبحت هيئة التقاعد تتولى إدارة كافة أنظمة التقاعد وهي الجهة المخولة بإدارة الأنظمة السابقة الذكر إدارياً وفنياً مع تحمل وزارة المالية نفقات الأنظمة الخاصة بقوى الأمن⁵². وتمارس هيئة التقاعد الفلسطينية أعمالها وفقاً لقوانين التقاعد المعمول بها في فلسطين. بموجب قانون التقاعد العام رقم (7) لسنة 2005 وتعديلاته التي تضمنها القرار الرئاسي رقم (5) لسنة 2007، إضافة إلى القرارات الصادرة عن مجلس إدارة الهيئة. ومن أهم مهام وانجازات هيئة التقاعد الفلسطينية الاهتمام بالمحافظة على استمرارية تطوير ورفع مستوى الأداء في الهيئة. والتواصل المستمر في تطوير الأنظمة المالية والإدارية والقانونية والفنية والمعلوماتية ورفع مستوى أداء العاملين وتنمية قدراتهم. وتطبيق قوانين التقاعد على أكمل وجه بما يضمن حقوق فئات المنفعين بالقوانين. وتسجيل المشتركين وحفظ بياناتهم، وتحصيل وتسجيل اشتراكاتهم الشهرية حسب القانون. والعمل على حفظ واستثمار أموال الصناديق التي تديرها وتشرف عليها الهيئة حسب القوانين الخاصة لكل صندوق. والتأكد من أن الموجودات تستثمر بشكل يضمن راس المال ويضمن تحقيق أعلى عائد ممكن مع مراعاة العوامل التي يمكن أن تؤثر على تمويل الهيئة وامكانياتها وقدرتها على تلبية الاحتياجات والمتطلبات المالية وفقاً لنظام يصدر بهذا الشأن. وصرف مستحقات

⁵¹ محمد حسنين، اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2016، ص10.

⁵² عبد الله رياض الأفرع، النظام القانوني للتقاعد المبكر للموظف العام في التشريع الفلسطيني: دراسة تحليلية مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2018، ص54.

المشتركين وذويهم عند انتهاء الخدمة حسب القوانين واللوائح والأنظمة، وبما يضمن التواصل مع المشتركين والمنتهجين. وتطوير الخدمات المقدمة من قبل الهيئة بشكل مستمر⁵³.

ويصدر رئيس السلطة الوطنية مرسوماً بتعيين أعضاء مجلس إدارة الهيئة بناءً على تنسيب من مجلس الوزراء ويحدد المرسوم رئيس المجلس ونائبه، ويراعى في اختيارهما القدرة على العمل وتطويره وتنظيمه، وتكون مدة العضوية لمجلس الإدارة أربع سنوات، ويجوز تمديدتها لفترة أخرى كحد أقصى وبتنسيب من الجهة التمثيلية ذات العلاقة⁵⁴. ويعين رئيس الهيئة بقرار من رئيس السلطة الوطنية بناءً على تنسيب من مجلس الوزراء ومصادقة المجلس التشريعي بالأغلبية المطلقة لأعضائه⁵⁵، ويكون رئيس الهيئة سكرتيراً للمجلس ويتولى إدارة الهيئة بشكل مباشر، ويقوم بالأعمال الإدارية طبقاً للقانون والأنظمة والتعليمات وقرارات وتوجيهات مجلس الإدارة⁵⁶. وهذا ما يدل على أهمية ومكانة وحساسية موقع رئيس هيئة التقاعد الفلسطينية، واضطلاحه بواجبات ومهام جسيمة لمقابلة على عاتقه⁵⁷.

الفرع الثاني: التنظيم القانوني للتقاعد في النظام القانوني الفلسطيني

أصبح التقاعد موضوعاً يستأثر باهتمام الباحثين في مجال القانون نظراً لما ينطوي عليه من عوامل اقتصادية، اجتماعية، ونفسية. جرت على قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005 عدة تعديلات كان آخرها

⁵³ موقع هيئة التقاعد الفلسطينية، تاريخ الزيارة: 22 أكتوبر/ تشرين أول 2023، على الرابط: <https://www.ppag.ps/aboutauthority>.

⁵⁴ ماجد عطا الحلو، إصلاح قطاع التقاعد في فلسطين (الواقع والتحديات والآفاق)، جامعة عبد المالك السعدي، رسالة دكتوراه، المملكة المغربية، 2013، ص189.

⁵⁵ المادة رقم 56 من قانون التقاعد العام الفلسطيني رقم 7 لسنة 2005.

⁵⁶ عاطف علاونة، إصلاح أنظمة التقاعد في فلسطين، دون دار نشر، رام الله، 2011، ص289.

⁵⁷ عبد الله رياض الأقرع، مرجع سابق، ص57.

القرار بقانون رقم 29 لسنة 2018. وينظم هذا القانون المسائل المتعلقة بالتقاعد العام من ناحية تركيبة هيئة التقاعد ومهام مجلس إدارتهما ورئيسها وإدارة شؤونها المالية والإدارية. وعملت السلطة الوطنية الفلسطينية، وبدعم من المؤسسات الدولية مثل مؤسسة البنك الدولي وصندوق النقد الدولي والاتحاد الأوروبي، على إصلاح وتطوير أنظمة التقاعد والضمان الاجتماعي في فلسطين بشكل مستمر، وذلك نظراً لوعي السلطة بأهمية تأثير الوضع الاجتماعي على الوضع الاقتصادي الفلسطيني⁵⁸. وهذا ما أدى إلى ظهور عدد من تشريعات التقاعد العام، كانت كما يلي:

1: مرحلة ما قبل أوصلو ونشأة السلطة الفلسطينية عام 1994: إن عمليات إصلاح أنظمة التقاعد العام ليست حديثة العهد في فلسطين، بل هي قديمة، وقبل قدوم السلطة الوطنية الفلسطينية عام 1994، فقد رأت أنظمة التقاعد العام النور بإصدار أول قانون خاص بموظفي القطاع العام والمنبثقة عن قانون التقاعد المدني الأردني رقم 34 لسنة 1959 في الضفة الغربية، وصندوق التأمين والادخار رقم 311 لسنة 1954، ونظام التأمين والمعاشات المنبثق عن قانون التأمين والمعاشات رقم 8 لسنة 1964 في قطاع غزة⁵⁹. وفيما يتعلق بقانون التقاعد المدني الأردني رقم 34 لسنة 1959 أو كما يسمى (نظام ال2%)، فتعود جذور تطبيقه إلى الفترة التي ضُمت فيها الضفة الغربية إلى حكم المملكة الأردنية الهاشمية عام 1952، فطبق هذا القانون عام 1959 إلى غاية الاحتلال الإسرائيلي عام 1967، ثم بعد ذلك أصبحت الأوامر العسكرية التي تصدرها إسرائيل على فترات طويلة تصل إلى سنوات هي الوسيلة الوحيدة لإحداث تعديلات على قانون التقاعد الأردني رقم 34 لسنة 1959 بعد أن استمرت إدارة الحكم العسكري باعتماده على الموظفين العاملين فيها،

⁵⁸ محمود الأفغاني، أنظمة التقاعد الفلسطينية وأثرها على الاقتصاد الفلسطيني، رسالة ماجستير، جامعة الأزهر، غزة، 2013، ص 34.

⁵⁹ عاطف علاونة، مرجع سابق، ص 16.

ولكن هذه الأوامر العسكرية لم تكن لتحديث تعديلات جوهرية تمس أساس التقاعد وبشكل يساعد المتقاعد في الحصول على حياة كريمة⁶⁰. ويطبق هذا القانون على كل موظف كان قد عمل في زمن الإدارة المدنية في الضفة الغربية، بالإضافة إلى كل موظف تم تعيينه بعد عام 1994 في وزارة المالية والصحة والتربية والتعليم بالدرجة الأولى في الضفة الغربية. ومع صدور القانون رقم 7 لسنة 2005 -والذي سنشير إليه لاحقاً- حصر الانتفاع به على من هم فوق سن الخمسة والأربعين عاماً من تاريخ دخول قانون التقاعد العام لسنة 2005 حيز التنفيذ في الأول من أيلول/ سبتمبر 2006⁶¹.

أما فيما يتعلق بالقوانين التي كانت مطبقة في قطاع غزة، فقد أصدر الحاكم العام المصري لقطاع غزة سنة 1954، المرسوم رقم 311 الذي أنشأ فيه صندوق التأمين والادخار، وقد طبق على الموظفين المعيّنين على درجات دائمة تصرف مرتباتهم من الموازنة العامة الحكومية حتى عام 1964، وبموجب هذا النظام كان الموظف يخصم من راتبه نسبة بسيطة وتدفع الحكومة نسبة أخرى، وعند بلوغ الموظف سن التقاعد أو الوفاة تدفع له المبالغ المدخرة في حسابه مرة واحدة⁶². ثم بعد ذلك صدر قانون التأمين والمعاشات أو كما يسمى (نظام الـ10%) بموجب قرار بقانون رقم 8 لسنة 1964⁶³. وينطبق هذا القانون على الموظفين في الحكومة وعمال الإدارة العامة والمجالس البلدية والقروية ودائرة الأوقاف الإسلامية في قطاع غزة، كما يطبق على بعض الجهات التي انتفعت به بموجب قرارات خاصة صدرت عن الرئيس كالعاملين في شركة توزيع الكهرباء

⁶⁰ ماجد الحلو، أنظمة التقاعد الفلسطينية: واقع وتحديات، دار الجندي للنشر والتوزيع، القدس، 2014، ص 90.

⁶¹ جهاد حرب، سياسة الحكومة في تسديد ديون صندوق هيئة التقاعد ومواجهة تحديات استدامة الهيئة، مؤسسة الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة "أمان"، رام الله، 2017، ص 5.

⁶² محمود الأفغاني، مرجع سابق، ص 33.

⁶³ محمد حسنين، اتجاهات الموظفين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية، الجامعة الإسلامية، غزة، 2016، ص 14.

في القطاع، وقد تم حصر الانتفاع بهذا القانون على من هم فوق الخامسة والأربعين عاماً في الأول من أيلول/سبتمبر 2006 تاريخ دخول قانون التقاعد العام لسنة 2005 حيز التنفيذ⁶⁴.

2: مرحلة ما بعد أوسلو عام 1994 وقيام السلطة الفلسطينية: فيما يتعلق بأنظمة التقاعد العام، فقد استمر العمل بالقوانين السابقة على السلطة الفلسطينية، إلى غاية صدور قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005 وتعديلاته اللاحقة على صدوره، بالإضافة إلى عدد من الأنظمة والقرارات والقوانين الفرعية ذات العلاقة بهذا الشأن. وبعد قدوم السلطة الوطنية في العام 1994 وباعتماد القوانين التي سادت قبل قدومها كقوانين سارية في فلسطين لكافة القطاعات وكان إحداها قطاع التقاعد ولكن قطاع التقاعد جاء محملاً بأعباء مالية داخلية وخارجية عن فترات خدمة سابقة في ظل الإدارة المدنية للاحتلال وخدمات منظمة التحرير الذين عادوا إلى فلسطين، وبدأ الاهتمام في إصلاح القطاع التقاعدي في العام 2000، حيث تم وقف إخضاع أي موظف جديد لقانون التقاعد المدني 34 لسنة 1959، وإخضاع كل موظف جديد إلى قانون التأمين والمعاشات 8 لسنة 1964 وأبدت المؤسسات الدولية وجهات نظرها وعلى الخصوص صندوق النقد الدولي والذي أوصى بإصلاح أنظمة التقاعد في القطاع العام ومن بعد إنجازه التوجه لإصلاح القطاع الخاص وبدأت الجهود الفعلية بتشكيل لجنة وطنية بمشاركة البنك الدولي لإعداد مشروع قانون تقاعد موحد وصدر عنها مسودة مشروع قانون التقاعد العام⁶⁵. وقد تم عرض مسودة المشروع إلى المجلس التشريعي وصدر القانون في العام 2005 وأصبح سارياً اعتباراً من الأول من أيلول/سبتمبر 2005، وتم تعديل سريان القانون إلى الأول من أيلول/سبتمبر / 2006 نظراً لعدم تطبيقه، وصدر عن المجلس التشريعي أيضاً في

⁶⁴ جهاد حرب، مرجع سابق، ص5.

⁶⁵ عاطف علاونة، مرجع سابق، ص122.

فحص القطاع التقاعدي القوانين الخاصة بالسلطتين التشريعية والتنفيذية، فصدر قانون مخصصات وتعويضات رئيس السلطة الوطنية الفلسطينية وقانون آخر خاص بأعضاء المجلس التشريعي وأعضاء الحكومة والمحافظين يسمى بقانون مكافآت ورواتب أعضاء المجلس التشريعي وأعضاء الحكومة والمحافظين⁶⁶. كذلك صدر قانون التأمين والمعاشات لقوى الأمن الفلسطيني رقم 16 لسنة 2004، لكي ينطبق على كافة العاملين في الأجهزة الأمنية الفلسطينية والذين يتقاضون رواتبهم من الميزانية العامة، وقد اقتصر الانتفاع به على من هم فوق الخامسة وأربعين عاماً في الأول من أيلول 2006⁶⁷، ويمثل قانون التقاعد العام نواة لمشروع نظام ضمان اجتماعي متكامل ومظلة تشمل كافة أبناء الشعب الفلسطيني مدعماً لمبدأ التكافل الاجتماعي، مما يكفل الشمولية في نظام تقاعدي آمن وقوي يضمن فيه المواطن له ولأسرته حياة كريمة. ويتميز هذا القانون بتقديمه نموذجاً جديداً ومعاصراً، ويعتبر قانون التقاعد العام نظاماً جديداً تم تطويره ليجمع بين نظامي نظام المنافع المحددة ونظام المساهمات المحددة ويعرف بنظام متعدد الأنظمة بما يضمن بموجب أحكامه معاشاً تقاعدياً حسب نظام المنافع المحددة مبني على مبدأ التكافل، بالإضافة إلى مبلغ يتم ادخاره واستثماره بتوجيه من المشترك حسب نظام المساهمات المحددة، ليشجع ويعكس رغبات المشتركين في الادخار والاستثمار لاستلامه مبلغاً متراكماً في نهاية الخدمة⁶⁸. ومن خلال ما سبق، نرى بإيجابية توجه المشرع الفلسطيني بإصداره قانون التقاعد العام رقم 7 لسنة 2005، وذلك نتيجة تعدد مراحل الضمان الاجتماعي والتقاعد العام في فلسطين على مر الزمن ما بين الضفة الغربية وقطاع

⁶⁶ ماجد الحلو، أنظمة التقاعد الفلسطينية: واقع وتحديات، مرجع سابق، ص 129.

⁶⁷ جهاد حرب، مرجع سابق، ص 5.

⁶⁸ أيمن الدقي، الاستحقاقات وفقاً لقانون التقاعد العام، تقرير صادر عن هيئة التقاعد الفلسطينية، رام الله، 2015، ص 13.

غزة، وكونها معقدة في بعض الأحيان، لذلك يعد هذا القانون بمثابة توحيد للجهود القانونية ما بين شطري الوطن، وإلغاء العمل بكافية الأنظمة القديمة وغير المواكبة للتطورات.

المطلب الثاني: التقاعد في قانون العمل

إن مصطلح ومفهوم التقاعد لبلوغ سن الستين أو السن المحددة قانوناً هو إجراء مرتبط بالوظيفة العامة دون غيرها من الأعمال، وذلك كما تم بحثه في المطلب الأول من هذا المبحث، ولكن هذا لا يعني عدم تطبيق التقاعد في عقود العمل بشكل مطلق، حيث أن الوصول إلى رؤية واضحة حول مدى مشروعية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد في التشريعات الفلسطينية يتطلب من الباحثة أن تستعرض مفهوم التقاعد في قانون العمل. ولما كان إنهاء عقد العمل يتم بإدارة صاحب العمل دون اعتبار لإرادة العامل-الطرف الثاني في العقد- فإن مثل هذا الإنهاء مرشح ليكون وسيلةً للإجحاف بحقوق العمال، ومطيّةً للتخلّص من التزامات عقدية وقانونية ملقاة على صاحب العمل تجاههم، وهذا ما يعرف بالإنهاء التعسفي. والذي يعرف بعض الفقهاء إنهاء عقد العمل على أساسه بأنه "تصرف قانوني منفرد صادر عن رب العمل شفوياً أو خطياً حين يستلزم القانون ذلك"⁶⁹. إلا أن ما يؤخذ على هذا التعريف بأنه يضيق من نطاق الإنهاء التعسفي لعقد العمل، سيما وأنه لا يشمل بعض حالات الإنهاء الضمني، كما هو الحال لو دفع صاحب العمل العامل بتصرفاته من أجل ترك العمل، وبالتالي فإن هذا التعريف لا يجمع بين الحالات المتنافرة لإنهاء عقد العمل⁷⁰. ويرى جانب آخر من الفقه بأن الإنهاء غير المشروع هو كل انقطاع في عقد العمل ناتج عن فعل رب العمل لا

⁶⁹ رأفت محمد حماد، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000، ص492.

⁷⁰ عبد الله فواز حمدانة، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، 2011، ص13.

بإرادته المعلنة. وهذا التعريف أكثر شمولاً من التعريف الأول، إلا أن ما يؤخذ عليه أنه حصر الإنهاء غير المشروع في جانب صاحب العمل، على الرغم أن الإنهاء غير المشروع يرد بالنسبة للعامل وصاحب العمل على حد سواء، إذ أنه قد يتم إنهاء عقد العمل من قبل العامل دون إشعار أو دون أن تتحقق الحالات المنصوص عليها في القانون⁷¹. وبالنظر إلى مفهوم التقاعد في قانون العمل، نجد بأنه يندرج ضمن الأسباب العامة لانتهاء عقد العمل، أي تلك الأسباب الواردة في القواعد العامة للعقود، وغير مقتصرة على عقد محدد دون غيره، وبقراءة بعض القوانين التي أخذت ببلوغ العامل سن التقاعد كسبب لانتهاء عقد العمل (منها نظام العمل السعودي)، نجد بأن مفهوم التقاعد في قانون العمل يعرف على أنه: بلوغ العامل سن التقاعد، وهو مختلف ما بين العمال والعاملات، باستثناء إذا ما تم الاتفاق بين طرفي عقد العمل على الاستمرار فيه بعد هذه السن، ولذلك يجوز تخفيض هذه السن وزيادتها تبعاً، بما يشمل أيضاً حالات التقاعد المبكر المنصوص عليها قانوناً⁷².

أما قانون العمل الفلسطيني، فيخلو من تعريف واضح لمفهوم التقاعد أو لتحديد سن تقاعد العامل، باستثناء ما ورد بمتن الفقرة الأولى من المادة 120 على أنه "إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم استحق الورثة في الحالة الأولى والمصاب في الحالة الثانية تعويضاً نقدياً يعادل أجر (3500) ثلاثة آلاف وخمسمائة يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين أيهما أكثر". ففي هذه المادة اعتبر المشرع أن سن التقاعد في حسابات تعويض إصابات العمل هو سن الستين،

⁷¹ عادل عبد الحميد الفجال، الانهاء غير المشروع لعقد العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2009، ص 177.

⁷² هذا التعريف مُستخلص بشكل ضمني من نص الفقرة الرابعة من المادة 74 من نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23هـ.

وبالتالي فإن هذا اعتراف ضمنى من المشرع الفلسطيني على أن سن تقاعد العامل هو سن الستين، ولكن ذلك لا يعني اعتراف المشرع الفلسطيني بأن العامل يتقاعد عن العمل على سن الستين بأي شكل من الأشكال، وإنما هو مجرد رقم استعمله المشرع في بيان ما يحصل عليه العامل في الوفاة أو العجز الكلي الناتجين عن إصابات العمل. وعليه فإن مفهوم التقاعد في قانون العمل يتشابه بشكل كبير مع هذا النظام في قانون الخدمة المدنية، باستثناء مسألة الاتفاق بين الطرفين، ففي ظل الوظيفة العمومية لا يجوز الاتفاق على تخفيض أو رفع سن التقاعد باعتبار نظام التقاعد في الخدمة المدنية من النظام العام ولا يجوز الاتفاق على مخالفته، على عكسه في قانون العمل، فإن هذا النظام من القواعد المكملة غير الأمرة والتي يجوز الاتفاق على مخالفتها أو خفضها أو زيادتها. وإذا ما ذهبنا إلى اعتبار التقاعد سبب من أسباب انتهاء عقد العمل، فإننا يمكن أن نعرفه على أنه: فسخ العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل في عقود العمل غير محددة المدة، بإرادة صاحب العمل المنفردة، أي بصفة أحادية الجانب.

المبحث الثاني: مشروعية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد

أحياناً ما يقوم أصحاب العمل بتحديد سقف زمني معين لإنهاء عقود العمل، ويتمثل في وضع سن معينة للتقاعد في اللائحة الداخلية للمنشأة، أو في بنود عقد العمل، حيث تتضمن شرطاً يقضي بانتهاء عقد العمل بشكل تلقائي عند بلوغ العامل سن الستين، والأمثلة كثيرة على ذلك في واقعنا الفلسطيني، منها ما تقوم به العديد من المؤسسات الخاصة كالبنوك والمصارف⁷³. والسؤال المطروح في هذا الإطار هو حول مدى مشروعية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد؟ وللإجابة على هذا التساؤل الذي يمثل أهم نقطة نبحثها في هذه الدراسة لا بد من التعرف على الموقف القانوني والفقهي من انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد (المطلب الأول)، وبعدها نبحث الموقف القضائي لقضاء محكمة النقض الفلسطينية ومحكمة التمييز الأردنية (المطلب الثاني)، بهدف إلى الوصول إلى إجابة واضحة حول مشروعية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد.

⁷³ حسام عرفات، مدى شرعية إنهاء عقد العمل عند بلوغ العامل سن الستين، موقع وكالة وطن للأبناء، تاريخ النشر: 6 ابريل/ نيسان 2023، تاريخ الزيارة: 3 نوفمبر/ تشرين ثاني 2023، على الرابط: <https://www.wattan.net/ar/news/399864.html>.

المطلب الأول: الموقف القانوني والفقهني من انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد

تباينت التشريعات القانونية والاتجاهات الفقهية حول انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد، وفي هذا المطلب نبحت الموقف القانوني من انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد (الفرع الأول)، والموقف الفقهني أيضاً (الفرع الثاني).

الفرع الأول: الموقف القانوني من انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد

انقسمت التشريعات القانونية بشأن حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن التقاعد بين من أجازت الاجراء، وبين من سكتت بالجواز أو بالمنع بشكل صريح، وعليه نبحت هذه الاتجاهات كما يلي:

الاتجاه الأول: التشريعات التي تجيز انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد: تأخذ بعض التشريعات العُمالية المقارنة بانتهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن التقاعد كسبب من أسباب انتهاء عقد العمل، ومنها:

أولاً: نظام العمل السعودي⁷⁴، حيث تنص المادة الفقرة الرابعة من المادة 74 من هذا النظام على أنه "ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية: 4- بلوغ العامل سن التقاعد وفق ما تقضي به أحكام نظام التأمينات الاجتماعية، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن". كما ونصت المادة 75 من ذات النظام على أنه "إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لأي من طرفيه انهاءه بناءً على سبب مشروع

⁷⁴ نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 1426/8/23 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 1434/5/12 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/1) وتاريخ 1435/1/22 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 1436/6/5 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 1440/2/22 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 1440/11/27 هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 1442/1/7 هـ.

يجب بيانه بموجب إشعار يوجه إلى الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بمدة تحدد في العقد، على ألا تقل عن ستين يوماً إذا كان أجر العامل يدفع شهرياً، ولا تقل عن ثلاثين يوماً بالنسبة إلى غيره".

ويتضح مما سبق بأن المُنظم السعودي اعتبر عقد العمل مُنتهي حكماً بموجب القانون إذا بلغ العامل سن التقاعد⁷⁵، ما لم يكن طرفاً عقد العمل قد اتفقا مسبقاً على استمرار هذا العقد بعد بلوغ سن التقاعد (سن الستين)، وعليه فإن المُنظم السعودي اعتبر انتهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن الستين هو من قبيل القواعد المكملة التي يجوز للأطراف الاتفاق على مخالفتها، ومن ذلك يجوز أيضاً تخفيض سن التقاعد إذا تم الاتفاق على ذلك بين العامل وصاحب العمل، وذلك في حالات التقاعد المبكر المنصوص عليها في لوائح قانون العمل، مع اشتراط أن أي اتفاق يكون مخالف أن يكون في مصلحة العامل، أي أنه أكثر فائدة له، كأن يستمر بالعمل بعد بلوغه سن الستين، كذلك فإن المُنظم السعودي اعتبر سلطة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل مع بلوغ العامل سن التقاعد هي سلطة تقديرية، نظراً لأن صاحب العمل هو الذي يمتلك المعرفة الكافية حول العمل المطلوب بما يحقق له ولمنشأته الفائدة والربح. كذلك إذا كان العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل عقد محدد المدة وبلغ العامل سن الستين، فإن صاحب العمل لا يحق له إنهاء العقد إلا بعد بلوغ موعده وانتهاء مدته، وأيضاً فإذا بلغ العامل سن الستين، فإن صاحب العمل غير ملزم بإخطار العامل بالإنهاء حتى لو كان العقد غير محدد المدة وأيضاً العامل غير ملزم بإخطار صاحب العمل بذلك⁷⁶.

⁷⁵ سن التقاعد في القانون السعودي هو "ستون سنة للعمال، وخمس وخمسون سنة للعاملات، ما لم يتفق الطرفان على الاستمرار في العمل بعد هذه السن"، وذلك بموجب ما جاء بمتن المادة 15 من نظام التقاعد المدني السعودي.

⁷⁶ منير فريد الدكمي، نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي، الطبعة الأولى، دار حافظ للنشر، المملكة العربية السعودية، 2009، ص 315.

ثانياً: التشريع الفرنسي: عرف التشريع الفرنسي مثل هذا الشرط وسماه بشرط (المقصلة)⁷⁷، ولعل له من اسمه نصيباً، حيث يقضي هذا الشرط الذي قد يرد في اتفاقيات العمل الجامعية أو في العقود الفردية بانتهاء العقد بقوة النظام متى بلغ العامل سن محددة، وهي سن الستين عاماً، ولا يأخذ في الاعتبار، كما هو الحال بالنسبة للشرط الوارد في اللائحة الداخلية لبعض المنشآت العمالية في المملكة العربية السعودية، مسألة استحقاق العامل لمعاش تقاعدي من عدمها، أو منحه حق بالتعويض، فوقعه كوقع المقصلة على المحكوم بقصاص. كذلك فقد أجاز التشريع الفرنسي بالمقابل ما يعرف بالشروط المرنة في قانون العمل الفرنسي، حيث تعطي هذه الشروط صاحب هذا الحق وفق ضوابط معينة حددتها المادة 13-14-122L من التشريع الفرنسي وهي بلوغ العامل السن المحددة في النظام أو اتفاقيات العمل الجماعية أو العقود الفردية⁷⁸. وأن يستفيد العامل من معاش تقاعدي كامل بموجب اشتراكات تأمينية كاملة تعادل اشتراكات عن 36.5 سنة تأمين.

ثالثاً: التشريع المصري: سار على ذات الاتجاه السابق المشرع المصري عندما أجاز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل مع بلوغه سن الستين، وبذلك فقد نصت المادة 125 من قانون العمل المصري⁷⁹ على أنه "لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين سنة. ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين،

⁷⁷ Gerard COUTURIER: Les clauses "Couperet" encore... Dr Soc no 3 Mars 1995. P231. إليه في: رزق بن مقبول الحمدان، مدى مشروعية الشرط الوارد في اللائحة الداخلية للمنشأة والقاضي بحق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن الستين في نظام العمل السعودي: (تعليق على حكم قضائي)، مجلة الحقوق - جامعة الكويت، المجلد 21، العدد الرابع، الكويت، 1997، ص156.

⁷⁸ تسمح الاتفاقات والعقود الفردية في التشريع الفرنسي بزيادة السن التي ينتهي عند بلوغها العقد عن السن المقررة في النظام، وهي سن الستين عاماً. حيث يجوز الاتفاق أما في العقد أو في اتفاقات العمل الجماعية إلى رفع هذه السن إلى 65 مثلاً. انظر في ذلك: رزق بن مقبول الحمدان، مرجع سابق، ص157.

⁷⁹ قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، الجريدة الرسمية المصرية، العدد 14 (مكرر)، 7 ابريل/ نيسان 2003.

ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته. وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش وبحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش". ومن خلال قراءة نص المادة السابقة نجد بأن المشرع المصري أخذ بجواز انتهاء عقد العمل إذا بلغ العامل سن التقاعد كقاعدة عامة، مع اشتراطه عدم جواز تحديد سن التقاعد بما يقل عن الستين سنة، وهذا الأمر يحسب للمشرع المصري على اعتبار أن تحديد سن التقاعد اقل من ستين سنة، كقاعدة عامة⁸⁰؛ أمر يتعارض مع مصلحة العامل، والتي تعتبر الشرط الأساسي في كل اتفاق وارد في عقد العمل. كذلك فإن المشرع المصري اشترط أن يكون الاتفاق على انتهاء عقد العمل ببلوغ سن التقاعد في العقود غير محددة المدة، وهذا الشرط أيضاً يصب في مصلحة العامل أكثر من صاحب العمل.

رابعاً: التشريع اللبناني: نصت المادة 55 من قانون العمل اللبناني على أنه "1- للأجير البالغ من العمر ستين عاماً أو له خمس وعشرون سنة خدمة في المحل عينه أن يطلب صرفه من الخدمة وأن يستفيد من تعويض الصرف. كما وللأجير نفسه الحق في الاستمرار في العمل ولغاية بلوغه سن الرابعة والستين مكتملة بحيث ينتهي حكماً خضوعه لأحكام قانون العمل، وبالتالي لنظام تعويض الصرف من الخدمة ما لم يكن

⁸⁰ صحيح أن المشرع المصري حدد سن الستين كحد أدنى لسن التقاعد، لكن هذا لا يعني أن انتهاء عقد العمل ببلوغ سن التقاعد هو قاعدة عامة مطلقة لا يمكن استثناءها حيث أنه هناك بعض الحالات التي يجوز فيها انتهاء عقد العمل قبل سن التقاعد، ومن أهمها: التقاعد المبكر: يُمكن للعامل التقدم بطلب تقاعد مبكر قبل بلوغه سن الستين، بشرط استيفاء بعض الشروط التي ينص عليها القانون، مثل مدة الخدمة. الحالات المرضية: إذا ثبت عدم قدرة العامل على أداء عمله بسبب مرض مزمن أو عجز دائم، فيمكن إنهاء عقده قبل سن التقاعد. إنهاء العقد بالتراضي: يمكن للعامل وصاحب العمل الاتفاق على إنهاء عقد العمل بالتراضي في أي وقت، دون الحاجة إلى سبب محدد.

النظام الداخلي للمؤسسة التي يعمل فيها أو عقد العمل الجماعي يسمحان له بالعمل إلى ما بعد سن الرابعة والستين. 2- إذا طلب الأجير أو المستخدم صرف تعويضه عند بلوغه الستين عاماً أو بعد انقضاء خمس وعشرين سنة خدمة في المؤسسة عينها، لا يحق له أي تعويض صرف جديد من صاحب العمل في حال استمراره في الخدمة حتى سن الرابعة والستين⁸¹.

خامساً: التشريع السوري: نصت المادة 2/أ/62 من قانون العمل السوري⁸² على أنه "ينتهي عقد العمل مهما كان نوعه في أي من الحالات التالية: ... 2- بلوغ العامل سن الستين من العمر ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن حيث لا ينتهي العقد في هذه الحالة إلا بانقضاء مدته. وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش التقاعدي وبحق العامل الاستمرار بالعمل لحين استكمال المدة الموجبة لهذا المعاش أو لسن الخامسة والستين حيث ينتهي العقد حكماً ...".

سادساً: التشريع الجزائري: تنص المادة 66 من قانون العمل الجزائري⁸³ على أنه "تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية: ... التقاعد ...". كذلك تنص المادة 70 من ذات القانون على أنه "يجب على المستخدم، قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما: ... الإحالة إلى التقاعد وفقاً للتشريع المعمول به ...". والملاحظ على المشرع الجزائري بأنه ذكر بأن التقاعد هو حالة من حالات انتهاء عقد العمل دون ذكر سن التقاعد والخصوصية التابعة له.

⁸¹ المادة 55 من قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ 23 أيلول/ سبتمبر 1946 والمعدلة بموجب المادة الأولى من القانون رقم 5/87 المعدل لقانون العمل اللبناني، والصادر بتاريخ 2 مايو/ أيار 1987.

⁸² قانون العمل السوري رقم 17 الصادر بتاريخ 29 مارس/ آذار 2010.

⁸³ القانون الجزائري رقم 11 لسنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل وتعديلاته إلى حد 1997 الصادر بتاريخ 6 فبراير/ شباط 1990.

سابعاً: التشريع البحريني: نصت المادة 115 من قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني⁸⁴ على أنه "يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون تعويض إذا بلغ العامل سن الستين، ما لم يتفق الطرفان على خلاف ذلك".

ثامناً: التشريع العُماني: نصت المادة 43 من قانون العمل العُماني⁸⁵ على أنه "مع عدم الإخلال بحكم المادة (٤٠) من هذا القانون، يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد من جانبه بعد إخطار العامل في الحالات الآتية: ... 1- بلوغ العامل سن كبار السن الموجب لاستحقاق معاش تقاعدي بموجب قانون الحماية الاجتماعية، ما لم يتفق على غير ذلك".

تاسعاً: قانون دولة الاحتلال: حددت دولة الاحتلال الإسرائيلي⁸⁶ سن تقاعد معين للعمال الفلسطينيين العاملين داخل الخط الأخضر، وهو 65 عام للرجال و60 عام للنساء، أما سن التقاعد للعمال الآخرين غير الفلسطينيين هو 62 عام للنساء و67 عام للرجال، أما سن التقاعد الإلزامي فهو "السن التي يستطيع فيها المشغل إلزام العامل بالتقاعد عن العمل هي 67 عاماً، (للنساء والرجال على حدّ سواء)، ولكن إذا طلب العامل الاستمرار بالعمل بعد هذا السن، يجب على المشغل ان يفحص بشكل خاص إمكانية استمرار عمله"⁸⁷. وتستند دولة الاحتلال الإسرائيلي فيما سبق إلى ما ورد بقانون سن التقاعد رقم 5644 لسنة 2004

⁸⁴ قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم 36 لسنة 2012 الصادر بتاريخ 26 يوليو/ تموز 2012.

⁸⁵ قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 35 لسنة 2003 الصادر بتاريخ 26 ابريل/ نيسان 2003.

⁸⁶ إن الباحثة لا تهدف من استعراضها للقانون الإسرائيلي باعتباره من القوانين والتشريعات المقارنة، وإنما تهدف الباحثة من ذلك التعرف على الحقوق العمالية للعمال الفلسطينيين داخل الخط الأخضر باعتبار أنهم يخضعون لقانون العمل الإسرائيلي.

⁸⁷ موقع كل الحق الإسرائيلي، مخصصات الشيخوخة (تقاعد) للعمال الفلسطينيين الذين عملوا في إسرائيل، تاريخ النشر: 22 يونيو/ حزيران 2023، تاريخ الزيارة: 12 نوفمبر/ تشرين ثاني 2023، على الرابط: <https://www.kolzchut.org.il/ar>.

الصادر بتاريخ 18 سبتمبر/ أيلول 2004، وكذلك إجراء رقم 9.0.005 من تاريخ 27.03.2018 بشأن التقاعد للعمال الفلسطينيين. ومن خلال قراءة التشريعات السابقة، نجد بأنها جميعها تتفق على جواز انتهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن الستين مع بعض الاختلافات في الأحكام القانونية، كمقدار سن التقاعد بالتحديد، والآثار المترتبة عليه، وحالات تطبيقه في العقود المحددة أو غير المحددة.

الاتجاه الثاني: التشريعات التي لم تتطرق الى اجازة انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد: بعد أن قامت الباحثة في دراسة سلوك التشريعات التي تجيز انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد، توصلت، في حدود معرفتها، إلى دراسة مجموعة التشريعات العمالية المقارنة التي لا تجيز أو لم تتطرق الى انتهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن التقاعد كسبب من أسباب انتهاء عقد العمل، ومنها:

أولاً: التشريع الفلسطيني: نصت المادة 35 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية: 1- باتفاق الطرفين. 2- بانتهاء مدته في الأعمال العرضية أو المؤقتة أو الموسمية. 3- برغبة أحد الطرفين خلال مدة التجربة. 4- بناءً على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترك: ...". وعليه لم يجز المشرع الفلسطيني انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد أو سن الستين، وذلك نظراً لأن المادة 35 السابق ذكرها حددت حالات انتهاء عقد العمل الفردي على سبيل الحصر لا الذكر، وبالتالي فإن أي حالة أخرى ينتهي عقد العمل بموجبها غير تلك الحالات يعتبر الانتهاء في هذه الحالة باطل وغير قانوني ومن الممكن أن يندرج تحت بند الفصل التعسفي. أما المادة 25 من ذات القانون فقد نصت على أنه "لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل بما في ذلك حالات التجديد على سنتين متتاليتين"، وعليه فإن العقود التي تزيد مدتها عن مدة السنتين تعتبر بمثابة عقود غير محددة المدة، وتطبق عليها نظرية الفصل التعسفي إذا توافرت شروطه التي

حددها المادة 46 من قانون العمل. كذلك نشير إلى أن المادة 39 من قانون العمل الفلسطيني⁸⁸ قد أكدت على بعض الحالات التي لا يجوز فيها إنهاء عقد العمل، بما يفيد عدم جواز إنهاء عمل العامل استناداً إلى الحالات الواردة في هذه المادة، وهذا ما معناه أن مخالفة هذه المادة يشكل قرينة على أن الفصل يعتبر فصل تعسفي، فقد نصت هذه المادة بأنه "لا يمكن اعتبار الحالات التالية بوجه الخصوص من الأسباب الحقيقية التي تبرر إنهاء العمل من قبل صاحب العمل". والمستفاد من ذلك أن تلك الأسباب ورد ذكرها على سبيل المثال لا الحصر، حيث أن المشرع الفلسطيني ذكر عبارة "بوجه الخصوص"، بما معناه أن الفصل التعسفي لا تقتصر حالاته على تلك الأسباب الواردة في المادة 39 السابق ذكرها، وإنما تم ذكر هذه الأسباب من قبل المشرع للتأكيد على خصوصيتها وأهميتها وإبراز طبيعتها⁸⁹. لذلك فإن أي فصل للعامل من قبل صاحب العمل لا يستند إلا لأسباب مبررة وحقيقية، ومنصوص عليها قانوناً ضمن نصوص المواد (40، 41، 38، 103/2، 35، 42، 46) من قانون العمل الفلسطيني يُمثل فصلاً تعسفياً يستحق العامل تعويضاً عنه، فنصوص المواد السابقة من قانون العمل جاءت واضحة بشكل لا يدع مجالاً للشك والتقدير من قبل صاحب العمل حول مدى استمرارية العامل في عقد العمل. وبناءً على ما سبق فإن إنهاء عقد العمل لبلوغ العامل

⁸⁸ تنص المادة 39 من قانون العمل الفلسطيني على أنه "لا يمكن اعتبار الحالات التالية بوجه الخصوص من الأسباب الحقيقية التي تبرر إنهاء العمل من قبل صاحب العمل: 1- الانخراط النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل، أو أثناء العمل إذا كان ذلك بموافقة صاحب العمل. 2- إقدام العامل على طلب ممارسة نيابة تمثيلية عن العمال، أو كونه يمارس هذه النيابة حالياً أو مارسها في الماضي. 3- إقدام العامل على رفع قضية أو مشاركته في إجراءات ضد صاحب العمل بادعاء خرق القانون، وكذلك تقديمه لشكوى أمام الهيئات الإدارية المختصة".

⁸⁹ يتوافق رأي الباحثة في هذا رأي كل من: منصور إبراهيم العتوم، الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني، مجلة البلقاء للبحوث والدراسات، جامعة عمان الأهلية، المجلد التاسع، العدد الأول، الأردن، 2002، ص162. وأيضاً: أحمد أبو زينة، حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من قبل صاحب العمل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني، مجلة جامعة العين للأعمال والقانون، الإصدار الأول، السنة السادسة، الإمارات العربية المتحدة، 2022، ص123.

سن التقاعد أو سن الستين يعتبر سبباً غير مشروعاً لإنهاء العقد، ويعتبر تعسفياً ينطبق عليه نص المادة 46/3 من قانون العمل الفلسطيني⁹⁰؛ إذا لم يكن مستنداً إلى أسباب حقيقية وموجبة ولغير هذا السبب⁹¹.

ثانياً: التشريع الأردني: نصت المادة 21 من قانون العمل الأردني⁹² على أنه "ينتهي عقد العمل في اي من الحالات التالية: أ-إذا اتفق الطرفان على انهاءه. ب-إذا انتهت مدة عقد العمل أو انتهى العمل نفسه. ج-إذا توفي العامل، أو أعاق، أو أصيب بالعجز عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي". وبالتالي فإن المشرع الأردني لم يعتبر بلوغ العامل سن الستين أو سن التقاعد حالة من حالات انتهاء عقد العمل.

ثالثاً: التشريع الإماراتي: خلا نص المادة 42 من قانون العمل الإماراتي⁹³ من النص على اعتبار بلوغ العامل سن الستين أو سن التقاعد حالة من حالات انتهاء عقد العمل.

رابعاً: التشريع القطري: كذلك فقد خلا التشريع القطري⁹⁴ من النص على اعتبار بلوغ العامل سن الستين أو سن التقاعد حالة من حالات انتهاء عقد العمل. حتى أن حالات انتهاء عقد العمل جاءت متناثرة ضمن نصوص القانون دون جمعها في نص مادة واحدة كما هو الحال في باقي تشريعات قانون العمل.

⁹⁰ تنص الفقرة الثالثة من المادة 46 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على أنه "يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك".

⁹¹ حسام عرفات، مدى شرعية إنهاء عقد العمل عند بلوغ العامل سن الستين، مرجع سابق.

⁹² قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 الصادر بتاريخ 16 ابريل/ نيسان 1996، الجريدة الرسمية الأردنية، العدد 4113، 14 يونيو/ حزيران 1996، ص1173.

⁹³ مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل.

⁹⁴ قانون العمل القطري رقم 14 الصادر بتاريخ 19 أيار 2004، الجريدة الرسمية القطرية، العدد التاسع، 6 تموز 2004، ص229.

الفرع الثاني: الموقف الفقهي من انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد

من خلال قراءة الاتجاهات الفقهية من انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد أو سن الستين نجد بأنها اتفقت في عدم جواز ورود هذا الشرط ضمن بنود العقود أو بنود اللوائح الداخلية للمنشأة، بل أكثر من ذلك فإن بعض الفقهاء اعتبروا هذا الشرط أو انتهاء عقد العمل في هكذا حالة يعتبر من قبيل الشروط التعسفية.

فعلى الرغم من وجود أغلبية تشريعية تأخذ بجواز انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد، إلا أن الفقه القانوني ذهب بعكس ذلك، وعلل بعض الفقه⁹⁵ هذا الرأي نظراً لأن انتهاء العقد ما هو إلا رخصة للعامل فقط، وله أن يباشرها عند بلوغ سن الستين عاماً دون أن يكون لصاحب العمل هذا الحق، وبالتالي فإن القول بعدم مشروعية إدراج هذا الشرط في اللائحة أو في عقد العمل ما هو إلا الحد الأدنى الذي لا يمكن الاتفاق على ما دونها أو إنقاصها، ولهذا فلا يقبل أن تنتقل الرخصة للعامل (الطرف الضعيف) إلى حق لصاحب العمل (الطرف الأقوى) في العلاقة التعاقدية بين الطرفين.

كذلك تلاحظ الباحثة بأن الفقه القانوني الراجح⁹⁶ قد اتفق على رفض اعتبار أن اللائحة الداخلية ذات طبيعة عقدية أو اتفاقية بين العامل وصاحب العمل، وبالتالي فهي مقيدة من حيث بنودها ومحتوياتها بما لا يخالف النظام والآداب العامة، وبالأحكام المتفق عليها في عقود العمل، وعليه فإن خروج صاحب العمل على هذه

⁹⁵ رزق بن مقبول الحمدان، مرجع سابق، ص 161.

⁹⁶ لمزيد من التفاصيل انظر: محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، مصر، 1983، ص 192. وأيضاً: محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الرابعة، 1983، ص 143. وانظر أيضاً: السيد عيد نائل، نظام العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، إدارة النشر العلمي والمطابع، السعودية، 1993، ص 94.

القيود يعتبر تعديلاً لعقود العمل بإرادته المنفردة. أيضاً فإن البعض من الفقه الفرنسي⁹⁷ يعتقد بأن إجبار العامل على التوقف عن العمل دون اعتبار لإرادته التي أنشأت العقد بالتساوي مع إرادة صاحب العمل - ودون خطأ من جانبه مع ما في ذلك من حرمانه من الأجر أو التعويض وصعوبة إيجاد عمل بديل لهي مسألة تستحق التوقف عندها، فالتقاعد الذي كان وسيلة من وسائل القانون التي تقرر حقاً للعامل الذي يريد التوقف عن متابعة نشاطه المهني صارت وسيلة من وسائل الحرمان من العمل بيد أصحاب الأعمال. كذلك نجد أن البعض من الفقه الفلسطيني⁹⁸ قد أيد ما ذهب إليه المشرع الفلسطيني في قانون العمل من عدم جواز قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن الستين، ذلك أن سن الستين لا يعتبر معيار كافي لتحديد ما إذا كان العامل يستطيع القيام بعمله أم لا، فوجد الكثير من العمال تخطى عمرهم الستين ما زالوا يعملون وبكامل قدراتهم وبكفاءة عالية، بل أن كفاءتهم قد تزيد مع مرور السنوات بفضل كسب الخبرات، كما هو الحال في الأطباء وأساتذة التعليم العالي في الجامعات، وبجميع الأحوال فإن لصاحب العمل الحق في فصل العامل من عمله في أي سن يكون فيه إذا أصبح غير قادر على القيام بعمله وتأدية التزاماته كما هو مطلوب منه، وذلك بالاستناد إلى نص المادة 40 من قانون العمل الفلسطيني، والتي تتيح لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إشعار في حالة ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل⁹⁹، أو في حالة عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل¹⁰⁰.

⁹⁷ Jean-Marc BERAUD :LA mise a la retraite un droit qui se cherche, Dr Soc no 9-10 1992, P.812.

مشار إليه في: رزق بن مقبول الحمدان، مرجع سابق، ص156.

⁹⁸ أحمد أبو زينة، حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من قبل صاحب العمل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، ص309.

⁹⁹ المادة 2/40 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

¹⁰⁰ المادة 5/40 من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

وعليه، فإنه وحسب وجهة النظر السابقة فإن معيار إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل هو مدى قدرة العامل على الوفاء بالالتزامات المترتبة عليه لا بمعيار سنه، وهذا الرأي وجد قبولاً لدى بعض الفقه القانوني العربي أيضاً¹⁰¹. ويستند الفقه أيضاً إلى القول بأن القانون قد ميز بين إنهاء عقد العمل من قبل العامل، إذ يجوز للعامل أن يستقيل من عمله بدون إبداء الأسباب¹⁰²، وفي الوقت الذي يريده، ولا تتوقف سلطة العامل في الإنهاء في هذه الحالة على موافقة صاحب العمل، أما صاحب العمل فإنه يلتزم ببعض الضوابط إذا ما أراد إنهاء عقد العمل، من إشعار العامل قبل شهر من الإنهاء، وأن تكون هناك أسباب موجبة للإنهاء، وإلا سيُعتبر الفصل تعسفياً إن لم تكن هناك أسباب توجبه، أي أن صاحب العمل لا يجوز له أن يفصل العامل بدون ذكر الأسباب، وأن تكون هذه الأسباب موجبة، حيث إن عدم توفر سبب قانوني يوجب على صاحب العمل أن يبرر إنهاء العقد من طرفه، وفصل العامل من عمله سيُضفي على هذا الفصل صفة الفصل التعسفي¹⁰³، وهذا ما أكد عليه المشرع الفلسطيني في المادة 46/3 من قانون العمل على أنه "يُعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك". إضافةً لما سبق، فإن الفقه درج على تعريف الفصل التعسفي على أنه "كل إنهاء لعقد العمل لا يستند إلى سبب قانوني، أو إلى صدور خطأ من العامل، أو تم دون اتباع الإجراءات التي يحددها القانون كشرط لذلك الإنهاء، ففصل العامل يجب ألا يكون سببه مجرد رغبة صاحب العمل في إنهاء التزامه القانوني تجاه العامل، واسترداد حريته، وممارسة حقه في تعيين وإنهاء

¹⁰¹ انظر: منصور إبراهيم العتوم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط 1، دار الثقافة، عمان، 2017، ص192.

¹⁰² أحمد نصر، قانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، ص247.

¹⁰³ أحمد أبو زينة، حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من قبل صاحب العمل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني، مرجع سابق، ص117.

عمل العاملين لديه¹⁰⁴. وعرفه اتجاه فقهي آخر بأنه "إنهاء عقد العمل من طرف رب العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك"¹⁰⁵. أما محكمة النقض الفلسطينية فقد عرفت أنه الفصل "الذي يصدر عن صاحب العمل بلا مبرر ومخالفاً لنص المادتين 40 و41 من ذات القانون - أي قانون العمل - اللتين حددتا الحالات التي يجوز معها لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل، فإذا لم تتوفر إحدى هذه الحالات وقام صاحب العمل رغم ذلك بفصل العامل فإن الفصل عندئذ يكون تعسفياً"¹⁰⁶. وبقراءة التعريفات السابقة للفصل التعسفي فإننا نستنتج بأن الفصل التعسفي هو الفصل الذي يكون مبني على أسباب غير قانونية وغير محددة في قانون العمل أو أي قانون آخر، وبما أن إنهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن الستين غير وارد قانوناً، فإنه يعتبر فصل تعسفي، وبالنتيجة سبب غير مشروع وغير قانوني لإنهاء عقد العمل بناءً على ما ورد عن الفقه بخصوص تعريف الفصل التعسفي.

المطلب الثاني: الموقف القضائي من انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد

على الرغم من أن هناك نصوص تشريعية واضحة تبين جواز أو عدم جواز انتهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن التقاعد أو سن الستين، إلا أن الموقف القضائي لم يكن موحدًا بشأن ذلك، إذ تعد هذه المسألة من المواضيع التي تناقضت فيها الأحكام القضائية على وجه العموم، ومحكمة النقض الفلسطينية على وجه الخصوص، وعليه نبحت في هذا المطلب الموقف القضائي من انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد،

¹⁰⁴ يسوف أحمد النوافلة، الحماية الموضوعية والاجرائية للعامل من الفصل التعسفي: دراسة مقارنة في قانون العمل العماني والإماراتي والأردني، مجلة دراسات - علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، المجلد الثالث، العدد 46، الأردن، 2019، ص465.

¹⁰⁵ أشرف ملحم، الرقابة القضائية على الفصل التعسفي، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، العدد 22، المغرب، 2018، ص13.

¹⁰⁶ محكمة النقض الفلسطينية، حكم رقم 2013/617، رام الله، 15 ديسمبر/ كانون أول 2014.

والذي انقسم إلى اتجاهين: اتجاه مشروعية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد (الفرع الأول)، واتجاه عدم مشروعية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد (الفرع الثاني).

الفرع الأول: اتجاه مشروعية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد

قضت محكمة النقض الفلسطينية بأحد قراراتها بأن "المادتين 120/1 من قانون العمل الفلسطيني (التي تنص على مقدار تعويض إصابة العمل)، والمادة 97 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 لسنة 1998 الناظرين لمسألة الحقوق والعائدات قد حددتا سن الستين من عمر الإنسان كعمر افتراضي لاستحقاق العامل للحقوق العمالية، وأن المقاربة التي أجرتها المحكمة الاستئنافية بين المادتين تدخل في سياق التدليل على أن المشرع سبق له أن حدد سن الستين، كسن لإحالة الموظف للتقاعد، وأنه لا يُعقل أن يستمر العامل بالعمل طوال حياته، ويطالب بتعويضات لآخر يوم فيها، ما يخل بالتوازن بين مصلحة العامة ورب العمل التي توخاها المشرع، كذلك فإن القوانين المقارنة في العديد من الدول تجعل من سن الستين سناً لإنهاء عقد العمل"¹⁰⁷. ومن خلال قراءة الموقف السابق لمحكمة النقض الفلسطينية في الطعن (782/2013) نجد بأنه استند إلى نقطتين، الأولى من خلال المقاربة بين نص المادة 120/1 من قانون العمل الفلسطيني التي حددت مقدار تعويض إصابة العمل والمادة 97 من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني المنظمة لمسألة سن التقاعد للموظف العام، أما النقطة الثانية التي استندت إليها محكمة النقض فتتمثل في أن القوانين المقارنة أخذت بوجود سن محددة لتقاعد العامل وإنهاء عقد العمل.

¹⁰⁷ محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2013/782، رام الله، 24 أكتوبر/ تشرين أول 2018. منشورات قسطاس.

وبدورنا لا نتفق مع الموقف السابق نظراً لأنه يؤدي إلى إقرار نظام كأنه نظام قانوني دون وجود تنظيم قانوني مفصل متعلق بإحالة العامل إلى التقاعد نظراً لبلوغه سن التقاعد وحصوله على راتب التقاعد، وهذا الأمر خاطئ باعتباره يمثل اعتداء من السلطة القضائية على غير اختصاصاتها، أضف لذلك فإنه لا علاقة بين نص المادتين 1/120 من قانون العمل والمادة 97 من قانون الخدمة المدنية، ذلك أن المادة 1/120 من قانون العمل وضعت قاعدة لتعويض العامل المصاب، لا لتحديد سن التقاعد، كما أن المادة ذاتها حددت طريقين لتحديد مقدار تعويض العامل المصاب، الأولى بحساب تعويض نقدي يعادل (3500) يوم عمل أو (80%) من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغ العامل سن الستين، فإذا ما حدثت إصابة لعامل يتجاوز عمره سن الستين، فإن الطريقة الأولى المتعلقة بحساب تعويض نقدي يعادل 3500 يوم عمل تكون هي الجديرة بالتطبيق لتعذر تطبيق الطريقة الثانية. كذلك فقد قضت محكمة النقض الفلسطينية بذات الاتجاه في قرار آخر بأنه ليس بالضرورة أن يمثل إنهاء عمل العامل ببلوغه سن الستين عاماً فصلاً تعسفياً، وجاء في هذا القرار "لما كانت الحالة محل البحث، ألا وهي إنهاء خدمات العامل ببلوغه سن الستين، ليست من قبيل الحالات التي اعتبر المشرع إنهاء خدمات العامل فيها غير مبررة، أو تلك التي اعتبرها مبررة، فإنها والحالة هذه تدخل في نطاق ما تستخلصه المحكمة، في ضوء ما يُقدم لها من بيانات، وما تستخلصه مما هو مطروح أمامها، من أسباب ووقائع"¹⁰⁸. فمن خلال قراءة القرار السابق لمحكمة النقض الفلسطينية نجد بأنها اعتبرت حالة إنهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن الستين هو أمر ليس مقطوعاً به بأنه حالة لفصل تعسفي، وذلك نظراً لأن القانون لم ينص بشكل صريح على ذلك، بل أن الأمر يبقى متروكاً لتقدير محكمة الموضوع في كل حالة على حدة. وقضت في قرار آخر بذات الاتجاه "ولما كان وكانت محكمة البداية الاستئنافية قد

¹⁰⁸ محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2012/336، رام الله، 18 يونيو/ حزيران 2012. منشورات قسطاس.

دللت بحكمها الطعين حول مسألة انتهاء عمل العامل بعد سن الستين لا يشكل فصلاً تعسفياً بالمعنى المقصود بالمادة 40 من قانون العمل ولا يشكل مساساً بحقوقه العمالية وحيث تم اشعاره وكان على علم مسبق بأنه سينهي عمله حين بلوغه سن الستين وصادقت محكمة الدرجة الاولى بصدور الدعوى لعدم استنادها لقانون. ونحن كمحكمة نقض لا نجد سبباً بتخطئة المحكمة مصدرة الحكم الطعين بقولها أن مسألة بلوغ العامل سن الستين وانتهاء عمله لا يعتبر فصلاً تعسفياً بالمعنى المقصود. وطالما أن أوجه الطعن قد خلت من الاستناد الى نصوص القانون او النظام العام الذي يوجب على محكمة النقض التصدي له ومعالجته لنجد ان هذه المسألة هي مسألة موضوعية مختلطة بالقانون وان محكمة الموضوع هي صاحبة الصلاحية في فهم واقع الدعوى وفي تقرير ثبوته بانعدامه وفي تقدير الوقائع والسندات والمحرمات التي تتأصل بالتقديرات المعنوية والمادية والتي لا تتضمن تقديرات قانونية وان ايراد قرارات محكمة النقض المصرية في سياق الطعن المائل لا يعتبر سنداً قانونياً ملزماً للمحكمة وانما هو اجتهاد لمحكمة النقض الامر الذي نجد معه ان ما توصلت اليه محكمة البداية الاستئنافية واقع في محله من حيث التحليل والوزن والتقدير باعتبار العامل الذي يحصل على كافة حقوقه وانتهاء عمله بعد سن الستين لا يشكل فصلاً او فصلاً تعسفياً ونجد ان اوجه الطعن غير واردة يتعين رفضها¹⁰⁹. وبالنظر إلى بعض القرارات الأخرى الصادرة عن محكمة النقض الفلسطينية بخصوص عدم اعتبار فصل العمل لبلوغه سن الستين فصلاً تعسفياً، نجد بأنها استندت إلى ما ورد بالنظام الداخلي لكل منشأة، والذي يعتبر فصلاً غير تعسفياً إذا ما ورد سن محددة للتقاعد في النظام الداخلي المصادق عليه من قبل وزارة العمل، وفي ذلك قضت محكمة النقض الفلسطينية بأن "النظام الداخلي الذي تتمسك الجهة صاحبة العمل بما ينص عليه من إنهاء خدمات العامل، بوصوله سن الخامسة والخمسين

¹⁰⁹ محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2015/62، رام الله، 14 شباط/فبراير 2018. منشورات قسطاس.

عاماً، وتتمسك كذلك بأن الشرط نفسه ورد في العقد المبرم بين العامل والجهة صاحبة العمل، وعليه فإن قرار الجهة صاحبة العمل بإنهاء عمل العامل تطبيقاً لهذا البند قراراً مشروعاً¹¹⁰. وفي قرار آخر قضت بذات الاتجاه محكمة النقض "ولما كانت المادة (35) من قانون العمل المذكور أفصحت بكل وضوح أن عقد العمل الفردي ينتهي باتفاق الطرفين طالما تم تحديد زمناً معيناً لنهاية العقد ينتهي وفق ذلك العقد وهو شريعة المتعاقدين ولما كانت الطاعنة قد وقعت مع الجهة المطعون ضدها بكل ارادة ووضوح بأن عملها ينتهي عند بلوغ سن الستين ووقعت على ذلك وانها تفهمت النظام الداخلي والشروط المرفقة في النظام الداخلي لمدارس البطريركية الأمر الذي نجد معه ما توصلت اليه محكمة الاستئناف يتفق وصحيح القانون من هذه النقطة وأن وجه النعي غير وارد يتعين رده. وحول الوجه الآخر والذي يندرج في إطار الوجه الاول لاتصاله به والذي يعود لمدة العقد المحددة معينة بسن ال (60) وليس ما يسعف الطاعنة فيما إذا كانت قادرة على العمل او غير قادرة لأن الأصل بما تم التوقيع عليه دون مخالفة نصوص القانون الامر الموجب كذلك لرد هذا الوجه"¹¹¹. وأيضاً فقد استندت محكمة النقض الفلسطينية في عدم اعتبار فصل العامل لبلوغه سن الستين فصل تعسفي إلى أن صاحب العمل يحق له ذلك طالما أن صلاحية تمديد عقد العمل بعد بلوغ سن الستين هي مسألة جوازيه له، وقضت في ذلك "وعليه وحيث لم يثبت لمحكمة البداية بصفتها الاستئنافية ان انهاء الطاعنة (المدعى عليها) لعمل المطعون ضده (المدعى) بسبب بلوغه سن الستين كان له ما يبرره فان

¹¹⁰ محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2018/656، رام الله، 1 يوليو/ تموز 2019. منشورات قسطاس.

¹¹¹ محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2013/779، رام الله، 26 أكتوبر/ تشرين أول 2014. منشورات قسطاس.

قضاءها هذا يغدوا قائماً على مبررات صحته واعتباراته السائغة التي من شأنها ان تؤدي الى النتيجة التي خلصت اليها في حكمها المطعون فيه ويجعل من اسباب الطعن حرية بالرد¹¹².

كذلك فإن محكمة التمييز الأردنية لم تتخذ موقفاً موحداً بشأن اعتبار فصل العامل لبلوغه سن التقاعد فصل تعسفي أم غير تعسفي، فنجد أنها في بعض القرارات أكدت على أن هذا الأمر جائز ولا يعتبر فصل تعسفي، وبالتالي يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن التقاعد، حيث قضت بأن "إنهاء خدمات العامل لبلوغ الستين سنة من العمر لا يُعتبر فصلاً تعسفياً، لأنَّ قانون العمل الأردني لم يرد فيه أي نص يحظر على الجهة المدعى عليها (صاحب العمل) إنهاء خدمة أي موظف قبل بلوغ سن الستين وعليه فإنَّ مطالبة المدعية ببذل أجورها حتى بلوغها الستين من عمرها تستحق الرد لعدم استنادها إلى أساس من الواقع والقانون"¹¹³. وقضت محكمة التمييز الأردنية في قرار آخر "من هذا نجد أن المميّزة قامت بإنهاء عمل المدعية لبلوغها سن الستين إلا أنها قدمت مشروحات أنها لم تستوفِ شروط تقاعد الشيخوخة وبالتالي فإن ما توصلت إليه محكمة الموضوع منقوq وحكم القانون الأمر الذي يتعين معه رد هذا السبب"¹¹⁴. فمن خلال قراءة هذا الموقف من محكمة التمييز الأردنية نجد بأنها تتفق مع ما قام به صاحب العمل من إنهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن الستين. وبشكل عام فقد استقر اجتهاد محكمة التمييز الأردنية على أن إنهاء خدمات

¹¹² محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2012/835، رام الله، 20 ابريل/ نيسان 2015. منشورات قسطاس. وبذات الاتجاه قضت في قرار آخر "طالما أنَّ صلاحية تمديد عقد العمل بعد بلوغ سن الستين هي مسألة جوازيه لصاحب العمل" انظر في ذلك: محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2009/104، رام الله، 27 سبتمبر/ أيلول 2009. منشورات مقتفي.

¹¹³ محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم 2004/1158، الأردن، 13 مايو/ أيار 2005. منشورات قسطاس.

¹¹⁴ محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم 2022/7530، الأردن، 26 يناير/ كانون أول 2023. منشورات قسطاس.

العامل الذي بلغ سن الستين لا يُعد فصلاً تعسفياً ولا يستحق أي تعويض عن ذلك حيث أن القانون الواجب التطبيق على هذه العلاقة هو قانون الضمان الاجتماعي وقانون التقاعد المدني وليس قانون العمل¹¹⁵.

أما القضاء السعودي، فقد استقر على اعتبار جواز إنهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن التقاعد دون أن يكون هذا الإنهاء فصل تعسفي يستحق بموجبه العامل التعويض، حيث جاء في أحد قرارات اللجنة العليا السعودية "بأن لائحة العمل في الشركة الصادرة بموجب قرار معالي وزير العمل والشؤون الاجتماعية أبان في الفصل الرابع عشر منها الخاص بانتهاء خدمة العامل، في حالات، منها بلوغ العامل سن الستين سنة الهجرية، ما لم يتفق على استمراره في العمل وفق القواعد التي تضعها الشركة بهذا الخصوص. وحيث ثبت بلوغ العامل السن المذكورة ولم تتفق معه الشركة على الاستمرار في العمل - وأن ما تعلق به المستأنف من مخالفة اللائحة لحكم المادة (6) من نظام العمل والعمال احتجاج في غير محله ولا تعارض ما صدرت به تلك اللائحة-ولذا، فلا تثريب على الشركة نحو ما اتخذته من قرار لإنهاء خدمة المستأنف، وبالتالي لا غبار على ما انتهت إليه اللجنة الابتدائية من عدم قبول دعوى المستأنف استمراره في العمل"¹¹⁶.

أما بالنسبة لإجبار العمال الفلسطينيين العاملين داخل الخط الأخضر على التقاعد عن العمل عند الوصول إلى سن التقاعد المقر بالقوانين الإسرائيلية، فقد قررت العديد من محاكم الاحتلال الإسرائيلي على أنه يحق للمشغل ان ينهي عمل شخص وصل الى سن التقاعد الالزامي، لا تحسب هذه الاقالة محظورة، ومنها ما

¹¹⁵ انظر في ذلك: قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2005/865، الأردن، 25 يوليو/ تموز 2005. وأيضاً قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2012/1768، الأردن، 24 يونيو/ حزيران 2012. وأيضاً: قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2015/4236، الأردن، 24 مارس/ آذار 2016. منشورات قسطاس.

¹¹⁶ قرار اللجنة العليا السعودية رقم 415/861، المملكة العربية السعودية، 1415/11/8هـ، مشار إليه في: رزق بن مقبول الحمدان، مرجع سابق، ص134-135.

جاء بقرار محكمة العمل اللوائية التابعة للاحتلال الإسرائيلي على أنه "قام عامل تخطى سنّ التقاعد، وأقيل من قبل مشغله بسبب سنه برفع دعوى ضد المشغل لأنه أقاله بدافع السن .. وحددت محكمة العمل أن تخطي العامل لسن التقاعد يحرمه من حماية قانون مساواة الفرص في العمل، ومن الآن فصاعداً فإن تشغيله من قبل المشغل هو خطوة طوعية، ويحق لكل طرف وقف هذه العلاقة التشغيلية في متى شاء، إلا إذا اتفق على غير ذلك بين الطرفين"¹¹⁷.

ومن خلال قراءة المواقف القضائية السابقة التي أخذت باتجاه مشروعية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد، نجد بأنها لم تتفق على حجج وأسباب موحدة لذلك، حتى أن قرارات محكمة النقض الفلسطينية والتمييز الأردنية تباينت فيما بينها حول الأساس القانوني الذي يستند إليه صاحب العمل في إنهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن التقاعد، فبعضها اعتبرت أن هذا الانهاء مشروع بالقياس على ما ورد في قوانين الخدمة المدنية وقوانين التقاعد العام، وبعضها استندت إلى عدم وجود نص قانوني يمنع هذا الاجراء أو يعتبره فصل تعسفي، والبعض الآخر منها استند إلى النظام الداخلي لكل مؤسسة إذا كان ينص على بند يسمح لصاحب العمل بإنهاء عقد عمل العامل إذا بلغ سن معينة، وكذلك فإن محكمة النقض استندت إلى أن صاحب العمل يحق له ذلك طالما أن صلاحية تمديد عقد العمل بعد بلوغ سن الستين هي مسألة جوازيه له.

¹¹⁷ محكمة العمل اللوائية التابعة للاحتلال الإسرائيلي، ملف رقم (06/006286)، تاريخ الحكم: 17 ديسمبر/ كانون أول 2009، منشور على موقع كل الحق الإسرائيلي تحت عنوان "إقالة العامل الذي تخطى سن التقاعد بسبب سنّه لا تُعتبر تمييزاً محظوراً"، تاريخ النشر: 25 يوليو/ تموز 2022، تاريخ الزيارة: 15 تشرين ثاني 2023، على الرابط: <https://www.kolzchut.org.il/ar>

وبشكل عام لاحظنا أن كل الطاعنين في القرارات السابقة استندوا إلى اعتبار انتهاء عقد العامل لبلوغ سن التقاعد هو بمثابة فصل تعسفي، وعليه فإن العلاقة واضحة بين الأمرين، وبالتالي فإن الحجج التي استندت إليها القرارات السابقة بحاجة إلى تحليل وتدقيق في إطار حماية العامل من الشروط التعسفية في عقد العمل، وهذا ما سنتركه للحديث في الفصل الثاني من هذه الدراسة.

الفرع الثاني: اتجاه عدم مشروعية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد

ظهرت العديد من الاتجاهات القضائية التي أكدت على عدم مشروعية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد، ومنها نجد ما صدر عن محكمة النقض الفلسطينية "ولما كان الثابت من عقود العمل اللاحقة لعقد العمل الأول غير محدد المدة التي تضمنت أيضاً نصاً في البند الثامن عشر منها بإنهاء خدمة العامل عند بلوغه سن الخامسة والستين للمعلم وسن الستين للمعلمة هو من قبيل السقف الزمني لإنهاء العقد التي تزيد مدته عن سنتين متتاليتين، فإن السقف الزمني هذا يغدو غير قائم انسجاماً مع احكام المادة 25 سالفه الاشارة. ولما كان الثابت من الاوراق ان المدعى عليهما قد انها خدمة المدعية في العمل لمجرد بلوغها سن الستين دون تقديم بيينة على انها لم تعد قادرة على اداء عملها. ولما كان قضاء هذه المحكمة قد جرى على اعتبار فصل العامل من عمله لمجرد بلوغه سن الستين فصلاً تعسفياً يوجب التعويض. تقرر المحكمة قبول الطعن موضوعاً ونقض الحكم المطعون فيه والحكم للمدعية -الطاعنة- بمبلغ (72000) شيكل بدل فصل تعسفي .."¹¹⁸. وعليه فإن محكمة النقض في هذا القرار اعتبرت شرط انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن الستين شرط مخالف لنص المادة 35 من قانون العمل الفلسطيني، والذي حددت بشكل حصري حالات

¹¹⁸ محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2015/652، رام الله، 16 ديسمبر/ كانون أول 2019. منشورات مقام.

انتهاء عقد العمل، والتي ليس من ضمنها بلوغ العامل سن الستين، وعليه توصلت المحكمة ختاماً إلى اعتبار الفصل الوارد في هذه القضية هو فصل تعسفي يستلزم تعويض العامل الذي تم فصله عن الفصل التعسفي وفقاً لما ورد بنص المادة 46/2 من قانون العمل الفلسطيني.

كذلك فإن محكمة النقض الفلسطينية عللت عدم مشروعية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد في عدم انضمام العامل لصندوق التقاعد ودفعه المساهمات المطلوبة منه سنوياً، حيث قضت بأن "إنهاء عمل العامل الخاضع لأحكام قانون العمل الفلسطيني ببلوغه سن الستين عاماً، وإحالاته إلى التقاعد مشروط بانضمام صاحب العمل إلى صندوق التقاعد العام، ودفعه المساهمات المطلوبة قانوناً، كي يحصل العامل المحال إلى التقاعد على راتب تقاعدي، وبغير ذلك يكون إنهاء عمل العامل في سن الستين عاماً، إن لم يتوافر سبب قانوني آخر لهذا الإنهاء مشوباً بالتعسف"¹¹⁹. وسارت على ذات النهج محكمة النقض الفلسطينية في العديد من قراراتها، منها ما اعتبرت فيه إنهاء عمل العامل في سن الستين دون توافر سبب آخر كعدم قدرته على العمل أو عدم انتاجيته يشكل فصلاً تعسفياً، حيث أن أحكام قانون العمل تمثل الحد الأدنى من حقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها¹²⁰. وفي قرارات أخرى فقد اعتبرت محكمة النقض الفلسطينية أي بند وارد في عقد العمل أو في اللائحة الداخلية للمنشأة يشير إلى إنهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن الستين هو "بند باطل حتى لو تم الاتفاق عليه بين أطراف العقد، نظراً لمخالفته أحكام قانون

¹¹⁹ محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2013/783، رام الله، 24 أكتوبر/ تشرين أول 2018. منشورات مقتفي.

¹²⁰ محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2013/935، رام الله، 22 ابريل/ نيسان 2019. منشورات مقتفي.

العمل ولا سيما أن ما نص عليه هذا القانون يمثل الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها
...»¹²¹.

كذلك فقد قضت محكمة النقض الفلسطينية بذات الاتجاه في أحد قراراتها بأنه "لم يرد في قانون العمل الفلسطيني أن بلوغ العامل لسن الستين ما يعتبر مسوغاً لصاحب العمل لإنهاء خدمة العامل حتى لو بلغ الستين ما دام قادراً على العمل وإن فصله هذا بسبب خلاف ما ينص عليه القانون مما تشير عليه المادة 35/5 من قانون العمل وحيث ان العلة في انهاء عمل المطعمون ضده في بلوغه سن الستين دون وجود ما يثبت وجود عارض صحي او غير ذلك مما يحول دون قيام المطعمون ضده بالأعمال المحددة له حيث نظمت المادة 35/5 من قانون العمل الحالات التي ينتهي معها عقد العمل الفردي وهي بالحالات التالية:
... بوفاة العامل او اصابته بمرض او عجز أفقده القدرة على العمل لمدة تزيد عن ست أشهر بناء على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية وهو ما لم يثبت في حالة المطعمون ضده الأمر الذي يجعل مما خلصت اليه محكمة الاستئناف في تبرير حكمها وتعليله باعتبار ان فصل العامل المطعمون ضده بمثابة فصلاً تعسفياً اذ حملت حكمها على ما هو ثابت لديها في اوراق الدعوى وله أساس صحيح يتفق واحكام القانون المقرر في المادة 47 من قانون العمل كون ان بلوغ العامل سن الستين لا يصلح مبرراً لإنهاء خدماته وهو ما استقر عليه إجتهااد المحكمة في العديد من أحكامها"¹²².

أما محكمة التمييز الأردنية، فعلى الرغم من استقرار الاجتهاد القضائي فيها على عدم اعتبار فصل العامل لبلوغه سن التقاعد فصل تعسفي كما بحثنا في الفرع الأول من هذا المطلب، فإن بعض القرارات الصادرة

¹²¹ محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2016/630، رام الله، 6 شباط/ فبراير 2019. منشورات قسطاس.

¹²² محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2014/55، رام الله، 29 يناير/ كانون ثاني 2014. منشورات قسطاس.

عنها أشارت بعكس ذلك، وأكدت على عدم جواز مشروعية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد، حيث جاء في أحد قراراتها "إذا قامت المميّزة بفصل المميّز ضده لبلوغه الستين من عمره، فإن هذه الحالة لم ترد ضمن الحالات التي حددها القانون على سبيل الحصر مبرراً لفصل العامل، فيكون فصل المدعي استناداً لبلوغه الستين من عمره فصلاً تعسفياً وغير مبرر"¹²³. وبعد استعراض الاتجاهات السابقة، نذهب إلى تأييد اتجاه عدم جواز مشروعية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد، وذلك لأن معيار بلوغ العامل سن الستين لا يعد معياراً كافية لتحديد ما إذا كان العامل قد أصبح عاجزاً عن القيام بعمله أم لا، حيث أن العامل قد يتخطى هذا السن، ويبقى محتفظاً بكامل قدراته على القيام بعمله، بل قد تزيد كفاءته مع الوقت لاكتسابه الخبرات المناسبة، مثل الأطباء والمعلمين وغيرهم. أضف لذلك فإن الأسانيد والحجج التي جاء بها القضاء والفقهاء في هذا الاتجاه أقوى من الاتجاه الآخر المجيز لفكرة قبول إنهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد، كما أن قانون العمل الفلسطيني حدد حالات إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل على سبيل الحصر، وفي المقابل فإن ذكر بعض حالات الفصل التعسفي للعامل يعد على سبيل المثال لا الحصر، نظراً لطبيعة وخصوصية هذه الحالات، وبالتالي فإن الأصل أن يكون سبب الإنهاء أو الفصل مبرر ومشروع ومذكور بشكل واضح ضمن نصوص قانون العمل، وبغير ذلك يغدو أي سبب غير مذكور في قانون العمل هو سبب غير مشروع ويندرج ضمن إطار الفصل التعسفي، وكما نجد أن القانون قد سعى لتنظيم مسألة إنهاء عقد العمل حتى لا يترك باب الإنهاء مفتوحاً وبلا حدود قانونية أو رقابة تنظمه، الأمر الذي بدوره سيثير الاستهتار والفوضى في إنهاء عقد العمل؛ كون عقد العمل يقوم على مصالح متعارضة بين الأطراف¹²⁴،

¹²³ محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم 2002/3038، الأردن، 15 ابريل/ نيسان 2003. منشورات قسطاس.

¹²⁴ غالب الداودي، شرح قانون العمل 2 عمان دار الثقافة 2015، ص 80.

كما أن قانون العمل هو قانون يضمن الحد الأدنى لحقوق العمال في جميع الأحوال، وبالتالي فإن أي مسألة خلافية فيه ولم يرد بشأنها نص قانوني واضح ينبغي معالجتها لمصلحة العامل أكثر من صاحب العمل باعتبار العامل هو الطرف الضعيف في عقد العمل أمام الطرف القوي، والذي هو صاحب العمل.

الفصل الثاني: الآثار القانونية المترتبة على انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد

من المعروف ان هناك اثار عامة لانتهاء عقود العمل، فاذا انتهى عقد العمل ما بين الطرفين يترتب على كلا طرفي العقد التزامات معينة وبجانب هذه الالتزامات تنشأ حقوقاً في الطرف المقابل، وهذه الحقوق في الواقع تكمن في حقوق الطرف الاخر، فالالتزامات الواقعه على عاتق صاحب العمل في الواقع هي حقوق العامل، والتزامات العامل في نفس الوقت هي حقوقاً لصاحب العمل، وبموجب قانون العمل الفلسطيني فإنه يتوجب على صاحب العمل دفع جميع الحقوق المالية المستحقة للعامل بموجب عقد العمل الذي انتهى وهذه الحقوق تشمل مكافأة نهاية الخدمة (مكافأة التقاعد) واي حوافز او مستحقات مالية اخرى وعلى غرار ذلك يحق العامل في بعض الاحيان الحق في التقاعد المبكر، والحق في العمل بعد سن التقاعد ولكن بشروط محددة كما ويحق له الحصول على شهادة خبرة ايضاً. لذلك سنخصص في هذا الفصل البحث في الآثار القانونية المترتبة على انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد كون ان بلوغ العامل سن التقاعد مبرراً او سبباً لانتهاء عقد العمل، وذلك من خلال توضيح انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد والفصل التعسفي (المبحث الاول)، ومن ثم التعويض كأثر مترتب على فصل العامل لبلوغه سن التقاعد (المبحث الثاني).

المبحث الاول: انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد والفصل التعسفي

مع تطور التشريعات العمالية اوجدت التشريعات قواعد قانونية منظمة لطبيعة العلاقة ما بين صاحب العمل والعامل، واتسمت هذه التشريعات بمحاولة تحقيق التوازن ما بين طرفي العقد، وضمان حقوق العامل بصفته الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، حيث تعد مسألة حماية استمرارية عقد العمل بالتوازن القانوني من اهم اهداف المشرع، بحيث لا يتعسف صاحب العمل في سلطته في انهاء عقد العمل وكذلك حماية حقوق العامل عند وقوع مثل هذا التعسف.

غير ان المشرع الفلسطيني اتجه الى تشريع حديث يتمثل في تقييد حرية صاحب العمل في فصل العامل متى يشاء، وعدم ابقاء حرته مطلقه في فصل العامل، حتى يضمن حقوق العامل بما يكفل مبدأ تحقيق التوازن بين الطرفين، ومبدأ حق الفرد في العمل بما نص المشرع في المادة (1/25) من القانون الاساسي المعدل¹²⁵، وكما خص قانون العمل الفلسطيني النافذ في طياته فصل كامل (الفصل الثالث) لمعالجة موضوع "انهاء عقد العمل الفردي" من قبل صاحب العمل والآثار المترتبة على هذا الانهاء، حيث أوضح المشرع الحالات التي يكون فيها الانهاء مبرر ومشروع وفق ضوابط وشروط معينه، فقد جاء في المادة (40) من قانون العمل الفلسطيني والسابقة الذكر في الفصل السابق، بالمخالفات المحدده اذا ارتكبت من قبل العامل فانها تجيز لصاحب العمل انهاء عقد العمل من طرف واحد ودون اشعار، واضافه الى ذلك اجازت المادة (41) لصاحب العمل انهاء عقد العمل لاسباب فنية او خسارة اقتضت تقليص عدد العمال شريطة اشعار وزارة العمل بذلك، وكما ابدى المشرع في احكام القانون المذكور حالات غير مشروعة للانهاء،

¹²⁵ القانون الاساسي المعدل، سنة 2003، المادة (1/25) والتي تنص " حق العمل 1-العمل حق لكل مواطن وهو واجب وشرف وتسعى السلطة الوطنية إلى توفيره لكل قادر عليه.."

فتطرق المادة (39) منه الى حالات غير مبررة لانتهاء عقد العمل ومن ثم جاء المشرع ونص في المادة (3/46) بشكل اوسع على انه "يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود اسباب موجبة لذلك." وهذا يقودنا الى البدء في البحث في الاثر المترتب على فصل العامل ببلوغة سن التقاعد وهو التعويض، ولا بد بداية من التعرف على الفصل التعسفي والشروط التعسفية في عقد العمل (المطلب الاول)، وثانياً في مدى اعتبار انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد فصل تعسفي (المطلب الثاني).

المطلب الاول: الفصل التعسفي والشروط التعسفية في عقد العمل

إن الفصل التعسفي من حالات الإنهاء غير المشروع من قبل صاحب العمل بالعادة، كما ويعد موضوع الفصل التعسفي من الموضوعات ذات الاهمية في قانون العمل، ففصل العامل من عمله يعني إنهاء علاقته بعمله، وبالتالي فقدانه مصدر دخله، ولهذا فقد حددت التشريعات في العديد من النصوص أسباب إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل، فإذا كان إنهاء عقد العمل لغير ذلك من الأسباب يكون الفصل تعسفياً، ويستحق العامل معه تعويضاً يسمى تعويض الفصل التعسفي، أي أن المشرع ربط بين الفصل التعسفي ومخالفة أحكام قانون العمل، إذ يمكن القول: إن معيار الفصل التعسفي هو مخالفة أحكام قانون العمل¹²⁶. وتختلف التشريعات في حالات الانهاء الغير مشروع للعقد بحسب نوع العقد فمثلا في التشريع الاردني اذا كان العقد محدد المدة فيعتبر انهاء العقد تعسفياً اذا تم من قبل صاحب العمل قبل انتهاء مدته دون توفر الحالات المنصوص عليها في المادة (28) من قانون العمل الاردني¹²⁷.

¹²⁶ أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، طه، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ٢٠١٠، ص ٢٩٣.

¹²⁷ جعفر محمود المغربي، شرح احكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات اجتهادات محكمة التمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2022، الباب الثاني، ص182.

اما إذا كان العقد غير محدد المدة فيعتبر انتهاء العقد تعسفياً إذا كان من قبل صاحب العمل بدون اشعار ولم ينطبق على العامل اي من الحالات المنصوص عليها في المادة (28)، وايضا قد اورد المشرع الاردني استثناء على وجوب الاشعار من قبل صاحب العمل وردت حصراً في القانون السابق وهي أربعة استثناءات بحيث يعتبر انتهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً حتى لو تم الانهاء باشعار العامل، حيث ذكرت الاستثناءات الثلاثة في المادة (27/أ)¹²⁸ والاستثناء الرابع ورد في المادة (24)¹²⁹.

الفرع الأول: مفهوم الفصل التعسفي

الفصل التعسفي هو اجحاف صاحب العمل بحق العامل في انتهاء عقد العمل بارادته المنفردة، سواء بعد اشعار العامل أو بدون اشعاره، على أن يكون هذا الإنهاء غير مبرر¹³⁰، كما ويعرف أيضاً أنه "إنهاء عقد العمل من طرف صاحب العمل، دون وجود سبب حقيقي للفصل، أو دون احترام الإجراءات القانونية المطلوبة قبل الفصل"¹³¹، ويُستنتج مما نص عليه المشرع أنه يجب دائماً على صاحب العمل تبرير سبب

¹²⁸ المادة (27/أ) من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996، والتي نصت على " مع مراعاة احكام الفقرة (ب) من هذه المادة لا يجوز لصاحب العمل انتهاء خدمة العامل او توجيه اشعار اليه لانتهاء خدمته في اي من الحالات التالية: 1. المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها او خلال اجازة الامومة. 2. العامل المكلف بخدمة العلم او الخدمة الاحتياطية في اثناء قيامه بتلك الخدمة. 3. العامل في اثناء اجازته السنوية او المرضية او الاجازة الممنوحة له لاغراض الثقافة العمالية او الحج او في اثناء اجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي او للالتحاق بمعهد او كلية او جامعة معترف بها."

¹²⁹ المادة (24) من قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996، والتي نصت على " مع مراعاة ما ورد في المادة (31) من هذا القانون لا يجوز فصل العامل او اتخاذ اي اجراء تاديبى بحقه لاسباب تتصل بالشكاوى والمطالبات التي تقدم بها العامل الى الجهات المختصة والمتعلقة بتطبيق احكام هذا القانون عليه"

¹³⁰ المادة (39) من قانون العمل الفلسطيني المذكورة سابقاً.

¹³¹ هدى لطيف العبيدي، التعويض عن الفصل التعسفي في قانون العمل، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2011، ص15.

فصل العامل، وأن يكون هذا السبب مبيناً بمعنى أنه على صاحب العمل أن يوضح بان فصل العامل غير تعسفي، وعلى خلاف ذلك فان كل فصل من صاحب العمل للعامل هو فصل تعسفي¹³².

إن قانون العمل الفلسطيني لم يعرف الفصل التعسفي، واكتفى فقط بذكره في المادة (3/46) التي تشير إلى الإنهاء دون وجود أسباب موجبة لذلك، ولم يميز القانون من الطرف المنهي للعقد، وبالتالي، فهو سيثمل الإنهاء الذي يتم من قبل العامل أو من قبل رب العمل (أي من أطراف العلاقة العمالية)¹³³، لذلك فإن تعريف الفصل التعسفي يمكن من خلال البحث في الفقه والقضاء كما ويستطيع قاضي الموضوع أن يستدل على وقوع الفصل التعسفي من خلال بعض المعايير التي تشمل الحالة التي يكون فيها فصل العامل فصلاً تعسفياً من خلال ان يكون الفصل مفاجئاً وفورياً دون سابق انذار او إشعار و بدون سبب يبرره، فإنهاء العقد دون وجود مبرر لهذا الإنهاء، سواء افترضنا أن القانون هو من يحدد أسباب الإنهاء، أو أن القاضي هو صاحب الصلاحية في تقدير سبب الإنهاء ومشروعيته من عدمها، فإن إنهاءه دون وجود أسباب تبرره، يعني ذلك فوراً الإنهاء تعسفياً، وهذا الأمر من النظام العام، فلا يجوز الاتفاق على خلافه¹³⁴.

وكذلك على ما تم ذكره سابقاً في الفصل الأول¹³⁵ في استنتاج الباحثة لتعريف الفصل التعسفي بأنه هو الفصل الذي يكون مبني على أسباب غير قانونية وغير محددة في قانون العمل أو أي قانون. كما وتجدر بنا

¹³² نائل الحوح، قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، (فلسطين: الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، 2017)، ص140.

¹³³ رماء هيثم عبد الرحمن حجه،"الرقابة على الفصل التعسفي في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني" رسالة ماجستير. جامعة النجاح الوطنية، نابلس، 2021، ص9.

¹³⁴ أحمد نصره، مرجع سابق، ص245.

¹³⁵ انظر: ص 54.

الإشارة إلى أن الفصل التعسفي لا يقتصر فقط على الحالة التي ينهي فيها صاحب العمل عمل العامل دون مبرر أو غرض مشروع، بل يمكن اعتبار استقالة العامل فصلاً تعسفياً أيضاً إذا كانت هذه الاستقالة نتيجة ضغوط صاحب العمل على العامل لإجباره على الاستقالة، ونجد أن الكثير من القوانين قد أهملت معالجة هذه المسألة واعتبرت أن كل تخلي من جانب العامل بمثابة استقالة، وحظرت على العامل الحق في تعويض الفصل التعسفي بمجرد انتهاء عقد العمل من جانبه. ويتحقق أيضاً التعسف في الإنهاء لانعدام المبرر المشروع فمثلاً إنهاء عقد العامل بحجة الضائقة المالية التي يمر بها صاحب العمل واستبداله في عامل يعمل بأجرة أقل¹³⁶، وإيضاً أن يكون قصد صاحب العمل من إنهاء العقد تحقيق مصلحة غير مشروعة أو التحايل على القانون مثل إنجائه العقد قبل نقل ملكية المنشأة لمنع استمرار عقد عمل العامل مع صاحب العمل الجديد¹³⁷. كما ويتحقق الفصل التعسفي من قبل صاحب العمل إذا لم يكن الفصل مبرراً كافياً، مثل عدم توقيع العامل على دفتر الحضور أو الاخطار الموجه إليه بتوقيع عقوبة انذار عليه، أو بسبب رفع صوته في مخاطبة رئيس الدائرة التي يعمل بها¹³⁸، وكما يجب أن تكون إجراءات إنهاء عقد العمل بالطريقة الصحيحة مثل القيد الشكلي المتمثل بالاشعار حيث يمكن أن يكون الاشعار ستاراً للتعسف في إنهاء العقد

¹³⁶ حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 265 لسنة 2008م، الصادر بتاريخ 7/4/2009، والمنشور في المقتفي على الرابط التالي : <http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/CJFullText.aspx?CJID=53764> تاريخ الزيارة 2023/1/20. وقد جاء في هذا القرار بأن إنهاء عقد العامل الذي يعمل بأجرة شهرية معينة واستبداله بعامل يعمل بأجرة أقل أو بأجرة يومية بذريعة وجود صاحب العمل بضائقة مالية، لا يُعد سبباً موجباً لإنهاء العقد ويعتبر إنهاء عقد العمل في هذه الحالة تعسفياً.

¹³⁷ حسن كيرة، أصول قانون العمل عقد العمل، الطبعة 3، 1983، الإسكندرية، منشأة المعارف، ص 808.

¹³⁸ عين المرجع والصفحة.

ويشترط لاستبعاد هذا التعسف ان يكون الانهاء مبنياً على اسباب حقيقية وموجبة¹³⁹، وبالتالي يستفاد من ذلك ان مفهوم التعسف يقتضي ان يستعمل شخص حقاً له ولكن بطريقة تعسفيه تضر بالآخرين.

إن الأصل، وبحسب القواعد العامة في الإثبات، هو أن إثبات الفصل التعسفي يقع على عاتق من يدعيه، أي أنه يتوجب على العامل اذا ادعى ان صاحب العمل قام بفصله تعسفياً أن يثبت ذلك، ولكن بالرجوع إلى أحكام محكمة النقض الفلسطينية فان الإثبات على من يدعي عكس ذلك، فإذا قام صاحب العمل بإنهاء العقد وأراد التخلص من الآثار المترتبة على الإنهاء التعسفي وجب عليه أن يثبت سبب إنهاء عقد العمل غير محدد المدة وان يكون هذا السبب مبرراً، حيث يعد تعسفياً إنهاء العقد دون أسباب تبرر الإنهاء¹⁴⁰، كما وقضت محكمة التمييز الاردنية في هذا الخصوص بأنها نقلت عبء الإثبات على عاتق صاحب العمل، فعلية اثبات ان فصله للعامل كان مشروعاً¹⁴¹، وهو الأمر الذي ينسحب على محكمة النقض الفلسطينية ايضاً¹⁴².

¹³⁹ حكم محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله في القضية الحقوقية رقم 216/2010م، المنشور في مجموعة المبادئ القانونية الصادرة عن محكمة النقض الفلسطينية في القضايا الحقوقية للسنوات 2010م - 2011م، بدون دار نشر أو مطبعة، سنة 2013م، الجزء الخامس (2)، ص 129.

¹⁴⁰ نصت المادة (3146) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000 على انه " يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود اسباب موجبة لذلك، كما قضت محكمة النقض الفلسطينية في قرارها رقم (94/2009) والصادر بتاريخ 30-9-2009، في مجلة الوقائع الفلسطينية، على انه ... على صاحب العمل أن يثبت سبب إنهاء عقد العمل، وان يكون ذلك لأحد الأسباب المحددة بالمادتين 40 و 41 من قانون العمل على سبيل الحصر وإلا كان فصلاً تعسفياً...".

¹⁴¹ محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم 2002/1096، الأردن 2002/5/9. منشورات عداله.

¹⁴² جعفر محمود المغربي، شرح احكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات اجتهادات محكمة التمييز، مرجع سابق.

وتتفق الباحثة مع قرارات محكمة النقض الفلسطينية ومحكمة التمييز الاردنية حيث أن عبء الاثبات يقع على الطرف الذي قام بانتهاء عقد العمل حيث يجب عليه أن يفصح بشكل موضح على الاسباب التي أدت إلى انتهاء عقد العمل، وهذه هي قرينة قضائية مصدرها محكمة النقض فالفصل دائماً تعسفياً وعلى صاحب العمل ان يثبت ان الفصل ليس تعسفياً، وبالتالي يقع على العامل اثبات عكس ما تم الادعاء به من قبل صاحب العمل لاثبات الفصل التعسفي، و فقط يكفي أن يدعى العامل بان فصله كان تعسفياً، وعلى المدعى عليه(صاحب العمل) أن يثبت بأن الإنهاء كان لسبب يبرره مما يستدعي إلزامه بإثبات المبرر، وفي حال أثبت صاحب العمل السبب الموجب للإنهاء واقتنعت المحكمة بالأسباب يعتبر الإنهاء عندها غير تعسفي.

الفرع الثاني: الشروط التعسفية في عقد العمل

على الرغم من أن المشرع قد قام بمحاولة تحقيق التوازن ما بين طرفي العقد خوفاً من التعسف في حقوق أي من الطرفين، وضمان حقوق العامل بصفته الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، إلا أن الطبيعة العملية لعقد العمل أدت إلى إخلال هذا التوازن لعقد العمل في الكثير من الأحيان، من خلال التبعية التي يخضع لها العامل لصاحب العمل، بالإضافة إلى حق صاحب العمل في ادارة العمل والاشراف عليه بشكل مستمر وكذلك الإشراف على العامل ذاته، ومما ترتب على ذلك من حق صاحب العمل في فرض عقوبات تاديبية في حال فشل العامل في القيام بواجباته بالصورة المتفق عليها وبالتالي يؤدي ذلك الى إنهاء عقد العمل¹⁴³، كما أن هذه الصلاحيات الممنوحة لصاحب العمل في الواقع تجعله الطرف الاقوى في العلاقة التعاقدية مما يدفعه الى اساءة استخدام حقه في فرض العقوبات التأديبية وفصل العامل دون اسباب مبرره تقتضي ذلك،

¹⁴³ رماء حجه، مرجع سابق، ص1.

فكان لابد من خلق نوع من الرقابة على ذلك، كما وتضمنت معظم القوانين الخليجية العديد من الضمانات التي تهدف إلى ضمان حسن استخدام السلطة التأديبية من قبل صاحب العمل، وعدم استخدامها في غير الأغراض المقصودة وتقرر لهذا الغرض. ومن أهم هذه الضمانات ما يلي: -لا يجوز فرض أكثر من تدبير او جزاء عن المخالفة الواحدة¹⁴⁴.

-لا يجوز اتهام العامل بالمخالفة بعد مدة مرور الوقت على اكتشافها، ولا يجوز التوقيع جزاء عليها بعد مدة محددة من ثبوت المخالفة¹⁴⁵. -عدم جواز توقيع الجزاء على العامل الأمر ارتكبه خارج مكان العمل إلا إذا كانت له علاقة بالعمل¹⁴⁶. -تحديد حدود قصوى للعقوبات المالية، حفاظا على دخل العامل وأسرته من الانتقال إلى حدود كبيرة، وتحديد ايلولة مبالغ الغرامات الى غير مصلحة صاحب العمل، لكيلا تكون له مصلحة في فرضها فيفرط في ذلك¹⁴⁷.

144 المادة (109) الإماراتية، المادة (102) بحرينية، المادة (51) كويتي، المادة (125) سعودي. المادة (12/ ثانياً) م ن نظام مكافأة وانضباط العمال في العراق.

145 المادة (126) سعودي، المادة (102) بحرينية، نص القرار الوزاري رقم 23 لسنة 1976 على عدة ضمانات أخرى في المواد 5 و6 و7 و8 منه، المادة (34) العمانية، المادة (110) الإمارات -الموضوع (21) كويتي، المادة (12) / أولاً) من نظام مكافأة وتأديب العمال في العراق.

146 المادة (102) بحريني، المادة (51) كويتي، المادة (109) امارات، وانظر المادة (12) من اللائحة النموذجية الخاصة بالجزء والمكافآت وشروط توقيعها أو منحها للعمال المعتمدة بقرار وزير العمل والشؤون الاجتماعية السعودي برقم (119) بتاريخ 1390/4/12هـ.

147 العماني (م 35)، السعودي (م 125). الامارات (م 104- 105)، الكويني (م 51)، البحريني (م 102- 103)، العراقي (م 8)، من نظام مكافأة وانضباط العمال، قرار مجلس قيادة الثورة المرقم (1306) في 1980/8/16. المادة (258) من قانون العمل.

ومع محاولة صاحب العمل في فرض سيطرته على العامل قد يواجه العامل شروطاً تعسفية في عقد العمل ومنها اي شرط يقلل من مصالح العامل الواردة في قانون العمل، حيث حيث تعتبر الشروط الواردة في عقد العمل بمثابة الحد الأدنى الذي يكفله القانون لحقوق العامل واي شرط يقلل من الحد الأدنى من الحقوق المكفولة بالقانون للعامل يعتبر شرطاً تعسفياً، مثل: وجود شرط في عقد العمل يمنع العامل من استخدام إجازته المرضية. الحق يبقى والشرط يصبح كأن لم يكن، إلا أنه قد يمكن للعامل التنازل عن حقوقه بعد انتهاء العقد وحتى شهر من بعد انهاءه. كما قد يقوم صاحب العمل بتحديد سقف زمني لإنهاء عقود العمل تتمثل بوضع من معينة للتقاعد في اللائحة الداخلية للمنشأة، كأن تتضمن تلك اللائحة شرطاً يقضي بإنهاء عقود العمل عند بلوغ العامل سن الستين، في الواقع لم ينص قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 على هذه الحال ولكن تحديد سن للتقاعد سواء في عقد العمل أو اللائحة الداخلية لصاحب العمل لا يجعل العقد محدد المدة، بل هو عقد غير محدد المدة، ويستطيع أطراف العقد انهاءه قبل بلوغ تلك السن مع مراعاة الشروط القانونية الواجب اتباعها في إنهاء العقود غير محددة المدة وخصوصاً شرط الإشعار¹⁴⁸. وهنا يثار السؤال

التالي: هل يُعتبر وضع شرط إنهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد شرطاً تعسفياً ام لا؟

في رأي الباحثة أن العقد شريعة المتعاقدين إلا أن هناك بعض من عقود العمل هي من عقود الاذعان التي يكون العامل هو الطرف الضعيف بها، وحيث أن إعلامه قبل تعاقد العقد لا يرتب أي اثر على العقد العمل وحيث أنني أرى نص المادة (46) من قانون العمل الفلسطيني التي نصت على أن الإشعار قبل شهر من انتهاء العقد امر ضروري ومهم وفق الفقرة الأولى، الا ان انتهاء العقد دون أي سبب يعتبر فصلاً تعسفياً،

¹⁴⁸ حسام توفيق عرفات، مرجع سابق، ص338.

فبراي الباحثة اذا كان العامل يعمل دون أي تقصير في عمله ولا يظهر عليه معيقات الكبر فلا يوجد أي مصوغ يسمح بإنهاء عقده، وحيث ان المادة (5/35) نصت على انه ينتهي عقد العمل الفردي بوفاة العامل أو إصابته بمرض أو عجز أقعده عن العمل لمدة تزيد على ستة أشهر بناءً على تقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية مع عدم وجود مركز شاغر يلائم قدراته المهنية ووضعه الصحي الجديد "، وحيث أنني أرى هذا النص لم يذكر سن العامل بشكل صريح الا اننا نستطيع ان ندرك ان في طياته انه شمل قدرة العامل الذي يزيد عمره عن ستين عاما، ولكون ان عقد الإذعان هو عقد من عقود القانون الخاص، فيه ينفرد الطرف القوي بصياغته دون تفاوض أو اعتبار لإرادة الطرف الآخر الذي يقتصر قبوله على مجرد التسليم بشروط مقررة من قبل يضعها الموجب ولا يقبل مناقشة فيها كما وهو العقد الذي يملئ شروطه، ويرتب آثاره طرف واحد، ويذعن له الطرف الثاني، فإن رضا الطرف المُذعِن وإن كان موجوداً. تكتنفه بعض عيوب الرضا¹⁴⁹، ذلك فاني لا اوافق بعض من قرارات محاكم النقض الفلسطينية، حيث تُظهر قراراتها أن العامل كان على علم بالشرط المنصوص عليه في العقد، مما يجعله سبباً لإنهاء العقد، وبالتالي لا يُعتبر ذلك إنهاءً تعسفياً، أي ان مثل هذا الشرط يكون تعسفياً اذا ورد في العقد نظراً للتطورات الديموغرافية الحديثة والتي تمكن العامل الذي بلغ سن التقاعد من الاستمرارية في العمل.

المطلب الثاني: مدى اعتبار انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد فصل تعسفي

تحظر تشريعات العمل في العادة فصل العامل فصلاً تعسفياً نظراً لبلوغه سن معينه مثل سن التقاعد، عادة ما تقدم هذه القوانين حماية للعامل الاكبر سناً لمنع فصلهم بشكل تعسفي بناءً على العمر فقط، ومع ذلك في

¹⁴⁹ ملاك بنت محمد السديس، عقود الازعان في الفقه الاسلامي، مجلة كلية دار العلوم، العدد 142، سبتمبر (2022)، ص312.

ظل هذه الدراسة بتوضيح التباين في القانون الفلسطيني حيث تارة يعتبر انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد انهاءً طبيعياً وليس تعسفياً وتارة يعتبر هذا الفصل تعسفياً، وهذا سنوضحه تفصيلاً في الفرعين التاليين:

الفرع الأول: مشروعية الشرط الوارد في عقد العمل بانتهاء العقد ببلوغ العامل سن التقاعد

لكي يتبين لنا مدى مشروعية الشرط الوارد في عقد العمل بانتهاء العقد عند بلوغ العامل سن الستين فإنه يتعين علينا التفرقة بين حالتين، الحالة الاولى تتمثل في انتهاء عقد العمل عند بلوغ العامل سن الستين باتفاق الطرفين بينما الثانية هي في حالة انتهاء عقد العمل عند بلوغ العامل سن الستين في ظل غياب الاتفاق بين الطرفين.

أولاً: إنهاء عقد العمل عند تجاوز العامل سن الستين، وفق اتفاق مسبق بين الطرفين: في حال توافر اتفاق بين صاحب العمل والعامل بشأن إنهاء عقد العمل عند بلوغ العامل سن الستين، سواء كان ذلك مبنياً على عقد العمل الفردي أو الأنظمة الموظفة الداخلية المعتمدة من وزارة العمل، أو حتى اتفاقيات العمل الجماعية، ترى الباحثة أن تقديم ادعاء بفصل تعسفي في هذه الحالة لا يستند إلى أسباب قانونية وواقعية مبررة. تشير الباحثة إلى أن هذا الاتهام ليس له أساس من الصحة، حيث يظهر أن تحديد القانون الفلسطيني لسن الستين كسن لانتهاء عقد العمل لا يعني أن الاتفاق على هذا النقطة يكون مخالفاً للقانون وللنظام العام. حيث المادة (35) من قانون العمل الفلسطيني، تُلقي الضوء على حالات انتهاء العقد الفردي للعمل، نجد الفقرة (أ) تنص بوضوح على أن عقد العمل الفردي يُنهي باتفاق الطرفين. بناءً على هذا السياق، يعبر توقيع العامل على عقد العمل الفردي، الذي ينص بصراحة على انتهاء العقد عند بلوغ العامل سن الستين، عن موافقة واضحة على هذا البند. وفي أعقاب ذلك، يفقد العامل حقه في التمسك بالفصل التعسفي عند انقضاء

العقد بسبب تجاوزه لهذا العمر. وتُعدّ العقود أساساً ينظم العلاقة بين الأطراف، ويُعتبر العقد دستوراً يلتزم به كل منهما، ومن بين الشروط الأساسية لحدوث فصل تعسفي يجب وجود تصرف غير مبرر من جانب صاحب العمل. هذا يتعارض بشكل صريح مع وجود اتفاق مُسبق بين الطرفين. وبالإضافة إلى ذلك، إذا لم يكن عقد العمل يشمل بند انتهاء الخدمة عند بلوغ العامل سن الستين، يمكن إدراج هذا البند في أنظمة الموظفين، حيث يكون العامل قد تعاقد وفهم مضمونها قبل البدء في العمل، مما يُظهر قبوله لهذا الشرط. وتترتب على ذلك تأثيرات متساوية تقريباً مع تلك الناتجة عن صياغة هذا البند في عقد العمل الفردي.

إذاً، في حال وجود اتفاق مسبق ينص على انتهاء عقد العمل عند بلوغ العامل سن الستين، يكون هذا الاتفاق مستنداً سليماً ومبرراً. فيُعدّ بهذا الاتفاق الذي يتم قبل التعاقد، حيث أن العامل لا يكون ملزماً بالتزامنا مع الشروط في ذلك الوقت، مما ينفي إمكانية اعتبار العامل على رأس عمله. وبناءً على ما تم ذكره، يتأكد للباحثة أن حتى استخدام عبارة "انتهاء" في تلك الحالة تتضمن بعض الانحياز، إذ يكون الوصف الأكثر دقة باستخدام عبارة "انتهاء" عند بلوغ العامل سن الستين. حيث يعكس هذا المصطلح الوضع الطبيعي الذي ينتهي فيه عقد العمل تلقائياً بمجرد تحقيق الشرط الفاسخ، دون أي تدخل من صاحب العمل. ويتبين أن هذا يكون صحيحاً ما لم يتضمن النص في العقد أو أنظمة الموظفين بنوداً تسمح للعامل بجواز اعتبار سن الستين حالة من حالات إنهاء العقد بسبب تحقق هذا الشرط، حيث يصبح في هذه الحالة "انتهاء" العقد مشروعاً ومبرراً.

وجدير بالذكر أن هناك آراء متباينة تظهر حيال بند انتهاء الخدمات عند بلوغ العامل سن الستين، فبينما يعتبر البعض هذا البند مخالفاً للقانون، يرى الآخرون أنه يمكن الاتفاق عليه وإدراجه في العقد أو أنظمة الموظفين بشكل صحيح. ويظهر أن قانون العمل الفلسطيني يعكس توجهاً صادقاً نحو حماية حقوق العامل،

وهو موقف ينبع من فهم نمطي يرى في صاحب العمل مكانة سلطوية في أغلب الحالات. ومع ذلك، يُلاحظ أن هذا النهج قد لا يكون مستدامًا. وإلى جانب ذلك، لا يوجد مجال للتمسك في هذه الحالة بالمادة (6) من قانون العمل، التي تنص على أن الأحكام الواردة في القانون تمثل الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها. حيث أن تفعيل هذه المادة، يتطلب وجود حكم في القانون يكون نصه الابتدائي ليكون الحد الأدنى لحقوق العمال الذي لا يجوز التنازل عنه. في هذا السياق، يتبين لنا أن قانون العمل الفلسطيني الساري يفترق إلى نص ينص على انتهاء مدة عمل العامل عند بلوغه سنًا معينة. وبناءً على ذلك، لا يمكن اعتبار ذلك مخالفًا للمادة (6)، بل يُعد ذلك نقصًا تشريعيًا ينبغي تعزيزه وتحديده في القانون¹⁵⁰. وبالنظر إلى مواد (1/46)، (3/46)، و (1/120) من قانون العمل، نُظهر للعيان أن اتفاق العامل وصاحب العمل على إنهاء عقد العمل عند بلوغ العامل سن الستين يعد مشروعًا ومتسقًا مع روح القانون. وفيما يلي نصوص تلك المواد: -المادة (1/46): "يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير المحدد المدة إنهاؤه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل". -المادة (3/46): "يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك". -المادة (1/120): "إذا أدت إصابة العمل إلى الوفاة أو نتج عنها عجز كلي دائم، يحصل الورثة أو المصاب على تعويض نقدي يعادل أجر (3500) يوم عمل أو 80% من الأجر الأساسي عن المدة المتبقية حتى بلوغه سن الستين، أيهما أكثر". وعند مراجعة مادة (3/46)، يظهر أهمية فهم المعيار الذي اعتمده المشرع في قانون العمل الفلسطيني.¹⁵¹ وقد وضعت المادة هذا المعيار

¹⁵⁰ عطا المناصير، الفصل التعسفي لبلوغ الستين"، منشور على موقع شبكة قانوني الأردن: <https://shorturl.at/vzEP0>

¹⁵¹ أحمد نصره، التعليق على حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 835 لسنة 2012 بشأن إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل لبلوغ العامل سن الستين، المقتني: منظومة القضاء والتشريع في فلسطين، معهد الحقوق، جامعة بيرزيت، 2-3.

قائلةً: "يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك." ويُبرز أن معيار الأسباب الموجبة المعتمد في القانون الفلسطيني هو معيار شامل وغير مقيد¹⁵². وفي سياق قانون العمل، يمكننا استكشاف معنى التعسف، خاصة في ظل غياب محددات وضوابط له. حيث يعتبر اللجوء إلى نظرية عدم التعسف في استعمال الحق، والتي تعتبر تطبيقاً لمبدأ حسن النية في المجال العقدي، أمراً ذا جدوى لفهم هذا المفهوم¹⁵³.

إن صاحب العمل، بصفته حاملاً لأي حق، يجد نفسه ملزماً بأن يظهر حسن النية عند ممارسة حق إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة. ينبغي له ألا يكون تصرفه متعسفاً في هذا السياق، وذلك في إطار الضوابط والقواعد العامة المتعلقة بعدم التعسف في استعمال الحقوق، وتتطلب عملية التحقق من الفصل التعسفي تدخل القضاء، حيث يتحقق القاضي من امتثال صاحب العمل لمبدأ عدم التعسف في ممارسة حق الإنهاء. يتعامل القاضي مع هذا الأمر بطريقة تكون فيها حماية المبدأ المذكور جوهرية¹⁵⁴، وذلك رغم أنه قد يكون أمراً صعباً تحقيقه في حالة وجود اتفاق مسبق بين العامل وصاحب العمل يعتبر سن الستين سبباً لإنهاء العقد بشكل مشترك

ثانياً: إنهاء عقد العمل عند بلوغ العامل سن الستين، في حالة عدم وجود اتفاق مسبق بين الطرفين:
عندما يتعلق الأمر بإنهاء عقد العمل عند بلوغ العامل سن الستين، وذلك في غياب اتفاق بين الطرفين، تأخذ الأمور منحى مختلفاً. بناءً على التوضيح السابق ذكره عن كيفية تنظيم نظام العاملين الداخلي لإنهاء عقد

¹⁵² عين المرجع والصفحة.

¹⁵³ فاروق الأباصيري، الحق في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بين الإطلاق والتقييد التعليق على حكم محكمة التمييز القطرية رقم 27 لسنة 2013 المجلة القانونية والقضائية، عدد 2 (2015) 441-443.

¹⁵⁴ فاروق الأباصيري، المرجع السابق، صفحته 441.

العمل عند بلوغ الستين، والذي يتطلب المصادقة الرسمية من وزارة العمل، والإعلان المسبق للعمال، والتأكيد على هذا الشرط في عقد العمل، يتعين علينا الآن التفكير في كيفية التعامل مع إنهاء خدمات العامل عند بلوغه سن الستين في حالة عدم وجود اتفاق بين الطرفين.

تقدم الباحثة وجهة نظرها التي تشير إلى أن بلوغ العامل سن الستين لا يكون مبرراً وموجباً للإنهاء في ظل غياب اتفاق ينظم هذه الحالة. وتتجه الباحثة إلى رؤية تشير إلى أن مجرد وصول العامل إلى هذه السن لا يعتبر سبباً كافياً لإنهاء العقد في ظل قدرته المستمرة على أداء العمل.

في فراغ قانوني يخلو من أي تفصيل حول انتهاء خدمات العامل عند بلوغه سنًا معينة، وفي غياب أي اتفاق يحكم هذا الأمر، يُلزمنا اللجوء إلى أحكام القانون الحالي. تبرز المادة (25)¹⁵⁵، كقاعدة ملزمة، تحدد مدة أقصاها سنتان لعقد العمل المحدد المدة، مع منع أي تجديد يتجاوز هذه الفترة. وفي حال استمرار العمل بعد انتهاء مدته المحددة، تعتبر المادة (26)¹⁵⁶ العقد غير محدد المدة. لذا، يظهر أن إنهاء عقد العمل عند بلوغ العامل ستين عامًا دون اتفاق مُسبق لا يتفق مع تلك الأحكام القانونية. ومن أجل تبيان ذلك، يمكننا أن نبحث في حالة عمل تُظهر كيف يمكن أن تتسق سنوات الخدمة مع مدة عقد العمل. فلنفترض أن عاملاً انضم إلى العمل في سن الثلاثين، وتم إنهاء عقده عندما بلغ الستين. في هذه الحالة، نجد أن مدة العقد قد تم تحديدها لثلاثين سنة، وهو تجاوز للحد الأقصى المسموح به لعقد العمل المحدد المدة، الذي يكون عادة لمدة سنتين.

¹⁵⁵ حيث أن المادة (25) من قانون العمل الفلسطيني تنص على أنه: "لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل بما بما في ذلك حالات التجديد على سنتين متتاليتين".

¹⁵⁶ تنص المادة (26) على أنه: "إذا استمر طرفاً عقد العمل محدد المدة في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد غير محدد المدة.

وبما أن عقد العمل المحدد المدة لا يمكن أن يمتد لمدة تتجاوز سنتين، فإن أي تجاوز يجعل العقد غير محدد المدة. وبناءً على ذلك، يُفترض أن يتم إنهاء عقد العمل عند بلوغ العامل لعمر الستين عامًا، ويكون هذا الإنهاء مرتبطاً بأسباب صحية تتعلق بقدرته على العمل، وهو ما يدفعنا للاقتراب من سياق اتفاقية العمل الدولية بخصوص إنهاء الاستخدام، حيث تُلزم المادة الرابعة بصراحة بأن يكون سبب إنهاء العمل متصلاً بقدرات العامل، أو سلوكه، أو مقتضيات تشغيل المنشأة¹⁵⁷.

من هذا المنظور، تعتمد الباحثة على فهمها الخاص حيال الغياب عن الاتفاق الرضائي بين الطرفين، حيث أن إنهاء العقد عند بلوغ العامل سن الستين يجب أن يكون مبرراً ومتصلاً بحالته الصحية وقدرته على أداء واجباته الوظيفية.

وفي ظل غياب قانون شامل للضمان الاجتماعي يُوفّر نظاماً متكاملًا لتأمين المتقاعدين بما في ذلك تحديد راتب التقاعد، يعد ذلك منطلق يمكن اعتباره أحد الحجج التي تدعم وتعزز من قبل الأطروحات التي ترفض فكرة إنهاء عقد العمل عند بلوغ العامل سن الستين بدون مبرر واضح، خاصةً عندما يكون العامل قادرًا على مواصلة عمله بشكل طبيعي. وتعتبر هذه النقطة مركزية، حيث يعود ذلك إلى عدم توفر البنية التحتية اللازمة لتسهيل هذا النوع من الإنهاء، ويعتبر هذا الغياب مؤشراً على عدم استيعاب النظام لمثل هذه الحالات.

¹⁵⁷ نصرة " التعليق على حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 835 لسنة 2012، 2-3

الفرع الثاني: الحماية القضائية للعامل من الشرط الوارد بانتهاء عقد العمل ببلوغه سن التقاعد

بالنظر إلى التحديات القانونية المتعلقة بحماية حقوق العمال وتأمين استقرارهم المهني، يعالج الفرع الثاني من هذه الدراسة الحماية القضائية المقدمة للعامل -كطرف ضعيف-، والتي تستهدف توفير حماية إضافية له من الشرط الذي يُنص عليه بانتهاء عقد العمل ببلوغه سن التقاعد.

حيث ترى الباحثة أن غياب قانون موحد أو إطار قانوني شامل يضمن حقوق العمال المتقاعدين، بما في ذلك تأمينات الشيخوخة والراتب التقاعدي، يمكن أن يشكل تحدياً جدياً للعامل. وبناءً على هذا الاعتبار، يعتبر الحد الأدنى للتأمينات الاجتماعية والتقاعدية وضعاً ضرورياً يجب توفيره للعمال، وخاصة الذين يبلغون سن التقاعد، لضمان حصولهم على دعم مالي واجتماعي مناسب بمرحلة تقاعدهم، ما يسهم في تحقيق الاستقرار المهني والاجتماعي لهؤلاء العمال.

وتعد هذه المسألة واحدة من الامور التي أثارت جدلاً في أحكام محكمة النقض الفلسطينية، حيث تناولت مسألة جواز إنهاء خدمات العامل من قبل صاحب العمل عند بلوغه سن الستين، وسط توجهات قانونية متضاربة. ففي حين لا ينص قانون العمل الفلسطيني على سن محددة لإنهاء خدمات العامل، يظل القانون الفلسطيني غير محدد بشأن قضايا التقاعد، ولا يمنح العامل المنهاة خدماته راتباً تقاعدياً، بل يمنحه مكافأة نهاية خدمة بناءً على عدد السنوات التي قضاها في العمل.

وعندما تم عرض هذا الأمر على محكمة النقض الفلسطينية، وكما ذكرنا سابقاً، تباينت أحكامها في هذا الصدد. في بعض الأحكام، رأت المحكمة أن إنهاء عقد العمل للعامل ببلوغه سن الستين يشكل فصلاً

تعسفيًا. على سبيل المثال، في الطعن رقم (833/2012) الصادر بتاريخ 2015/4/20¹⁵⁸، وأكدت المحكمة هذا الرأي. وعلى الرغم من تناولها لأسباب الإنهاء المبرر لعقد العمل من قبل صاحب العمل، كما هو مبين في المادتين (40) و (41) من قانون العمل الفلسطيني، إلا أنها أشارت إلى عدم توجيه القانون لأسباب محددة يمكن اعتبارها موجبة لإنهاء العمل دون أن يعتبر فصلًا تعسفيًا. بل ترك القانون تقدير تلك الأسباب للمحكمة المختصة التي تقوم باستخلاصها من الظروف والملابسات المحيطة بالحالة، باعتبارها مسألة موضوعية تقع ضمن صلاحيات المحكمة دون أن يتدخل فيها القانون، -وهو ماختلف فيه وجه نظرنا عن تلك التي تبناها القانون-، هذا وقد تمسكت محكمة النقض بقرارها بعدم ربط إنهاء عقد العمل للعامل في سن الستين بالإشارة إلى المادة (120) من قانون العمل، التي تناولت تعويض إصابة العمل، وجدت المحكمة أنه لا صلة بين الأمرين. ففي تقدير المحكمة، يمكن للعامل أن يتعرض لإصابة عمل وهو في سن فوق الستين عامًا، مما يستوجب تعويضه وفقًا للمادة (120)، التي تحدد تعويضًا يرتبط بعدد الأيام، وليس بسن العامل. استنتجت المحكمة أن المدة المذكورة في المادة (3500 يوم)، "مصممة لمعالجة مسألة التعويض في حالات بلوغ أو تجاوز العامل سن الستين"، مؤكدة على أن الغرض الذي وضعه المشرع لم يكن بالضرورة النظر إلى سن الستين كسبب موجب أو مبرر لإنهاء عقد العمل. وبالرغم من وجود هذا الرأي الذي عبرت عنه المحكمة في هذا الحكم، إلا أن قرارًا آخر صدر عن قاضي في محكمة النقض في الطعن رقم (782/2013) و (2013/783) أشار إلى أن المادتين (120/1) من قانون العمل الفلسطيني والمادة (97) من قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم (4) لسنة 1998، التي تنظمان قضايا الحقوق والعائدات، قد حددتا سن الستين كعمر افتراضي لاستحقاق العامل للحقوق العمالية. هذا القرار أوضح أن المقاربة التي

¹⁵⁸ منشور في موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية (مقام)، جامعة النجاح الوطنية: maqam.najah.edu

اتبعتها المحكمة الاستئنافية في تحليلها للمادتين تُظهر أن المشرع قد سبق له وحدد سن الستين كسن لإحالة الموظف للتقاعد، بما يعني أن استمرار العامل في العمل لا يمكن أن يستمر إلى ما لا نهاية، ويطالب بتعويضات حتى آخر يوم في حياته، مما يخل بالتوازن بين مصلحة العامل ورب العمل التي أراد تحقيقها المشرع. وأضاف هذا الرأي أن القوانين المقارنة في العديد من الدول تعتبر سن الستين سناً لإنهاء عقد العمل، إلا أننا نختلف مع هذا الرأي، حيث يبدو أنه من الصعب قبوله بدون وجود تنظيم قانوني دقيق يتعلق بإحالة العامل إلى التقاعد عند بلوغه سن الستين وحصوله على راتب تقاعدي.

ومن جانب آخر، أيدت محكمة النقض، حكم صادر من محكمة البداية بصفتها الاستئنافية في هذه الدعوى، بأنه لم يتم تقديم دليل يثبت أن البلدية كصاحب عمل "دفعت مساهمتها في نظام التقاعد" وفقاً لقانون التقاعد العام. وينص هذا القانون على أنه يلزم رب العمل بدفع نسبة مساهمة إجبارية للاستفادة من نظام المنافع المحددة للعمال بمجرد بلوغهم سن التقاعد (ستين عاماً). وبالتالي، في حال ثبوت هذا الأمر، يصبح من غير الممكن لصاحب العمل (المشغل) أن يعتبر بلوغ العامل سن الستين مبرراً لإنهاء عقد عمله، ما لم يكن هناك سبب قانوني آخر لهذا الإنهاء.¹⁵⁹ من جهتها، تقول محكمة النقض، ونؤيدها في هذا الجانب، إن إنهاء عقد العمل للعامل الذي يخضع لأحكام قانون العمل الفلسطيني عند بلوغه سن الستين عاماً، وإحالاته إلى التقاعد، يتوقف على انضمام صاحب العمل إلى صندوق التقاعد العام ودفعه للمساهمات المطلوبة قانوناً،

¹⁵⁹ وهو ما قرره أيضاً محكمة النقض، وبالعبارة نفسها تقريباً في حكمها في الطعن رقم (٨٣٥ / ٢٠١٢) الصادر بتاريخ ٢٠ / ٤ / ٢٠١٥. منشور في موقع (المقتفي): منظومة القضاء والتشريع في فلسطين، معهد الحقوق - جامعة بيرزيت:

لكي يحصل العامل على راتب تقاعدي. وفي حال عدم توفير هذه الشروط، فإن إنهاء عقد العمل للعامل في سن الستين عامًا، إذا لم يكن هناك سبب قانوني آخر لهذا الإنهاء، سيكون مشوبًا بالتعسف وغير مبرر. وفي الواقع، قد اتجهت محكمة النقض في اتجاه هذا النهج في عدة قرارات؛ حيث اعتبرت أن إنهاء عقد العمل للعامل عند بلوغه سن الستين بدون وجود سبب آخر، مثل عدم قدرته على العمل أو عدم إنتاجيته، فصلًا تعسفيًا يخالف أحكام القانون¹⁶⁰. فيما قد تقدمت المحكمة في بعض القرارات بتفسير مختلف، حيث أشارت إلى أن أحكام قانون العمل تعتبر الحد الأدنى من حقوق العمال التي لا يمكن التنازل عنها، وهو ما جعلها تعتبر إنهاء عقد العمل للعامل في سن الستين فصلًا تعسفيًا¹⁶¹. وفيما يتعلق بالقرارات الصادرة في الطعن رقم (2016/630) و (2016/693) بتاريخ 2019/2/6¹⁶²، وذهبت المحكمة إلى تفسير أبعد من ذلك، إذ اعتبرت أن بلوغ العامل سن الستين لا يمكن أن يكون مبررًا لإنهاء خدماته، وأن أي اتفاق يخالف ذلك يُعتبر باطلاً، لمخالفته أحكام قانون العمل والتي تُعتبر الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها. ويدعم هذا الرأي ما ورد في حكم محكمة النقض في الطعن رقم (55/2014) الصادر بتاريخ 2019/4/22¹⁶³، حيث أوضحت المحكمة أنه لم ينص قانون العمل الفلسطيني على أن بلوغ العامل سن الستين عامًا يعتبر سببًا مشروعًا لصاحب العمل لإنهاء خدمات العامل، طالما كان العامل قادرًا على العمل.

¹⁶⁰ انظر الحكم الصادر في الطعن رقم (٧٨٢/٢٠١٣)، بتاريخ ٢٤/١٠/٢٠١٨، والحكم الصادر في الطعن رقم (٢٠١٣/٧٨٣)، بتاريخ ٢٤ / ١٠/٢٠١٨ منشوران في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

¹⁶¹ الحكم الصادر عن محكمة النقض، في الطعن رقم (٩٣٥/٢٠١٣)، بتاريخ ٢٢ / ٤/٢٠١٩، والمنشور في موقع (المقتفي).

¹⁶² منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

¹⁶³ منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

وبما أن العامل لم يُثبت أنه غير قادر على العمل، فإن إنهاء خدماته من قبل صاحب العمل يُعتبر غير مبرر، مما يجعل القرار بإنهاء خدمات العامل خالٍ من الأسباب القانونية المشروعة. حيث أن المادة (5/35) من قانون العمل قامت بتنظيم الحالات التي يُنهي فيها عقد العمل الفردي، وتشمل هذه الحالات: الوفاة أو المرض الذي يعيق العامل عن ممارسة عمله لمدة تتجاوز ستة أشهر وفقًا لتقرير طبي صادر عن اللجنة الطبية، مع عدم وجود وظيفة شاغرة تتناسب مع قدراته المهنية. وبناءً على عدم إثبات هذه الحالة في حالة المطعون ضده، فإن محكمة الاستئناف استندت إلى هذا الأساس لتبرير قرارها، حيث اعتبرت أن فصل العامل في هذه الظروف يُعتبر تعسفيًا، نظرًا لعدم وجود أساس قانوني يبرر ذلك. وهذا يتوافق مع موقف المحكمة الذي تجلّى في عدة قرارات أخرى، حيث أكدت على أن بلوغ العامل سن الستين لا يشكل مبررًا لإنهاء خدماته، وهو الرأي الذي ثبتت عليه أحكام المحكمة في العديد من القضايا.

ففي هذا الحكم السابق ذكره، تبنت محكمة النقض موقفًا يفيد بأن مجرد بلوغ العامل سن الستين لا يُعد سببًا مشروعًا لإنهاء عقده العملي. وبناءً على ذلك، يُعتبر إنهاء عقده في هذه الحالة خطوة تعسفية. وقد أشارت محكمة النقض في قرارها هذا إلى تواتر هذا الموقف في عدة قضايا سابقة.

وقد تبنت محكمة النقض رأيًا في حكمها في الطعن رقم (2015/652) الصادر بتاريخ 2019/16/12¹⁶⁴ يفيد بأن إنهاء خدمة العامل بسبب بلوغه سن الستين يتعارض مع مبادئ القانون وغايته الأساسية. حيث اعتبرت المحكمة أن العقد الذي يزيد عن سنتين ينتقل إلى نوع آخر يخلو من القيود الزمنية، وبالتالي، فإن إنهاء خدمة العامل لهذا السبب دون إثبات أنه لم يعد قادرًا على أداء واجباته يُعتبر تصرفًا تعسفيًا يجب

¹⁶⁴ منشور في موقع (مقام)، مرجع سابق.

تعويضه، وهو ما أكدته هذه المحكمة في حكمها. وفي نفس السياق، قضت محكمة التمييز الأردنية في قرار هيئتها العامة رقم (2002/3038) الصادر بتاريخ 2003/4/15، بأن فصل العامل بسبب بلوغه سن الستين لا يعتبر مبرراً قانونياً لفصل العامل، وبالتالي فإن فصل المدعي لهذا السبب يعتبر تصرفاً تعسفياً وغير مبرر. على الرغم من أن هذا القرار يوفر مزيداً من الحماية للعامل، إلا أن بعض النقاد انتقدوه باعتباره قد يؤدي إلى تعقيدات في سوق العمل، خاصة إذا ما ترتب عليه زيادة في معدلات البطالة، وتأثيرات سلبية على إنتاجية المؤسسات¹⁶⁵.

والباحثة من جانبها ترى أن بلوغ العامل سن الستين فقط ليس مؤشراً كافياً لتحديد إمكانية أدائه لعمله بشكل مقبول، إذ قد يحتفظ العامل بكفاءته وقدراته على العمل بعد تجاوز هذا السن، بل قد تتزايد خبرته وكفاءته مع مرور الزمن، كما يحدث في حالات الأطباء وأساتذة التعليم العالي. ومن ناحية أخرى، قد يصبح العامل عاجزاً عن القيام بعمله قبل بلوغه لهذا السن. حيث أنه بموجب المادة (40) من قانون العمل الفلسطيني، يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا لم يلتزم العامل بالتزاماته المتفق عليها في العقد، وذلك دون الحاجة لوصول العامل لسن الستين. فالسن ليس معياراً وحيداً لقدرة العامل على أداء عمله والوفاء بالتزاماته¹⁶⁶. وجزير بالذكر، أنه توجد تفاوتات في قرارات محكمة النقض بشأن إنهاء عقد عمل العامل عند بلوغه سن الستين. ففي بعض الحالات، اعتبرت المحكمة أن إنهاء العمل في هذا السن لا يُعتبر تعسفياً، كما جاء في

¹⁶⁵ أيمن خالد مساعدة، الحماية القانونية للعامل في إنهاء الاستخدام اتجاه نحو تعديل أحكام إنهاء عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، المجلد (٣٤)، العدد (٢)، ٢٠٠٧، ص ٢٩١.

¹⁶⁶ مع هذا الرأي: منصور إبراهيم العتوم، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، ط ١، دار الثقافة، عمان، ٢٠١٧، ص ١٩٢.

حكمتها في الطعن رقم (2012/336) الصادر بتاريخ 2012/6/18¹⁶⁷، حيث أشارت إلى أن القانون لم يحدد بوضوح ما إذا كانت حالة إنهاء الخدمة في هذا السياق مبررة أم لا. حيث انه بالنظر إلى الظروف الخاصة بكل حالة، تقوم المحكمة بتقدير ما إذا كانت إنهاء الخدمة في سن الستين تعسفياً أم لا. فتدخل في نطاق استنتاجها استناداً إلى الأدلة المقدمة والوقائع المتاحة، مما يجعل القرار بشأن ما إذا كانت إنهاء الخدمة في سن الستين يُعتبر تعسفياً أو لا يزال متروكاً لتقدير المحكمة للحالة الفردية.

وفي هذا السياق، يُعتبر قرار محكمة النقض الصادر بتاريخ 2018/2/14 في الطعن رقم (2015/62)¹⁶⁸ بمثابة تأكيد على أن مسألة بلوغ العامل سن الستين تُعتبر أمراً تنظيمياً يمكن تطبيقه بشكل قانوني. وفي هذا الصدد، أشارت المحكمة إلى أنه بمجرد حصول العامل على جميع حقوقه الممنوحة له قانوناً، يُصبح من الجائز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل للعامل بمجرد وصوله لسن الستين. وأكدت المحكمة أيضاً أن في حالة استلام العامل لجميع حقوقه العمالية، فإن إنهاء العمل لا يُعتبر فصلاً تعسفياً.

وبتوجيه الضوء نحو قرار محكمة البداية الاستئنافية بشأن إنهاء عقد عمل العامل بعد بلوغه سن الستين، والتي أكدت أن ذلك لا يشكل تعسفاً ولا يُخل بحقوق العامل كما هو منصوص عليه في المادة 40 من قانون العمل، حيث كان العامل معلماً وتلقى إشعاراً مسبقاً بفعل أنه سيتم إنهاء عمله عند بلوغه تلك السن، ونتيجة لذلك تم رفض الدعوى من قبل محكمة الدرجة الأولى لعدم انتهاك القانون. ومن منظور محكمة النقض، لا يمكن استنتاج تعسفية في الحكم الصادر من المحكمة المستأنفة، حيث لم تقم الطعون المقدمة بالاستناد إلى

¹⁶⁷ منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

¹⁶⁸ منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

أية مواد قانونية أو نظامية، وبالتالي، تُعتبر هذه المسألة موضوعية متعلقة بتفسير القانون، ويُعتبر محكم الموضوع (محكمة البداية الاستئنافية) هو الجهة المختصة في هذا الصدد.

ومن جانبنا نرى، أنه في تلك الحالة قد تميّزت محكمة البداية الاستئنافية بتحليل دقيق وتقدير دقيق للواقعة، حيث أكدت أن إنهاء عقد عمل العامل بعد بلوغه سن الستين ليس مصدرًا للتعسف. طالما أن العامل استفاد من كافة حقوقه القانونية، وأن قرار إنهاء عمله جاء بعد إعلامه وبناء على معرفته بالأمر، فإن الطعون المقدمة لا تجد مبرراً ويجب رفضها.

وفي حكمي النقض (656/2018) و (806/2018) الصادر بتاريخ 2019/7/1¹⁶⁹، أيدت محكمة النقض الفلسطينية موقفها بشأن إنهاء خدمات العامل بعد بلوغه سن الخامسة والخمسين عاماً، وهو الشرط الذي ورد في العقد المبرم بين الطرفين. وقد اعتبرت المحكمة أن هذا الشرط قد ألغي بموجب نظام جديد صدر في عام 2013، والذي حصل على مصادقة وزارة العمل عليه، مما يجعل موقف الجهة صاحبة العمل غير مبرر في إنهاء خدمات العامل بهذا الشكل. وفي نظرنا، إذا لم يُلغ النظام الداخلي السابق الذي ينص على إنهاء خدمات العامل بعد بلوغه سن الخامسة والخمسين، فإن قرار الجهة صاحبة العمل بإنهاء عمل العامل بموجب هذا البند في النظام الداخلي كان سيكون قراراً مشروعاً بمفهوم المخالفة.

وفي إحدى قرارات محكمة النقض الواضحة بشأن عدم اعتبار إنهاء خدمات العامل في سن الستين فصلاً تعسفياً، قضت في حكمها المعلن بتاريخ 2014/10/26 في الطعن رقم (2013/779)¹⁷⁰ أن المشرع لم

¹⁶⁹ منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

¹⁷⁰ منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

يبين نيته بشأن مسألة إنهاء العمل في سن الستين. وبناءً عليه، أقرت هذه المحكمة بأن: المادة (35) من قانون العمل تنص بوضوح على أن عقد العمل ينتهي باتفاق الطرفين في حال تحديد زمن معين لنهايته، وفي هذه الحالة ينتهي العقد وفقاً لهذا الزمن المحدد، وهو مبدأً وشريعة المتعاقدين. وبناءً على إقرار الطاعنة (العاملة) مع الجهة المطعون ضدها (صاحبة العمل) بوضوح وإرادة بأن عملها ينتهي عند بلوغها سن الستين، حيث وقعت الطاعنة على هذا الاتفاق، وفهمت النظام الداخلي وشروطه بدقة. وبناءً على ذلك، فإن قرار محكمة الاستئناف متوافق ومتماشٍ مع القانون، ولا يوجد أي سبب لرده. أما بالنسبة للفترة المحددة بسن الـ (٦٠)، فإنها لا تسمح للطاعنة بطلب الرفض إذا كانت قادرة على العمل أو غير قادرة، نظرًا لأن ذلك يتفق مع ما تم التوقيع عليه دون انتهاك للقانون، وهذا يبرر رفض الطلب في هذا الجانب أيضًا.

وترى الباحثة، أن الحماية القضائية للعامل، باعتباره طرفاً ضعيفاً، من الشرط الوارد بانتهاء عقد العمل ببلوغه سن التقاعد، تعتبر ضرورية لضمان المساواة والعدالة في العلاقات العمالية. فإينبغي على المحكمة أن تأخذ في الاعتبار العوامل الفردية والظروف المحيطة بالعامل، بما في ذلك العمر والحالة الصحية والقدرة على العمل بعد بلوغ سن التقاعد، وكذلك ترى بانه يجب على القانون أن يكون متوازناً بين حقوق صاحب العمل وحقوق العامل، وأن يحمي العامل من أي استغلال أو إجبار على الاستقالة بسبب بلوغ سن التقاعد. حيث يجب أن يكون هذا الشرط موضوعاً للمناقشة والتفاوض بين الطرفين، ويجب أن يكون ملائماً للظروف الفردية لكل عامل. ومن الضروري أن تضمن القوانين حقوق العمال وتوفر لهم الحماية اللازمة ضد أي شروط غير عادلة أو ظروف مستغلة، وذلك لضمان عدم تعرضهم للظلم أو الاستغلال في سوق العمل. إذا كان الشرط بانتهاء عقد العمل ببلوغ سن التقاعد يعتبر غير عادل أو يضر بحقوق العامل، فيجب على المحكمة التدخل لحماية حقوق العامل وضمان العدالة في العلاقات العمالية.

المبحث الثاني: التعويض كأثر مترتب على فصل العامل لبلوغه سن التقاعد

ارتبطت حاجة الانسان الى الامان الاجتماعي والوظيفي بوجوده على هذه الارض، وبصراعه من اجل الحياة، التي قدر له ان يواجه فيها مخاطر عديدة لا حصر لها، حيث هددت موارد عيشه بالانقطاع الدائم او المؤقت، ولعل خطر الفصل هو الهاجس الذي يواجه العامل اثناء حياته العملية، حيث يبقى العامل في صراع دائم بكيفية العيش بعد صرفه من العمل، لذلك فقد ابتدع المشرع طريقة لتعويض هذا العامل الذي فقد مصدر رزقه بتعويضه عن هذا الفصل التعسفي لعل هذا التعويض ينصف حقه ويتيح له تدبير اموره الى ان يعمل في عمل اخر. ولقد ذكرنا سابقاً بان فصل العامل نتيجة بلوغه سن معين هو امر لا نتفق معه، حيث ترى الباحثة بان انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد لا يعد معياراً كافياً لتحديد ما اذا كان العامل قد اصبح عاجزاً عن القيام بعمله ام لا، فقد يتخطى العامل هذا السن وهو محتفظ بكامل قدرته على القيام بعمله، بل قد تزداد كفاءته بمرور السنوات وتراكم الخبرات كما هو الحال مثلاً بالنسبة للاطباء واساتذة التعليم العالي، وبالمقابل قد يصبح العامل عاجزاً عن القيام بعمله، دون هذا السن، ويحتل موضوع التعويض عن الفصل التعسفي للعامل ببلوغه سن التقاعد اهمية كبرى ويشكل احد المواضيع المحورية التي تدور حولها مناقشات اغلب الملفات التي تعرض على المحاكم في مجال التعويض عن نزاعات العمل. الا انه نظراً لعدم وضوح المشرع الفلسطيني بهذا الاتجاه ونظراً لتناقض احكام محكمة النقض الفلسطينية فقد يكون بلوغ العامل سن التقاعد هو غير مبرر لانتهاء العقد وفي حال كان كذلك فان العامل يستحق تعويض عن الفصل، واذا كان بلوغ العامل سن التقاعد هو مبرراً لانتهاء العقد فانه يستحق كافة حقوقه العمالية ولا يستحق التعويض عن الفصل التعسفي. وفي هذا المبحث سوف نتحدث اولاً في اجراءات التعويض المترتبة على فصل العامل ببلوغه سن التقاعد (المطلب الاول)، وثانياً في تقدير التعويض (المطلب الثاني).

المطلب الأول: اثبات الضرر والفصل التعسفي

ان نظرية التعسف أو الافتقار الى مبرر في انهاء العقد اسست على اساس استعمال الحق بطريقة يعتبرها الناس خاطئة بحيث يتجنبها الرجل العادي، ويمكن تحديد الاستعمال الخاطئ للحق بالرجوع الى المادتين (4+5) من القانون المدني المصري: حيث تنص المادة (4) على " من استعمل حقه استعمالاً مشروعاً لا يكون مسؤولاً عما ينشأ عن ذلك من ضرر". وتنص المادة (5) على " يكون استعمال الحق غير مشروع في الأحوال الآتية: (أ) إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير. (ب) إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية، بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها. (ج) إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة." ومن الواضح لنا ان هذه الاحكام تنظم المسؤولية التقصيرية، وبما ان نظرية التعسف في انهاء العقد قد بنيت على اساس المسؤولية التقصيرية، بينما المسؤولية عن انهاء العقد هي مسؤولية عقدية¹⁷¹، وبما ان المادة (74) من قانون العمل الموحد في مصر قد اخذت بالمسؤولية التقصيرية أساساً للتعويض عن الفصل التعسفي وبذلك أصبح الفصل التعسفي يعتبر أذى تقصيرياً¹⁷²، والمسؤولية التقصيرية التي لا يتم التعويض عنها إلا في حال حدوث ضرر فعلي عن إساءة استعمال الحق. وفي فلسطين لم ينص المشرع الفلسطيني نصوصاً محددة تحدد الأسس التي بمقتضاها يعتبر فصل العامل من عمله تعسفياً، "...ويعود تقدير فيما إذا كان الفصل تعسفياً أم لا المحكمة حسب الظروف والملابسات

¹⁷¹ هشام رفعت هاشم، مرجع سابق، ص336.

¹⁷² عين المرجع والصفحة.

ومن ثم اثبات الضرر على العامل، ويمكن الاستشهاد بالقاعدة الشرعية المنصوص عليها في المادة (91) من مجلة الأحكام العدلية وهي الجواز الشرعي ينافي الضمان، فمن استعمل حقه استعمالاً مشروعاً لا يضمن ما ينشأ عن ذلك من ضرر¹⁷³، ويمكن لنا على ضوء ذلك الاستهلال بنص المادة 2166 من القانون المدني الأردني التي حددت الحالات التي " يكون فيها استعمال الحق غير مشروع وهي: أ- إذا توافر قصد التعدي. ب- إذا كانت المصلحة المرجوة من الفصل غير مشروعة. ج- إذا كانت المنفعة لا تتناسب مع ما يصيب الغير من ضرر. د- إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة¹⁷⁴ ونرى ان هذا ما اكده المشرع المصري في المادة (5) من القانون المدني المذكورة سابقاً¹⁷⁵. غير ان المشرع الفلسطيني في المادة (3/46) من قانون العمل الفلسطيني، وضح أن الفصل الذي يكون دون وجود سبب موجب لذلك يعتبر فصلاً تعسفياً؛ أي أن الفصل يعد تعسفياً بمجرد وقوعه دون أي سبب مبرر لإنهاء العقد على غير الأسباب التي نص عليها قانون العمل، أي أنه ليس بالضرورة الرجوع إلى القواعد العامة في إساءة استعمال الحق لتعريف وبيان ماهية الفصل التعسفي، كما ان المادة ذاتها قد بينت أن الحق بإنهاء العقد بموجب إشعار يكون في العقود غير محددة المدة، اذن فإن الفصل التعسفي لا يمكن أن يحدث إلا في العقود الغير محددة المدة، نظراً لأنه لا يوجد فترة معينة وينتهي فيها العقد. أما في العقود محددة المدة فلا يتصور وقوع الفصل التعسفي، نظراً

¹⁷³ فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (182/2004)، صادر بتاريخ 29-10-2005 مجلة الوقائع الفلسطينية، تاريخ الدخول الساعة 8:49 2024/1/1.

¹⁷⁴ المادة (2166) من القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976.

¹⁷⁵ نصت المادة (5) من القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 على انه يكون استعمال الحق غير مشروع في الأحوال الآتية: (أ) إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير. (ب) إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية، بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها. (ج) إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة.

لأن تلك العقود تنتهي بانتهاء المدة أو بالقيام بالعمل المحدد. وفي حالة إنهاء أحد طرفي العقد المحدد المدة قبل انتهاء المدة المتفق عليها، فالتعويض يكون على أساس الإخلال بشروط العقد على أساس المسؤولية العقدية وفق القواعد العامة للعقود، وليس على أساس الفصل التعسفي¹⁷⁶.

المطلب الثاني: تقدير التعويض

من المحتمل أن يواجه خطر الفصل من العمل من قبل صاحب العمل، ويمكن أن يكون هذا الفصل مشروعاً في بعض الحالات، وذلك إذا كان مبنياً على أحد الأسباب المنصوص عليها في قانون العمل الفلسطيني، وبالتحديد في المادة (٤٠)¹⁷⁷، التي تحدد تسع مخالفات تبرر فصل العامل دون إشعار مسبق. بالإضافة إلى ذلك، تنص المادة (٤١)¹⁷⁸؛ على إمكانية فصل العامل لأسباب فنية أو اقتصادية تؤدي إلى خسارة لصاحب

¹⁷⁶ حسام توفيق عرفات، مرجع سابق، ص 345.

¹⁷⁷ جاء في المادة (40) من قانون العمل الفلسطيني، أنه: "صاحب العمل إنهاء عقد العمل من طرف واحد، دون إشعار، مع حقه في مطالبة العامل بكافة حقوقه الأخرى عند ارتكابه أياً من المخالفات التالية: 1-انتحاله شخصية غير شخصيته، أو تقديمه شهادات، أو وثائق مزورة لصاحب العمل. 2-ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل؛ شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه. 3-تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل، أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال، رغم إنذاره بها حسب الأصول. 4-تغييره دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد أُنذر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى، أو عشرة أيام في الحالة الثانية. 5-عدم وفاء العامل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل؛ رغم إنذاره حسب الأصول. 6-إفشاؤه للأسرار الخاصة بالعمل، التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم. 7-إدانته بحكم نهائي في جناية أو جنحة محلة بالشرف، أو الأمانة، أو الأخلاق العامة. 8-وجوده أثناء العمل في حالة سكر، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون. 9-اعتداؤه بالضرب، أو التحقير على صاحب العمل، أو على من يمثله، أو على رئيسه المباشر".

¹⁷⁸ أجازت المادة (41) من قانون العمل الفلسطيني إنهاء عقد العمل من طرف صاحب العمل، لأسباب فنية، أو اقتصادية (خسارة لحقت صاحب العمل، اقتضت تقليص عدد العمال، دون أن توضح هذه المادة أيضاً، ما إذا كانت تنطبق على العقد غير محدد المدة فقط، أم إن تطبيقها يمتد إلى العقد محدد المدة؟ فقد جاء في هذه المادة أنه: "يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، لأسباب فنية، أو خسارة، اقتضت تقليص عدد العمال، مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك".

العمل، دون أن يُعتبر هذا الفصل تعسفيًا. غير أنه، بخلاف تلك الأسباب السابق ذكرها، يُعتبر الفصل تعسفيًا وغير مشروع، بمعنى أنه يكون قد تم دون وجود أسباب قانونية تبرره، فلذلك يكون للعامل الحق في التعويض وفقًا للمادة (٤٧) من قانون العمل الفلسطيني. حيث تنص هذه المادة على أن العامل يستحق تعويضًا يُعادل راتب شهرين عن كل سنة قضاها في العمل، بحد أقصى لا يتجاوز راتبه لمدة سنتين، مع الاحتفاظ بكافة حقوقه القانونية الأخرى.

وبالتوجه إلى القوانين الأردنية، نجد انه يحق للمحكمة المختصة، إذا قدم العامل دعوى خلال ستين يومًا من تاريخ فصله وأثبتت أن الفصل كان تعسفيًا ومخالفًا للقانون، أن تصدر أمرًا يلزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى وظيفته السابقة أو بدفع تعويض يعادل نصف شهر من الأجر لكل سنة عمل، مع حد أدنى لا يقل عن اثنين من الأجور الشهرية، بالإضافة إلى بدل الإشعار وجميع الحقوق الأخرى المستحقة للعامل. ويُحسب التعويض على أساس أجر العامل الأخير¹⁷⁹.

من ناحية أخرى، بما أن العامل قد يتقاضى أجره على أساس القطعة أو بالعمولة، فيتم حساب التعويض عن الفصل التعسفي على أساس متوسط الأجر الشهري للعامل في السنة الأخيرة قبل الفصل، ذلك وفقًا للتشريعات الفلسطينية التي تنص على أن تحسب مكافأة نهاية الخدمة، وتعويض الفصل التعسفي للعامل بالقطعة أو بالعمولة، على أساس متوسط أجره الشهري في مدة السنة الأخيرة¹⁸⁰.

¹⁷⁹ المادة (25) من قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.

¹⁸⁰ المادة (48) من قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000.

بالنظر إلى المشرع المصري، فقد تطرق إلى عقوبة الإنهاء التعسفي لعقود العمل غير المحددة المدة، حيث أنه يحق لكل من صاحب العمل والعمال طلب التسوية الودية أمام الجهة الإدارية خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع. وفي حال عدم التسوية، يحق لهما اللجوء إلى اللجنة القضائية خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ النزاع، وإلا فإن حق العرض على اللجنة يسقط.

وتتطلع اللجنة القضائية¹⁸¹؛ بالصلاحيات التالية¹⁸² :- النظر في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة، وتكون قراراتها نهائية -2. البت في طلب التعويض المؤقت إذا كان العامل قد طلبه ضد صاحب العمل -3. الفصل في طلب التعويض الذي يقدمه العامل عن فصله التعسفي من قبل صاحب العمل. وإذا رفضت اللجنة طلب صاحب العمل بفصل العامل، فإنها تفرض عليه إعادة العامل إلى عمله وسداد ما لم يُصرف له من مستحقاته. وفي حال تجاهل صاحب العمل هذا القرار، يُعتبر الفصل تعسفياً مما يُستحق تعويضاً. أما في حال تعليق قرار الفصل واستحقاق العامل لمستحقاته، يتم خصمها من مبلغ التعويض القادم، أو من أية مبالغ أخرى مستحقة للعامل. وتسري أحكام قانون المرافعات والإثبات في المسائل غير المنصوص بشأنها، حيث تُصدر قرارات اللجنة بأغلبية الآراء مسببه، بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قبل كتاب المحكمة الابتدائية المختصة. ويحق للأطراف طعن القرار بموجب قواعد

181 نصت المادة (70) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12، على انه "إذا نشأ نزاع فردي في شأن تطبيق أحكام هذا القانون جاز لكل من العامل وصاحب العمل أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً فإذا لم تتم التسوية في موعد أقصاه عشرة أيام من تاريخ تقديم الطلب جاز لكل منهما اللجوء إلى اللجنة القضائية...."

182 نصت المادة (71) من قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12... تفصل اللجنة في النزاع المعروض عليها خلال ستين يوماً من تاريخ عرضه عليها وعلى اللجنة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائياً..."

الاستئناف المنصوص عليها في قانون المرافعات المدنية والتجارية وذلك أمام المحكمة الاستئنافية. ومن جانبنا نعتقد أن التعويض ينبغي أن يرتبط بالضرر الفعلي الناجم على العامل جراء تركه للعمل، نتيجة لإحدى الحالات الخمس المشار إليها في المادة (1/42) من القانون الفلسطيني، ويكون مجموع أجور المدة المتبقية من مدة العقد هو الحد الأقصى للتعويض المستحق.

وفي ضوء المادة (41) من قانون العمل الفلسطيني التي تناولت الإنهاء من قبل صاحب العمل، جاءت بالمقابل المادة (1/42) من القانون لتسمح للعامل بترك العمل بعد إشعار صاحب العمل، مع الاحتفاظ بحقوقه القانونية، بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة، في خمس حالات معينة. ففي البند الأول من هذه المادة، جاء التصييص على أنه يُسمح للعامل بترك العمل بعد إشعار صاحب العمل، والاحتفاظ بحقوقه القانونية، بما في ذلك مكافأة نهاية الخدمة، في الحالات التالية:

1- في حال تشغيله في عمل يختلف في نوعه أو درجته عن العمل المتفق عليه في عقد العمل، ما لم تكن هناك ضرورة لذلك ولمدة مؤقتة، سواءً لتجنب وقوع حوادث أو في حالة القوة القاهرة.

2- في حال تشغيله بصورة تستدعي تغيير مكان إقامته.

3- في حال ثبوت من التقرير الطبي الصادر عن اللجنة الطبية أن استمراره في العمل يشكل خطرًا على حياته.

4- في حال تعرضه لاعتداء صاحب العمل أو من يمثله، أثناء العمل أو بسببه، سواءً بالضرب أو التحقير.

5- في حال عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته تجاه العامل، رغم مطالبته بها كتابيًا

ومن المثير للاهتمام، أن المشرع الفلسطيني لم يحدد في المادة (47) من قانون العمل الفلسطيني بخصوص مقدار تعويض الفصل التعسفي، فيما إذا كان يقصد العقد محدد المدة أم غير محدد المدة. والبعض يرى أن عدم تخصيص القانون للعقد محدد المدة بقواعد خاصة ببديل التعويض في حال الفصل التعسفي يجعله متساوياً بالعقود غير المحددة المدة فيما يتعلق بالتعويض عن الفصل التعسفي للعامل¹⁸³، مع ذلك، نختلف تماماً مع هذا الرأي، حيث نرى أن هذا الحكم غير مناسب تماماً للعقود المحددة المدة ومن الصعب ان يكون متساوياً مع نفس حكم العقود غير المحددة المدة أو القياس عليه. ففي حال حُلَّت علاقة عمل بشكل مبكر بسبب فصل تعسفي في عقد محدد المدة، فإن العامل يكون مكنه المطالبة بأجور المدة المتبقية كتعويض عن الفصل التعسفي. وبناءً على ذلك، حكمت محكمة النقض الفلسطينية في الطعن رقم (2010/94)، بتاريخ 14 يوليو 2010، بأن أحكام الفصل التعسفي وبديل الإشعار، لا تنطبق على عقد العمل محدد المدة¹⁸⁴.

وفي حكمين آخرين من محكمة النقض الفلسطينية، في الطعن رقم (2016/1530) ورقم (2016/1552)، تم التأكيد على أن طبيعة العقد المحدد المدة تستثني من تطبيق بديل الإشعار أو بديل الفصل التعسفي، حيث تكون نهاية مدة العقد معلومة للطرفين. ويتم تعويض العامل في حال إنهاء رب العمل للعقد قبل مواعده المحدد بتسديد الأجور المستحقة عن الأشهر المتبقية لانتهاء العقد طبيعياً، وذلك استناداً إلى المسؤولية العقدية عن خطأ رب العمل في إنهاء العقد قبل الموعد المحدد. وينبغي التأكيد هنا على أن التعويض المستحق ينطوي على حق العامل، سواء تم فصله مباشرة من قبل صاحب العمل أو انسحب من العمل بسبب أحد الأسباب المبينة في المادة (42) من قانون العمل الفلسطيني. وقد شهدت أحكام محكمة النقض

¹⁸³ ملحم، أشرف "الرقابة القضائية على الفصل التعسفي"، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، المغرب، ع 22 2018، ص 24.

¹⁸⁴ منشور في موقع (المقتفي): <http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?C.JID=60934>

السلطانية مواقف متفق عليها في هذا الصدد. على سبيل المثال، جاء في حكم صادر عن المحكمة في تاريخ 2013/5/8، في الطعن رقم (2011/720)، أنه من حق العامل التخلي عن العمل نتيجة لقرارات صاحب العمل التي تؤدي إلى تعديلات جوهرية في عقده وشروطه. كما استنتجت المحكمة أن سلوك صاحب العمل يمكن تفسيره كفصل ضمني، مما يجعل للعامل الحق في التعويض عن الفصل التعسفي بسبب صاحب العمل¹⁸⁵.

بالمقارنة مع تشريعات العمل في الأردن، أظهر المشرع الحنين إلى العدل والإنصاف حينما أدرك الفرق بين مبدأ تعويض الفصل التعسفي في العقود غير المحددة المدة وذلك المنصوص عليه في المادة (25) من القانون الأردني للعمل. وفي ذلك السياق، جاء في النص الوارد في المادة المذكورة أنه "إذا تبين للمحكمة المختصة، خلال فترة قصيرة لا تتجاوز ستين يوماً، من تاريخ فصل العامل، أن هذا الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام القانون، فإنها تحق للعامل المتضرر من هذا الفصل الحصول على تعويض يشمل إعادته إلى وظيفته السابقة أو استلام تعويض مادي، بالإضافة إلى بدل الإشعار والحقوق الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و (33) من القانون، على أن يكون مقدار التعويض لا يقل عن ما يعادل أجر ثلاثة أشهر ولا يزيد عن أجر ستة أشهر، ويحتسب هذا التعويض للعامل بناءً على آخر أجر تلقاه.

وقد ورد بوضوح في المادة (26/أ) من ذات القانون، أنه إذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل المحدد المدة قبل انقضاء مدته ... فإن العامل له الحق في تحصيل جميع الأجور والمزايا المنصوص عليها في

¹⁸⁵ منشور في موقع (المقتفي) http://muqtafi.birzeit.edu/court_judgments/ViewCJCard.aspx?CJID=97364

العقد، وكذلك الحق في الأجور التي تستحقها حتى نهاية المدة المتبقية من العقد، ما لم يتم فصله بموجب المادة (28) من هذا القانون". وبناءً على ذلك، يكون التعويض المستحق للعامل بعقد محدد المدة الذي تم إنشاؤه من قبل صاحب العمل قبل انتهاء مدته دون سبب قانوني مجموع الأجور المتبقية من العقد. وذلك من أجل الحق في العدالة للعامل. ووباعتبار أن التعويض المستحق للعامل يجب أن يتعلق بالضرر الفعلي الذي تكبده جراء إنهاء العقد المحدد المدة، ينبغي أن ندرك أن العامل قد يجد عملاً آخر بنفس الأجر أو بأجر أفضل على الفور بعد فصله من قبل صاحب العمل. لذلك، فإن تعويضه بأجور المدة المتبقية قد يكون مفرطاً من جهة، ويمكن أن يكون ظلماً لصاحب العمل من جهة أخرى. ولذا، فإننا نعتقد أن التعويض المستحق للعامل في حالة إنهاء عقد العمل المحدد المدة يجب أن يكون مرتبطاً بالضرر الفعلي الذي تكبده فعلاً، ويكون الحد الأقصى لهذا التعويض هو مجموع أجور المدة المتبقية من العقد المحدد المدة.

تجدر الإشارة هنا إلى أن هناك قوانين فعلية اتخذت هذا النهج. في الواقع، حيث جاء في المادة (47) من القانون الكويتي رقم (6) لسنة 2010 المتعلق بالعمل الأهلي، بوضوح شديد: "إذا كان عقد العمل محدد المدة، وقام أحد طرفيه بإنهائه بغير حق، يُلزم بتعويض الطرف الآخر عما ألحقه من ضرر، مع الحفاظ على مبلغ التعويض، الذي يعادل أجر العامل عن المدة المتبقية من العقد، ويؤخذ في الاعتبار عند تحديد الضرر العديد من العوامل، بما في ذلك العرف وطبيعة العمل ومدة العقد، إلى جانب جميع العوامل الأخرى التي قد تؤثر في الضرر". وهذا الموقف من المشرع الكويتي يُظهر وسطية ملموسة بين مواقف المشرعين الفلسطيني والأردني في هذا السياق، إذ يمثل موقفاً متوازناً إلى حد كبير ويتجه نحو تحقيق العدالة لكلا الطرفين.

وبينما ينظر البعض إلى تعويض الفصل التعسفي في العقد غير المحدد المدة كحق يستحقه فقط العامل الذي تم فصله مباشرة من عمله، يرى آخرون أن العامل الذي ترك العمل بسبب سوء سلوك صاحب العمل له نفس الحقوق. وهكذا، يقترح هؤلاء أن يحصل العامل الذي تعرض لسوء معاملة غير مباشرة على بدل الإشعار فقط، بالإضافة إلى تعويض قضائي يُقرره القضاء وفقاً للخسائر التي تكبدها¹⁸⁶. وفي هذا السياق، فإننا نعترض على هذا الرأي ونراه ظلماً وتمكيناً لصاحب العمل من تجاوز القوانين، حيث يخلق البيئة المناسبة لترك العامل للعمل بدون مخاطرة بتحمل تبعات فصله التعسفي والتعويض المالي المرتبط به.

وتحت فحوى المادة (٤٧) من القانون الفلسطيني، يُفترض أن محكمة النقض الفلسطينية قد حسمت الأمر بحق العامل في التعويض بعد فصله تعسفياً من العمل، حيث يحق له تعويضاً يعادل أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل، ولكن بحد أقصى يساوي أجور سنتين؛ وهو ما يعني أنه مهما كانت مدة خدمته، يتم تحديد التعويض بمجموع أجور سنتين فقط. على سبيل المثال، إذا عمل الشخص لثلاث سنوات وتم فصله بشكل تعسفي، فسيستحق تعويضاً يعادل مجموع أجور ستة أشهر فقط. وبالمثل، فإن العامل الذي عمل لفترة تزيد عن اثنتي عشرة سنة، سيحصل على تعويض مقداره أجور أربعة وعشرين شهراً، ولكن لا يمكن تجاوز هذا الحد الأقصى حتى للعامل الذي قضى فترة خدمة تفوق الاثنتي عشرة سنة. وقد تجلّى النهج القضائي المتبع من قبل محكمة النقض الفلسطينية في العديد من القرارات، ومنها القرار الصادر في تاريخ ٦/١/٢٠١٤ في الطعن رقم (٨٩٠/٢٠١١) و (٨٩١/٢٠١١)، الذي نقض فيه قرار محكمة استئناف رام الله رقم (١٨٥ / ٢٠١١)، الصادر بتاريخ ٢١/١١ / ٢٠١١. وفي هذا السياق، أشارت المحكمة النقض

¹⁸⁶ سيد رمضان الوسيط في شرح قانون العمل، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 442.

إلى صرامة نص المادة (٤٧) من قانون العمل، معتبرة أن التفسير الخاطئ لهذه المادة يعتبر مصاباً بالعوارج ويستوجب نقضه¹⁸⁷.

أيضاً في قرار آخر لمحكمة النقض الفلسطينية في الطعن رقمي (٨٧٦/٢٠١٤) و (٩٢٣ / ٢٠١٤)، صادر بتاريخ ١٢ / ٦ / ٢٠١٧¹⁸⁸، استكرت المحكمة موقف محكمة استئناف القدس حينما استندت إلى "أن تعويض الفصل التعسفي مقداره أجر شهرين عن كل سنة من مدة السنتين المشار إليهما في المادة (٤٧)"، معتبرة أن هذا التفسير لا يتوافق مع نص المادة المعنية ولا يتماشى مع توجيهاتها الواضحة.

وفي تصريح محكمة النقض في حكمها، أكدت أن موقف محكمة استئناف القدس غير متفق مع النص الصريح للمادة (٤٧)، حيث أوضحت المحكمة أن التعويض المستحق للعامل المفصول تعسفياً هو أجر شهرين لكل سنة عمل، مع الحرص على عدم تجاوز تعويضه الإجمالي لمدة سنتين، بغض النظر عن فترة عمله، وبمعنى آخر، يجب أن يكون تعويضه متناسباً مع الفترة التي عمل بها، دون تخطي أجره لمدة أربعة وعشرين شهراً.

وفي حكم آخر صادر عن محكمة النقض في الطعن رقمي (٦٣٠ / ٢٠١٦)، و (٦٩٣/٢٠١٦)، بتاريخ ٢/٦/٢٠١٩، تم التأكيد على خطأ محكمة الاستئناف في حساب التعويض عن الفصل التعسفي. وأوضحت المادة (٤٧) من قانون العمل أن التعويض المستحق يُحسب بأجر شهرين لكل سنة عمل، بحد أقصى لمدة

¹⁸⁷ وهو ما حصل أيضاً في حكم محكمة النقض في الطعن رقمي (١٤٤٣ / ٢٠١٦)، و (٢٠١٦/١٤٩١)، الصادر بتاريخ ١١/٧/٢٠١٨، إذ نقضت حكم محكمة الاستئناف الذي اعتبر أن تعويض الفصل التعسفي هو أجور أربعة أشهر عن سنتين، مهما كانت مدة عمل العامل. منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

¹⁸⁸ منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

سنتين، وبالتالي، لا يجب أن يتجاوز التعويض الإجمالي لمدة سنتين. وبالنظر إلى أن المدعي عمل لمدة أربع سنوات، يكون تعويضه مُعادلاً لثمانية أشهر من أجره، وهذا يظهر أن الحكم الطاعن أخطأ في حساب المبلغ المستحق وفقاً لأحكام المادة (٤٧).

وكان السبب الأول من أسباب الطعن الثاني (نقض ٦٩٣/٢٠١٦) هو الخطأ في حساب مقدار التعويض عن الفصل التعسفي. وفقاً لمادة (٤٧)، يستحق العامل تعويضاً عن كل سنة قضاها في العمل مقداره أجر شهرين، على ألا يتجاوز أجره عن مدة سنتين. فبناءً على ذلك، كان من الواضح أن المدعي الذي عمل لمدة أربع سنوات يستحق تعويضاً مقداره ثمانية أشهر من أجره. ومن هنا، يمكن القول بأن الحكم الطاعن أخطأ في حساب مقدار التعويض بموجب المادة (٤٧)، وهذا يدعم صحة الطعن المذكور ويثبت صحته¹⁸⁹.

وبالنظر إلى الأمر بعينه، قد رفضت محكمة النقض، في حكمها الصادر بتاريخ ١/٤/٢٠١٩، في الطعن رقم (١١٨١/٢٠١٦)، الاستناد إلى ما قرره محكمة استئناف رام الله في الطعن بالاستئناف رقم (٢٦ / ٢٠١٣)، الصادر بتاريخ ٢٧/٩/٢٠١٦، حيث استندت المحكمة الأولى إلى حساب مقدار تعويض الفصل التعسفي بأجر شهرين عن كامل مدة عمل العامل المدعي، البالغة خمس سنوات وخمسة أشهر. وأشارت محكمة النقض هنا إلى أن هذا التفسير يخالف أحكام المادة (٤٧) من قانون العمل، التي وردت بوضوح لا يتسع للتفسير أو التأويل. بالإضافة إلى ذلك، أوضحت محكمة النقض أن قرار محكمة الاستئناف بالحكم للمدعي (العامل) بأجر شهرين عن بدل الفصل التعسفي عن كامل مدة عمله "يعتبر انحرافاً عن أحكام المادة (٤٧) المذكورة، مما يستدعي إلغاء الحكم. وفي إطار تلك التطورات، رفضت محكمة النقض، في حكمها

¹⁸⁹ منشور في موقع (المقتفي): muqtafi.birzeit.edu

المؤرخ في ٧ يناير ٢٠١٩، الطعن رقمي (٦٥٦ / ٢٠١٨) و (٢٠١٨/٨٠٦)¹⁹⁰، الذين يمثلان الشركة المدعى عليها. حيث كانت المطالبة الأساسية للشركة أن المحكمة قد خالفت إرادة المشرع وغايته في تفسير حكم المادة (٤٧) من القانون المشار إليه، وأنها كانت على وجه الدقة عليها أن تحكم للمدعية، العاملة، بما يعادل أجر أربعة أشهر عن الفترة التي عملت فيها لدى الشركة. وفي هذا الحكم، رأت محكمة النقض أنها مخولة بتطبيق النص القانوني بشكل كامل دون تجاوز أو تفسير زائد، حتى لو كان النص واضحاً وصريحاً، دون إضافة أو إعاقة للمحتوى، لأن دورها يقتصر على تطبيق القانون دون تدخل في صياغته أو تفسيره. لأنه في حال تخليها عن اختصاصاتها، وهي السلطة المخولة بتطبيق القوانين، دون أن تتجاوز حدودها، لن تكون مجرد محكمة تطبيقية بل ستكون مبتدعة للقانون، وبذلك تخالف أصول القضاء، وتكون قراراتها قد انحرفت عن القانون. وبما أن المحكمة الصادرة للحكم المطعون فيه اتبعت هذا المبدأ السليم وطبقت النص القانوني بوضوحه وصراحته، فإن حكمها كان صحيحاً ومتسقاً مع القانون، ولا يمكن الطعن فيه أو الاعتراض عليه بسبب ذلك.

من وجهة نظر الباحثة، ما جاء في هذا القرار، وتوضيحات المحكمة، يعبر عن صحة وموافقة تامة؛ إذ يجب تعديل النص القانوني بواسطة السلطة التشريعية فقط، وليس عبر محاولة تفسيره بطريقة تصور تغييراً له، مما يعد تجاوزاً لمقاصد المشرع، مما يشكل تعارضاً جوهرياً في معنى النص القانوني وتحويله إلى حقيقة مغايرة.

¹⁹⁰ منشور في موقع: موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية (مقام)، جامعة النجاح الوطنية: maqam.najah.edu

وعلى الرغم من التوجهات السابقة: التي اعتمدها محكمة النقض الفلسطينية والتي كان يُفترض أنها قد حسمت الأمر بخصوص مقدار تعويض الفصل التعسفي وفقاً للمادة (٤٧) من قانون العمل الفلسطيني، إلا أن حكمها في الطعن رقم (٨١٣/٢٠١٧)، الصادر بتاريخ ١٤ / ١١ / ٢٠١٧، يختلف تمامًا عن هذه التوجهات. وذلك بسبب تأييد محكمة النقض في هذا الحكم لقرار سابق صدر عن محكمة استئناف رام الله في الاستئناف رقم (٥٣٧ / ٢٠١٦) و (٢٠١٦/٩٦٦)¹⁹¹، والذي يتعارض مع المواقف السابقة بشأن مقدار التعويض المذكور في القانون. وأكدت محكمة استئناف رام الله، في حكمها، أن العامل الذي قضى أربع سنوات في العمل، يستحق أجر شهرين عن كل سنة من مدة عمله، مع الحرص على ألا يتجاوز التعويض أجره عن مدة السنتين. بالإضافة إلى ذلك، وفقاً لتوجه محكمة الاستئناف، يستحق العامل أيضاً أجر شهرين عن كل سنة من مدة السنة، مما يعني أنه يستحق بالكامل أربعة أشهر كتعويض عن مدة السنتين.

من ناحية أخرى، شددت محكمة الاستئناف في رام الله على أنه في حالة توقيف العامل تعسفاً لمدة تزيد عن عامين، يتقاضى التعويض بنسبة أجر شهرين لكل سنة من فترة الخدمة، مع تحديد الحد الأقصى للتعويض بأجره لمدة سنتين. بررت المحكمة هذا القرار بأن المشرع لم يصرح صراحة بأن التعويض يتم بأجره لمدة سنتين، بل استخدم صياغة تشير إلى مدة سنتين للتأكيد على مبدأ الحد الأقصى للتعويض، وبهذا يفهم أن

¹⁹¹ ما يثير الاهتمام هنا هو أن المحكمة نفسها، وهي محكمة استئناف رام الله، أصدرت بعد عدة أشهر حكماً مختلفاً عن الحكم السابق المذكور، ويتوافق مع تفسير محكمة النقض للمادة (٤٧) بشأن تعويض الفصل التعسفي، كما هو مذكور في هذه الدراسة، باستثناء الحكم في الطعن رقم (٨١٣/٢٠١٧) المشار إليه سابقاً. فقد ذكرت محكمة استئناف رام الله في الاستئناف رقم (٨٨٨/٢٠١٧) الصادر في ٦ ديسمبر ٢٠١٧، أنه: "بالنسبة للسبب (١) من ملخص الأسباب المتعلق ببديل الفصل التعسفي وحساب المحكمة له، وفقاً لأحكام المادة (٤٧) من قانون العمل ... النص واضح، ولا يوجد مجال لتفسير بأن الحد الأقصى لتعويض الفصل التعسفي هو أجر مدة سنتين، وأجر مدة سنتين هو ٢٤ شهراً، وليس ٤ شهور كما قررت المحكمة الأولى. وبناءً على ذلك، نشير إلى الاجتهاد الأخير لمحكمة النقض الكريمة في القضية رقم (٢٠١٤/٩٢٣، ٨٧٦/٢٠١٤) الصادر في ٦ ديسمبر ٢٠١٧، وبناءً على ذلك، يتعين تعديل هذا السبب في الحكم المستأنف." منشور في موقع: موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية (مقام)، جامعة النجاح الوطنية: maqam.najah.edu

التعويض لا يجب أن يتجاوز المكافأة المعتادة لنهاية الخدمة. وتحت نظر محكمة النقض، تمت مصادقة على ما جاء في حكم محكمة الاستئناف عندما تم طعنه، ورغم هذا التأييد، إلا أنه كان يمكن تسميته بالتأييد الخجول، إذ اقتصر على عبارة غامضة في الحكم النقضي، والتي أكدت على تعويض شهرين عن كل سنة من الراتب الأخير. على الرغم من أن هذه المسألة لم تُناقش بشكل كافٍ أمام محكمة الاستئناف، إلا أنها قررت النقض.

وبهذا، يظهر أن دور محكمة النقض كمراقب لتطبيق وتفسير القانون من قبل محكمة الاستئناف لم يتم بالشكل المطلوب، حيث لم تُوضح محكمة النقض المشكلات التي واجهتها في تلك القضية ولم تقم بإيضاح المسألة بشكل كافٍ، بل بقيت العبارات المستخدمة غامضة ومبهمة¹⁹². بالتالي، نعتقد أن هذا التفسير الذي قدمته محكمة الاستئناف لنص المادة (٤٧) من القانون الفلسطيني، والذي أيده محكمة النقض كما أشرنا، يمثل تفسيراً متعسفًا ومتكلفًا، وبعيدًا عن مقصد المشرع وروح النص، وذلك بغض النظر عن أية ملاحظات قد تُسجل حول صياغة النص نفسه. فالفصل التعسفي يُعتبر مسألة خطيرة بالنسبة للعامل، حيث يتسبب في فقدان وظيفته ومصدر دخله، مما يؤثر على استقراره الوظيفي والاقتصادي والاجتماعي¹⁹³. وهو بالضبط ما دفع المشرع -برأينا ونؤيده في ذلك بشدة - إلى أهمية جعل التعويض عن الفصل التعسفي بمبلغ كبيرًا (أو

¹⁹² في هذا السياق يضاف إلى هذا التفكير وجهة نظر أخرى مهمة: أحمد نصر، في تعليقه على حكم محكمة النقض المشار إليه رقم (٨١٣/٢٠١٧)، منشور في موقع (المقتفي)، مرجع سابق.

¹⁹³ أيمن خالد، مساعدة الحماية القانونية للعامل في إنهاء الاستخدام اتجاه نحو تعديل أحكام إنهاء عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون الجامعة الأردنية، المجلد (٣٤)، العدد (٢)، ٢٠٠٧، ص ٢٨٧.

كبيراً نسبياً)، حيث يُعتبر تعويضاً منصفاً وملائماً للعامل عن هذه التجربة، مما يحث صاحب العمل على التآني قبل اتآاذ قرار فصل العامل بشكل تعسفي.

وتبرز أهمية تعويض الفصل التعسفي بشكل كبير، حيث أن المشرع الفلسطيني لم يمنح المحكمة المختصة السلطة التقديرية لإعادة العامل إلى عمله بموجب قانون العمل، وهذا يعني أن العامل الذي يتعرض للفصل التعسفي ليس لديه الحق في العودة إلى عمله السابق بناءً على قرار المحكمة، كما هو الحال في الأردن، حيث يتمكن العامل هناك من طلب إعادته إلى عمله السابق خلال ستين يوماً من تاريخ فصله إذا ثبت أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام القانون. وتحدد المادة (٢٥) من قانون العمل الأردني المعدل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦¹⁹⁴؛ أن المحكمة لديها السلطة لإصدار أمر يلزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو دفع تعويض له، على ألا يقل مقدار التعويض عن ثلاثة أشهر من الأجر وألا يزيد عن ستة أشهر، ويتم احتساب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل.

وجدير بالذكر، أنه لا يُمكن تجاهل أن هذا الحكم الأخير الصادر عن محكمة الاستئناف الفلسطينية والذي أيدته محكمة النقض، يشكل تناقضاً واضحاً مع الاتجاه السابق الذي سلكته محكمة النقض سابقاً. حيث يُشكل هذا الحكم انعطافاً مفاجئاً نحو اتجاه مختلف تماماً. ويُعد هذا الأمر مهماً بدرجة تستوجب عقد جلسة للهيئة العامة لمحكمة النقض، وهي الهيئة التي تضم رئيس المحكمة وثمانية قضاة، وفقاً لنص المادة (١٦/١) من القرار بقانون رقم (٣٩) لسنة ٢٠٢٠ المتعلق بتشكيل المحاكم النظامية. وينص هذا القانون على عقد الهيئة العامة في حالات متعددة، بما في ذلك إذا "رأت إحدى هيئاتها التراجع عن مبدأ مقرر في

¹⁹⁴ منشور في الجريدة الرسمية الأردنية، العدد (٤١١٣)، الصادر بتاريخ ١٦ / ٤ / ١٩٩٦، ص ١١٧٣.

حكم سابق". رغم ذلك، يتضح لنا أن الحل الأمثل لتفادي هذا التباين والارتباك يكمن في تعديل نص المادة (٤٧) من قانون العمل الفلسطيني. وبالتالي يُقترح أن يُعدل النص ليصبح على النحو التالي: "بالإضافة إلى كافة حقوقه القانونية الأخرى، يحق للعامل التعويض عن فصله تعسفيًا بمقدار أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل، على أن يكون الحد الأقصى للتعويض مجموع أجور العامل عن فترة أربعة وعشرين شهرًا". ويُعتبر هذا التعديل ضروريًا لتوحيد الفهم وتجنب التباين في تفسير القانون، وذلك من خلال تحديد معايير أكثر وضوحًا وتحديدًا لتعويض الفصل التعسفي. من المفترض أن يضمن التعديل حقوق العامل ويُحدِّد المبالغ المستحقة بشكل أكثر دقة، مما يؤدي إلى تعزيز العدالة الاجتماعية والحماية القانونية لحقوق العمال. إذًا، ينبغي على المشرع الفلسطيني أن يتخذ الإجراءات اللازمة لتعديل المادة (٤٧) وفقًا للمقترح المذكور، وذلك لتعزيز تطبيق القانون وتحقيق العدالة الاجتماعية.

الخاتمة

وختاماً تبين للباحثة بأن التشريع الفلسطيني لم يتطرق أو يوضح موضوع انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد وهناك تبايناً كبيراً في التشريع المتعلق بانتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد من بلد لآخر. وباستعراض مفهوم انتهاء عقد العمل وسن التقاعد وتحليل قانونية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد فإن ذلك يعد مسألة معقدة تتطلب مزيداً من البحث والتحليل، وذلك لضمان حماية حقوق العمال وتعزيز العدالة الاجتماعية في مجتمعاتنا. إن الفهم العميق لهذه القضية وتقديم الحلول القانونية الملائمة يعتبر تحدياً مستمرًا يجب التعامل معه بجدية ومسؤولية لضمان تحقيق المساواة والعدالة في بيئة العمل.

أولاً: النتائج

1- ينتهي عقد العمل محدد المدة تلقائياً، بإنهاء المدة المحددة فيه من قبل المتعاقدين أو انتهاء العمل الذي كان محلاً له، أما العقد غير محدد المدة فهو العقد الذي لم تتحدد مدته سواءً بإرادة طرفيه أو بطبيعة العمل اللازم للاداء.

2- يشترك كلا من عقد العمل المحدد المدة والعقد غير محدد المدة في معظم الأحكام القانونية من حيث الحقوق والواجبات، إلا أن هذه القاعدة ليست بالمطلق ويرد عليها استثناءات؛ وتكمن أهمية التمييز بينهما ان هناك بعض الاحكام التي تنطبق على العقد الغير محدد المدة دون غيره.

3- في عقود العمل غير المحددة المدة، يُمكن لأحد الأطراف إنهاء العقد، ولكن بشرط الالتزام بالقيود مثل الإشعار المسبق.

4- إن إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة يعتمد على إرادة الطرف الفاعل (المنهي للعقد)، ولكن بشرط إخطار الطرف الآخر مسبقاً، وضمان أن يكون للإنهاء سبب مشروع وقانوني.

5- يُعرّف مصطلح التقاعد على أنه وصول الموظف أو العامل إلى سن التقاعد الإجمالي وفقاً للتشريعات المعمول بها في كل دولة. ويمكن أيضاً أن يكون التقاعد نتيجة عجز الموظف أو العامل عن مواصلة العمل بسبب أسباب صحية أو أخرى، مما يدفعه للانسحاب مبكراً من الحياة العملية. ولا يُشترط بالضرورة أن يكون التقاعد إلزامياً، حيث يحدث في بعض الحالات عن طريق الاختيار الشخصي عند بلوغ السن والعمر المسموح بهما للتقاعد، ويُعرف هذا النوع من التقاعد بمصطلح "التقاعد المبكر أو الطوعي". وهذه النتيجة تعكس تنوع الظروف والمتغيرات التي تؤثر في اتخاذ قرار التقاعد وتحديد الوقت المناسب لذلك.

6- خلى قانون العمل الفلسطيني من تعريف واضح لمفهوم التقاعد، باستثناء ما ورد بمتن الفقرة الأولى من المادة (120)، ولم يتطرق الى تحديد سن معين للتقاعد.

7- تبين أن التشريعات في الفلسطينية وغيرها من الدول لم تحدد بوضوح شروط انتهاء عقود العمل ببلوغ العامل سن التقاعد كما وأن هناك العديد من التشريعات المقارنة تؤكد مشروعية انتهاء عقود العمل ببلوغ سن التقاعد.

8- يجوز للمحكمة المختصة أن تأذن للعامل بالاستمرار في العمل بعد بلوغه سن التقاعد، وذلك إذا ثبتت له أهلية بدنية وذهنية تسمح له بمواصلة العمل.

9- في بعض القطاعات، مثل قطاع التعليم العالي، يجوز بقاء بعض الأساتذة في الخدمة بعد بلوغهم سن التقاعد، وذلك بقرار من مجلس الجامعة.

10- لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل دون مبرر مشروع، حتى بعد بلوغه سن التقاعد، في ظل عدم وجود اتفاق مسبق بين الطرفين.

11- ان ما ورد في قانون العمل الفلسطيني بكافة نصوصه ما هو الا الحد الادنى من حقوق العامل، حيث ان نصوصه جاءت لحماية العامل، وخلق بيئة عمل عادلة لأطراف العمل.

12- إن عدم نفاذ قانون الضمان الاجتماعي قد خلق فجوة تشريعية بالمطلق في مسألة إنهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد، حيث ان التشريعات المقارنة التي لم تذكر اي نص يوضح هذه المسألة، قد اجيب عنها في قانون الضمان الاجتماعي.

13- اجازت بعض التشريعات المقارنه انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد مثل نظام العمل السعودي، التشريع الفرنسي، التشريع المصري، التشريع اللبناني، التشريع السوري، التشريع الجزائري، التشريع البحريني، التشريع العماني، ودولة الاحتلال.

14- لم تتطرق بعض التشريعات الى النص بوضوح باجازة او عدم اجازة انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد مثل التشريع الفلسطيني، التشريع الاردني، التشريع الاماراتي، والتشريع القطري.

15- هناك تناقضاً واضحاً في أحكام محكمة النقض الفلسطينية بشأن جواز إنهاء عقد العمل عند بلوغ العامل سن الستين. حيث تباينت الآراء بين السماح بالإلغاء وعدم اعتباره تعسفياً، وبين أحكام اخرى رأيت أن قانون العمل لم يتناول هذه المسألة، وبالتالي اعتبرت أن الإلغاء بسبب بلوغ العامل سن الستين دون سبب آخر يعتبر تعسفياً، مما يعكس حاجة ملحة لتوضيح القوانين والتشريعات المتعلقة بحقوق العمال وواجبات أصحاب العمل.

16- كل فصل هو تعسفاً وليس كل انهاء تعسفاً.

17- يوجد تبايناً واضحاً في أحكام محكمة النقض الفلسطينية بخصوص مقدار تعويض الفصل التعسفي للعامل، والمنصوص عليه في المادة (٤٧) من قانون العمل الفلسطيني. فبينما رأيت بعض الأحكام أن المقدار يتألف من مقدار أجر شهرين لكل سنة قضاها العامل في العمل مع الحد الأقصى لمدة سنتين، رأيت أخرى أنه يقتصر على مجموع أجور أربعة أشهر بغض النظر عن فترة العمل.

ثانياً: التوصيات

- 1-نوصي المشرع الفلسطيني وضع نص صريح في قانون العمل يميز فيه بين انتهاء وانهاء عقد العمل.
- 2-الحل المثالي يكون من خلال تعديل قانون العمل الحالي ليشمل إنهاء خدمات العامل عند بلوغه سن الستين، مع وضع قاعدة قانونية إضافية تسمح بالاتفاق على شروط مختلفة، تماشيًا مع التشريعات الحديثة.
- 3-ينبغي إدراج مادة جديدة في قانون العمل الفلسطيني تنص على أن وصول العامل لسن الستين لا يُعد سبباً مبرراً لإنهاء عمله وإحالاته على التقاعد -في ظل عدم وجود اتفاق مسبق بين الطرفين-، ما لم يكن صاحب العمل مشتركاً في صندوق التقاعد العام ويسدد مساهماته فيه وفقاً للتشريعات المنظمة له او وذلك لتعزيز العدالة والمساواة في بيئة العمل.
- 4-من المهم أن يلعب القضاء الفلسطيني، وبالتحديد محكمة النقض، دوراً في ملء هذه الفجوة التشريعية بشكل متوازن حتى يتم تعديل القانون الحالي، والتدخل لضمان تحقيق شكل من العدالة التطبيقية، مع التأكيد على ضرورة تحقيق توازن يحمي حقوق العمال.
- 5-ضرورة نفاذ قانون الضمان الاجتماعي لسد الفجوة التشريعية في مسألة التقاعد، وحماية كبار السن.
- 6-ضرورة تنفيذ برامج ومشاريع ومبادرات توعوية وتثقيفية للعمال بحقوقهم في حال انتهاء العقد ببلوغ العامل سن التقاعد.

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر:

القوانين:

- القانون الاساسي الفلسطيني المعدل، سنة 2003.
- القانون الجزائري رقم 11 لسنة 1990 المتعلق بعلاقات العمل وتعديلاته الى حد 1997 الصادر بتاريخ 6 شباط 1990.
- القانون المدني الأردني رقم (43) لسنة 1976.
- القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948.
- قانون التقاعد العام الفلسطيني رقم 7 لسنة 2005 الصادر بتاريخ 26 ابريل 2005، الوقائع الفلسطينية، العدد 55، 27 أيار 2005.
- قانون التقاعد المدني الأردني رقم 34 الصادر بتاريخ 25 أكتوبر/ تشرين أول 1959، الجريدة الرسمية الأردنية، العدد 1449، 1 نوفمبر/ تشرين ثاني، 1959.
- قانون الخدمة المدنية الفلسطيني رقم 4 الصادر بتاريخ 28 مايو/ أيار 1998، جريدة الوقائع الفلسطينية، العدد 24، 1 يوليو/ تموز 1998.
- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996. الصادر بتاريخ 16 ابريل/ نيسان 1996، الجريدة الرسمية الأردنية، العدد 4113، 14 يونيو/ حزيران 1996.
- قانون العمل الأردني وتعديلاته رقم (8) لسنة 1996.
- قانون العمل السوري رقم 17 الصادر بتاريخ 29 مارس/ آذار 2010.

- قانون العمل العُماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم 35 لسنة 2003 الصادر بتاريخ 26 نيسان 2003.
- قانون العمل الفلسطيني، رقم 7 لسنة 2000.
- قانون العمل القطري رقم 14 الصادر بتاريخ 19 أيار 2004، الجريدة الرسمية، عدد 9، 6، تموز 2004.
- قانون العمل اللبناني الصادر بتاريخ 23 أيلول/ سبتمبر 1946 والمعدلة بموجب المادة الأولى من القانون رقم 5/87 المعدل لقانون العمل اللبناني، والصادر بتاريخ 2 مايو/ أيار 1987.
- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 واللائحة التنفيذية للقانون رقم 12.
- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003، الجريدة الرسمية المصرية، العدد 14 (مكرر)، 7 نيسان 2003.
- قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم 36 لسنة 2012 الصادر بتاريخ 26 يوليو/ تموز 2012.
- مرسوم بقانون اتحادي رقم (33) لسنة 2021 بشأن تنظيم علاقات العمل.
- نظام الخدمة المدنية الأردني رقم 9 الصادر بتاريخ 12 يناير/ كانون ثاني 2020، الجريدة الرسمية الأردنية، العدد 5619، 2 شباط/ فبراير 2020.
- نظام العمل السعودي الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/51) وتاريخ 23/8/1426هـ. المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/24) وتاريخ 12/5/1434هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/1) وتاريخ 22/1/1435هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/46) وتاريخ 5/6/1436هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/14) وتاريخ 22/2/1440هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/134) وتاريخ 27/11/1440هـ المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/5) وتاريخ 7/1/1442هـ.
- نظام مكافأة وانضباط العمال في العراق.

الأحكام القضائية:

- محكمة النقض الفلسطينية، المنعقدة في رام الله، حكمها في القضية الحقوقية رقم 2010/516، غير منشورة.

- محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2013/782، 24؛ تشرين أول 2018. منشورات قسطاس.

- محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2013/779، 26، تشرين أول 2014. منشورات قسطاس.

- محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2012/835، رام الله، 20، نيسان 2015. منشورات قسطاس.

- محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2009/104، رام الله، 2، أيلول 2009. منشورات مقتفي.

- محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2015/652، 16 كانون أول 2019. منشورات مقام.

- محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2013/783، تشرين أول 2018. منشورات مقتفي.

- محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2013/935، نيسان 2019. منشورات مقتفي.

- محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2014/55، 29 كانون ثاني 2014. منشورات قسطاس.

- حكم محكمة النقض الفلسطينية المنعقدة في رام الله في القضية الحقوقية رقم 2010/216م، المنشور في

- محكمة النقض الفلسطينية في قرارها رقم (94/2009) والصادر بتاريخ 30-9-2009.

- حكم محكمة النقض الفلسطينية رقمي (2016/1443) و (2016/1491) الصادر بتاريخ 2018/7/11.

- تمييز حقوق رقم (65/393)، مجلة نقابة المحامين، ايلول وتشرين الاول سنة 1966، العدد التاسع

والعاشر.

- محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم 2004/1158، الأردن، 13، أيار 2005. منشورات قسطاس.

- محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم 2022/7530، 26، كانون أول 2023. منشورات قسطاس.
- قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2005/865، الأردن، 25 يوليو/ تموز 2005.
- قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2012/1768، الأردن، 24 يونيو/ حزيران 2012.
- قرار اللجنة العليا السعودية رقم 415/861، المملكة العربية السعودية، 1415/11/8هـ.
- محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم 2002/1096، الأردن 2002/5/9. منشورات عداله.
- محكمة التمييز الأردنية، تمييز حقوق رقم 2002/3038، 15 نيسان 2003. منشورات قسطاس.
- محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2012/336، 18؛ حزيران 2012. منشورات قسطاس.
- قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم 2015/4236، آذار 2016. منشورات قسطاس.
- محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2016/630، 6 شباط/ 2019. منشورات قسطاس.
- فلسطين، نقض مدني، رام الله، رقم (182/2004)، صادر بتاريخ 29-10-2005 مجلة الوقائع الفلسطينية.
- محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2015/62، 14 شباط/ فبراير 2018. منشورات قسطاس.
- محكمة النقض الفلسطينية، نقض مدني رقم 2018/656، رام الله، 1 يوليو/ تموز 2019. منشورات قسطاس.
- محكمة النقض الفلسطينية، حكم رقم 2013/617، رام الله، 15 ديسمبر/ كانون أول 2014.

ثانياً: المراجع:

الكتب:

- أبو زيد، محمد عبد الحميد. (1995). دوام سير المرفق العام. ط 1. دار النهضة العربية. القاهرة. مصر.
- أبو شنب، أحمد عبد الكريم. (2010). شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- احميه، سليمان. (1998). التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري: علاقة العمل الفردية. ج 2. ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
- بسيوني، عبد الغني. (1992). القانون الإداري. الدار الجامعية. بيروت. لبنان.
- توفيق، حسام عرفات. (2017). قانون العمل الفلسطيني. ط 1. مكتبة جامعة النجاح. رام الله. فلسطين.
- حرب، جهاد. (2017). سياسة الحكومة في تسديد ديون صندوق هيئة التقاعد ومواجهة تحديات استدامة الهيئة. مؤسسة الائتلاف من أجل النزاهة والمساءلة "أمان". رام الله. فلسطين.
- حسنين، محمد. (2016). اتجاهات الموظفين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية. الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.
- الحلو، ماجد. (2014). أنظمة التقاعد الفلسطينية: واقع وتحديات. دار الجندي للنشر والتوزيع. القدس. فلسطين.

- حماد، رأفت محمد. (2000). الوسيط في شرح أحكام قانون العمل. دار النهضة العربية. القاهرة. مصر.
- حمدان، حسين عبد اللطيف. (2010). قانون العمل. ط 1. منشورات الحلبي الحقوقية. بيروت. لبنان.
- الحوح، نائل. (2017). قراءة في قانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000. الاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين. رام الله. فلسطين.
- الداوودي، غالب. (2015). شرح قانون العمل 2. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- الدكمي، منير فريد. (2009). نظام العمل السعودي الجديد في ميزان التحليل الفقهي. ط 1. دار حافظ للنشر والتوزيع. الرياض. المملكة العربية السعودية.
- رمضان، سيد. (2004). الوسيط في شرح قانون العمل. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- زكي، محمود جمال الدين. (1983). قانون العمل. ط 4. بدون مكان نشر.
- شنب، محمد لبيب. (1983). شرح قانون العمل. ط 4. دار النهضة العربية. القاهرة. مصر.
- العبيدي، هدى لطيف. (2011). التعويض عن الفصل التعسفي في قانون العمل. ط 1. منشورات الحلبي الحقوقية. بيروت. لبنان.
- العتوم، منصور إبراهيم. (2017). شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات. ط 1. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- علاونة، عاطف. (2011). إصلاح أنظمة التقاعد في فلسطين. دون دار نشر. رام الله. فلسطين.
- الغويري، أحمد. (1989). قضاء الإلغاء في الأردن. ط 1. بدون مكان نشر. عمان. الأردن.

- الفجال، عادل عبد الحميد. (2009). الانتهاء غير المشروع لعقد العمل. منشأة المعارف. الإسكندرية. مصر.
- فوزت، فرحات. (2004). القانون الإداري العام. الكتاب الأول. التنظيم الإداري - النشاط الإداري. ط 1. جامعة لبنان. لبنان.
- قبيلات، حمدي. (2003). انقضاء الرابطة الوظيفية في غير حالة التأديب. ط 1. دار وائل للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- كيرة، حسن. (1983). أصول قانون العمل: عقد العمل. ط 3. منشأة المعارف. الإسكندرية. مصر.
- مجلس القضاء الأعلى الفلسطيني. (2013). مجموعة المبادئ القانونية الصادرة عن محكمة النقض الفلسطينية في القضايا الحقوقية للسنوات 2010-2011. بدون دار نشر. رام الله. فلسطين.
- المغربي، جعفر محمود. (2022). شرح احكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات اجتهادات محكمة التمييز. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.
- منصور، محمد حسين. (2010). قانون العمل. ط 1. منشورات الحلبي الحقوقية. بيروت. لبنان.
- نائل، السيد عيد. (1993). نظام العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية. إدارة النشر العلمي والمطابع. الرياض. السعودية.
- نصرة، أحمد. (2017). قانون العمل الفلسطيني. ط 3. بدون دار نشر. رام الله. فلسطين.
- هاشم، هشام رفعت. (بدون سنة نشر). شرح قانون العمل الأردني. ط 1. بدون دار نشر. عمان. الأردن.

- الياس، يوسف. (1984). تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية: دراسة مقارنة. سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية. ط 1.

- الياس، يوسف. (2006). أزمة قانون العمل المعاصر. ط 1. دار وائل للنشر والتوزيع. عمان. الأردن.

الرسائل العلمية:

- الأفغاني، محمود. (2013). "أنظمة التقاعد الفلسطينية وأثرها على الاقتصاد الفلسطيني". رسالة ماجستير. جامعة الأزهر. غزة. فلسطين.

- الأفرع، عبد الله رياض. (2018). "النظام القانوني للتقاعد المبكر للموظف العام في التشريع الفلسطيني: دراسة تحليلية مقارنة بأحكام الشريعة الإسلامية". رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.

- حجة، رماء هيثم عبد الرحمن. (2021). "الرقابة على الفصل التعسفي في ظل أحكام قانون العمل الفلسطيني". رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا. جامعة النجاح الوطنية. نابلس. فلسطين.

- حسنين، محمد. (2016). "اتجاهات الموظفين المدنيين في القطاع العام نحو التقاعد المبكر في قوانين التقاعد الفلسطينية". رسالة ماجستير. الجامعة الإسلامية. غزة. فلسطين.

- الحلو، ماجد عطا. (2013). "إصلاح قطاع التقاعد في فلسطين (الواقع والتحديات والآفاق)". رسالة دكتوراه. جامعة عبد المالك السعدي. المملكة المغربية.

- حمادنة، عبد الله فواز. (2011). "سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند انتهاء عقد العمل: دراسة مقارنة". رسالة ماجستير. جامعة الشرق الأوسط. عمان. الأردن.

- الشمري، عامر إبراهيم أحمد. (2007). "العقوبات المنهية للرابطة الوظيفية: دراسة مقارنة". رسالة ماجستير. كلية الدراسات العليا. جامعة النهرين. بغداد. العراق.
- الهدايات، سليمان محمد. (2007). "الانتهاء المشروع لعقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة". رسالة ماجستير. جامعة مؤتة. مؤتة. الأردن.

المجلات:

- مجلة الاحكام العدلية
- مجلة الوقائع الفلسطينية، عدد 39، بتاريخ 25-11-2001.
- الجريدة الرسمية الأردنية، العدد (4113)

المقالات والابحاث:

- الأباصيري، فاروق. (2015). "الحق في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بين الإطلاق والتقييد التعليق على حكم محكمة التمييز القطرية رقم 27 لسنة 2013". المجلة القانونية والقضائية: 2.
- أبو زينة، أحمد. (2022). "حالات إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من قبل صاحب العمل وفقاً لقانون العمل الفلسطيني". مجلة جامعة العين للأعمال والقانون: 1 (6).
- أبو زينة، أحمد. (2023). "الفصل التعسفي للعامل في ضوء تضارب أحكام محكمة النقض الفلسطينية". مجلة جامعة الإمارات للبحوث القانونية: 37 (93).

- الحمدان، رزق بن مقبول. (1997). "مدى مشروعية الشرط الوارد في اللائحة الداخلية للمنشأة والقاضي بحق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل لبلوغ العامل سن الستين في نظام العمل السعودي: (تعليق على حكم قضائي)". مجلة الحقوق - جامعة الكويت. 21 (4).
- الدقي، أيمن. (2015). "الاستحقاقات وفقاً لقانون التقاعد العام". تقرير صادر عن هيئة التقاعد الفلسطينية.
- الذنبيات، أسيد. (2016). "الرقابة القضائية على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية في القانون الأردني". المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية: 8 (3).
- السديس، ملاك محمد. (2022). "عقود الاذعان في الفقه الإسلامي". مجلة كلية دار العلوم: 142.
- عبود، احمد. (2022). "الحماية القانونية للطرف الضعيف في تكوين العقد وتنفيذه". مجلة دفاتر البحوث العلمية: 10 (1).
- العتوم، منصور إبراهيم. (2002). "الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني". مجلة البلقاء للبحوث والدراسات: 9 (1).
- عدو، محمد. (2005). "الفصل من الشغل لأسباب تكنولوجية أو هيكلية أو اقتصادية". مجلة الملف: 6.
- المختار، عبد الدائم. (2015). "إنهاء عقد العمل في القانون الدولي الخاص". مجلة القانون المغربي - دار السلام للطباعة والنشر: 27.
- مساعدة، أيمن خالد. (2007). "الحماية القانونية للعامل في إنهاء الاستخدام - اتجاه نحو تعديل أحكام إنهاء عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني". مجلة دراسات - علوم الشريعة والقانون. 34 (2).

- ملحم، أشرف. (2018). "الرقابة القضائية على الفصل التعسفي". مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية: 22 (1).

- نصره، أحمد. (بدون تاريخ نشر). "التعليق على حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 835 لسنة 2012 بشأن إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل لبلوغ العامل سن الستين". منظومة القضاء والتشريع في فلسطين، معهد الحقوق، جامعة بيرزيت.

- النوافلة، يوسف أحمد. (2019). "الحماية الموضوعية والاجرائية للعامل من الفصل التعسفي: دراسة مقارنة في قانون العمل العماني والإماراتي والأردني". مجلة دراسات - علوم الشريعة والقانون: 3 (46).

المراجع الأجنبية:

Gerard COUTURIER. (1995). Les clauses "Couperet" encore... Dr Soc no 3 Mars.
Jean-Marc BERAUD. (1992). LA mise a la retraite un droit qui se cherche, Dr Soc no 9-10.

المواقع الإلكترونية:

- <http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/CJFullText.aspx?CJID=53764>

- المناصير، عطا. (2018). "الفصل التعسفي لبلوغ الستين"، على موقع شبكة قانوني الأردن:

<https://shorturl.at/vzEP0>

- حكم محكمة النقض المنعقدة في رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 265 لسنة 2008م، الصادر بتاريخ 7/4/2009، والمنشور في المقتني على الرابط التالي:

-عرفات، حسام. (2023). "مدى شرعية انتهاء عقد العمل عند بلوغ العامل سن الستين".

<https://www.wattan.net/ar/news/399864.html>

-محكمة العمل اللوائية التابعة للاحتلال الإسرائيلي، ملف رقم (06/006286)، تاريخ الحكم: 17 كانون

أول 2009، منشور على موقع كل الحق الإسرائيلي تحت عنوان "إقالة العامل الذي تخطى سن التقاعد

بسبب سنّه لا تُعتبر تمييزاً محظوراً"، تاريخ النشر: 25، تموز 2022، على الرابط: [__](#)

<https://www.kolzchut.org.il/ar>

-موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية (مقام)، جامعة النجاح الوطنية: maqam.najah.edu

-موقع (المقنفي): <http://muqtafi.birzeit.edu/courtjudgments/ViewCJCard.aspx?C.JID=60934>

-موقع كل الحق، الإسرائيلي، مخصصات الشيوخة (تقاعد) للعمال الفلسطينيين الذين عملوا في إسرائيل،

تاريخ النشر: 22 يونيو/ حزيران 2023، على الرابط: <https://www.kolzchut.org.il/ar> .

-موقع هيئة التقاعد الفلسطينية، بدون تاريخ نشر، على الرابط: <https://www.ppag.ps/aboutauthority> .

فهرس المحتويات

الإهداء	4.....
الشكر والتقدير	ب.....
مُلخص	ت.....
Abstract	ث.....
المقدمة	1.....
أهداف البحث:	3.....
اشكالية البحث:	3.....
نطاق البحث:	4.....
المنهج البحثي:	4.....
الدراسات السابقة:	4.....
خطة وتقسيم الدراسة:	6.....
المطلب الأول: سن التقاعد بين انتهاء وانتهاء عقد العمل	8.....
الفصل الأول: ماهية ومشروعية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد	30.....
المبحث الأول: ماهية انتهاء عقد العمل ببلوغ سن التقاعد	30.....
المطلب الأول: التقاعد في الوظيفة العمومية في فلسطين	31.....
المطلب الثاني: التقاعد في قانون العمل	38.....
المبحث الثاني: مشروعية انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد	41.....
المطلب الأول: الموقف القانوني والفقهي من انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد	42.....

66.....	الفصل الثاني: الآثار القانونية المترتبة على انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد
68.....	المطلب الاول: الفصل التعسفي والشروط التعسفية في عقد العمل
76.....	المطلب الثاني: مدى اعتبار انتهاء عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد فصل تعسفي
92.....	المبحث الثاني: التعويض كأثر مترتب على فصل العامل لبلوغه سن التقاعد
93.....	المطلب الأول: اثبات الضرر والفصل التعسفي
95.....	المطلب الثاني: تقدير التعويض
110	الخاتمة.
114	المصادر والمراجع