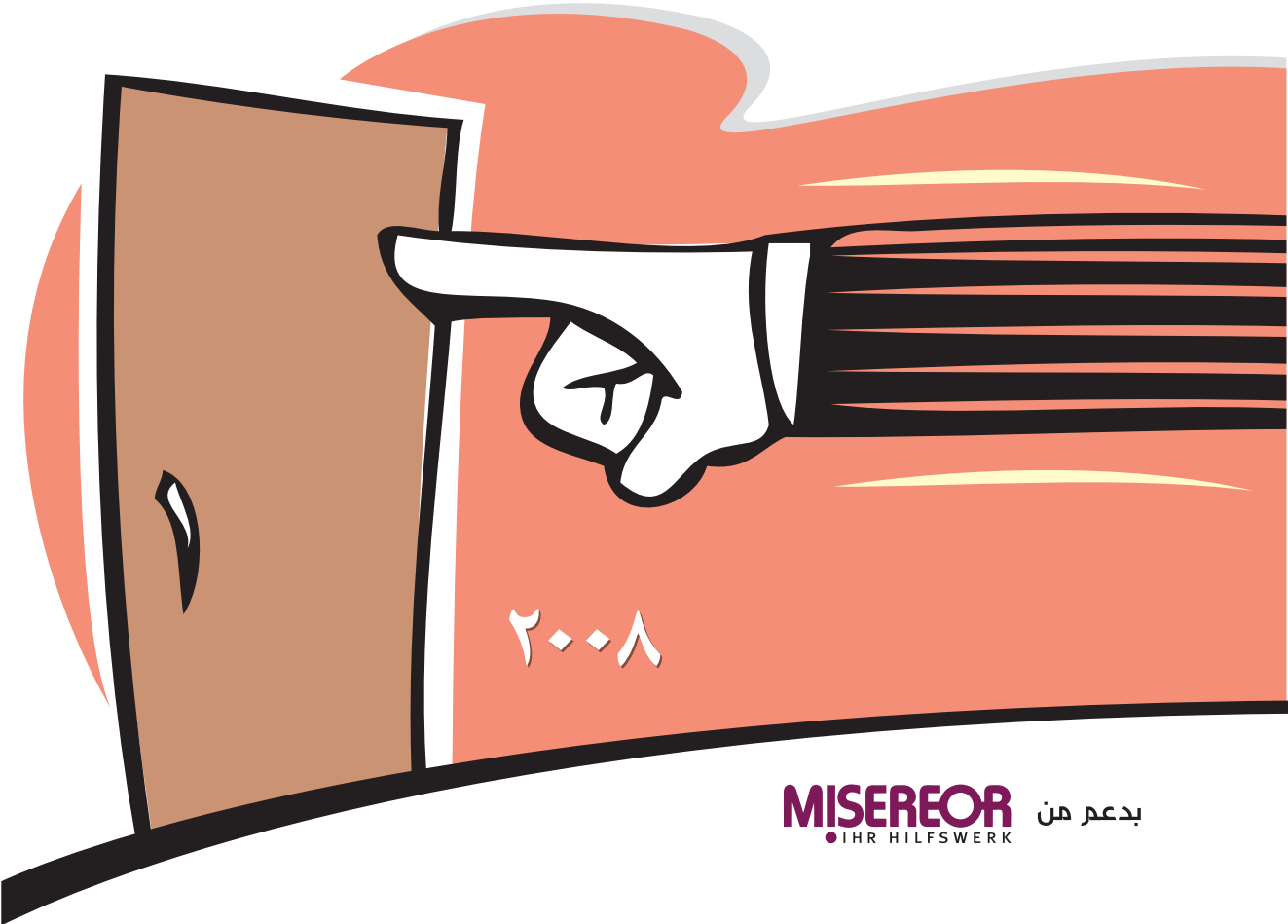


دراسة قانونية حول الفصل التعسفي بين النص والتطبيق

إعداد المحامي

محمد عمارنة





مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين

المقر الرئيسي

رام الله- شارع الإرسال، حي المصايف، ص.ب ٨٧٦.
تلفون: ٠٠٩٧٢٢٢٩٥٢٦٠٨/٢٩٥٢٧١٨/٢٩٦٤٩٩٧/٢٩٦٤٩٩٨
فاكس: ٠٠٩٧٢٢٢٩٥٢٩٨٥
البريد الإلكتروني: info@dwrc.org
صفحة الانترنت: <http://www.dwrc.org>

فرع غزة

غزة- النصر- عمارة جبوب، ص.ب ٥٢٥١
تلفون: ٠٠٩٧٢٨٢٨٥٣٠١١
فاكس: ٠٠٩٧٢٨٢٥٣٠١٠
البريد الإلكتروني: gaza@dwrc.org

حقوق الطبع والنشر والتوزيع محفوظة © ٢٠٠٨

The contents of this publication are the sole responsibility of the DWRC

المحتويات

الصفحة

الموضوع

٤	ملخص تنفيذي
٥	مقدمة
٦	تمهيد
	الباب الأول:
٧	تكييف الفصل التعسفي حسب قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠
٩	أولا: كيفية معالجة قانون العمل للفصل التعسفي
١٢	ثانيا: تحليل المواد القانونية الخاصة بالفصل التعسفي
	الباب الثاني: قوانين مقارنة
١٥	أولا: متى يكون الفصل تعسفي
١٩	ثانيا: عبء الإثبات
٢٠	ثالثا: قيمة التعويض
٢١	رابعا: أحكام إضافية
	الباب الثالث: الفصل التعسفي على أرض الواقع في فلسطين
٢٣	أولا: حالات الفصل وأسبابه
٢٦	ثانيا: أمثلة واقعية على حالات الفصل التعسفي
	الباب الرابع: النتائج والتوصيات
٢٩	أولا: النتائج
٣١	ثانيا: التوصيات
٣٦	المراجع

ملخص تنفيذي

أتت هذه الدراسة القانونية بناء على النقص والغموض الذي يعترى موضوع الفصل التعسفي في علاقات العمل في فلسطين، حيث تناولت هذه الدراسة مواد القانون المتعلقة بموضوع الفصل من العمل بشكل تحليلي في الفصل الأول، ثم تناولت في الفصل الثاني مواد قانونية من تشريعات عمالية مقارنة (الأردن، البحرين، فرنسا) فيما يتعلق بموضوع الفصل من العمل، ثم تناولت في الفصل الثالث بعض الحالات التي وردت إلى مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في العام ٢٠٠٧ من حيث العدد وسبب الفصل مع توضيح بعض الأمثلة، وأخيرا في الفصل الرابع تم الخروج بالاستنتاجات حول النظام القانوني الفلسطيني فيما يخص الفصل التعسفي وكيفية تعامل القانون معه.

ومن ثم تم وضع التوصيات التشريعية لمعالجة النقص والغموض في قانون العمل الفلسطيني .

من خلال تعامل مركز الديمقراطية وحقوق العاملين المباشر مع قضايا العمال واستفساراتهم وجدنا العديد من النصوص القانونية التي يشوبها نقص أو غموض في قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ والذي تم تطبيقه في نهاية سنة ٢٠٠١ على الأراضي الفلسطينية، حيث يظهر عند التطبيق الواقعي للنص القانوني مدى قدرته على شمول أكبر عدد من الحالات الخاضعة له، الأمر الذي دفعنا إلى محاولة الاجتهاد والتفسير وأخذ آراء الفقهاء والمحامين الذين يتعاملون بالشق القضائي للمادة القانونية، ولكن وجدنا أن هناك أكثر من تفسير وأكثر من اجتهاد في تفسير المادة القانونية نظرا للغموض والأخطاء التي وقع بها المشرع الفلسطيني.

وما يهمنا في هذه الدراسة هو ما يهم كل عامل فلسطيني يخضع لقانون العمل ويعمل في القطاع الخاص ألا وهو موضوع الفصل التعسفي والتكليف القانوني لهذا الفصل حيث لا يوجد معيار واضح في قانون العمل يمكن الاستناد إليه لتفسير ما إذا كان الفصل تعسفي أم لا، الأمر الذي أعطى ويعطي المجال الواسع لأصحاب العمل إلى الاستغناء عن خدمات العمال بلا أسباب وبشكل غير عادل وغير منصف للعامل وما يتبع ذلك من شعور العامل بشكل دائم بعدم الاستقرار وعدم توفر الحد الأدنى من الأمان الوظيفي.

وعليه فقد رأينا أن نقوم بإعداد دراسة مختصرة عن ماهية الفصل التعسفي والتكليف القانوني له مستندين إلى التفسير القانوني والمنطقي للمادة القانونية ومنطق الواقع من حاجة المجتمع ومحاولين الخروج بنتائج وتوصيات لحماية الطرف الضعيف في علاقة العمل والذي يمثل الفئة الكبرى في مجتمعنا الفلسطيني.

يعاني المجتمع الفلسطيني من ظروف اقتصادية سيئة وخصوصا الطبقة العاملة والتي تشكل جزءا كبيرا وأساسيا في المجتمع . ومن بين الإشكاليات التي تواجه العمال في فلسطين بشكل عام مشكلة عدم وجود حد أدنى للأجور للعمال في القطاع الخاص الأمر الذي يتيح المجال الواسع لأصحاب العمل للتعاقد مع العامل في الكثير من الحالات بأجر زهيد لا يتناسب مع العمل المقابل الذي يؤديه هذا العامل، ولكن الإشكالية لا تقف هنا فقط بل تتخطى هذا الحد لتصل إلى إمكانية استغلال العامل بشكل واضح عن طريق حرمانه من أبسط حقوقه المقررة له في القانون كحد أدنى مقابل توفير فرصة عمل لديه، فنجد العديد من القضايا والحالات التي يمتنع فيها صاحب العمل مثلا عن إعطاء العامل الإجازة السنوية المستحقة له حسب القانون وإذا كان العامل مضطرا إلى هذه الإجازة يأخذها على حسابه في كثير من الحالات كما نجد العديد من الانتهاكات لقانون العمل الفلسطيني في مواقع العمل يمكن التعرف عليها في دراسة أعدها مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في العام ٢٠٠٧ عن طريق د. حمدي الخواججا.

ولكن الإشكالية الأكبر من وجهة نظرنا هي موضوع الفصل التعسفي الذي يقع للعمال دون أي نوع من أنواع الرقابة القانونية، حيث يقدم بعض أصحاب العمل على فصل العمال لديهم بشكل تعسفي وبدون أي سبب يذكر دون أن يكون أمام العامل أي خيار واقعي سوى القبول والبحث عن عمل آخر وقبول أي تسوية يعرضها صاحب العمل عليه (في حال كان هناك تسوية) ، الأمر الذي يدفعنا في بعض الأحيان إلى التساؤل عن: مدى واقعية قانون العمل ومدى حقيقة وجود شيء يسمى تعويض فصل تعسفي رغم أنه مذكور في القانون؛ وهل قانون العمل الفلسطيني يوفر أي نوع من أنواع الحماية القانونية لطرفي عقد العمل أم أن الحماية كانت بشكل كبير لصاحب العمل ولمصالحه ! وهل يمكن لمن يقرأ القانون ويلمس الواقع أن يفكر في موضوع الأمان الوظيفي للعامل ؟

في هذه الدراسة المختصرة سنحاول الإجابة على هذه التساؤلات من خلال تحليل النص القانوني الفلسطيني الذي سنه المشرع في قانون العمل وعرض بعض الحالات ومحاولة إلقاء نظرة على أنظمة مقارنة .

تقسيم الدراسة

قسمت هذه الدراسة إلى أربعة أبواب: تناولنا في الباب الأول بيان كيفية معالجة المشرع الفلسطيني لموضوع الفصل التعسفي، وفي الباب الثاني استعرضنا بعض الأنظمة المقارنة وكيفية معالجتها لموضوع الفصل التعسفي، وفي الباب الثالث تناولنا عرض لبعض حالات الفصل التعسفي، أما الباب الرابع لهذه الدراسة فقد تم تخصيصه للنتائج والتوصيات التي يمكن الخروج بها من هذه الدراسة.

تكييف الفصل التعسفي حسب
قانون العمل الفلسطيني
رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠

تكييف الفصل التعسفي حسب قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠

لم ينتهج قانون العمل الفلسطيني أسلوباً واضحاً أو محدداً في تكييف وتعريف الفصل التعسفي وترك كل من يقرأ القانون في حيرة من أمره حول متى يعتبر الفصل تعسفياً، فلم ينص بشكل واضح على الحالات التي يعتبر فيها الفصل تعسفياً ولم ينص أيضاً على الحالات التي يعتبر تعسفياً الفصل دون الاستناد إليها، الأمر الذي ترك العامل عرضة لتعسف صاحب العمل في فصله وإنهاء عمله بدون أسباب أو مبررات حقيقية وترك تقدير التعسف إلى القاضي ملقياً عبء الإثبات على العامل .

أولاً : كيفية معالجة قانون العمل للفصل التعسفي

أولاً : نص على حالات محددة واعتبر إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل في هذه الحالات مبرراً وغير تعسفياً :

١-المادة (٣٨) التي سمحت لصاحب العمل بإنهاء علاقة العمل بينه وبين جميع العاملين لديه في منشأة معينة إثر صدور قرار إداري أو قضائي بإغلاق هذه المنشأة وبعد انقضاء مدة شهرين على هذا الإغلاق مع دفع أجر العمال طيلة هذه الفترة ، حيث له بعد انقضاء هذه المدة أن ينهي علاقة العمل بينه وبينهم مع احتفاظهم بكافة الحقوق المقررة لهم في القانون وعلى وجه الخصوص مكافئة نهاية الخدمة .

٢-المادة (٤٠) التي أعطت الحق لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل من طرف واحد دون أشعار مع حقه في مطالبة العامل بكافة الحقوق الأخرى عند ارتكابه أياً من المخالفات التالية :

(١) انتحاله شخصية غير شخصيته أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة لصاحب العمل.

(٢) ارتكابه خطأ نتيجة إهمال مؤكد نشأت عنه خسارة جسيمة لصاحب العمل شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمان وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

(٣) تكراره مخالفة النظام الداخلي للمنشأة المصادق عليه من وزارة العمل أو التعليمات المكتوبة الخاصة بسلامة العمل وصحة العمال رغم إنذاره بها حسب الأصول.

(٤) تغييره دون عذر مقبول أكثر من سبعة أيام متتالية، أو أكثر من خمسة عشر يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، على أن يكون قد أُنذِر كتابياً بعد غياب ثلاثة أيام في الحالة الأولى أو عشرة أيام في الحالة الثانية.

(٥) عدم وفاء العامل بالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل رغم إنذاره حسب الأصول.

(٦) إفشاؤه للأسرار الخاصة بالعمل التي من شأنها أن تسبب الضرر الجسيم.

٧) إدانته بحكم نهائي في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق العامة.

٨) وجوده أثناء العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعاقب عليها القانون.

٩) اعتدائه بالضرب أو التحقير على صاحب العمل أو على من يمثله أو على رئيسه المباشر.

٣-المادة (٤١) التي أجازت لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافئة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك. حيث أعطت هذه المادة المجال الواسع جداً لصاحب العمل للتحكم في علاقة العمل وإنهاءها متى شاء بالاستناد إلى أسباب فنية أو خسارة دون وضع معيار لهذه الخسارة أو لهذه الأسباب الفنية.

٤-المادة (٣٥-٥) التي أعفت صاحب العمل من الالتزام بإعادة العامل إلى عمله في حال تعرض لمرض أقعده عن العمل لمدة تزيد عن ستة أشهر (حيث يحق للعامل أن يأخذ إجازة مرضية مدتها ٢٨ يوم في السنة بأجر كامل مدة أسبوعين ونصف الأجر في الأسبوعين التاليين، ولكن ألزم صاحب العمل بعدم إنهاء العقد إذا أدى المرض إلى عدم قدرة العامل على أداء عمله لمدة تقل عن ستة أشهر، أما إذا زادت المدة عن ستة أشهر فيحق لصاحب العمل إنهاء العقد بشرط عدم وجود مركز شاغر لديه ملائم للوضع الصحي الجديد للعامل.

٥-المادة (٤٦-١) التي أتت وبشكل غريب ونصت على أنه يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنتهائه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل! وهذه المادة تشكل أساس غير منطقي وخطير لأنها تبيح بشكل عام إنهاء العقد غير محدد المدة بمجرد إرسال إشعار إلى الطرف الآخر، مع العلم أن هذه المادة وضعت لصالح صاحب العمل نظراً لأن العامل يحق له إنهاء العقد في أي وقت بموجب إشعار يرسله لصاحب العمل وفقاً للمادة (٣٥-٤) من هذا القانون.

ثانياً: نص على حالات معينة واعتبرها غير مبررة لإنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل :

١- المادة (٣٩) التي نصت على أنه لا يمكن اعتبار الحالات التالية على وجه الخصوص من الأسباب الحقيقية التي تبرر إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل :

١) الانخراط النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج أوقات العمل، إذا كان ذلك بموافقة صاحب العمل!! الأمر الذي يثير تساؤل حقيقي عن مدى علاقة صاحب العمل بنشاط العامل النقابي؟ وهل هذه المادة تعتبر أن نشاط العامل النقابي يجب أن يتم مباركته والموافقة عليه من قبل صاحب العمل! وهل وبمفهوم المخالفة للنص يعتبر إنهاء عقد العمل لعامل معين مبرراً في حال أقدم هذا العامل على المشاركة في أنشطة نقابية (حتى لو كانت خارج أوقات العمل) دون موافقة صاحب العمل!!

٢) إقدام العامل على طلب ممارسة نيابة تمثيلية عن العمال، أو كونه يمارس هذه النيابة حاليا أو مارسها في الماضي.

٣) إقدام العامل على رفع قضية أو مشاركته في إجراءات ضد صاحب العمل بادعاء خرق القانون، وكذلك تقديمه لشكوى أمام الهيئات الإدارية المختصة.

٢- المادة (١٠٣-٢) التي نصت على عدم جواز فصل المرأة العاملة بسبب إجازة الوضع المنصوص عليها في القانون، إلا إذا ثبت أنها اشتغلت بعمل آخر خلالها. وتجدر الإشارة هنا إلى أن المقصود هنا ليس فقط منع فصل المرأة العاملة (أثناء) إجازة الوضع، بل شمل المشرع في هذا النص منع فصلها لأي سبب يتعلق بهذه الإجازة سواء أثنائها أو قبلها أو بعدها.

ثالثا : نص بشكل عام حول متى يعتبر الفصل تعسفيا في المادة (٤٦-٢) :

ان جملة (يعتبر تعسفيا إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك) المبينة في المادة أعلاه لا تنم إلا عن ما قد نسميه ونطلق عليه (الخجل التشريعي)، حيث كان مشرع القانون خجولا جدا أمام صاحب العمل عندما كتب هذه المادة، وكأنه يبرر لصاحب العمل والمنظمات أصحاب العمل أنه اضطر ووضع هذا النص بناء على ضغط العمال والمؤسسات المدنية وتماشيا مع المبادئ الدولية التي تحتم أن تكفل تشريعات الدول الحد الأدنى من الحماية القانونية لعلاقة العمل التي تساعد العامل على العيش بكرامة، ولكنه ومن جهة أخرى يقول لصاحب العمل (لا عليك فقد فصلت هذه المادة على مقاسك ويمكن لك أن تتجنبها في أي وقت إذا وجدت أي سبب مقنع للفصل !!) . وأكبر شاهد ودليل على صحة ذلك: الحالات الكثيرة جدا للفصل بدون أسباب حقيقية وأحيانا بدون سبب على الإطلاق، والتي سنتحدث عن بعضها في باب لاحق من هذه الدراسة .

رابعا : نص على قيمة التعويض الذي يستحقه العامل (إذا أثبت أنه فصل تعسفيا من قبل صاحب العمل أو مدير المنشأة) وفقا للمادة (٤٧) وحدده بأنه يعادل أجر (الأجر الأساسي مضافا إليه كافة العلاوات والبدلات) شهرين عن كل سنة قضاها العامل في عمله . ولم ينص على حد أدنى لهذا التعويض بل على العكس من ذلك وخروجا على القاعدة التي يستند إليها قانون العمل والتي تتمثل في أنه وجد كقانون خاص لحماية الحد الأدنى لحقوق العمال، نجد أنه نص على الحد الأعلى لهذا التعويض وقرر أنه لا يجوز أن يتجاوز قيمة أجر العامل عن مدة سنتين (أي أجر ٢٤ شهرا)، وليس المقصود هنا أجر ٤ أشهر كما يفسرها العديد من الزملاء المحامين لأن النص هنا واضح بأن التعويض يجب ألا يتجاوز قيمته قيمة أجر العامل عن مدة سنتين ولا مجال للاجتهاد في حساب قيمة أجر العامل عن مدة سنتين .

ثانيا : تحليل المواد القانونية الخاصة بالفصل التعسفي :

من خلال قراءة المواد القانونية الخاصة بالفصل بشكل عام والفصل التعسفي بشكل خاص يمكن استنتاج ما يلي :

١ - الخلط بين العامل بعقد محدد والعامل بعقد غير محدد المدة :

لم يفرق القانون بشكل عام بين العاملين بعقود محددة والعاملين بعقود غير محددة المدة فيما يخص الفصل التعسفي، سواء من حيث سبب الفصل أو من حيث التعويض المستحق عن هذا الفصل ، الأمر الذي يشكل غموض ولبس لدى الكثير من قارئى القانون والمشمولين بأحكامه .

حيث أنه ومن المفترض أن يفرق على الأقل في التعويض المستحق في حالة الفصل التعسفي ما بين العقود غير المحددة والعقود المحددة المدة، والتي عادة ما تكون أساس المطالبة بالتعويض فيها هي المسؤولية العقدية (التي تستند إلى خرق صاحب العمل للالتزام أساسي تم الاتفاق عليه في العقد، وهو دفع مبلغ من المال بشكل شهري للعامل وإلزامه بالتعويض عن هذا الخرق بأن يدفع بشكل معجل باقي المبالغ التي التزم بها في العقد).

٢ - عدم وجود معيار محدد للفصل التعسفي :

لم يتبع القانون معيار محدد يمكن من خلاله أن نتعرف على الفصل إن كان تعسفيا أم لا باستثناء حالات معينة وقليلة وهي حالة فصل العاملة بسبب إجازة الوضع وحالة الفصل بسبب نشاط العامل النقابي .

حيث توسع المشرع وأسهب في الحالات التي تبرر إنهاء العقد من قبل صاحب العمل ، ولكنه في المقابل ضيق واختصر كثيرا في الحالات التي لا تعتبر مبررا لفصل العامل .

وفوق كل ذلك وبدلا من أن يكتفي بهذا الكم من المبررات التي أعطاهها لصاحب العمل لفصل العامل وإنهاء علاقة العمل وبمفهوم يفهمه العامل (بقطع رزقه ومصدر دخله) ، بدلا من أن يكتفي بذلك وينص على اعتبار كل فصل غير مستند إلى هذه النصوص وهذه المبررات أنه فصلا تعسفيا أتى على العكس من ذلك وأطلق العنان لكل منشأة وكل صاحب عمل ونص على أنه يجوز فصل العامل لأي سبب موجب !! علما بأن خروجي من المنزل الآن وفي هذه الساعة بالتحديد له سبب موجب بالنسبة لي، وذلك لأنني أريد أن اتناول وجبتي المفضلة لدى مطعمي المفضل، أما بالنسبة لوالدتي فهي ترى أن هذا السبب غير موجب لخروجي من المنزل في هذا البرد وأن بقائي في المنزل أفضل خاصة وأن عشائونا في البيت لهذه الليلة شهوي ولذيذ !!

وقس على ذلك كم من سبب يمكن أن يكون موجبا لصاحب العمل لفصل العامل، ولكنه غير موجب وتافه بالنسبة للعامل مقارنة بالضرر الذي سيلحق به وبأسرته التي في كثير من الأحيان يكون هو المعيل الوحيد أو الرئيسي لها .

٣- كل فصل مبرر ما لم يثبت العامل عكس ذلك :

اعتبر القانون أن كل حالة فصل عامل هي فصل مبرر وغير تعسفي وعلى كل من يدعي خلاف ذلك أن يثبت ادعائه أمام القضاء. وبمعنى أوضح فإن القانون هنا ينصح كل عامل أن يبذل كل ما في طاقته لإرضاء صاحب العمل وإلا تعرض للفصل من العمل وفقد مصدر دخله الذي يعتاش منه لأن سلطة صاحب العمل في تقدير الأسباب الموجبة للفصل تفوق السلطة التنفيذية (الحكومة) ولا معقب ومراقب على هذه السلطة إلا القضاء الذي ونظرا لضعف إمكانياته والمشاكل التي يواجهها يمكن أن يبت في قضيتك في مدة تتراوح ما بين سنة إلى خمس سنوات ! الأمر الذي يتنافى مع مبدأ الحماية الاجتماعية والأمان الوظيفي اللذان يعتبران السبب الرئيسي لصدور قانون العمل في أغلب بلدان العالم.

٤- عدم وجود حد أدنى لتعويض الفصل التعسفي :

لم يحدد القانون حد أدنى لتعويض الفصل التعسفي مع العلم أنه نص على حد أعلى لهذا التعويض تعاطفا مع مصلحة صاحب العمل، وعليه فإنه جعل من السهل على صاحب العمل طرد أي عامل في حال كانت مدة عمله قصيرة إذ أنه وحتى في حالة حكمت المحكمة عليه بالفصل التعسفي سوف يدفع مبلغا قليلا، دون الأخذ بعين الاعتبار الضرر الذي وقع على العامل جراء هذا التعسف، ولا أعتقد أن المشرع حاول أن يقارن ما بين قيمة الضرر الذي يمكن أن يلحق الطرفين .. فلو أخذنا كمثال حالة فصل بدون أي سبب موجب تعرض لها عامل بعقد غير محدد المدة بعد ستة أشهر من تاريخ تعيينه علما بأنه المعيل الوحيد لأسرته المكونة من خمسة أفراد منهم طالبين في الجامعة وعلما بأنه ترك عمله القديم بناء على عرض مغر من قبل صاحب العمل الجديد ليلتحق بالعمل معه .. بالنسبة لصاحب العمل فهو يمكن أن يدفع تعويض قيمته أجر شهر فقط وفقا للمدة التي عملها العامل معه، أما بالنسبة للعامل فإنه فقد مصدر دخله الوحيد هو وعائلته لأجل غير مسمى !!! فأين العدل والتوازن في هذه الحالة التي يمكن أن تتكرر كثيرا في ظل هذه الحماية القانونية الهشة.

٥- غموض غير مبرر في تحديد قيمة الأجر الذي يحسب على أساسه الفصل التعسفي :

إذا قرأنا المادة (٤٥) من القانون التي تنص على مكافئة نهاية الخدمة التي يستحقها العامل عند انتهاء عمله نجد أنها ذكرت بشكل صريح غير قابل للتأويل أن تحسب هذه المكافئة على أساس آخر أجر تقاضاه العامل ، كما نصت على أن تحسب لذلك كسور السنة التي عملها العامل لدى المنشأة ، ولكن إذا قرأنا المادة (٤٧) التي تنص على تعويض الفصل التعسفي نجد أنها لم تذكر وبشكل غير مبرر أن يحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل وإنما اكتفت بالنص على كلمة أجر فقط ، كما لم تذكر كسور السنة بشكل صريح كما فعلت في المادة (٤٥) من نفس القانون !! الأمر الذي يثير التساؤل عن سبب ذلك ؟ كما يثير التساؤل عن قصد المشرع وهل كان إغفال هذا التحديد متعمدا أم سهوا ؟

وفي اعتقادي أنه في كلتا الحالتين قد زاد هموم العامل الفلسطيني من تفسير وإثبات واجتهاد !! وحق عليه قول الشاعر (إن كنت لا تدري فتلك مصيبة .. أو كنت تدري فالمصيبة أعظم) .

قوانين مقارنة

قوانين مقارنة

في هذا الباب سنقوم بمقارنة موجزة بين قانون العمل الفلسطيني وقوانين عربية تتمثل في القانون الأردني والقانون البحريني بالإضافة إلى القانون الفرنسي وذلك فيما يتعلق بالفصل التعسفي حيث يمكن دائماً الاستفادة من تجارب الآخرين وخصوصاً أن قانون العمل الفلسطيني هو قانون حديث النشأة ويمكن تعديله في المستقبل .

أولاً : متى يكون الفصل تعسفي

القانون الأردني :

فرق القانون بداية بين العقد محدد المدة والعقد غير محدد المدة فيما يتعلق بأسباب الفصل على النحو التالي :

١ . بالنسبة للعقد المحدد المدة : نص القانون في المادة ٢٨ منه على حالات معينة يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العامل بدون إشعار وهي التالية :

أ . إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره.

ب. إذا لم يقيم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل .

ج. إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه.

د. إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابته مرتين.

هـ. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.

و. إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل.

ز. إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة.

ح. إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل.

ط. إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو احد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

- واعتبر القانون أن إنهاء العقد محدد المدة من قبل صاحب العمل إذا لم يستند إلى هذه المادة فإنه يكون فصل تعسفي يستحق عنه العامل تعويض .

- كما ذهب القانون الأردني إلى أبعد من ذلك عندما نص صراحة على أنه يحق للعامل في حالات معينة أن يترك العمل مع مطالبة صاحب العمل بالتعويض عن الفصل التعسفي . وهذه الحالات هي :

أ . استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (١٧) من هذا القانون.

ب. استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك.

ج. نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه.

د. تخفيض أجره، على أن تراعى أحكام المادة (١٤) من هذا القانون.

هـ. إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته.

و. إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

ز. إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقييد بتلك الأحكام.

٢. بالنسبة للعقد غير محدد المدة : فقد انتهج نهج المشرع الفلسطيني بعدم تحديد معيار يمكننا من الحكم أن الفصل تعسفي أم لا ، وترك تحديد هذا الأمر إلى سلطة القاضي .

القانون البحريني :

انتهج أيضا القانون البحريني نفس النهج الذي انتهجه القانون الأردني فيما يتعلق بالتعرف على العقد محدد المدة والعقد غير محدد المدة والأسباب التي يجب توافرها في كل منهما للقول بوجود التعسف في حالة الفصل من العمل .

القانون الفرنسي :

أما القانون الفرنسي فقد شدد وضيق على صاحب العمل بشكل واضح عندما اشترط وجوب توافر أسباب حقيقية وعملية تمنع استمرار تنفيذ علاقة العمل ما بين الطرفين لكي يبرر صاحب العمل موقفه عند فصل العامل سواء أكان بعقد محدد المدة أو بعقد غير محدد المدة . ونص على جواز الفصل فقط في حالة كان لأسباب اقتصادية أو تتعلق بشخص العامل بحيث يكون من المستحيل الاستمرار في تنفيذ علاقة العمل بين الطرفين بوجود هذه الأسباب وبشرط أن لا تكون هذه الأسباب مؤقتة ، كما أعطى أيضا للعامل الحق في ترك العمل مع مطالبة صاحب العمل بتعويض فصل تعسفي في حال عدم التزام صاحب العمل ببند العقد والقانون أو في حالة ممارسته لضغوط على العامل بقصد إرغامه على ترك العمل

ثانيا : عبء الإثبات

القانون الأردني :

انتهج المشرع الأردني نهج المشرع الفلسطيني بأن ألقى عبء إثبات أن الفصل الذي أقدم عليه صاحب العمل كان تعسفيا ، وله أن يثبت ذلك أمام المحكمة المختصة .

القانون البحريني :

ألقى القانون البحريني عبء إثبات أن الفصل لم يكن تعسفيا على صاحب العمل . حيث أعطى الحق للعامل الذي يعتقد بوجود تعسف في فصله من عمله أن يعترض على هذا الفصل لدى وزارة العمل والتي بدورها تحاول تسوية النزاع أو إحالته إلى المحكمة المختصة للنظر فيه، حيث لا تتجاوز مدة الفصل في النزاع شهرين من تاريخ عرضه على الوزارة حتى تاريخ صدور حكم المحكمة فيه.

القانون الفرنسي :

ألقى بعبء الإثبات على صاحب العمل أيضا أمام المحكمة العمالية ، حيث افترض أن الفصل لأي عامل يعتبر تعسفيا ما لم يثبت صاحب العمل عكس ذلك أمام المحكمة ، وألزم صاحب العمل بإتباع إجراءات معينة قبل الفصل تتمثل في دعوة العامل إلى اجتماع لمناقشة موضوع فصله عن العمل وسماع دفاعه وأقواله ومن ثم توجيه إنذار خطي له بعلم الوصول .

ثالثا : قيمة التعويض

القانون الأردني :

القانون الأردني فرق بين العقد المحدد والعقد غير المحدد في حساب قيمة التعويض :

١- حيث أنه في العقد غير محدد المدة لم يضع معيارا لحساب قيمة تعويض الفصل التعسفي كما فعل المشرع الفلسطيني بل ترك الأمر برمته إلى قاضي الموضوع الذي له تقدير وجود التعسف من عدمه ، كما له تقدير قيمة التعويض الذي يستحقه العامل .

ولكن القانون لم يترك الأمر مفتوحا للقاضي بشكل كامل بل أتى وحدد حد أدنى وحد أعلى للتعويض المستحق وقرر أن التعويض يجب أن لا يقل عن أجر ثلاثة أشهر ولا يزيد عن أجر ستة أشهر، كما أنه نص على أن لقاضي الموضوع أن يحكم بإعادة العامل إلى عمله بخلاف القانون الفلسطيني الذي لم يتطرق أبدا إلى هذه المسألة ولم نجد حكما صادر من محكمة فلسطينية يتضمن هذا الموضوع .

٢- أما بالنسبة للعقد محدد المدة فقد نص صراحة على أنه في حالة إنهاء العقد المحدد المدة من قبل صاحب العمل دون الإستناد إلى المادة ٢٨ المذكورة سابقا فإنه يلتزم بدفع تعويض نقدي يعادل قيمة المدة المتبقية في العقد بالإضافة إلى كافة المزايا والحقوق المنصوص عليها في العقد .

القانون البحريني :

القانون البحريني أيضا فرق بشكل صريح بين العقد المحدد والعقد غير المحدد المدة :

١- بالنسبة للعقد غير محدد المدة فلم ينص صراحة على قيمة التعويض أو كيفية حسابه ولكنه ربطه بجسامة الضرر الذي أصاب العامل وترك لقاضي الموضوع حرية تقديره دون أن يضع حدا أدنى أو حدا أعلى للتعويض .

٢- أما بالنسبة للعقد محدد المدة فقد انتهج نهج القانون الأردني ولكن دون أن ينص صراحة على قيمة التعويض ، حيث ترك أيضا قاضي الموضوع ليقدر هذه القيمة وفقا للضرر الذي يصيب العامل مراعيًا ظروف القضية ومدة العقد .

القانون الفرنسي :

بالنسبة للقانون الفرنسي فقد تحدث عن العقد غير المحدد المدة بشكل أكبر على النحو التالي :

١- في العقد غير محدد المدة نص القانون على إلزام صاحب العمل بتعويض الضرر والمعاناة التي تعرض لها

العامل بسبب الفصل التعسفي الذي وقع عليه. ومع أنه لم يحدد بشكل واضح آلية حساب هذا التعويض وترك ذلك إلى تقدير محكمة العمل إلا أنه يمكن لنا أن نحدد ذلك عن طريق أحكام هذه المحكمة التي نصت بقرار واضح أن التعويض الذي يستحقه العامل جراء فصله بشكل تعسفي يجب أن لا يقل في جميع الأحوال عن أجره ثلاثة أشهر دون أن تضع حد أعلى لهذا التعويض . كما نجد أن القانون نص على سلطة القاضي في إعادة العامل إلى عمله في حال طلب ذلك.

٢- بالنسبة للعقد محدد المدة فإن القانون الفرنسي يعتبره كاستثناء لعقد العمل ولم يترك المجال الواسع لصاحب العمل أن يتعاقد متى ما يشاء مع العمال بعقود محددة المدة بل أوجب على صاحب العمل أن يكون لديه أسباب فنية وتقنية لإبرام هذا العقد كأن يكون لإنجاز عمل معين تستلزم طبيعة تنفيذه فترة معينة فقط ، أو يتعاقد مع شخص ليحل محل عامل يغيب عن العمل لفترة مؤقتة . ونص أيضا المشرع الفرنسي على أنه لا يجوز أن تزيد مدة العقد محدد المدة في جميع الأحوال عن ثمانية عشر شهرا، ولم ينص بشكل واضح على آلية حساب تعويض العامل بهذا العقد في حال فصله من العمل على اعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين وأن خرق العقد من قبل صاحب العمل يلزمه بالتعويض عن باقي مدته حسب الأحكام القضائية وحسب القانون المدني الفرنسي .

رابعا : أحكام إضافية

١- عند قراءة قانون العمل البحريني نجد أنه نص بصراحة على إجراءات التقاضي العمالية في حالة الفصل التعسفي حيث عالجها كالتالي :

للعامل الذي يفصل من العمل بغير سبب مشروع أن يطلب تسوية النزاع وديا بينه وبين صاحب العمل ويقدم الطلب إلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية خلال مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تسليم صاحب العمل للعامل قرار فصله أو إخطاره بذلك بخطاب مسجل أو بأية وسيلة أخرى تثبت الاستلام. وعلى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية فور تقديم الطلب إليها أن تقوم باتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع وديا، فإذا لم تتم هذه التسوية تعين عليها أن تحيل الطلب خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ تقديمه إلى المحكمة الكبرى المدنية للنظر في تعويض العامل إن كان له محل، وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة من خمس نسخ تتضمن ملخصا للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الوزارة وتوصياتها.

وعلى كاتب المحكمة أن يقوم خلال ثلاثة أيام من تاريخ وصول الأوراق إلى المحكمة بتحديد جلسة لنظر الدعوى في ميعاد لا يتجاوز عشرة أيام من تاريخ الإحالة ويخطر العامل وصاحب العمل بموعد تلك الجلسة ويرفق بكل إخطار صورة من مذكرة وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ويكون الإخطار بخطاب مسجل أو

بأية طريقة تثبت الاستلام. وعلى المحكمة أن تعرض على الطرفين تسوية النزاع وديا، فإذا لم يتم الاتفاق على ذلك فصلت المحكمة في الموضوع خلال شهر من تاريخ أول جلسة ويقع على صاحب العمل عبء إثبات أن الفصل تم بسبب مشروع.

٢- ويجوز للمحكمة حسب قانون العمل البحريني إلى أن تفصل في دعوى التعويض أن تحكم بحكم غير قابل للطعن بإلزام صاحب العمل بأداء تعويض مؤقت للعامل لا يتجاوز أجره عن ثلاثة أشهر يستتزل مما قد يحكم له به، فإذا لم يحكم في الدعوى بتعويض للعامل أو كان ما حكم له به يقل عن التعويض المؤقت ألزمته برد ما أخذه بغير حق. وتراعي المحكمة في تقدير التعويض العرف الجاري وطبيعة العمل والمدة التي عملها العامل والمدة الباقية من العقد أن كان محدد المدة، وبوجه عام جميع الأحوال التي يتحقق معها وقوع الضرر.

٣- نص قانون العمل الأردني على حالات أو أوقات معينة لا يجوز فيها أو خلالها إنهاء خدمة العامل أو توجيه إشعار له بإنهاء خدمته وهي :

أ. المرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة.

ب. العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة.

ت. العامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة .

والملفت للنظر هنا أن القانون أتى بمادة أمرة ومنع بشكل عام فصل العامل أو حتى توجيه إشعار بالفصل له في الحالات المذكورة أعلاه .

3

الفصل التعسفي على أرض
الواقع في فلسطين

الفصل التعسفي على أرض الواقع في فلسطين

في هذا الباب سنستعرض حالات حدثت على أرض الواقع تم فيها فصل عمال تعسفا حسب وجهة نظر مركز الديمقراطية وحقوق العاملين في فلسطين. حيث يرد إلى المركز العديد من الشكاوى والاستفسارات من العمال والعمالات حول حقوقهم القانونية التي يضمنها لهم قانون العمل الفلسطيني ، وفي جرد أولي لهذه الشكاوى والاستفسارات وجدنا (٨٦) حالة فصل تعسفي وردت إلى المركز خلال سنة (٢٠٠٧).

ونظرا لأننا لسنا بصدد إجراء مسح ميداني إحصائي فسكتفي بهذه الحالات المتوافرة لدينا ونقوم بدراستها وتحليلها من حيث أسباب الفصل ، ثم سنقوم بعرض بعض الحالات بشكل مفصل كمثال وصورة لواقع الفصل التعسفي في فلسطين .

أولا : حالات الفصل وأسبابه :

من خلال دراسة وتحليل القضايا الواردة إلى المركز خلال العام ٢٠٠٧ فقط ، وجدنا أن هناك ما يقارب ٨٦ حالة فصل تعسفي وأن أسباب هذا الفصل يمكن تصنيفها كالتالي :

١- فصل بدون أي سبب: حيث بلغت حالات الفصل بدون أسباب (عند الإلحاح على العامل لمعرفة السبب قال أغلبهم أن صاحب العمل كان يقول له ما في نصيب أو ليس لك عمل لدي ..) بلغت هذه الحالات (٥٠) حالة .

٢- فصل بادعاء ضعف الوضع الاقتصادي أو إعادة الهيكلة : حيث بلغ عدد هذه الحالات (٦) حالات ، مع العلم أن صاحب العمل في كل هذه الحالات كان يستقدم عامل آخر لسد مكان العامل المفصول ، وأحيانا يعلن في الصحف المحلية عن وجود شاغر لديه (في نفس الوظيفة التي طرد منها العامل).

٣- فصل بسبب إجازة منصوص عليها في القانون : بلغ عدد هذه الحالات (٧) حيث فصل أربع عمال بسبب مطالبتهم بإجازة سنوية مدفوعة الأجر اثنان منهم فصلوا أثناء هذه الإجازة ، أما الثلاث حالات الأخرى فقد كانت اثنان منهم بسبب إجازة مرضية وحالة بسبب إجازة الوضع وأثنائها !

٤- فصل بادعاء انتهاء المشروع : حيث فصل (٤) عمال بادعاء أنهم كانوا يعملون من ضمن مشروع وأن هذا المشروع انتهى (علما بأنهم يعملون بعقود غير محددة المدة ولم يعلموا بوجود هذا المشروع إلا عند فصلهم !) .

٥- فصل بسبب خلاف شخصي : (٣) حالات تقدمت إلى المركز للاستفسار عن مدى مشروعية فصلهم على خلفية خلاف شخصي مع صاحب العمل ولا علاقة له بالعمل !

٦- فصل بسبب مطالبة بحق قانوني : حيث كان عدد هذه الحالات (١٦) حالة ، منهم من فصل بسبب مطالبته بأجره المتأخر ومنهم من فصل بسبب رفضه زيادة ساعات عمله ومنهم من فصل بسبب رفضه قرارات صاحب العمل التعسفية التي تنتقص من مدة إجازته أو من قيمة أجره .

ثانياً : أمثلة واقعية على حالات الفصل التعسفي

١- عاملة تقدمت إلينا باستفسار عن فصلها من عملها بعد عشرة أيام فقط من التعيين في العمل بسبب عدم رضا مديرتها عن أدائها ! علماً بأنها تركت عملها القديم بناء على طلب وإلحاح من هذه المديرية لكي تعمل معها في مؤسستها بأجر أكثر وبعقد غير محدد المدة وبدون فترة تجربة . وفوق ذلك كله تمتنع المديرية عن صرف أجرتها عن هذه الفترة !!

لو أتينا إلى منطق العدل لوجدنا انه يجب إعادة هذه العاملة فوراً إلى عملها أو صرف راتبها على الأقل حتى تجد عملاً آخر وبنفس الأجر ، بل أنه يجب تغريم هذه المديرية على سوء استخدام السلطة الإدارية المستأمنة عليها . ولكن للأسف لو أردنا تطبيق القانون في هذه الحالة سوف نفاجئ بأن التعويض الذي تستحقه هذه العاملة لا يتجاوز مبلغ (٤٤) دولار أمريكي !! وأنا أتمنى أن يقرأ المشرع الذي سن قانون العمل الفلسطيني هذه الحالة ويسأل نفسه بعد ذلك : أي منطق وأي عدل هذا الذي اتبعته عند سن هذا القانون ! لو نص المشرع على حد أدنى للتعويض عن الفصل التعسفي لاختلف الوضع هنا .

٢- عامل كان يعمل لدى منجرة في رام الله منذ بداية عام ١٩٩٩ ، وفي منتصف سنة ٢٠٠٧ ذهب إلى عمله كالعتاد ليفاجئ وبدون أي مقدمات بأن صاحب العمل قد قرر إنهاء عمله ، وعند سؤاله عن السبب كان رد صاحب العمل أنه لا يحتاج إليه حالياً وأن المنجرة تتعرض لخسارة ويريد تلافي هذه الخسارة عن طريق تقليص عدد العمال لديه . وعند مطالبة العامل بحقوقه القانونية من مكافئة نهاية خدمة وأجور متأخرة مستحقة على صاحب العمل كان رد صاحب العمل بالرفض وبأن العامل ليس له أي حق لديه .

٣- عاملة كانت تعمل في محل بيع ملابس في رام الله منذ بداية عام ٢٠٠٣ . العاملة تسكن في إحدى قرى رام الله وتعمل يومياً حتى الساعة الرابعة بعد العصر ، في شهر ٥/٢٠٠٧ طلب منها صاحب المحل أن تزيد ساعات عملها حتى الساعة الثامنة مساءً يومياً (أي بمعدل ١١ ساعة عمل يومياً نظراً لأن عملها كان يبدأ عند الساعة التاسعة صباحاً) ، وعندما رفضت العاملة ذلك نظراً لعدم مقدرتها على العمل كل تلك الساعات

بشكل يومي ولصعوبة عودتها إلى محل سكنها في أوقات الليل أخبرها صاحب المحل أن تبقى في البيت ولا تعود إلى العمل (فصلها من العمل) . وعند مطالبته بمستحقات العاملة المذكورة أنكر أن لها أي حق لديه (لا مكافأة ولا تعويض ولا بدل إجازات) .

- علما بأن جميع هذه الحالات تم تبنيها من قبل مركز الديمقراطية وحقوق العاملين وهي الآن تنظر في المحاكم الفلسطينية ببطء شديد جدا !

- وإذا ما أردنا التساؤل عن الإجراءات التي يمكن لهؤلاء العمال أن يتبعوها يجب علينا أن نلقي نظرة بسيطة أولا على المدة التي يمكن أن تستغرقها هذه القضايا للفصل فيها لدى المحاكم الفلسطينية . حيث يمكن أن نستند إلى دراسة أعدها مركز الديمقراطية وحقوق العاملين عن طريق المحامي بلال البرغوثي بعنوان (النزاعات العمالية والقضاء الفلسطيني) ونقتبس منها النص التالي :

(نجد أن بعض القضايا العمالية موضوع الدراسة تستغرق في المحاكم الفلسطينية ما يزيد عن الست سنوات للفصل فيها، فقد جاء في التقرير الذي أعده مركز الديمقراطية حول القضايا العمالية العالقة في المحاكم، أنه ومن بين ١٦٩٥ قضية عمالية موجودة لدى ٨٧ محامي في محافظات الوطن المختلفة فإن هناك ١٢٥٠ قضية عالقة في المحاكم أي ما نسبته ٧٣،٧٥٪ من المجموع وهي نسبة كبيرة وخطيرة تدفع العاملين وفقا لما أبداه المحامون في التقرير إلى قبول المصالحة ولو على جزء من أتعابهم قد لا يتجاوز النصف).

- كما يمكن لنا أن نذهب إلى أبعد من ذلك إذا ما علمنا أن هناك حكم محكمة فلسطينية قرر وبجراحة كبيرة أن الفصل لا يعتبر تعسفي إلا إذا توافرت نية الإضرار بالعامل لدى صاحب العمل! ولا عجب أن نقول أن المشرع لم يكن واضحا على الإطلاق فيما يخص الفصل التعسفي في القانون فهانحن نجد أن قاضي محكمة لديه من الخبرة ما لديه في تفسير القانون يفسر الفصل التعسفي بهذه الطريقة. وحمدا لله أن هذا القرار غير ملزم لبقية القضاة عند النظر في قضية أخرى لها نفس الظروف والمعطيات.

- ويمكن لنا أن نتخيل بعد ذلك مدى تأثير كل هذه العوامل على العامل الفلسطيني ومدى ثقة العامل المفصول بشكل تعسفي بالنظام القانوني الفلسطيني بشكل عام ومدى استعداد هذا العامل لأن يسير في إجراءات قضائية ضد صاحب العمل .

النتائج والتوصيات

أولا : النتائج

من خلال ما سبق ذكره في هذه الدراسة يمكن لنا الخروج بالنتائج التالية حول موضوع الفصل التعسفي في قانون العمل الفلسطيني :

١- لم يوفر قانون العمل الفلسطيني الحد الأدنى من الأمان الوظيفي للعامل حيث أعطى صاحب العمل سلطة تقديرية واسعة لفصل العامل ، الأمر الذي يقيي الشعور لدى العامل بالخوف من فقد العمل وفقد مصدر الدخل كما يجعل العامل يتنازل عن الكثير من حقوقه القانونية في سبيل الإبقاء على وظيفته . وقد رأينا أمثلة على ذلك في الفصل السابق من هذه الدراسة ولمسنا مدى سهولة اتخاذ القرار بفصل العامل سواء لسبب أم بدون أي سبب ، ومرد ذلك أن قانون العمل الفلسطيني أعطى وبشكل غير مباشر الضوء الأخضر لصاحب العمل للقيام بذلك .

٢- لم يحدد قانون العمل الفلسطيني معيارا ثابتا لتكييف الفصل التعسفي وترك الأمر لاجتهاد القضاء. وبدلا من أن يضيق الحالات التي يسمح فيها لصاحب العمل فصل العامل من عمله أتى وعلى العكس من ذلك توسع بشكل ملحوظ حيث لم يكتفي بالنص على حالات محددة يعتبر فيها الفصل مبرر بل أتى ونص على اعتبار الفصل الذي يقدم عليه صاحب العمل مبرر إذا كان لسبب موجب ! وما أدراك ما هو السبب الموجب ! حيث يمكن لصاحب العمل أن يخلق أي سبب وأن يعتبر هذا السبب موجب بالنسبة له دون النظر إلى رأي العامل أو سماع دفاعه أو تبريره. علما بأنه لا رقيب عليه إلا لقاضي المحكمة سواء أكانت محكمة البداية أو محكمة الصلح حسب قيمة الدعوى المقامة من العامل.

٣- اعتبر القانون أن فصل العامل مبرر كقاعدة عامة والفصل التعسفي هو الاستثناء ، عندما ألقى بعبء إثبات أن الفصل كان تعسفيا على العامل لدى المحكمة المختصة . ودون أن يقدم أي تسهيلات للعامل تساعده في المطالبة بالتعويض عن الضرر الذي لحق به جراء هذا الفصل .

٤- لم ينص القانون على المدة التي يجب أن لا تتجاوزها إجراءات التقاضي العمالية حيث عادة ما تكون بين شهرين إلى ثلاثة أشهر في العديد من الدول نظرا لخصوصية هذه القضايا، إذ تعمل الكثير من الدول على محاولة الفصل في هذه القضايا خلال وقت قصير على اعتبار أن العامل قد فقد مصدر رزقه أو دخله الأساسي، وبالتالي فهو يكون بحاجة ماسة إلى مبلغ التعويض . الأمر الذي يزيد من تردد العامل في السير بإجراءات قضائية نظرا لطول المدة التي تستغرقها القضايا في محاكمنا بشكل عام .

٥- تعامل المشرع مع موضوع الفصل التعسفي بشكل غامض ، فهو ليس فقط لم يضع آلية واضحة لتحديد الفصل التعسفي بل أيضاً تعامل مع قيمة التعويض بشكل غير واضح مما أوقع الكثير من المواطنين ورجال القانون في لبس حول قيمة أو آلية حساب هذا التعويض ، مفترضاً توافر الملكة القانونية في تفسير النصوص والاجتهاد في قراءة المادة القانونية لدى العامل!

٦- لم ينص المشرع على حد أدنى لتعويض الفصل التعسفي، الأمر الذي يسهل موضوع الفصل بالنسبة لصاحب العمل خاصة إذا كانت مدة خدمة العامل قصيرة، دون النظر إلى عدم توازن الضرر الذي يلحق بالطرفين جراء هذا الفصل.

٧- الأمر الإيجابي الوحيد للعامل حسب رأيي فيما يخص موضوع الفصل التعسفي في قانون العمل الفلسطيني هو رفع الحد الأعلى للتعويض إلى أجر أربع وعشرين شهراً إذا أثبت العامل أن الفصل كان تعسفياً.

ثانياً : التوصيات :

بعد قراءة وتحليل النظام القانوني الذي اتبعه المشرع الفلسطيني، ومقارنة هذا النظام مع أنظمة قانونية أخرى منها ما هو قريب ومنها ما هو بعيد (من حيث المسافة) ، وبعد الوقوف عند سلبات قانون العمل الفلسطيني فيما يتعلق بموضوع الفصل التعسفي وأثر هذه السلبات على التطبيق الواقعي لعلاقات العمل ، يمكن لنا بعد ذلك أن نخرج بعدد من التوصيات في سبيل توفير قدر ولو قليل من الحماية القانونية لعلاقة العمل على النحو التالي :

١- تعديل المادة (٤٦) من قانون العمل الفلسطيني بحيث يصبح الفصل مبرر لصاحب العمل فقط إذا استند إلى أحد الأسباب الواردة في القانون والتي يمكن لوحدها أن تشمل عدد كبير جداً من الحالات ، على النحو التالي :

المادة الأصلية :

١- يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل.

٢- 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.

٣- يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون وجود أسباب موجبة لذلك.)

التعديل المقترح :

(أ- يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل دون الاستناد إلى الحالات التي نص عليها هذا القانون.

ب- يحق للعامل الذي تلقى إشعاراً من صاحب العمل بإنهاء عقد العمل التغيب عن العمل طيلة النصف الثاني من أجل الإشعار ويعتبر تغييره عملاً فعلياً في المنشأة.)

- وفي اعتقادي أن الأسباب المنصوص عليها صراحة في القانون هي أكثر من كافية لحماية مصالح صاحب العمل وضمان توازن العلاقة ما بينه وبين العامل وعليه قمنا باقتراح تعديل للمادة المذكورة بحذف جملة (أسباب موجبة) واستبدالها بجملة (الحالات الواردة في هذا القانون) ، كما قمنا بإلغاء البند الأول من المادة الأصلية نظراً لما يحدثه هذا البند من غموض وعدم توازن في علاقات العمل بين العامل وصاحب العمل.

٢- تعديل المادة (٤٧) من قانون العمل الفلسطيني ووضع حد أدنى لتعويض الفصل التعسفي لحماية العامل من التعسف الذي يمكن أن يقدم عليه صاحب العمل ولوضع نوع من الموازنة بين الأضرار التي يمكن أن تلحق بكلي الطرفين في حال كانت فترة عمل العامل تقل عن سنة لدى المنشأة، على النحو التالي :

المادة الأصلية :

(مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية الأخرى، يستحق العامل تعويضاً عن فصله تعسفياً مقداره أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل على ألا يتجاوز التعويض أجره عن مدة سنتين.)

التعديل المقترح :

(أ- مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية الأخرى بما فيها الحق في مكافئة نهاية الخدمة، يستحق العامل بعقد عمل غير محدد المدة تعويضاً عن فصله تعسفياً مقداره أجر شهرين عن كل سنة قضاها في العمل، يحسب على أساس آخر أجر تقاضاه وتحسب لذلك كسور السنة.

ب- في جميع الأحوال يجب أن لا يقل تعويض الفصل التعسفي عن أجر شهرين ولا يزيد عن أجر أربع وعشرون شهراً.)

- ولا نجد في هذا النص المقترح أي ظلم لصاحب العمل فيما يخص قيمة التعويض أو الحد الأدنى لهذا التعويض ، حيث يجب أن يكون هناك بعض القيود على سلطة صاحب العمل لتحقيق حد أدنى من التوازن في علاقة العمل وفي الضرر الذي يمكن أن يلحق بالطرفين جراء الفصل التعسفي .

٣- إضافة مادة جديدة إلى القانون تنص بشكل واضح على التعويض المستحق في حالة إنهاء عقد العمل محدد المدة ، ويمكن الاستفادة في ذلك من تجربة الأردن نظرا لقرب النظام القانوني الأردني لنظامنا القانوني وخصوصا لأن الأردن حكمت بقوانينها لفترة ليست بقصيرة الضفة الغربية بل أن العديد من هذه القوانين لا زالت مطبقة إلى الآن، على النحو التالي :

النص المقترح :

أ. إذا أنهى صاحب العمل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته بشكل تعسفي وفق المادة (٤٦) من هذا القانون أو إنهاء العامل لأحد الأسباب الواردة في المادة (٤٢)-فقرة ١- باستثناء البندج من هذه الفقرة) من هذا القانون يحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد.

ب. إذا كان إنهاء العقد محدد المدة صادراً عن العامل لغير الأسباب المنصوص عليها في الفقرة (أ) من هذه المادة جاز لصاحب العمل مطالبته بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر يعود تقديره إلى المحكمة المختصة على أن لا يتجاوز مبلغ ما يحكم به على العامل اجر نصف شهر عن كل شهر من المدة المتبقية من العقد.)

٤- إضافة مادة جديدة إلى القانون تنقل عبء الإثبات في قضايا الفصل التعسفي إلى صاحب العمل على النحو التالي :

النص المقترح :

(في حال إقامة دعوى من العامل لدى القضاء خلال مدة لا تتجاوز ٦٠ يوما من تاريخ تبلغه بالفصل من العمل يطالب فيها بتعويض عن فصله تعسفيا خلافا لأحكام هذا القانون ، فإنه يقع على صاحب العمل عبء إثبات أن الفصل لم يكن تعسفيا.)

- وفي هذا نوع من الإنصاف والعدل بالنسبة للطرف الضعيف في علاقة العمل نظرا لأن صاحب العمل هو الذي أقدم في البداية على إنهاء العقد، وفي حال كان مستندا إلى القانون فلن يواجه صعوبة في إثبات ذلك أمام القضاء خصوصا وأنه عادة ما تتوفر لديه جميع الوثائق والإثباتات الخاصة في العمل ولا يجد صعوبة في الرجوع إليها على خلاف العامل الذي يتطلب الأمر في بعض الحالات استصدار أمر محكمة للحصول على ورقة أو إثبات معين من المنشأة التي كان يعمل بها .

٥- تعديل المادة (٤١) من قانون العمل الفلسطيني التي تعطي المجال الواسع لصاحب العمل لفصل عماله فضلا جماعيا ووضع قيود على هذه المادة على النحو التالي :

المادة الأصلية :

(يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافئة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك)

التعديل المقترح :

أ- يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة جسيمة اقتضت تقليص عدد العمال، مع احتفاظ العامل بكافة حقوقه القانونية الأخرى التي ضمنها له القانون والمزايا المنصوص عليها في العقد الخاص بعمله، بما فيها حقه في مكافئة نهاية الخدمة.

ب- يشترط لاعتبار إنهاء العقد في هذه الحالة مبررا أن يتم إشعار العامل والوزارة قبل شهرين من التاريخ المعين لهذا الإنهاء.

ج- يجب على الوزارة أن ترسل مفتش عمل للتحقق من صحة الأسباب التي يدعيها صاحب العمل خلال مدة لا تتجاوز أسبوع من تاريخ استلامها للإشعار.

د- يرفع مفتش العمل تقريره إلى الوزارة، التي ترسل بدورها نتيجة التحقيق إلى كل من العامل وصاحب العمل).

- حيث يعطي هذا التعديل المقترح نوع من الرقابة على تصرفات صاحب العمل في حال إقدامه على هذا النوع من الفصل الذي يمكن أن يكون جماعيا أحيانا ويمس عدد كبير من العمال. كما يعطي فترة كافية نوعا ما للعامل لكي يبحث عن عمل آخر حتى لا يتعرض لقطع مصدر دخله الوحيد بشكل مفاجئ.

٦- إنشاء محاكم عمالية متخصصة للفصل في المنازعات العمالية التي يجب أن تأخذ صفة الاستعجال بحيث لا تزيد مدة الفصل في القضية عن ثلاثة أشهر من تاريخ إقامة الدعوى . وتعديل قانون العمل بإضافة نص قانوني جديد له يلزم المحكمة المختصة أيا كانت بأن تفصل في المنازعات العمالية خلال مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ إقامة الدعوى لديها. على النحو التالي :

النص المقترح :

(تفصل المحكمة المختصة في الدعاوى الناشئة عن علاقات العمل في مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر من تاريخ إقامة الدعوى لديها)

المراجع

استندت هذه الدراسة إلى التحليل القانوني للنص ولذلك لم يتم استخدام مراجع فقهية محددة، وإنما اعتمدت على النصوص القانونية على النحو التالي :

- ١- قانون العمل الفلسطيني رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠
- ٢- قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦
- ٣- مرسوم بقانون رقم ١٤ تاريخ ١٠/٤/١٩٩٣ بتعديل قانون العمل في القطاع الأهلي البحريني رقم ٢٣ لسنة ١٩٧٦
- ٤- قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦
- ٥- قانون العمل الأردني المؤقت رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٢
- ٦- (Code du Travail) قانون العمل الفرنسي
- ٧- بلال البرغوثي - النزاعات العمالية والقضاء الفلسطيني
- ٨- International labor and employment laws - volume 1- William I. Keller