



جامعة الشارقة
كلية القانون
قسم القانون الخاص

بحث في موضوع:

الإنهاء التعسفي لعقد العمل من قبل صاحب العمل
دراسة تحليلية في القانون الاماراتي

بحث

الطالبة / سلوى عبدول بالهوش

٢٠١٨هـ - ١٤٣٩هـ

مقدمة:

وتنقسم إلى العناصر التالية:

1- تمهيد وسبب اختيار الموضوع:

يعتبر عقد العمل من العقود التي تمثل ركيزة أساسية في حياة الدول، لأنه من المعلوم أن العمال هم صناعات الحضارة ومصدر القوة للأمة، ومن ذلك جاء الاهتمام بالعامل وتنظيم علاقته بصاحب العمل قديماً وحديثاً من خلال سن تشريعات عمالية كقانون العمل لتنظيم هذه العلاقة وضبطها.

وإن إيجاد نقطة توازن بين مصالح كل من طرفي عقد العمل "العامل وصاحب العمل" هو الهدف الرئيس الذي سعت له مختلف تشريعات العمل في دول العالم المختلفة عن طريق وضع قواعد قانونية آمنة تنظم هذه العلاقات الخاصة في محاولة منها لتقليل والحد من مبدأ سلطان الإرادة الذي يعطي للأفراد الحرية الكاملة في تنظيم العقود، وخاصة عقد العمل من حيث تكوينه وترتيب آثاره، الأمر الذي قد يؤدي إلى الاختلال وعدم التوازن بين مصلحتين العامل وصاحب العمل، ونظراً للتفاوت بين مركزي كل منهما ولأن العامل هو الطرف الضعيف في هذه الرابطة العقدية، ولحاجته الماسة للمحافظة على فرصة العمل المتاحة له تحت أي ظروف، الأمر الذي دفع المشرع للتدخل بنصوص آمنة في قانون العمل حفاظاً منه على مصلحة العمل، وتوخياً لتحقيق أكبر قدر من التوازن في هذه العلاقة.

ومن أهم الموضوعات التي عالجتها النصوص الآمرة في قانون العمل، موضوع إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، حيث أن هذا الإنهاء يجب أن ينظم بطريقة تضمن عدم تعسف أطراف عقد العمل في إنهاءه، فإن جاز الإنهاء يجب أن يكون بما يتوافق مع القانون ويضمن الاستقرار

في علاقة العامل برب العمل وعدم الاضرار بحقوق كلا الطرفين، ذلك إن الإنهاء المشروع لعقد العمل بالإرادة المنفردة يحقق مصلحة للعامل ولصاحب العمل، فصاحب العمل عندما ينهي عقد العمل بالإرادة المنفردة وبمراعاة القيود الشكلية والموضوعية التي فرضها القانون، يجعله ذلك أكثر قدرة على اختيار العمالة الأكثر فائدة له، غير أن لذلك الإنهاء مخاطر جسيمة للعامل، حيث قد يؤدي إلى التعتيل والبطالة.

وللعلاقات العمالية أهمية بالغة نظراً لوجود العمال طرفاً فيها، ولكون العامل هو الطرف الأضعف في علاقة العمل، وطبقة العمال هي الأوسع في المجتمع وهي الطبقة المستهدفة بالحماية من قبل المشرع وهذا ما نص عليه في دستور دولة الإمارات العربية المتحدة في المادة (20) على أنه "يقدر المجتمع العمل كركن أساسي من أركان تقدمه، ويعمل على توفيره للمواطنين وتأهيلهم له، ويهيئ الظروف الملائمة لذلك بما يضعه من تشريعات تصون حقوق العمال ومصالح أرباب العمل، على ضوء التشريعات العمالية العالمية المتطورة"⁽¹⁾. إذ أن توفير الاستقرار لهذه الطبقة اقتصادياً واجتماعياً ينعكس إيجاباً على مستوى الحضاري للدولة وتقدمها، لهذا رأت الدول سن تشريعات قانونية تنظم علاقات أصحاب العمل بالعمال، وخاصة ما يتعلق بالفصل التعسفي من قبل صاحب العمل.

ونظراً لأهمية هذا الموضوع فقد جاء قانون العمل الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم (8) لسنة 1980 م في شأن تنظيم علاقات العمل بنصوص عالج فيها موضوع الفصل التعسفي، وكذلك جاءت نصوص قانون العمل في قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم (5) لسنة 1985 م المعدل بالقانون الاتحادي رقم (1) لسنة 1987م عالج فيها موضوع إنهاء عقد

(1) المادة (20) من الدستور الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة.

العمل من أحد طرفي عقد العمل. ومن القرارات الوزارية المنظمة لإنهاء عقد العمل قرار وزير العمل رقم (176) لسنة 2009 في شأن ضوابط إنهاء خدمة المواطنين العاملين في القطاع الخاص.

2- أهمية الدراسة:

تكمن أهمية دراسة هذا الموضوع في الجوانب الآتية:

إن موضوع الإنهاء التعسفي لعقد العمل من قبل صاحب العمل يثير عدة صعوبات في التطبيق العملي، فالعقد بصفة عامة لا ينقضي إلا بحكم من القضاء أو بإتفاق الطرفين أو بإنتهاء المدة، في حين يجيز قانون العمل هذا الإنهاء من قبل صاحب العمل وبالإرادة المنفردة له، دونما الرجوع إلى القضاء أو بإتفاق الطرفين. لذلك تبرز أهمية الدراسة فيما يلي:

1. أن القضايا المتعلقة بعقد العمل يشغل حيزاً أكبر بالمقارنة مع القضايا الأخرى أمام المحاكم، فما أن يقوم عقد العمل بين الطرفين حتى سرعان ما يدب الخلاف بينهما غالباً، حول الأجرة أو المدة أو طبيعة العمل وخلافه، حتى يتفاجم الأمر ويصل إلى مرحلة إنهاء صاحب العمل العقد بالإرادة المنفردة، أما إنهاء مشروعاً أو غير مشروع وهو ما يسمى بالفصل التعسفي⁽¹⁾.

2. وكذلك تكمن أهمية هذه الدراسة من أهمية الطبقة العاملة بحد ذاتها، فهي الأكثر في المجتمع، إضافة إلى تميزها بضعف اقتصادي يكاد يطغى على الغالبية الساحقة من أفراد هذه الطبقة، كذلك فإن هذه الطبقة هي عماد تحريك النشاط الصناعي والحرفي في الدولة ورغم ذلك يكون هناك بعض الخلافات الناتجة عن عقد العمل بين صاحب العمل والعامل ربما أدت إلى فصل العامل تعسفياً من عمله، من هنا أتت هذه الدراسة لتلقي الضوء على الإنهاء التعسفي لعقد العمل من قبل صاحب العمل.

(1) خبر منشور بجريدة الوطن بتاريخ 2017/5/2، <http://alwatannewspaper.ae/?p=173532>

3- نطاق الدراسة:

ينصب نطاق البحث بالقوانين المنظمة لعلاقات العمل الفردية النافذة والمعمولة في دولة الإمارات العربية المتحدة والقرارات الوزارية في هذا الشأن مع اجتهادات القضاء، وذلك لأن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل من المفاهيم الإشكالية التي يشوبها شيء من الغموض، وترتكز هذه الدراسة على الإنهاء غير المشروع لعقد العمل من قبل صاحب العمل لما فيه من ضرر على العامل نتيجة إنهاء عقد العمل.

4- منهجية البحث:

تتبع الباحثة في دراستها المنهج التحليلي مع بعض المقارنات ببقية النصوص القانونية الموجودة في بعض القوانين مثل المصري والأردني، كلما أقتضى الموضوع الاستشهاد بهذه القوانين للاستئناس بها.

5- تساؤلات البحث :

يثير البحث بعض التساؤلات الهامة، والتي لم نجد لها معالجة في التشريعات الإماراتية، منها:

1- ماهية التعسف في استعمال الحق؟

2- ماهية الإنهاء التعسفي لعقد العمل؟

3- معايير الإنهاء التعسفي لعقد العمل.

4- ما هي حالات الإنهاء التعسفي لعقد العمل من قبل صاحب العمل.

6- خطة البحث:

❖ المبحث الأول: ماهية الإنهاء التعسفي لعقد العمل

➤ المطلب الأول: مفهوم الإنهاء التعسفي

➤ المطلب الثاني: معايير التعسف

❖ المبحث الثاني: حالات الفصل التعسفي بسبب صاحب العمل

➤ المطلب الأول: حالات متعلقة بحقوق العامل المقررة قانوناً

➤ المطلب الثاني: فصل العامل نتيجة تصرفات صاحب العمل

المبحث الأول

ماهية الإنهاء التعسفي لعقد العمل

قسمنا هذا المبحث إلى مطلبين: الأول خصصناه لمفهوم الإنهاء التعسفي لعقد العمل والثاني خصصناه لمعايير التعسف.

المطلب الأول

مفهوم الإنهاء التعسفي

قسمنا هذا المطلب إلى فرعين: الأول تعريف التعسف والثاني تعريف الإنهاء التعسفي، على النحو التالي:

الفرع الأول

تعريف التعسف

يختلف مضمون فكرة التعسف في إنهاء عقد العمل في القانون المدني عنها في قانون العمل، فقانون العمل تسيطر عليه فكرة النظام العام الاجتماعي ذي الطابع الحمائي الذي يكمن جوهره في توفير الاستقرار للعامل وضمان حقوقه الأساسية. بينما تسود القانون المدني روح مبدأ سلطان الإرادة⁽¹⁾. ويتبين من المادة (106)⁽²⁾ من قانون المعاملات المدنية الإماراتي أنها تضع قاعدة عامة لأحكام التعسف، بينما المادة (122)⁽³⁾ من قانون العمل الاتحادي تبين بعض حالات الإنهاء التعسفي لعقد العمل من قبل صاحب العمل.

(1) منصور، محمد حسين، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2010م، ص 414.

(2) تنص المادة (106) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي رقم (5) لسنة 1985، على أنه: "1- يجب الضمان على من استعمل حقه استعمالاً غير مشروع. 2- ويكون استعمال الحق غير مشروع: أ- إذا توفر قصد التعدي. ب- إذا كانت المصالح التي أريد تحقيقها من هذا الاستعمال مخالفة لأحكام الشريعة الإسلامية أو القانون أو النظام العام أو الآداب. ج- إذا كانت المصالح المرجوة لا تتناسب مع ما يصيب الآخرين من ضرر. د- إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة".

(3) تنص المادة (122) من قانون العمل الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة على أنه: "يعتبر إنهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل تعسفياً إذا كان سبب الإنهاء لا يمت للعمل بصفة ويوجه

وكذلك يؤدي استخدام حق الإنهاء بطريقة تعسفية إلى أحقية الحصول على تعويض، وذلك أمر يشترك فيه كل من قانون العمل والقانون المدني.

إلا أن وجه الخلاف بينهما في اشتراط وجود مبرر لإنهاء عقد العمل الخاضع لقانون العمل، وهذا قيد إيجابي على استخدام الحق، أما عدم التعسف في القانون المدني فهو مجرد قيد سلبي، أي أن حق صاحب العمل في الإنهاء طبقاً لقانون العمل يكون أضيق نطاقاً من نظيره في القانون المدني، وتكون الرقابة القضائية أكثر إحكاماً واتساعاً بالنسبة لاستعمال الحق الأول.

فالرقابة على حق إنهاء عقد العمل تمر في جميع الحالات من خلال فكرة التعسف، إلا أن القضاء يعطي للتعسف في قانون العمل مدلولاً إيجابياً يتمثل في اشتراط وجود مبرر حقيقي وجدي لاستعمال حق الإنهاء، وبغير هذا المبرر يكون الإنهاء تعسفياً⁽¹⁾.

أن المشرع الإماراتي لم يرد تعريفاً خاصاً للتعسف بل ترك أمر تحديده للاجتهادات الفقهية شأنه في ذلك شأن أغلب التعريفات القانونية. لذلك وجدت آراء مختلفة لدى فقهاء القانون حول ربط مفهوم إنهاء عقد العمل التعسفي بالنظرية العامة للتعسف في استعمال الحق، وبين اختلاف مفهوم الإنهاء التعسفي لعقد العمل عن هذه النظرية. وهناك أكثر من رأي للفقهاء في هذه المسألة سوف نتناول هذه الآراء على النحو التالي:

الرأي الأول: وهو جانب من الفقه⁽²⁾ الذي ذهب إلى تطبيق النظرية العامة للتعسف في استعمال الحق في إنهاء العقد، والذي يقصد بها استعمال الشخص للحق الذي يخوله له القانون

خاص يعتبر الإنهاء تعسفياً إذا كان إنهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوى جدية إلى الجهات المختصة أو إقامة دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها".

(1) منصور، محمد حسين، المرجع السابق، ص 414 و 415.

(2) كبيره، حسن، أصول قانون العمل، عقد العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979، ص 226 و 227.

استعمالاً مشروعاً بطريقة غير مخالفة له مما يلحق الضرر بالغير ويتحقق التعسف⁽¹⁾، وهذا ما نص عليه في المادة (106) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي رقم (5) لسنة 1985.

وكذا ما جاء في قانون العمل الأردني وتعديلاته في المادة (25) عندما اشترطت أن يكون الفصل تعسفياً ومخالفاً لأحكام القانون، فهي إشارة إلى نظرية التعسف في استعمال الحق المنصوص عليها في المادة (66) من القانون المدني الأردني⁽²⁾.

وبمفهوم المخالفة إن استخدام حق الإنهاء لعقد العمل لتحقيق صاحب العمل مصلحة حتى وإن كانت مشروعة إلا أنها لا تتناسب مع الضرر الذي يلحق العامل، بحيث يوجد فارق شاسع بين مصلحة صاحب العمل في استخدام حق الإنهاء بحيث تكون بسيطة جداً أو قليلة الأهمية، لذلك فإن استخدام الحق هنا يكون بطريقة تعسفية مما يعد إنهاء عقد العمل تعسفياً⁽³⁾.

(1) من المقرر طبقاً للمادتين 104 و106 من قانون المعاملات المدنية أنه من استعمل حقه استعمالاً مشروعاً لا يكون مسؤولاً عما ينشأ عن ذلك من ضرر بالغير، وإن استعمال الحق لا يكون غير مشروع" إلا إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير وهو ما لا يتحقق إلا بانتفاء كل مصلحة من استعمال الحق، أو إذا كانت المصالح التي أريد تحقيقها من هذا الاستعمال مخالفة لأحكام الشريعة الإسلامية أو القانون أو النظام العام أو الآداب أو إذا كانت المصالح المرجوة لا تتناسب مع ما يصيب الآخرين من ضرر أو إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة وهذه الصورة استثناء من الأصل، درء لاتخاذ ظاهر القواعد القانونية سنار غير أخلاقي ولا لحاق الضرر بالغير، ويجمع بينها ضابط مشترك هو نية الأضرار سواء على نحو إيجابي بتعمد السعي إلى مضارة الغير دون نفع يجنيه صاحب الحق من ذلك أو على نحو سلبي بالاستهانة المقصودة، بما يصيب الغير من ضرر فادح من استعمال صاحب الحق لحقه استعمالاً هو إلى الترف اقرب ما سواه ما يكاد يبلغ قصد الأضرار العمدي، وكان من المقرر أن معيار الموازنة بين المصلحة المتباعدة في هذه الصورة الأخيرة وبين الضرر الواقع هو معيار مادي قوامه الموازنة المجردة بين النفع والضرر دون نظر إلى الظروف الشخصية للمنتفع يسراً أو عسراً إذا لا تتبع فكرة إساءة استعمال الحق من دواعي الشفقة وإنما من اعتبارات العدالة القائمة على إقرار التوازن بين الحق والواجب. (المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم 32 - لسنة 24 قضائية - تاريخ الجلسة 8-10-2002 - مكتب فني 24 - رقم الجزء 3 - رقم الصفحة 1823)

(2) حدادين، ليث فؤاد صالح، 2015، سلطة المحكمة في إعادة العامل المفصول تعسفياً إلى عمله في ظل قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مؤتة، الأردن، ص12.

(3) الحضرمي، أسعد بن سعيد، إنهاء عقد العمل في قانون العمل العماني، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2017م، ص 247 إلى 248.

الرأي الثاني: هناك جانب من الفقه⁽¹⁾ يرى بأن الإنهاء التعسفي لعقد العمل لا يمكن أن يخضع للنظرية العامة للتعسف الواردة في القانون المدني لاختلاف الإنهاء التعسفي عن النظرية العامة من حيث نطاق كل منهما ومن حيث طبيعة المسؤولية الناجمة عنهما.

فمن حيث نطاق كل منهما فإن الإنهاء التعسفي لعقد العمل أوسع نطاقاً من النظرية العامة للتعسف، مثال على ذلك المادة (2/695) من القانون المدني المصري⁽²⁾ لم تضع معياراً معيناً للإنهاء التعسفي، وبالتالي فإنه لا يمكن التقيد بالمعايير الثلاثة التي أوردتها المادة (5)⁽³⁾ من ذات القانون التي يؤسس عليها التعسف في إنهاء العقد بل يكفي بمعيار الخطأ البسيط كمعيار له⁽⁴⁾.

أما من حيث طبيعة المسؤولية، فالمسؤولية الناشئة عن التعسف في استعمال الحقوق مسؤولية تقصيرية، ولو كان الحق موضوع التعسف مترتباً على العقد بينما المسؤولية الناشئة عن التعسف في استعمال حق الإنهاء مسؤولية عقدية، لأنها وليدة إخلال العاقد بالتزام ناشئ عن العقد، وهو عقد العمل الملزم به⁽⁵⁾.

(1) زكي، محمود جمال الدين، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، مصر، سنة 1982، ط1، ص 1071.

(2) نصت المادة (2/695) من القانون المدني المصري على أنه "2- وإذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر - إلى جانب التعويض الذي يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار - الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً. ويعتبر الفصل تعسفياً إذا وقع بسبب حجوز وقعت تحت يد رب العمل، أو وقع هذا الفصل بسبب ديون يكون العامل قد التزم بها للغير".

(3) نصت المادة (5) من القانون المدني المصري على أنه "1- إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير. 2- إذا كانت المصالح التي يرمي إليها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب مع ما يصيب الغير بضرر بسببها. 3- إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة".

(4) الحضرمي، أسعد بن سعيد، المرجع السابق، ص 246.

(5) العمرو، محمد سالم، (2014م)، الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مؤتة، الأردن، ص 6.

وترى الباحثة أن استعمال حق الإنهاء المقرر في قانون العمل شأنه شأن استعمال أي حق مقرر يتوجب فيه المشروعية وعدم التعسف، وبالتالي من الصعب القول بعدم تطبيق نظرية التعسف في استعمال الحق على إنهاء عقد العمل، رغم أن نظرية التعسف في استعمال الحق من حيث أساس مضمونها مختلفة في تطبيقها في عقد العمل عن سائر العقود المدنية الأخرى، ذلك أن عقد العمل يستند على فكرة النظام العام الاجتماعي في طابعه الحمائي الذي يقوم على مبادئ حماية استقرار العامل في عمله وضمن حقوقه الأساسية المقدمة على مبدأ سلطان الإرادة الذي يسيطر على العقود المدنية الباقية، وهذا المبدأ يعد من أهم الضمانات التي تقرر للعقود ما يحققه من حماية لطرفي العقد، ولذلك فإن التعسف في استعمال الحق كنظرية تختلف أوجهها من الناحية التطبيقية في عقد العمل، إلا أنها من حيث التطبيق تخضع لذات المعايير التي قررها التشريع المدني لاستعمال أي حق.

الفرع الثاني

تعريف الإنهاء التعسفي

تعددت التعاريف التي جاء بها الفقهاء للإنهاء التعسفي لعقد العمل من قبل صاحب العمل بإرادته المنفردة، ولكن في البداية يجب التفرقة بين عقود العمل محددة المدة وعقود العمل غير محددة المدة، وتكمن أهمية التمييز بينهما في موضوع جواز إنهاء العقد بالإرادة المنفردة، إذ أنه في العقود غير محددة المدة يجوز إنهاء العقد بالإرادة المنفردة لأحد الطرفين شريطة إشعار الطرف الآخر خطأً برغبته في إنهاء العقد خلال شهر واحد من إنجائه، أو دون إشعار في حالات معينة نص عليها قانون العمل تجيز إنهاء العقد دون إشعار ودون أن يعتبر الفصل تعسفياً⁽¹⁾، وهذا ما نص عليه في المادة

(1) تنص المادة (120) من قانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل على أنه: "يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار في أي من الحالات الآتية: (أ) إذا انتحل العامل شخصية أو جنسية زائفة أو قدم شهادات أو مستندات مزورة. (ب) إذا كان العامل معيلاً تحت التجربة ووقع الفصل أثناء مدة التجربة أو في نهايتها. (ج) إذا ارتكب العامل خطأً نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ دائرة العمل بالحادث خلال 48 ساعة من وقت علمه بوقوعه. (د) إذا

رقم (2/919) من قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم (5) لسنة 1985 على أنه: "وإذا لم تكن المدة معينة بالاتفاق أو بنوع العمل أو بالغرض منه جاز لكل من المتعاقدين إنهاء العقد في أي وقت بشرط أن يعلن الطرف الآخر برغبته في ذلك قبل انتهاء العقد بوقت مناسب"⁽¹⁾، وكذا ما نص في المادة (23/أ)⁽²⁾ من قانون العمل الأردني.

وكذا ما نص عليه في قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل في المادة (3/113) على أنه: "ينتهي عقد العمل في أي من الأحوال الآتية: 3- بناءً على إرادة أحد الطرفين في عقود العمل غير المحددة وذلك بشرط التقيد بأحكام هذا القانون المتعلقة بالإذار ولأسباب المقبولة لإنهاء العقد دون تعسف"⁽³⁾. ونص في المادة (1/117) من ذات القانون على أنه: "I - يجوز لكل من صاحب العمل والعامل إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة لسبب مشروع في أي وقت لاحق لانقضاء العقد بعد إذار الطرف الآخر كتابياً قبل انتهائه بثلاثين يوماً على الأقل"⁽⁴⁾. أما العقد محدد المدة فلا يجوز إنهاؤه قبل انتهاء مدتها إلا باتفاق الطرفين، فإذا أنهى أي من طرفي عقد العمل محدد المدة العقد قبل انقضاء مدته أو قبل إنجاز العمل المتفق عليه إن كان لعمل

خالف العامل التعليمات الخاصة بسلامة العمل أو محل العمل بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر وأن يكون قد أحبط بها شفوياً إذا كان أمياً. (هـ) إذا لم يقم العامل بواجباته الأساسية وفقاً لعقد العمل واستمر في إخلاله بها رغم إجراء تحقيق كتابي معه لهذا السبب والتنبيه عليه بالفصل إذا تكرر منه ذلك. (و) إذا أفضى سراً من أسرار المنشأة التي يعمل بها. (ز) إذا حكم عليه نهائياً من المحكمة المختصة في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة. (ح) إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثر بمخدر. (ط) إذا وقع منه أثناء العمل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد زملائه في العمل. (ي) إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية".

- (1) المادة (2/919) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي رقم (5) لسنة 1985.
- (2) تنص المادة (23/أ) من قانون العمل الأردني على الآتي: "إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل، ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين.
- (3) المادة (3/113) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.
- (4) المادة (3/113) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.

معين مع عدم توافر أي سبب قانوني لانقضاء عقد العمل، كان تصرفه غير مشروع ويلزم بتعويض الطرف الآخر عن الضرر الذي أصابه نتيجة هذا الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، ليكون بذلك الطرف المنهي للعقد مسؤولاً تجاه الطرف الآخر بسبب إخلاله بالتزامه المتمثل في تنفيذ العقد طوال المدة المتفق عليها⁽¹⁾، وهذا ما نص عليه في المادة رقم (1/919) من قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم (5) لسنة 1985 على أنه: "ينتهي عقد العمل بإنقضاء المدة المحددة له ما لم يشترط تجديده كما ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين 900،898"⁽²⁾.

لذا اختلف الفقهاء في تعريف الإنهاء التعسفي لعقد العمل وسوف نورد ما على النحو التالي:
أولاً: عرفه بعض الفقه⁽³⁾ الإنهاء التعسفي بأنه: "هو التصرف القانوني المنفرد الصادر عن رب العمل شفوياً أو خطياً حين يستلزم القانون ذلك".

وقد أوردت بعض الملاحظات على هذا التعريف ومنه أنه يضيق من نطاق الإنهاء التعسفي لعقد العمل، خصوصاً أنه لا يشمل بعض حالات الإنهاء الضمني، كما هو الحال لو دفع صاحب العمل بتصرفاته العامل إلى ترك العمل، وبالتالي نلاحظ أن هذا أن هذا التعريف لا يجمع بين الحالات المتنافرة لإنهاء عقد العمل⁽⁴⁾.

(4) العلاوي، نسبة محمود (2006)، القانون الواجب التطبيق على الفصل التعسفي للعامل، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن، ص5.

(2) المادة (1/919) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي رقم (5) لسنة 1985.

(3) حماد، رأفت محمد، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، بدون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص294.

(4) حمادنة، عبدالله فواز، (2011)، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، قسم القانون الخاص، جامعة الشرق الأوسط، ص 11 إلى 13.

ثانياً: عرفه جانب من الفقه⁽¹⁾ بأنه: "الإنهاء غير المشروع هو كل انقطاع في عقد العمل ناتج عن فعل رب العمل بإرادته المعلنة".

وقد أخذ على هذا التعريف رغم شموليته أنه حصر الإنهاء التعسفي في جانب صاحب العمل، بينما الإنهاء التعسفي لعقد العمل قد يكون أيضاً من جانب العامل على اعتبار أن الحق في إنهاء عقد العمل مقرر لطرفيه العامل وصاحب العمل، ولذلك فإن هذا الحصر بحسب التعريف يعيب عليه القصور.

ثالثاً: كما عرفه البعض الآخر⁽²⁾ بأنه: "عيب ينصب على الغاية أو الغرض الذي يستعمل الحق من أجله، وذلك مع افتراض توافر سائر أركان الحق بما في ذلك ركن السبب أي وجود سبب يجيز استعمال الحق".

فقد جاء هذا التعريف منصباً على التصرف بغض النظر عن من قام به من طرفي عقد العمل، وأن الإنهاء التعسفي كما هو مفترض يلحق الغاية، أو الغرض وهو ما يسمى السبب من حيث وجوده مشروعاً، أو غير مشروع، ولذلك يعد هذا التعريف هو التعريف الراجح لدى الفقه.

وبالنظر إلى قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل في المادة (122) فإنه قد عرف الإنهاء التعسفي لعقد العمل على أنه: "يعتبر إنهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل تعسفياً إذا كان سبب الإنهاء لا يمت للعمل بصفة وبوجه خاص يعتبر الإنهاء تعسفياً إذا كان إنهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوى جديّة إلى الجهات المختصة أو إقامة دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها"⁽³⁾. على عكس قانون العمل الأردني وتعديلاته نجد أنه لم ينص صراحة

(1) الفجال، عادل عبد الحميد، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، الإسكندرية، مصر، منشأة المعارف، 2009، ص 177.

(2) الحضرمي، أسعد بن سعيد، المرجع السابق، ص 251.

(3) المادة (122) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل،

على الفصل التعسفي وكذلك لم يبين مدلول الفصل التعسفي أو مفهومه⁽¹⁾ ولكن المادة (2/66) من القانون المدني الأردني عدت حالات استعمال الحق غير مشروع⁽²⁾. وبالتالي يمكننا الاستنتاج بان الفصل يكون تعسفياً إذا كان إنهاء العقد بدون مبرر مشروع وحقيقي".

وترى الباحثة أن الإنهاء التعسفي لعقد العمل هو كل تصرف من قبل صاحب العمل أو العامل بقصد إنهاء عقد العمل بدون أي مبرر قانوني ويهدف للأضرار بالعامل أو صاحب العمل على الرغم أن الأهمية العملية للإنهاء التعسفي لعقد العمل تبرز على الأخص في مجال إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل، وذلك لاعتباره الطرف القوي في العلاقة العقدية.

المطلب الثاني

معايير التعسف

تظهر معايير التعسف في إنهاء عقد العمل بعدة صور كثيرة ومظاهر مختلفة من عدة أوجه منها: غياب المصلحة، أو عدم التبصر، أو الاحتياط، أو الإهمال، أو بقصد الإضرار بالغير، أو الغياب وعدم توافر السبب المبرر المشروع.

فإختلف فقهاء القانون فيما بينهم في تحديد المعيار الذي تتحدد به الحقوق، فإنقسموا بذلك إلى فريقين: فريق يضيق من فكرة التعسف في استعمال الحق ويحصره في المعيار الشخصي، وفريق آخر توسع فيه وأقامه على المعيار الموضوعي.

(1) غيث، نور فرحات، الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني دراسة مقارنة، مقال منشور على الدليل الإلكتروني للقانون العربي، www.arablawninfo.com

(2) نصت المادة (2/66) من قانون المدني الأردني على أنه: "2- إذا كانت المصلحة المرجوة من الفعل غير مشروعة: فإذا كانت الغاية من استعمال الحق هي تحقيق مصلحة غير مشروعة تخالف النظام العام والآداب فإن هذا الاستعمال يكون تعسفياً".

الفرع الأول المعيار الشخصي

يظهر هذا المعيار في صورة استعمال حق الإنهاء لعقد العمل بقصد الإضرار بالغير⁽¹⁾، بمعنى أنه في عقد العمل يقوم صاحب العمل بإنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، وذلك بقصد الإضرار بالعامل.

يقوم هذا المعيار على نية الشخص الذي باشر حقه، فإذا كانت نية الشخص هو قصد الإضرار بالطرف الآخر فإن المعيار الشخصي ينطبق عليه، أما إذا خرج القصد عن الإضرار بالغير فإن المعيار الشخصي لا ينطبق عليه، هذا المعيار إن لم يتوافر فيه قصد الإضرار بالغير فلا تكون حالة تعسف في استعمال الحق في إنهاء العقد الذي خول القانون إنهائه إذا كان هناك مبرر مشروع لذلك الإنهاء⁽²⁾.

ومن مآخذ هذا المعيار تتمثل في قيامه على العامل النفسي، الذي يصعب على القاضي التثبت منه فهو لا يستطيع البحث في خلجات النفس وبواعثها الحقيقية للوصول إلى هذه النية السيئة⁽³⁾. كما أن لهذا المعيار عيب آخر يتمثل في أنه لا يصلح دائماً للحكم بوجود التعسف في إنهاء الحق، لأنه ليس حتماً أن كل ضرر بالغير يحدث عن قصد يدخل ضمن إطار نظرية التعسف في استعمال الحق، وإنما يتوجب أن يقترن بهذا القصد وجود انحراف في السلوك المألوف للشخص العادي، ذلك أن قصد الإضرار بالغير مجرداً قد لا يشكل حالة من حالات التعسف في استعمال الحق في إنهاء العقد. فهناك بعض الحقوق التي تفترض ممارستها بالضرورة نية الإضرار بالغير، لذلك يعتبر

(1) العلاوي، نسيبة محمود، المرجع السابق، ص10.

(2) الحضرمي، أسعد بن سعيد، المرجع السابق، ص 252 .

(3) العلاوي، نسيبة محمود، المرجع السابق، ص10.

هذا المعيار من ناحية واسعاً جداً، ومن ناحية أخرى يعتبر المعيار ضيقاً جداً؛ لأنه يترك العديد من الاحتمالات حينما يمارس الشخص بعض حقوقه بكل تبصر وعناية ويحكم عليه رغم ذلك بالتعويض عن الضرر⁽¹⁾.

من هنا ونتيجة لهذه الانتقادات التي وجهت للمعيار الشخصي تم البحث عن معيار آخر يمكن من خلاله تحديد حالات التعسف في استعمال الحق، وبناءً عليه تم اللجوء إلى المعيار الموضوعي.

الفرع الثاني المعيار الموضوعي

يقوم هذا المعيار بخلاف المعيار الشخصي على معيار موضوعي مادي وهو ما يبعده عن الأمور الشخصية الذاتية بحسب المعيار الشخصي، وبذلك فإن المعيار الموضوعي يعتمد على حصول الضرر الذي يلحق العامل من جراء استعمال صاحب العمل لحق الإنهاء بإرادته المنفردة، ومقارنة هذا الضرر بالمصلحة التي يبتغيها صاحب العمل ويقصدها⁽²⁾.

حيث أنهم اعتبروا أن أساس هذا المعيار هو خطأ من نوع خاص، بل ذهبوا إلى أبعد من ذلك فأعتبروا النية هي العلة الأساسية في قيام التعسف أو نفيه، وأنه لا يشترط أن تكون هذه النية هي الدافع الوحيد للعمل، بل يكفي إذا اختلطت هذه النية بدوافع أخرى أن تكون هي الدافع الأكبر لصاحب الحق عند مباشرته حقه. لقد استند أصحاب هذا الاتجاه إلى معيارين لتحديد المعيار الموضوعي:

المعيار الأول: فأساس هذا المعيار يتمثل في الغرض الاجتماعي للحقوق، أي أن معيار التعسف يكمن في هدف الحق، فالحقوق ما هي إلا وظائف اجتماعية، وبالتالي يجب استعمالها على

(1) بلخضير، عبدالحفيظ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الحدائق، بيروت، لبنان، 1980، ص 62 و 63.

(2) الحضرمي، أسعد بن سعيد، المرجع السابق، ص 254.

الوجه الذي يحقق الغرض منها، فإذا خرج صاحب الحق عن هذا الهدف كان متعسفاً لخروجه عن روح وغرض الحق الذي أنشئ من أجله.

لذا يشترط في استعمال رب العمل لحقه في إنهاء عقد العمل أن يكون فعله منسجماً مع الهدف الاجتماعي للحق وإلا فإن فعله لا يستحق الحماية ويضمن تبعاً لذلك ما ينشأ عن فعله من تعسف⁽¹⁾. ويؤخذ على هذا المعيار أنه يفتح الباب أمام الأهواء الشخصية للقضاة؛ لأن كل قاضي سوف يفسر الغاية الاجتماعية للحق حسب مفهومه الشخصي لغاية الحق كما أنه قاصر على استيعاب جميع حالات التعسف، ومن العسير رسم هدف اجتماعي محدد لكل حق⁽²⁾.

المعيار الثاني: فقوام هذا المعيار يقوم على عدم مشروعية المصالح التي يرمي صاحب الحق لتحقيقها وهو معيار موضوعي كذلك لأنه ليس من السلوك المألوف للشخص العادي أن يستهدف من استعمال حقه مصلحة غير مشروعة، والمصلحة لا تكون غير مشروعة إذا كان تحقيقها يخالف حكماً من أحكام القانون⁽³⁾.

ويقصد بذلك إذا كانت المصلحة التي يقصدها صاحب العمل من جراء قيامه بإنهاء عقد العمل مصلحة غير مشروعة فإن ذلك يعد بكل وضوح إنهاءً تعسفياً لعقد العمل، ويعد هذا تطبيقاً لمعيار الخطأ الذي يظهر من خلال المقارنة بين سلوك الشخص العادي وسلوك الشخص المنحرف، فإذا كان التصرف من قبل الشخص لتحقيق مصلحة غير مشروعة كنا أمام تصرف شخص منحرف، أما إذا كان التصرف من الشخص لتحقيق مصلحة مشروعة كنا أمام تصرف شخص عادي، ذلك أن

(1) العلاوي، نسبة محمود، المرجع السابق، ص 11.

(2) بلخضير، عبدالحفيظ، المرجع السابق، ص 65.

(3) منصور، أمجد، النظرية العامة للالتزامات "مصادر الالتزام"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006، ص 341.

المصلحة في أصلها لم تقرر لتحقيق مصالح غير مشروعة، وإنما لتحقيق مصالح مشروعة أقرها الشرع والقانون⁽¹⁾.

فمتى كانت المصلحة التي يسعى لتحقيقها صاحب الحق غير مشروعة يكون متعسفاً في استعمال حقه، إذ أن المنطق السليم يقتضي بأنه لا بد أن يستهدف صاحب الحق عند ممارسته للحق تحقيق مصالح مشروعة.

أمام عجز تلك المعايير السابقة من استيعاب جميع حالات التعسف منفردة لم يكن أمام الفقه والقضاء إلا الأخذ بجميع تلك المعايير دون تفضيل معيار على آخر، وهذا ما أخذ به المشرع الإماراتي مقتضياً بذلك أثر معظم التشريعات الحديثة، حيث جمع بين كل تلك المعايير السابقة وأوردها ضمن المادة (106)⁽²⁾ من قانون المعاملات المدنية رقم (5) لسنة 1985. ويتضح من هذه المادة أن المشرع الإماراتي قد وضع ضوابط عامة للتعسف يسترشد بها القاضي للاستدلال على أعمال التعسف دون عدها أو ذكرها مفصلة، وهي تدور حول فكرة محورية واحدة وهي فكرة المصلحة مما يجعلها مرنة تصلح لكل زمان ومكان⁽³⁾.

وحسناً فعل المشرع الإماراتي من إيراد هذه الفقرة، حيث يستفاد منها أن المشرع في دولة الإمارات أورد معايير التعسف على سبيل المثال لا الحصر، ولم يترك للخلاف مجالاً في حالة وجود

(1) الحضرمي، أسعد بن سعيد، المرجع السابق، ص 255.

(2) تنص المادة (106) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي رقم (5) لسنة 1985 على أنه: "1- يجب الضمان على من استعمل حقه استعمالاً غير مشروع. 2 - ويكون استعمال الحق غير مشروع : أ- إذا توفر قصد التعدي. ب- إذا كانت المصالح التي أريد تحقيقها من هذا الاستعمال مخالفة لأحكام الشريعة الإسلامية أو القانون أو النظام العام أو الآداب. ج- إذا كانت المصالح المرجوة لا تتناسب مع ما يصيب الآخرين من ضرر. د- إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة".
(3) الرند، ناصر صالح، (1431هـ - 2010م)، الإنهاء التعسفي لعقد العمل طبقاً لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة بالشريعة الإسلامية، رسالة ماجستير، كلية القانون وعلوم الشرطة، أكاديمية شرطة دبي، ص 106.

نقص في التشريع، بل أعطي القاضي سلطة تقديرية واسعة يخوله الاعتداد بالظروف والملابسات المحيطة بكل حالة على حدة، والنظر إلى أعراف الناس وعاداتهم التي تضي على التصرف حكمه ما إذا كان استعمال الحق مشروعاً أو تعسفياً.

ومن الملاحظة أن بعض التشريعات كالتشريعات المصري والأردني قد أخذتا بكلا المعيارين، وذلك لقصور أحد المعيارين عن استيعاب جميع حالات التعسف. وهذا يتضح من نصوص القانون المدني في كل منهما: فالمادة (5) من القانون المدني المصري والمادة (66) من القانون المدني الأردني قد أخذتا بكلا المعيارين.

وترى الباحثة أن المعيارين بكل ما تضمناه من آراء فإنهما يوصلان إلى نتيجة واحدة - وهي أن المعيار الرئيسي الذي يشكل جوهر الاثنتين والذي استند إليه كلا المعيارين - هو الخطأ الذي يأخذ بعين الاعتبار أمرين يوصلان في المحصلة إلى نتيجة واحدة وهما سلوك شخص ونية الأضرار واللذان عبر عنهما بطريقة لا تتماشى مع المنطق القانوني، حيث أعتبر هذان المعياران التعسف في استعمال الحق ما هو إلا نتاج الخطأ، سواء أكان هذا الخطأ عمدياً، أو غير عمدياً أي سواء لقصد الإضرار أو بخفة وإهمال وهذا ما يشكل مضمون المعيار الشخصي، أما المعيار الموضوعي كما أسماه أنصار هذا المعيار فإنه لا يغدو إلا أن يكون في جوهره امتداداً للمعيار الشخصي ويحمل نفس المضمون، ذلك أن أنصارها وكما بينا سابقاً استندوا إلى فكرة أن التعسف هو استعمال غير عادي أو طبيعي للحق.

المبحث الثاني

حالات الفصل التعسفي بسبب صاحب العمل

أورد التشريع الإماراتي بعض الحالات الإنهاء التي يكون فيها صاحب العمل متعسفاً في إنهاء عقد العمل، ويكون ها التعسف واضحاً وظاهراً، فنص على تحريم إنهاء العقد إذا توافرت إحدى تلك الحالات، فإذا حدث فيكون صاحب العمل متعسفاً، فهذه الحالات التي نص عليها المشرع صراحةً لا يحتاج القاضي فيها بالبحث عن وجود التعسف وتقديره، وإنما مجرد إنهاء العقد مع وجود إحدى حالات التعسف يعد قرينة على قيام التعسف.

وإذا أنهى صاحب العمل العقد بإرادته المنفردة دون سبب مشروع وفي غير الحالات المنصوص عليها في قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل في المادة (120) فتقوم المسؤولية العقدية لصاحب العمل لإخلاله بالتزامه تجاه العامل، فيحق للعامل مطالبة صاحب العمل بالتعويض⁽¹⁾.

وجاء في القانون الأردني في المادة (28) يكون إنهاء رب العمل إنهاءً غير مشروعاً أو تعسفياً للعقد غير محدد المدة متى تم دون إشعار للطرف الآخر (العامل) وفي غير الحالات المنصوص عليها في ذات المادة. أما بالنسبة للعقد المحدد المدة، فإنه يكون إنهاء رب العمل لعقد المحدد المدة غير مشروعاً (تعسفياً) إذا فسخ العقد قبل إنتهاء المدة المحددة له في غير الصور التي حددها المشرع الأردني في المادة (28)⁽²⁾.

(1) نجيدته، علي حسين، الوجيز في شرح قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة، الإدارة العامة للكليات والمعاهد، مطابع البيان التجارية، الطبعة الأولى، 1997م-1998م، ص 639 و 640.

(2) رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002، وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1، 2004، ص 427.

وسنقوم في هذا المبحث ببيان أسباب الفصل التعسفي من قبل صاحب العمل، سواء حالات متعلقة بحقوق العامل المقررة قانوناً وسوف نذكره في المطلب الأول، أما المطلب الثاني سوف نذكر فصل العامل نتيجة تصرفات صاحب العمل.

المطلب الأول

حالات متعلقة بحقوق العامل المقررة قانوناً

أن قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل دون أن يكون هناك مبرر مشروع لإنهاء عقد العمل ودون أن يكون هناك إخطار اعتبر ذلك عملاً تعسفياً يتوجب مساءلته القانونية. فالمبدأ العام هو عدم التعسف في إنهاء عقد العمل المحدد المدة أو غير محدود المدة، وأن يكون الإنهاء مبني على أسباب مبررة يسمح فيها بالإنهاء حسب نصوص القانون، وأن يكون للإنهاء مبرر حقيقي وجدي⁽¹⁾.

لذا سنتناول في هذا المطلب حالات الفصل التعسفي والمتعلقة بحقوق العامل المقررة قانوناً.

الفرع الأول

إنهاء العقد لعدم لياقة العامل صحياً أثناء مدة إجازته المرضية

قد يصاب العامل خلال فترة عمله بمرض يمنعه من القيام بعمله، مما يؤدي إلى توقفه عن العمل لمدة معينة لحين شفائه. ويعتبر مرض العامل من الأسباب التي تؤدي إلى وقف عقد العمل.

والمرض الذي يتطلب إجازة مرضية هو العارض الصحي الذي يحول دون ممارسة العامل لعمله. وقد يكون المرض عادياً لا يشكل العمل سببه أو مناسبتة، أو مهنياً الذي يكون العمل سببه المباشر أو على الأقل مناسبتة. والمرض العادي هو الذي يكون مصدراً للإجازة المرضية، في حين أن المرض المهني يكون مصدراً لإجازة من نوع آخر⁽²⁾.

(1) خليفة، عبدالعزيز بالمنعم، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، دار الكتب القانونية، مصر، 2004، ص 170.

(2) قتال، رغييد عبد الحميد، شرح قانون تنظيم علاقات العمل ومبادئ التأمينات الاجتماعية، الآفاق المشرقة ناشرون، الطبعة الأولى، 2018، ص 278.

ويقصد بالإجازة المرضية الإجازة التي تمنح للعامل عند مرضه وفق ضوابط محددة في القانون⁽¹⁾. فالأصل أنه يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل الإجازة المرضية المنصوص عليها في قانون العمل، ومن ثم فلا يجوز له استعمال حقه في إنهاء عقد العمل أثناء الإجازة المرضية للعامل⁽²⁾، وإلا كان فصل العامل قبل انقضاء المدة القانونية للإجازة المرضية خلال السنة إنهاءً تعسفياً. ووفقاً لنص المادة (124) من قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل والتي نصت على أنه: "لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل لعدم لياقته صحياً قبل استفادته الإجازات المستحقة له قانوناً ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك ولو كان الاتفاق مبرماً قبل العمل بهذا القانون"⁽³⁾. وبموجب هذا النص يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب مرض العامل ويعتبر حكم هذه المادة من النظام العام حيث لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها، حيث لا يعقل أن يمنح القانون العامل حق الحصول على إجازة مرضية ثم يعطي صاحب العمل الحق في إنهاء العقد قبل استفادته الإجازة المنصوص عليها في القانون، ولكن لا يمنع صاحب العمل من إنهاء العقد متى استفاد العامل الإجازات المقررة له قانوناً وأن يكون هذا الإنهاء بغير تعسف⁽⁴⁾.

وهذا ما نص عليه في المادة (127) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003 التي حظرت على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استفاد العامل إجازته المرضية،

(1) سرحان، عدنان، والمهداوي، علي، وعبيدات، يوسف، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 وتعديلاته، مكتبة الجامعة، الطبعة الأولى، 2012، ص 164.

(2) عمران، محمد علي، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، بدون طبعة، مطبعة جامعة عين الشمس، 1980، ص 490.

(3) المادة (124) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.

(4) سليم، عصام أنور، قانون العمل، الإسكندرية، مصر، طبعة مزيدة ومنقحة، الطبعة الثانية، 2002، ص 703.

وبالإضافة إلى إجازاته السنوية المستحقة له، وعلى صاحب العمل إخطار العامل برغبته في إنهاء عقد العمل قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازته⁽¹⁾.

لذا يترتب على مرض العامل ويحول دون تمكنه من العمل وقف العقد وليس إنهائه، فإذا أنهى صاحب العمل عقد العمل بسبب مرض العامل كان هذا الإنهاء تعسفياً، ومن ثم يرتد العقد إلى سريانه وتنفيذه مرة أخرى بعد انتهاء فترة الوقف بسبب مرض العامل بعودته للعمل⁽²⁾.

ولكن في ذات الوقت يكون لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل بسبب مرض العامل الطويل مما يؤدي إلى اضطراب جسيم في سير العمل وفي تنفيذ العقد مما يجعل صاحب العمل إلى إحلال عامل آخر قبل شفاء العامل المريض، على أنه يتعين على صاحب العمل قبل إنهاء العقد إعلان العامل بهذا الإنهاء، ويجب كذلك استنفاد العامل لإجازته المرضية. وعليه نص في المادة (85) من قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل على أنه: "يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بعد استنفاده إجازته المرضية المنصوص عليها في المواد (82)، (83)، (84) من هذا القانون إذا لم يتمكن خلالها من العودة إلى عمله وفي هذه الحالة يتقاضى العامل مكافأته وفقاً لأحكام هذا القانون"⁽³⁾.

من المقرر في قضاء محكمة تمييز دبي أن مفاد نصوص المادتين 85، 124 من قانون تنظيم علاقات العمل أن القانون أجاز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل المريض غير أنه اشترط

(1) المادة (127) من قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.

(2) الحضرمي، أسعد بن سعيد، المرجع السابق، ص 308.

(3) المادة (85) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.

لذلك أن يكون العامل قد استنفد الإجازات التي قررها القانون في المواد 82 و 83 و 84 منه وأن يكون إما غير قادر خلالها على العودة إلى العمل أو فاقداً لللياقة الصحية⁽¹⁾.

وكذا يجب على العامل اخطار صاحب العامل بمرضه المبرر لغيابه عن العمل، وإلا كان عدم الاخطار مبرراً لإنهاء العقد. ولكن إذا ثبت من الظروف أن صاحب العمل كان يعلم فعلاً بمرض العامل، فلا يحق له فصل العامل. وهذا ما أكدته المادة (82) من قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل على أنه: "إذا أصيب العامل بمرض غير ناشئ عن إصابة عمل وجب عليه أن يبلغ عن مرضه خلال يومين على الأكثر وعلى صاحب العمل أن يبادر إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة لتوقيع الكشف الطبي عليه فوراً للتحقق من مرضه"⁽²⁾.

فهدف المشرع من هذا الإنهاء هو إسباغ الحماية اللازمة على العامل خلال الفترة الحرجة التي يمر بها؛ وهي فترة المرض من تحايل صاحب العمل ومحاولته التهرب من التزاماته المفروضة عليه تجاه العامل خلال تلك الفترة، فالمصلحة التي يبتغيها صاحب العمل من إنهاء عقد العمل خلال مرض العامل لا تتناسب مع الأضرار التي تصيب العامل، وذلك من خلال تخلصه من دفع أجور العامل المريض بإنهاء عقد العمل⁽³⁾.

(1) لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه على ما أورده بمدوناته من أنه ((على فرض صحة دفاع المستأنفة (الطاعنة) القائم على أن المستأنف ضده (المطعون ضدها) مريض بالسكري فإن مجرد إصابته بهذا المرض لا يؤدي إلى فسخ عقد العمل، وذلك ما لم يكن قد استنفد إجازاته المرضية المنصوص عليها في المواد 82، 83، 84 من قانون تنظيم علاقات العمل المشار إليه وذلك إذا لم يتمكن العامل خلالها من العودة إلى العمل، وذلك طبقاً لما جرى عليه نص المادة 85 منه، وإذ لم تدع المستأنفة أن المستأنف ضده قد استنفد إجازاته المرضية ومن ثم فإن نعيها بهذا السبب يكون على غير أساس من الواقع أو القانون. محكمة التمييز - الأحكام المدنية - الطعن رقم 58 - لسنة 2000 قضائية - تاريخ الجلسة 10-12-2000 - مكتب فني 11 - رقم الجزء 1 - رقم الصفحة 1003.

(2) المادة (82) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.

(3) الرند، ناصر صالح، المرجع السابق، ص 249.

وترى الباحثة بأن مرض العامل لا ينهي عقد العمل بل يوقفه فترة معينة حتى يعود العامل إلى عمله، ويجب على صاحب العمل قبل إنهاء خدمة العامل بسبب مرضه الطويل التأكد من أن الأخير قد استنفذ جميع إجازاته المرضية وتم إعلانه بإنهاء عقده، وإلا اعتبر الإنهاء تعسفياً من قبل صاحب العمل.

الفرع الثاني

إنهاء العقد أثناء تمتع العامل بإجازته السنوية

إن حق العامل في الإجازة السنوية حق أساسي وأصيل كفله قانون العمل بنصوص صريحة، فالهدف من تقريره أن يستعيد العامل قدراته وطاقته التي استنزفها العمل، لذلك فقد حظر المشرع على صاحب العمل أن يستعمل حقه في إنهاء العقد بسبب استخدام العامل للإجازات التي يستحقها بموجب القانون أو الاتفاق⁽¹⁾، فالإجازات مقررة بموجب القانون، وتعتبر واحدة من حقوق العامل، ولا يجوز لصاحب العمل حرمان العامل منها بتصرفه المنفردة في إنهاء عقد العمل حتى يحول دون استخدام العامل لحقه فيها⁽²⁾.

ويقصد بالإجازة السنوية توقف العامل أيام معدودات في كل سنة عن العمل لإراحته من عناء وتعب العمل طيلة السنة. فهذه الإجازة حق للعامل منحه إياه القانون فلا يجوز لصاحب العمل حرمانه

(1) أن المقرر كذلك أن قانون العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980 المعدل بالقانون رقم 12 لسنة 1986 نص في الفصل الثاني من الباب الرابع منه على تحديد الإجازات المقررة للعمال الخاضعين لأحكام هذا القانون والتي ألزم بها صاحب العمل على النحو المبين في المواد 74 وما بعدها بحيث يكون للعامل الحق في الحصول على إجازته السنوية في كل سنة من سنوات خدمته ويقع على صاحب العمل عبء إثبات أن العامل حصل على هذه الإجازة. لما كان ذلك وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد أخذ بما انتهى إليه الخبير الذي تم ندبه في الدعوى بشأن المشاريع التي أنجزها المطعون ضده فترة عمله لدى الطاعنة ونسبته فيها والمبلغ الذي تسلمه المذكور من الطاعنة البالغ قدره 86,500 درهم دون المبلغ المزعوم منها البالغ قدره 103 ألف درهم، وكذلك بشأن استحقاق المطعون ضده لبدل الإجازة. نقض أبوظبي، (الطعن رقم 1108 لسنة 2011 س 6 ق . أ)، جلسة 2012/11/25.

(2) جبر، محمود سلامة، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقاً لقانون العمل العماني، دار الكتب القانونية، مصر، 2007، ص 173.

منه، فهو أمر متعلق بالنظام العام ويترتب على مخالفتها بطلان العمل أو القرار الذي اتخذ ضد العامل بالمخالفة لهذه القواعد⁽¹⁾.

وجاء في نص المادة (75) من قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل تحديد مدة الإجازة السنوية للعامل وفق سنوات خدمته لدى صاحب العمل⁽²⁾.

فإذا كان العامل في إجازة سنوية فإن المشرع ولا اعتبارات إنسانية حظر على صاحب العمل أثناء إجازته القانونية إنهاء خدمات العامل ويعتبر عملاً غير مشروعاً، لأن من حق العامل الاستفادة من إجازته ومن حقه الراحة والطمأنينة أثناء الإجازة⁽³⁾، وهذا ما جاء في نص المادة (90) من قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل على أنه: "مع عدم الإخلال بالحالات التي يحق فيها لصاحب العمل فصل العامل بدون الإنذار أو المكافأة المنصوص عليها في هذا القانون لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل أو أن ينذره بالفصل أثناء تمتعه بإجازته المنصوص عليها في هذا الفصل"⁽⁴⁾.

فالحكمة من نص المادة (90) من قانون العمل الإماراتي تتمثل في حرص المشرع على أن يستفيد العامل من هذه الإجازات على أكمل وجه، ولأن هذه الإجازات وجدت في القانون لإراحة العامل وتجديد قواه الجسدية والنفسية، إلا أن نص المادة (90) يرد عليه استثناء وهو اشتغال العامل في أثناء

(1) سرجان، عدنان، والمهداوي، علي، وعبيدات، يوسف، المرجع السابق، ص 148.

(2) تنص المادة (75) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل على أنه: "يمنح العامل خلال كل سنة من سنوات خدمته إجازة سنوية لا يجوز أن تقل عن المدد الآتية: (أ) يومين عن كل شهر إذا كانت مدة خدمة العامل تزيد عن ستة أشهر وتقل عن السنة. (ب) ثلاثين يوماً في كل سنة إذا كانت مدة خدمة العامل تزيد على سنة. وفي حالة انتهاء خدمة العامل فإنه يستحق إجازة سنوية عن كسور السنة الأخيرة".

(3) حدادين، ليث فؤاد صالح، المرجع السابق، ص 28.

(4) المادة (75) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.

إجازته السنوية أو المرضية المنصوص عليها في القانون لدى صاحب عمل آخر، فإذا أثبت صاحب العمل ذلك كان له الحق في إنهاء خدمات العامل دون إنذار وحرمانه من أجره عن مدة الإجازة، وهذا ما جاء في نص المادة (88) من قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل على أنه: "لا يجوز للعامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية المنصوص عليها في هذا الفصل أن يعمل لدى صاحب عمل آخر، فإذا أثبت صاحب العمل ذلك كان له الحق في إنهاء خدمات العامل دون إنذار وحرمانه من أجره عن مدة الإجازة"⁽¹⁾.

وهذا ما أكدته المادة (3/أ/27) من القانون المدني الأردني على أنه لا يجوز إنهاء خدمة العامل في الحالات التالية "3- العامل في أثناء إجازته السنوية أو المرضية أو الإجازة الممنوحة له لأغراض الثقافة العمالية أو الحج أو في أثناء إجازته المنفوق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للالتحاق بمعهد أو كلية أو جامعة معترف بها"⁽²⁾.

ويثور التساؤل هنا حول حق صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل أثناء إجازته في العقد

المحدد المدة؟

ويرى جانب من الفقه أنه خلال الإجازة السنوية أو المرضية يمتد العقد حكماً إلى نهاية هذه الإجازة على اعتبار أن الإجازة السنوية أو المرضية حق للعامل أما الإجازة الأخرى فإنها تمنح للعامل باتفاق مع صاحب العمل وهذا اتفاق ضمني لتمديد العقد⁽³⁾.

(1) المادة (88) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.

(2) حدادين، ليث فؤاد صالح، المرجع السابق، ص 28.

(3) حمادنة، عبدالله فواز، المرجع السابق، ص 136.

وترى الباحثة بأن إنهاء عقد العمل أثناء تمتع العامل بإجازته السنوية المنصوص عليها في القانون يعتبر إنهاءً تعسفياً، وذلك لاعتبار الإجازة السنوية حق من حقوق العامل لا يجوز حرمانه منه أو اتخاذ أي إجراء ضده يضر بالعامل.

الفرع الثالث

إنهاء العقد أثناء تمتع العاملة بإجازة الوضع أو أثناء الحمل

إن إجازة الأمومة توقف عقد العمل وتتوقف العاملة عن تأدية التزاماتها تجاه صاحب العمل، فلا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المرأة العاملة بسبب الحمل أو الولادة، وإلا اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً. ويحق للعاملة أن تستأنف عملها بعد انتهاء المدة المنصوص عليها في قانون العمل وحفاظها على العمل واستقرار علاقتها بصاحب العمل⁽¹⁾.

ويقصد بإجازة الوضع خلود المرأة العاملة لفترة من الوقت مدتها خمسة وأربعون يوماً وفقاً للتشريع الإماراتي، هدفها منح العاملة الفرصة للراحة من عناء الحمل والولادة، وتستحقها سواء ولد الجنين حياً أو ميتاً⁽²⁾.

نص المشرع الأردني في المادة (27/أ) من قانون العمل الأردني على حالة الإنهاء الذي يكون فيه التعسف واضحاً وظاهراً، فهذه الحالة نص عليها المشرع صراحةً لا يكون القاضي فيها بحاجة إلى البحث عن وجود التعسف وتقديره، وإنما مجرد إنهاء العقد مع قيام هذه الحالة التي تشير إليها النص يعد قرينة لا تقبل إثبات العكس على قيام التعسف. فهذه الحالة هي "حالة المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة"⁽³⁾. فقصد المشرع من هذا الإنهاء

(1) سلامة، عماد توفيق، (2009)، نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان - الأردن، ص 87.

(2) سرحان، عدنان، والمهداوي، علي، وعبيدات، يوسف، المرجع السابق، ص 169.

(3) العلاوي، نسبية محمود، المرجع السابق، ص 27 و 28.

الصادر من صاحب العمل حماية للمرأة العاملة إذا كانت حامل في الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة فيعتبر إنهاء تعسفياً، فلا يحق لصاحب العمل إنهاء العقد، وإذا انتهت مدة العقد خلال هذه الإجازة فيعتبر العقد ممتد حكماً.

كما نصت المادة (92) من قانون العمل المصري على أنه: "يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الوضع المبينة في المادة السابقة"⁽¹⁾.

ومن خلال نصوص المواد السابقة تبين لنا عدم جواز إنهاء عقد العمل أثناء إجازة الوضع للمرأة العاملة، وحرص المشرع على تقرير الحماية للمرأة العاملة بأن حظر فصلها أثناء إجازة الوضع حظراً مطلقاً وعماماً، وفي أي ظرف من الظروف، ولأي سبب من الأسباب مهما كان، حتى لو كان هذا السبب لا يعود للحمل أو الوضع.

أما المشرع الإماراتي نص في المادة (30) من قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل على أنه: " للعاملة أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها خمسة وأربعون يوماً تشمل الفترة التي تسبق الوضع وتلك التي تليها وبشرط ألا تقل مدة خدمتها المستمرة لدى صاحب العمل عن سنة وتكون إجازة الوضع بنصف أجر إذا لم تكن العاملة قد أمضت المدة المشار إليها. وللعاملة بعد استنفاد إجازة الوضع أن تنقطع عن العمل بدون أجر لمدة أقصاها مائة يوم متصلة أو متقطعة إذا كان هذا الانقطاع بسبب مرض لا يمكنها من العودة إلى عملها ويثبت المرض بشهادة طبية صادرة عن الجهة الطبية التي تعينها السلطة الصحية المختصة أو مصدق عليها

(1) حيث جاء في نص المادة (91) من قانون العمل المصري، والتي نصت على أنه: "العاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب عمل أو أكثر الحق في إجازة وضع، مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل تشمل المدة التي سبق الوضع والتي تليه.....".

من هذه السلطة أنه نتيجة عن الحمل أو الوضع. ولا تحتسب الإجازة المنصوص عليها في الفقرتين السابقتين من الإجازات الأخرى⁽¹⁾.

يتبين من نص المادة أن للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة الوضع بصرف النظر عن مدة خدمتها لدى صاحب العمل، وقد حدد المشرع الإماراتي مدة الإجازة الخمسة والأربعون يوماً⁽²⁾، كما يحق للمرأة العاملة بعد إنفاذ إجازة الوضع أن تنقطع عن العمل دون أجر مائة يوم متصلة أو متقطعة وأن يثبت ذلك بشهادة طبية صادرة من الجهة الطبية⁽³⁾. إلا أن المشرع الإماراتي لم ينص صراحةً في قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل على عدم جواز إنهاء خدمة المرأة العاملة تعسفياً ولكن يفهم من سياق المادة (30) من قانون العمل الإماراتي عدم جواز إنهاء خدمة المرأة العاملة أثناء تمتعها بإجازة الوضع أو أثناء فترة الحمل، وذلك لأن قانون العمل جاء لحماية العامل الطرف الضعيف في العلاقة العقدية.

وترى الباحثة أنه من الضروري أن يقوم المشرع بوضع نص صريح في قانون العمل الإماراتي مفاده عدم جواز إنهاء خدمة المرأة العاملة من قبل صاحب العمل أثناء إجازة الحمل أو إجازة الوضع أو الإجازة التي تلي إجازة الوضع والتي يثبت فيها بشهادة طبية صادرة من الجهة الطبية المختصة،

(1) المادة (30) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.

(2) وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أن مفاد نص المادة 30 من قانون العمل أن العاملة تستطيع أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل، مدتها خمسة وأربعون يوماً ويعود إليها تحديد طريقة الاستفادة من هذا الحق فهي إن شاءت حصلت عليها بدءاً من الوضع، وإن شاءت فرققتها قسماً قبل الوضع وهو ما يستلزم بدهاء تقديم شهادة طبية مبينة فيها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه وقسماً بعده وفي كل الأحوال فإنه يشترط للاستفادة من الإجازة المأجورة هذه أن لا تقل مدة خدمة العاملة المستمرة عن سنة ويلتزم صاحب العمل بمنحها لها متى طلبتها باعتبارها رخصة لها، ويقع عليها عبء إثبات طلب منحها هذه الإجازة المأجورة من صاحب العمل ورفضه التصريح له بها وقت الوضع. (المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم 740 - لسنة 26 قضائية - تاريخ الجلسة 17-5-2005 - مكتب فني 27 - رقم الجزء 2 - رقم الصفحة 1257)

(3) سرحان، عدنان، والمهداوي، علي، وعبيدات، يوسف، المرجع السابق، ص 169 إلى 171.

كما فعل المشرع الأردني والمصري لما في ذلك من مصلحة للمرأة العاملة في الحفاظ على العمل ومراعاة لأموالها. فإنه من غير المنطقي في حالتي الحمل والولادة أن يقرر المشرع للمرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة الوضع ويرخص لصاحب العمل بفصلها أثناء تمتعها بتلك الإجازة.

الفرع الرابع

حالة إذا ثبت عدم صرف جميع مستحقات المالية للعامل

يعتبر عقد العمل من عقود المعاوضات المالية، وعنصر الأجر من العناصر المهمة في عقد العمل، فالعامل يقدم العمل ويأخذ مقابله الأجر، وصاحب العمل يعطي الأجر ويحصل في مقابله على العمل.

فالأجر هو كل ما يحق للعامل أن يتقاضاه من صاحب العمل في مقابل عمله الذي يلتزم به بمقتضى العقد، وذلك بصرف النظر عن الاسم الذي يطلق على هذا المقابل، فقد يطلق عليه أتعاب أو مرتب أو رواتب⁽¹⁾.

لذا عرف المشرع الإماراتي الأجر والأجر الأساسي في نص المادة (9/1 و10) من قانون العمل الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة على أنه: "الأجر: هو كل ما يُعطى للعامل لقاء عمله بموجب عقد العمل سواء كان نقدًا أو عينًا مما يدفع سنويًا أو شهريًا أو أسبوعيًا أو يوميًا أو على أساس الساعة أو القطعة أو تبعًا للإنتاج أو بصورة عمولات. ويشمل الأجر علاوة غلاء المعيشة كما يشمل الأجر كل منحة تُعطى للعامل جزاء أمانته أو كفاءته إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل أو نظام العمل الداخلي للمنشأة أو جرى العرف أو التعامل بمنحها حتى أصبح عمال المنشأة

(1) الأهواني، حسام الدين كامل، و مبروك، رمزي فريد محمد، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم (8) لسنة 1980 وتعديلاته، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، 1421هـ - 2000م، ص228.

يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً. الأجر الأساسي: هو الأجر الذي ينص عليه عقد العمل في أثناء سريانه بين الطرفين ولا تدخل ضمن هذا الأجر البدلات أيًا كان نوعها⁽¹⁾.

وعرف قانون المعاملات المدنية الإماراتي رقم (5) لسنة 1985 وتعديلاته أجر العامل في نص المادة (901) على أنه: "1- أجر العامل هو ما يتقاضاه بمقتضى العقد من مال أو منفعة في أي صورة كانت. 2- فإذا لم يكن الأجر مقدراً في العقد كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جرى عليه العرف فإذا لم يوجد عرف تولى القاضي تقديره وفقاً لمقتضيات العدالة"⁽²⁾.

ويفهم من التعاريف السابقة أن الأجر هو مقابل العمل الذي يقوم به العامل، سواء كان الأجر نقداً أي مبلغ نقدي وهو الأكثر شيوعاً أو أن يكون عيناً كالسكن (وليس بدل السكن) الذي قد يستأجره مثلاً صاحب العمل لصالح العامل، والذي يعتبر جزء من الأجر، فإن ما يعطى للعامل بغير أن يكون مقابل أداء عمله لا يدخل في مفهوم الأجر⁽³⁾.

فالأجر الأساسي ليس الأجر الوحيد للعامل، بل يشمل كل المبالغ والمزايا التي يحصل عليه العامل علاوة على أجره الأساسي فيلحق به ويأخذ حكمه، إذ تعد جزءاً لا يتجزأ منه مثل العمولة⁽⁴⁾،

(1) المادة (9/1 و10) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.

(2) المادة (901) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي رقم (5) لسنة 1985.

(3) الزقرد، أحمد السعيد، قانون العمل شرح للقانون الجديد رقم 2003/12، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2007، ص 177 و 178.

(4) والعمولة هي عبارة عن نسبة مئوية من قيمة الصفقات والتوصيات وتحدد هذه النسبة في عقد العمل. فإن لم تحدد يقوم القاضي بتحديد هذه النسبة طبقاً لنص المادة (2/901) من قانون المعاملات المدنية وتعديلاته. فهي تستحق للعامل نتيجة جهده ونشاطه في إبرام الصفقة وحتى بعد تركه للخدمة وانتهاء عقده، وذلك عن الصفقات التي أبرمها قبل انتهاء خدمته، ولكي تعد العمولة أجراً أو جزءاً منه، لا بد أن يكون هناك اتفاق في العقد أو جرى بها عرف أو عادة أو نص عليها في نظام العمل بالمؤسسة وإلا لن يلتزم صاحب العمل بها. انظر: فرعون، هشام، قانون العمل (تنظيم علاقات العمل) في ضوء تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 1411 - 1989، ص 68.

والنسبة المئوية التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية والنسبة من الربح⁽¹⁾ والمنحة⁽²⁾ والمكافأة⁽³⁾ والعلووة⁽⁴⁾ والهبة⁽⁵⁾ والبذل⁽⁶⁾، فنصت المادة (902) من قانون المعاملات المدنية رقم (5) لسنة 1985 وتعديلاته على المبالغ الأخرى التي تدخل ضمن أجر العامل فتعتبر جزء لا يتجزأ منه⁽⁷⁾.

(1) قد يحصل العامل على نسبة مئوية من إيرادات المنشأة أو مما تحققه من أرباح فتعتبر أجراً، طالما أنها مقابل جهد أو عمل يؤديه العامل. والغالب أن تكون هذه النسبة أجراً إضافياً إلى أجر أصلي ثابت. انظر: المرسي، عبدالعزيز، شرح أحكام قانون العمل المصري، مطبعة حمادة بقويسنا، مصر، 2001، ص 359.

فإن انتهاء خدمة العامل لدى صاحب العمل لا يعني حرمانه من الحصول على تلك الحصة من الأرباح، إذ يستطيع العامل المطالبة بها عن المدة التي أمضاها ولم يحصل خلالها على تلك الحصة. انظر: المصاروة، هيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2007، ص 192 و 193.

(2) المبالغ النقدية أو أشياء عينية يعطيها صاحب العمل لعماله، في مناسبة من المناسبات، كعيد من الأعياد الدينية، أو مناسبة خاصة بالمنشأة، أو خاصة بالعامل كميلاد مولود له، أو عند بداية العام الدراسي، أو عند نهاية السنة المالية. انظر: نجيدة، علي حسين، المرجع السابق، ص 496.

(3) هو ما يدفعه صاحب العمل للعامل، من مبالغ تقديراً له على عمل مميز أداءه، وذلك بهدف تشجيعه على استمرار هذا التميز، ولكي يقتدي به زملاؤه في العمل، والوصف القانوني لهذه المكافآت أنها أجور وليست هبات فيسري عليها نظام الأجور، بإعتبار أنها مدفوعة مقابل اجتهاد العامل في اتقان عمله. انظر: أبو شنب، أحمد عبدالكريم، شرح قانون العمل الجديد، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 1999، ص 172.

(4) ويقصد بها كل ما يصرف للعامل زيادة على أجره الأصلي لاعتبارات تتعلق بأقدميته أو خبراته أو لمواجهة أعبائه العائلية أو غلاء المعيشة. فقد يتفق الطرفان في عقد العمل على استحقاق العامل لعلووة دورية تمنح له بمناسبة مرور فترة زمنية محددة غالباً ما تكون إمضاء سنة كاملة. انظر: المصاروة، هيثم حامد، المرجع السابق، ص 195.

(5) الوهبة أو الهبة هي كل ما يحصل عليه العامل من عملاء المنشأة، بمناسبة أداء الخدمة، وذلك تعبيراً عن ارتياحهم وتقديراً منهم للعامل الذي قام بعمله على الوجه الأكمل. انظر: عمران، السيد محمد السيد، شرح قانون العمل رقم 137 لسنة 1981 ومشروع القانون الجديد، دار المطبوعات الجامعية، مصر، الاسكندرية، 1999-2000، ص 460.

والهبة قد يحصل عليها العامل من العميل مباشرة، وقد يحصلها صاحب العمل بإضافة نسبة مئوية إلى المبالغ التي يحصلها من العملاء، وذلك لمصلحة العامل. والمشرع الإماراتي في بداية الأمر لم يعتبر الهبة أجراً أو جزءاً منه، واعتبرها تبرعاً، ثم انتقل إلى تحديد الضوابط التي يمكن أن تسمح باعتبارها من صور الأجر أو ملحقاتها أو الأجر كله. انظر: نجيدة، علي حسين، المرجع السابق، ص 508 و 509.

(6) هي ما يعطي للعامل من نفقات لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه العمل، شريطة أن ينص عليها في القانون أو العقد أو النظام الداخلي أو أن يكون قد استقر التعامل على دفعها للعامل في المجال الذي يعمل فيه. انظر: أبو شنب، أحمد عبدالكريم، المرجع السابق، ص 170.

(7) نصت المادة (902) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي رقم (5) لسنة 1985 على أنه: "1- تعتبر المبالغ الآتية جزء لا يتجزأ من أجر العامل وتحسب عند تسوية حقوقه وفي تعيين القدر الجائز الحجز عليه: أ- العمالة التي تعطي للطوافين والمندوبين والجوابين والممثلين التجاريين. ب- النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية عن ثمن ما يبيعهونه والعلوات التي

وكذا نصت المادة (78) من قانون العمل الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة بدل السكن على أنه: "يتقاضى العامل أجره الأساسي مضافاً إليه بدل السكن إن وُجد عن أيام الإجازة السنوية..."(1).

لذا يجب على صاحب العمل أن يؤدي للعامل الأجرة الذي تم الاتفاق عليه في عقد العمل، فنصت المادة (1/912) من قانون المعاملات المدنية رقم (5) لسنة 1985 وتعديلاته على أنه: "1- على صاحب العمل أن يؤدي للعامل أجره المنفق عليه متى أدى عمله أو أعد نفسه وتفرغ له وإن لم يسند إليه عمل"(2).

وجاء في القرار الوزاري رقم (176) لسنة 2009 في شأن ضوابط إنهاء خدمة المواطنين العاملين في القطاع الخاص في المادة (4/1) على أنه: "يعتبر إنهاء خدمة المواطن بغير سبب مشروع، إذا توافرت إحدى الحالات الآتية: 4- إذا ثبت أنه لم يتم منح العامل المواطن كافة مستحقاته المالية، وسداد كافة مستحقاته التقاعدية طبقاً للأحكام الواردة في قانون العمل، والقرارات الصادرة تنفيذاً له، وعقد العمل المبرم بين الطرفين، وأي نظام قانوني آخر"(3).

تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة. ج- كل منحة تعطى للعامل علاوة على المرتب وما يصرف له جزاء أمانته أو مقابل زيادة أعبائه العائلية وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو لوائح المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح عمال المصنع يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً على أن تكون هذه المبالغ معلومة المقدار قبل الحجز. 2- ولا يلحق بالأجر ما يعطى على سبيل الهبة إلا في الصناعة أو التجارة التي جرى فيها العرف بدفع هبة وتكون لها قواعد تسمح بضبطها. وتعتبر الهبة جزءاً من الأجر إذا كان ما يدفعه منها العملاء إلى مستخدم المتجر الواحد يجمع في صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه على هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت إشرافه. ويجوز في بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من هبة وما يتناول من طعام".

(1) المادة (78) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.

(2) المادة (1/912) من قانون المعاملات المدنية الإماراتي رقم (5) لسنة 1985.

(3) المادة (4/1) من القرار الوزاري رقم (176) لسنة 2009 في شأن ضوابط إنهاء خدمة المواطنين العاملين في القطاع الخاص.

وتأكيداً على حماية الأجر، أصدر وزير الموارد البشرية والتوطين القرار رقم (739) لسنة 2016 بشأن حماية أجور العمال، والذي يعمل به من تاريخ 2016/7/14، والذي تناول المواضيع التالية:

- على صاحب العمل سداد أجور العاملين في تاريخ استحقاقها.

تنص المادة (1/أ) من قرار وزير الموارد البشرية والتوطين - رقم (739) - لسنة 2016 بشأن حماية الأجر على أنه:

(أ) يتعين على جميع المنشآت، المسجلة لدى الوزارة، سداد أجور العاملين بها في تاريخ استحقاقها من خلال نظام حماية الأجر أو أية أنظمة أخرى تقرر في هذا الشأن، ويكون أجر العامل مستحقاً بدءاً من اليوم التالي لانتهاؤ المدة المحدد على أساسها الأجر في العقد، وإذا لم تكن هذه المدة محددة في العقد يتعين سداد أجره مرة على الأقل كل أسبوعين.

- اعتبار صاحب العمل متأخراً أو متوقفاً عن سداد الأجر.

تنص المادة (1/ب) من القرار ذاته على أنه:

(ب) يعتبر صاحب العمل متأخراً في سداد الأجر ما لم يتم بسداده خلال العشرة أيام الأولى من تاريخ الاستحقاق، ويُعتبر متوقفاً عن السداد الأجر إذا لم يبادر إلى سداده خلال شهر من تاريخ الاستحقاق، ما لم يكن منصوصاً في العقد على مدة أقل.

- عبء إثبات سداد أجر العامل.

تنص المادة (1/ج) من القرار ذاته على أنه على جميع المنشآت تقديم كافة ما يطلب منها لإثبات سداد أجر العامل⁽¹⁾.

(1) المادة (1) من القرار الوزاري رقم (739) لسنة 2016 في شأن حماية الأجر.

أما بشأن الجزاء الذي يترتب على إخلال صاحب العمل بالتزاماته بخصوص أجر

العامل، فقد نصت المادة (2) من ذات القرار على الجزاءات التي تترتب على هذا الإخلال⁽¹⁾.

الفرع الخامس

إنهاء خدمة العامل لأسباب لا تمت للعمل بصلته⁽²⁾

(1) تنص المادة (2) من القرار الوزاري رقم (739) لسنة 2016 في شأن حماية الأجور على أنه: " 1- في حالة تيقن الوزارة من تأخير المنشأة، التي لديها مائة عامل فأكثر، في سداد الأجر لمدة عشرة أيام من تاريخ الاستحقاق، يتم اتخاذ الإجراءات الآتية: (أ) إنذار المنشأة بأنه سوف يتم وقف منحها أية تصاريح بدءاً من اليوم السادس عشر من تاريخ التأخير في السداد. (ب) بدءاً من اليوم السادس عشر يتم وقف المنشأة محل المخالفة، مع الإنذار بأنه: أولاً: في حال استمرار المنشأة في التوقف عن السداد حتى نهاية الشهر سوف يتم بدءاً من الشهر التالي: - إبلاغ الجهات القضائية وأية جهات أخرى معنية لاتخاذ كافة الشؤون التحفظية والعقابية تجاه المتسبب في التأخير، - مد نطاق وقف المنشآت إلى باقي منشآت صاحب العمل طبقاً للقرار الوزاري رقم (703) لسنة 2013، المشار إليه، دون الالتزام بمدد وإجراءات الإنذارات الواردة فيه. - حظر فتح سجل بأية منشآت جديدة لدى الوزارة لصاحب المنشأة التي وقعت فيها المخالفة. - اتخاذ الإجراءات اللازمة لغايات: تسهيل خطاب الضمان. - تنزيل فئة المنشأة إلى الفئة الثالثة من فئات التصنيف. - تمكين العمال من الانتقال إلى صاحب عمل آخر. ثانياً: في حال استمرار المنشأة في التوقف عن السداد حتى نهاية ستين يوماً من تاريخ استحقاق الأجر، يتم توقيع الغرامات الإدارية على المنشأة بالإضافة لما هو منصوص عليه في البند أولاً من هذه المادة. (ج): الحظر الذي يتم في حالة التأخير يتم رفعه فور السداد، أما الحظر الذي يتم في حال التوقف عن السداد فيستمر لمدة شهرين بعد سداد كل الأجر التي توقفت المنشأة عن سدادها، وكلما تكرر التوقف في السداد تتضاعف مدة استمرار الحظر بعد سداد الأجر. 2- في حالة تيقن الوزارة من تأخير أو توقف المنشأة، التي لديها أقل من مائة عامل، عن سداد الأجر، يستمر العمل بالأنظمة المعمول بها حالياً في الوزارة ما لم يكن التوقف عن السداد قد تكرر منها أكثر من مرة خلال العام الواحد، ففي هذه الحالة يتم التعامل معها طبقاً لما جاء في البند (1) من هذه المادة.

(2) ومن المقرر أيضاً وفق ما تقضي به المادة (122) من قانون تنظيم علاقات العمل أن إنهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل يعتبر تعسفاً إذا كان سبب الإنهاء لا يمت للعامل بصلته. وإذا خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض تعويض الطاعن عن الفصل التعسفي من العمل بمقولة إن ((المدعى عليها (الشركة المطعون ضدها) قد أبدت سبباً لإنهاء عقد عمل المدعي وهو اكتشافها اشتراك المدعي (الطاعن) في الشركة الموجودة بالكويت دون علمها، وكانت أوراق الدعوى قد خلت مما يفيد قيام تعسف في جانب المدعي عليها ولم يطلب المدعي من المحكمة تمكينه من وجود هذا التعسف، وبالتالي يضحى طلبه التعويض عن الفصل التعسفي على غير سند صحيح من الواقع والقانون)) هذا في حين أن هذا السبب لا يمت للعمل بصلته، إذ ليس هناك ما يحول قانوناً أو اتفاقاً من أن يكون الطاعن شريكاً في شركة أخرى بدولة الكويت وقائماً بإدارتها وهو الأمر الثابت بسجلات الشركة المطعون ضدها حسبما هو ثابت بتقرير الخبير المنتدب في الدعوى، وإذ لم يحص الحكم المطعون فيه دفاع الطاعن في هذا الخصوص. ومن ثم فإنه يكون معيياً بما يستوجب نقضه. محكمة التمييز - الأحكام المدنية - الطعن رقم 35 - لسنة 2005 قضائية - تاريخ الجلسة 12-6-2005 - مكتب فني 16 - رقم الجزء 1 - رقم الصفحة 1257.

أن من حق العامل اللجوء إلى السلطات المختصة لحماية حقوقه لدى صاحب العمل، واعتبر
المشرع أن إنهاء صاحب العمل للعقد بإرادته المنفردة بسبب قيام العامل بتقديم شكوى جدية لدى
الجهات المختصة أو إقامة دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها فصلاً تعسفياً⁽¹⁾.

فنصت المادة (41) من دستور دولة الإمارات العربية المتحدة على أنه: " لكل إنسان أن
ينتقم بالشكوى إلى الجهات المختصة بما في ذلك الجهات القضائية من امتهان الحقوق والحريات
المنصوص عليها في هذا الباب"⁽²⁾. كما جاءت نص المادة (6) من قانون العمل الاتحادي لدولة
الإمارات العربية مؤكدة على ما ورد في نص المادة (41) من الدستور الإماراتي على أنه: " إذا تنازع
صاحب العمل أو العامل أو أي مستحق عنهما في أي حق من الحقوق المترتبة لأي منهما بمقتضى
أحكام هذا القانون، فعليه أن يقدم طلباً بذلك إلى دائرة العمل المختصة وعلى هذه الدائرة أن تقوم
باستدعاء طرفي النزاع واتخاذ ما تراه لازماً لتسوية النزاع بينهما ودياً"⁽³⁾، فإذا لم تتم التسوية الودية
تعين على الدائرة المذكورة خلال أسبوعين من تاريخ تقديم الطلب إليها إحالة النزاع إلى المحكمة
المختصة، وتكون الإحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الدائرة.
وعلى المحكمة خلال ثلاثة أيام من تاريخ وصول الطلب إليها أن تقوم بتحديد جلسة لنظر الدعوى

(1) سرحان، عدنان، والمهداوي، علي، وعبيدات، يوسف، المرجع السابق، ص 283.

(2) المادة (41) من الدستور الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة.

(3) لما كان ذلك وكان يبين من الحكم المطعون فيه القاضي بإلغاء حكم أول درجة والقضاء بعدم قبول الدعوى لأنها رفعت بغير
الطريق الذي رسمه القانون متمثلاً في المادة (6) من قانون تنظيم علاقات العمل المشار إليها أعلاه، وذلك سناً على أن المطعون
ضدها الأولى وإن كانت مؤسسة ذات نفع عام إلا أنها تعتبر من أشخاص القانون الخاص - كما في الفتوى المنوّه عنها عاليه،
ويخضع العاملون فيها للقانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل، ومن ثم كان يتوجب على الطاعن
اتباع الطريق الوارد في المادة (6) من ذات القانون، ولما كان الثابت من الأوراق أنه لم يفعل ذلك بل أسس دعواه على نصوص
قانون المعاملات المدنية فإن الدعوى تضحى غير مقبولة. وإذ قضى الحكم المطعون فيه بذلك فإنه يكون قد جاء موافقاً لصحيح
القانون وبمضحي النعي عليه في هذا الخصوص غير قائم على أساس متعين الرفض. نقض أبو ظبي، جلسة 2009/8/24 (مدني
- عمال)، (الطعن رقم 628 لسنة 2009 س 3 ق.أ).

ويعلن بها طرفا النزاع ويجوز للمحكمة أن تطلب حضور مندوب عن دائرة العمل لاستيضاحه فيما ورد بالمذكرة المقدمة منها⁽¹⁾. أي أن حق الأشخاص في اللجوء إلى القضاء مكفولاً قانوناً سواء في إقامة دعوى أو تقديم شكوى أو حتى التظلم من قرارات صاحب العمل، وبعد من الحقوق المكفولة قانوناً لأي شخص، ومن ثم فلا يجوز إنهاء العقد دون مبرر مشروع⁽²⁾.

فأكدت المادة (122) في قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل على هذه الحالة واعتبرها من حالات الإنهاء التعسفي لعدم توافر المبررات المشروعة أو غير

(1) المادة (6) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.
(2) وحيث إن هذا النعي في محله، ذلك أن النص في المادة 123 من قانون العمل على أنه "يعتبر إنهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل تعسفياً إذا كان سبب الإنهاء لا يمت للعمل بصفة خاصة وبوجه خاص يعتبر الإنهاء تعسفياً إذا كان إنهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوى جديّة إلى الجهات المختصة أو أقامه دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها مؤداه أن المشرع لم يترك فصل العامل من الخدمة في العقود غير محددة المدة رهن مشيئة ورغبات أو دوافع صاحب العمل الشخصية وإنما استلزم أن يكون الفصل من الخدمة يستند إلى مسوغ شرعي يخرج من دائرة التعسف وأنه وإن كان تقدير مدى مشروعية الفصل من عدمه من سلطة محكمة الموضوع بما تستخلصه من أوراق وظروف وملابسات الدعوى إلا أن شرط ذلك أن يكون استخلاصها سائغاً وله أصله الثابت بالأوراق بما يكفي لحمل قضائها؛ لما كان ذلك وكان البين من الأوراق أن إنهاء خدمة العامل تم بموجب خطاب مدير فرع الشركة المؤرخة في 2012/7/1 اعتباراً من ذات اليوم المباشر فوراً مع حقه في بدل الإنذار؛ وقد خلا كتاب الإنهاء من أي سبب له وأن سبب إنهاء الخدمة وعلى نحو ما حصله ذات الحكم المطعون فيه قد تم إثر تقدم الطاعن لمدير الفرع بشكوى تضمنت عدم رضاه بالإنذار الموجه إليه من نائب المدير بسبب تغييره عن العمل ليوم واحد مثيراً فيها إلى أنه كان يتعين مراعاة الجهد الضماني الذي يبذله في العمل لساعات إضافية دون أن يعطى له عنها مقابلاً، وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه بتأييد الحكم المستأنف القاضي برفض طلبه التعويض عن الفصل التعسفي على سند من أن "الثابت من شكوى ومذكرات الطاعن أن الود مفقود بينه وبين نائب المدير ويبدو منها أن المدعي (الطاعن) يقصد أن نائب المدير المذكور غير أهل للوظيفة وقد حملت شكواه ومذكراته بالعديد من العبارات التي تفيد هذا المعنى، وطبيعي أن هذا الخلاف يؤثر سلباً على بيئة العمل ويعطي للشركة الحق في معالجته بالكيفية التي تراها حتى إذا أدى الأمر لفصل هذا أو ذاك" وكان هذا الاستخلاص لا يحمل قضاء الحكم ذلك أن نائب مدير فرع المطعون ضدها يعد أحد زملائه فيها وأن فقدان الود بين العامل وأحد زملائه أو رئيسه المباشر لا يؤدي بذاته إلى القول بأنه هو السبب في تأخر العمل دون معرفة الطرف المخطئ أو المعتدي وأن مجرد شكوى العامل برئيسه المباشر إلى المدير المسؤول على تصرف قام به أو تغييره ليوم واحد يؤدي إلى خلل واضطراب باقي العمل وفي ضوء خلو الأوراق من أي تحقيق أجرى أو بيانات في هذا الصدد كما لم يبين الحكم العبارات العديدة التي قال بأنها تضمنت اعتقاد الطاعن بأن رئيسه غير أهل لهذه الوظيفة وخلافاً للبين منها أنه أشار فيها بشكل أساسي إلى مجهوداته وتفانيه في العمل فضلاً على أن قواعد الشركة أعطت للعاملين فيها حق الشكوى للإدارة المختصة بخصوص ما قد ينشأ من خلاف قد يحصل بسبب العمل بما مؤداه أن المطعون ضدها فشلت في إثبات مشروعية فعل الطاعن بما يتعين معه نقض الحكم في هذا الخصوص. المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم 156 - لسنة 2014 قضائية - تاريخ الجلسة 27-5-2014).

الكافية للإنهاء فنصت على أنه: "يعتبر إنهاء خدمة العامل من قبل صاحب العمل تعسفياً إذا كان سبب الإنهاء لا يمت للعمل بصلة وبوجه خاص يعتبر الإنهاء تعسفياً إذا كان إنهاء خدمة العامل بسبب تقدمه بشكوى جديّة إلى الجهات المختصة أو إقامة دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها"⁽¹⁾.

وجاء في القانون العمل الأردني في المادة (24) على أنه: "مع مراعاة ما ورد في المادة (31) من هذا القانون لا يجوز فصل العامل أو اتخاذ أي إجراء تأديبي بحقه لأسباب تتصل بالشكاوى والمطالبات التي تقدم بها العامل إلى الجهات المختصة والمتعلقة بتطبيق أحكام هذا القانون عليه"⁽²⁾.

وجاء نص المادة بقاعدة أمره حظر فيه على صاحب العمل إنهاء خدمات العامل بسبب الشكاوى التي تقدم بها العامل إلى الجهات المختصة والمتعلقة بتطبيق أحكام قانون العمل، إذ أنه من المعروف أن للعامل الحق في أن يطالب بكل الوسائل المشروعة بحقوقه تجاه صاحب العمل، بحيث يستطيع أن يسلك الطريق القضائي أو الطريق الإداري للمطالبة بحقه، فمن حق العامل أن يطالب صاحب العمل بالالتزام بشروط عقد العمل⁽³⁾. وكذلك يعتبر الإنهاء تعسفياً إذا استند إلى مبرر غير مشروع، كأنهاء صاحب العمل علاقة العمل بسبب اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الدين الرأسي السياسي أو المشاركة في نشاط عمالي في نطاق ما تحدده القوانين. حيث أن مصلحة صاحب العمل في الحالات السابقة تتعدم وذلك لعدم وجود تناسب بين المصلحة التي يستند إليها صاحب العمل في إنهاء العقد مع الضرر الذي يلحق بالعامل بسبب هذا الإنهاء⁽⁴⁾.

(1) المادة (122) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.

(2) حدادين، ليث فؤاد صالح، المرجع السابق، ص 30.

(3) حمادنة، عبدالله فواز، المرجع السابق، ص 567.

(4) المومني، بشار طلال، الزواهره، محمد مسلم، السراج في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية وفقاً لأحدث التعديلات التشريعية والتطبيقات القضائية في دولة الإمارات العربية المتحدة، مكتبة دار حافظ، الطبعة الأولى، 2014، ص 204.

ولكن يشترط في الشكوى التي يتقدم بها العامل أن تتسم بالموضوعية وألا تنطوي على تشهير أو تجريح أو إلقاء التهم بغير دليل وأن لا تشوبها الكيدية. فإذا خلت الشكوى من أي مما سبق فإنها لا تعطي لصاحب العمل حقاً في إنهاء العقد، حتى ولو كان مآلها هو الحفظ. كما أن رفض الدعوى المقامة ضد صاحب العمل لا يمنحه حقاً في إنهاء عقد العمل حيث أن العامل قد سلك طريقاً مشروعاً لإقضاء ما كان يظن أنه حقاً له⁽¹⁾.

وتطبيقاً لذلك إذا فصل العامل بسبب لا علاقة له بالعمل، فإن صاحب العمل يكون متعسفاً في إنهاء العقد، أما إذا تبين أن الدعوى التي أقامها العامل على صاحب العمل كان كيدياً، أي ثبت عدم صحتها، فإن فصل العامل لهذا السبب يكون مشروعاً.

المطلب الثاني

فصل العامل نتيجة تصرفات صاحب العمل

هناك حالات نص عليها المشرع الإماراتي تدل على أن الفصل التعسفي تكون نتيجة تصرفات صاحب العمل، فقد يكون نتيجة امتناعه عن رد العامل إلى عمله بعد ثبوت براءته أو عدم تقديمه للمحاكمة أو نتيجة تصرفات صاحب العمل وقراراته غير القانونية.

الفرع الأول

حالة امتناع صاحب العمل عن إعادة العامل إلى عمله بعد وقفه احتياطياً

وصدور قرار بعدم تقديمه للمحاكمة أو قضي ببراءته

إذا نسب إلى العامل ارتكابه جناية أو جنحة داخل دائرة العمل أو خارجها، فيجوز لصاحب العمل وقفه احتياطياً عن العمل من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة، ولحين صدور قرار منها من شأنه.

(1) خليفة، عبدالعزيز عبدالمنعم، المرجع السابق، ص 172 و 173.

فالمقصود بالوقف هو الوقف الاحتياطي، أي الوقف الذي يقوم صاحب العمل بإخاذه عند اتهام العامل بارتكاب جناية أو جنحة في مكان العمل أو خارجها، وهو إجراء وقائي أو تحفظي حتى يتحدد مصير هذا الإتهام⁽¹⁾.

وهذا ما أكدته المادة (112) من قانون العمل الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة والتي نصت على أنه: "يجوز وقف العامل مؤقتاً عن العمل عند اتهامه بارتكاب جريمة عمدية من جرائم الاعتداء على النفس أو المال أو الجرائم الماسة بالشرف أو الأمانة أو الإضراب عن العمل. وتبدأ مدة الوقف من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطات المختصة حتى صدور قرار منها في شأنه، ولا يستحق العامل أجره عن مدة الوقف المذكورة، فإذا صدر قرار بعدم تقديم العامل للمحاكمة أو قُضي ببراءته وجب إعادته إلى عمله كما يجب أداء أجره كاملاً عن مدة الوقف إذا كان وقفه عن العمل كيدياً من جانب صاحب العمل"⁽²⁾.

وكذا ما جاء في التقيين العمل المصري في المادة (67) على أنه يجوز لصاحب العمل وقف العامل احتياطياً عن العمل إذا نسب إليه ارتكاب أي جناية أو ارتكاب جنحة إضراب غير مشروع أو التحريض عليه سواء كانت هذه الجنحة أو تلك الجناية مرتكبة داخل دائرة العمل أو خارجها، أو إذا نسب إليه ارتكاب أي جنحة أخرى داخل دائرة العمل لا خارجها، وعلى أن يتم التوقف عن العمل بعد إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة إلى حين صدور قرار منها في شأنه، أما الفقرة الثانية من ذات المادة وجب على صاحب العمل إعادة العامل الموقوف احتياطياً إلى عمله إذا رأت السلطة المختصة عدم تقديمه إلى المحاكمة أو قضي ببراءته بعد المحاكمة وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً⁽³⁾. أي

(1) جبر، محمود سلامة، المرجع السابق، ص 173.

(2) المادة (112) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.

(3) كيرة، حسن، المرجع السابق، ص 828.

أذا ثبت عدم صحة الاتهام الموقوف عنه العامل يتعين رجوع العامل إلى عمله وإلا اعتبر ذلك بمثابة إنهاء تعسفي من جانب صاحب العمل يستوجب التعويض عن الضرر الذي يصيب العامل عن هذا الإنهاء⁽¹⁾. بعكس المشرع الأردني في المادة (25) من قانون العمل الأردني الذي صممت إزاء حالة إعادة العامل إلى عمله بعد وقفه احتياطياً إذا نسب إليه ارتكاب جنائية أو جنحة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة⁽²⁾.

فنص المادة (112) من القانون العمل الاتحادي يعتبر تطبيقاً من تطبيقات الفصل التعسفي في إحالة امتناع صاحب العمل بإعادة العامل الموقوف احتياطياً إلى عمله بعد صدور قرار بعدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته.

فإن رفض صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله بعد القضاء ببراءته، أو عدم تقديمه للمحاكمة مفاده نية الأضرار بالعامل، أو تحقيق مصلحة غير مشروعة يعد فصلاً تعسفياً ما لم يثبت عكس ذلك ولا يشترط أن يكون الحكم بالبراءة نهائياً⁽³⁾.

وفي حالة عدم تقديم العامل إلى المحاكمة، أو القضاء ببراءته مما نسب إليه لعدم وجود جريمة أو حفظ التحقيق لعدم كفاية الأدلة أو الشك في ثبوت التهمة أو سقوط الدعوى الجنائية بالتقادم، فإنه يجيز لصاحب العمل إنهاء العقد دون أن يكون ذلك تعسفياً، لأن مرتكب الأعمال المشينة يفقد الثقة في صاحبها، ويعتبر الإنهاء مشروعاً، ويلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل مكافأة مدة الخدمة.

فإذا ثبت ارتكاب العامل لأحدى الجرائم المنصوص عليها في المادة (112) من قانون العمل الاتحادي فإنه يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد دون انتظار قرار الإدانة من السلطة المختصة، أو

(1) الزقرد، أحمد السعيد، المرجع السابق، ص 467.

(2) العمرو، محمد سالم، المرجع السابق، ص 5.

(3) الرند، ناصر صالح، المرجع السابق، ص 251.

صدر حكم من المحكمة، ولكن بشرط أن يكون الاتهام جدياً، ويكون لمحكمة الموضوع سلطة تقدير مدى التعسف في إنهاء العقد⁽¹⁾.

أما إذا لم يثبت على العامل ارتكابه للجريمة المنسوبة، أو لم يوجد أي دليل ضده، ولم تكن هناك أية أسباب جدية تدفع صاحب العمل إلى الشك في العامل، وجب على صاحب العمل إعادته إلى العمل مع رد ما سبق وقف صرفه من الأجر⁽²⁾، فإذا رفض عد متعسفاً في فصل العامل⁽³⁾.

وترى الباحثة من خلال نص المادة (112) من قانون العمل الاتحادي أنه لا يشترط أن يكون الحكم بالبراءة نهائياً، وليس لصاحب العمل لامتناع عن إعادة العامل إلى عمله بعد صدور حكم

⁽¹⁾يس، عبدالرزاق حسين، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، أكاديمية شرطة دبي، الكتاب الأول، المجلد الثاني، الطبعة الثانية، 2004، ص 1025.

⁽²⁾ومن المقرر قضاء واعمالاً لنص المادة 112 من قانون تنظيم علاقات العمل ان مناط استحقاق العامل للأجر عن مدة الوقف عن العمل من تاريخ الإبلاغ عن الحادث ومن صدور قرار ببراءته ان يكون وقفه كيدياً من جانب صاحب العمل أي ان يكون قد دبر له الاتهام بقصد الكيد له ويقع على العامل اثبات كيدية الاجراء الذي اتخذه صاحب العمل قبله " وكان استخلاص كيدية الاتهام هو مما تستقل محكمة الموضوع بتقديره باعتباره من مسائل الواقع دون معقب عليها في ذلك متى أقامت قضاءها على أسباب سائغة تكفي لحمله ، وكان الحكم المطعون فيه قد انتهى الى ان " المطعون ضدها لم تكن عالمة بعدم صحة الاتهام الموجه الى الطاعن وقت توجيهه اليه ولم تقصد الكيد له بقصد الاضرار به ولا يكفي ان تكون قد تسرعت في توجيه الاتهام أو لم تكن محقة في توجيهه الى العامل " سنداً على ان الثابت بالأوراق ومن تقرير الخبرة الحسابية في القضية الجزائية رقم 2006/4915 جزائي ابوظبي ومن وقائع حكمي أول درجة وثاني درجة ان المطعون ضدها لم تكن تقصد الكيد للطاعن ولا الاضرار به ولم تكن متسرعة في توجيه الاتهام له حيث انه كان محاسباً في الشركة التي حدثت فيها مخالفات مالية بلغت حصيلتها قرابة سبعة مليون درهم وكشفت تقرير الخبرة عن مخالفات للنظم واللوائح المتبعة بالمؤسسة المطعون ضدها فيما يتعلق بطلبات الشراء لأسماء وهمية ولشركات ليست عميلة للمطعون ضدها وكان الطاعن قد اعترف بتسجيل فواتير باسم خميس البادي بطلب من المتهم الأول في البلاغ مما كان يبرر الشك في سلامة تصرفاته وان كان قد ثبت براءته من تهمة الاختلاس وكانت اعترافات المتهمين الآخرين على الطاعن هي التي أدت الى ادخاله في البلاغ ، ومن ثم يكون متحققاً في حق المطعون ضدها عدم توفر قصد الكيدية والاضرار بالطاعن ويكون الحكم المطعون فيه قد بني على أسباب سائغة تكفي لحمله وفيها الرد الضمني المسقط لما أثاره الطاعن في أسباب نعيه الذي لا يعدو ان يكون جدلاً موضوعياً فيما لمحكمة الموضوع سلطة تقديره مما لا تجوز اثارته أمام هذه المحكمة ويغدو غير قائم على أساس متعين الرفض. (نقض أبوظبي، جلسة 2011/5/24 (مدني) - (الطعن رقم 178، 213 لسنة 2011 س 5 ق) .

⁽³⁾يس، عبدالرزاق حسين، المرجع السابق، ص 1026.

المحكمة الابتدائية بالبراءة، أو صدور قرار الحفظ للقضية، حتى وإن تم إلغاء الحكم فلا يوجد ما يمنع صاحب العمل من فصل العامل وإنهاء عقد العمل.

الفرع الثاني

الإنهاء بطريق غير مشروع نتيجة مسلك صاحب العمل غير المبرر أو غير

المشروع تجاه العامل

قد يتحايل صاحب العمل على القانون ليفلت من أحكام التعسف في إنهاء عقد العمل، وكثيراً ما يحصل في الواقع من تحايل صاحب العمل للإفلات من حكم التعسف في الإنهاء وجزائه، ويتحقق ذلك بإمتناع صاحب العمل الإقدام مباشرةً إلى إنهاء عقد العمل من جانبه وذلك بإتباع مسلك غير مبرر كأن يعمل على مضايقة العامل مضايقة غير مشروعة مما يدفع العامل إلى إنهاء عقد العمل بالاستقالة أو تركه للعمل دون إخطار، بحيث يتبين أن العامل هو المنهي للعقد في الظاهر في حين أن صاحب العمل هو المنهي له في الحقيقة. وقد اعتد المشرع - مواجهة هذا التحايل - بالوضع الحقيقي، فأعتبر الإنهاء الصادر من العامل في حكم الإنهاء الصادر من صاحب العمل، وأن إنهاءه يكون تعسفياً⁽¹⁾. لأن السبب في ذلك يرجع إلى صاحب العمل رداً على تحايله⁽²⁾.

وهذا ما نص عليه في المادة (121) في قانون العمل الإماراتي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل على أنه: "يجوز للعامل أن يترك العمل دون إنذار في إحدى الحالتين الآتيتين: (أ) إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل المنصوص عليها في العقد أو القانون. (ب) إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله قانوناً اعتداء على العامل"⁽³⁾.

(1) كيرة، حسن، المرجع السابق، ص 819.

(2) الرند، ناصر صالح، المرجع السابق، ص 252.

(3) المادة (121) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.

وكذا نص المشرع المصري في تقنين المدني في المادة (1/696) بقوله أنه: "يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل، ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل، إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد إلى أن يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد"⁽¹⁾.

أما في القانون العمل الأردني فقد جاء نص المادة (29) والتي أباحت فيها للعامل ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية، وقد وردت هذه الحالات حصراً في قانون العمل، ولا يجوز إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة في غيرها من الحالات، دون توجيه إشعار وتسري أحكامها على عقود العمل المحددة المدة وغير محددة المدة⁽²⁾.

وقد مثل المشرع الإماراتي في المادة (121) من قانون العمل الاتحادي لمسلك صاحب العمل غير المشروع الدافع للعامل إلى إنهاء العقد بمخالفة صاحب العمل لالتزاماته المنصوص عليها في العقد أو إذا قام صاحب العمل بالاعتداء على العامل.

أولاً: إخلال صاحب العمل بالتزاماته:

(1) كيرة، حسن، المرجع السابق، ص 819.

(2) نصت المادة (29) من قانون العمل الأردني على أنه: "يحق للعامل أن يترك العمل دون إشعار مع احتفاظه حقوقه القانونية عن انتهاء الخدمة وما يترتب له من تعويضات عطل وضرر وذلك في أي من الحالات التالية: (أ) استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافاً بيناً عن العمل الذي اتفق على استخدامه فيه بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادة (17) من هذا القانون. (ب) استخدامه بصورة تدعو إلى تغيير محل إقامته الدائم إلا إذا نص في العقد على جواز ذلك. (ج) نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه. (د) تخفيض أجره، على أن تراعى أحكام المادة (14) من هذا القانون. (هـ) إذا ثبت بتقرير طبي صادر عن مرجع طبي أن استمراره في العمل من شأنه تهديد صحته. (و) إذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه، وذلك بالضرب أو التحقير. (ز) إذا تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه، شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهة مختصة في الوزارة تطلب فيه التقيد بتلك الأحكام.

بما أن عقد العمل من العقود المدنية التي تقوم على أساس من التراضي وتوافق إرادة طرفيه لإنشاء التزامات وحقوق متبادلة بينهما، فإن قيام صاحب العمل بمخالفة شروط العقد يعتبر مسلك غير مشروع من جانبه، لأنه بمثابة تعديل للعقد بالإرادة المنفردة، وهو ما لا يمكن فرضه على العامل دون رضاه، وذلك لأن العقد انعقد بإرادتهما معاً ولا يتم التعديل إلا بإرادتهما معاً، إلا في حالات إستثنائية المرخص فيها لصاحب العمل بالتعديل لتحقيق مصلحة العمل.

لذلك يعد خروج صاحب العمل عن بنود العقد مخالفة لشروط عقد العمل الذي اتفق عليه الطرفان، لذلك فإن اجبار العامل على قبولها دون مقتض هو الذي يدفع العامل إلى إنهاء العقد بتقديم استقالته المخالفة لبنود العقد. ولكن طالما صاحب العمل لا يملك فرض هذه المخالفة على العامل فينسب الإنهاء عدلاً إلى المتسبب الحقيقي فيه وهو صاحب العمل. وبعد هذا الإنهاء إنهاءً تعسفياً يستتبع تعويض العامل عنه، بما يرد على تحايل صاحب العمل ويوفر حماية للعامل⁽¹⁾.

ونص في دستور دولة الإمارات العربية المتحدة في المادة (34) على أن: " كل مواطن حر في اختيار عمله أو مهنته أو حرفته في حدود القانون، وبمراعاة التشريعات المنظمة لبعض هذه المهن والحرف. ولا يجوز فرض عمل إجباري على أحد إلا في الأحوال الاستثنائية التي ينص عليها القانون، وبشرط التعويض عنه"⁽²⁾. ويفهم من نص المادة أن العامل حر في اختيار عمله ولا يجوز فرض عمل إجباري عليه إلا استثناءً.

(1) الحضرمي، أسعد بن سعيد، المرجع السابق، ص 295 إلى 296

(2) المادة (34) من الدستور الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة.

ومن الحالات الأكثر انتشاراً والتي تعد مخالفة صاحب العمل لشروط العقد وإخلاله بالالتزامات الواجب عليه تجاه العامل حالة التأخر في صرف الأجور في المواعيد المقررة قانوناً أو اتفاقاً⁽¹⁾ أو حرمان العامل من الإجازات المقررة له بموجب الاتفاق أو القانون أو إجبار العامل على أداء عمل غير العمل المحدد في العقد إذا كان فيه مساس بأجره أو مركزه الأدبي أو أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله⁽²⁾. فمن المستقر عليه قانوناً وقضاً أنه لا يجوز تعديل العقد بالإرادة المنفردة لأحد أطرافه فالعقد شريعة المتعاقدين، وإذا خالف صاحب العمل العقد أو عدله على غير ما يقضي به العقد، فإنه يكون قد ارتكب خطأ في حق العامل. وتعد هذه الحالات بمثابة فصل تعسفي للعامل تجيز له إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة مع استحقاقه للتعويض على اعتبار أنه فصل تعسفي⁽³⁾.

ويجب لتوافر هذه الحالة أن يتم التثبت من مخالفة صاحب العمل بشرط من شروط العقد أو التزام من الالتزامات المفروضة عليه، ويجب أن تكون المخالفة جوهرية أي أن تدفع العامل إلى إنهاء

⁽¹⁾ وتطبيقاً لذلك قضت محكمة تمييز دبي بأن "ترك العامل للخدمة بسبب إخلال رب العمل بالالتزامات العقدية أو القانونية ومنها سداد أجوره في المواعيد المقررة لها يعد بمثابة فصل تعسفي لتركه العمل تحت وطأة تقاعس رب العمل عن الوفاء بالالتزامات نحوه، لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد قضى باستحقاق المطعون ضدها لمكافأة نهاية الخدمة لعدم ثبوت تركها للعمل بمحض اختيارها، وأن الشركة الطاعنة هي التي أخلت بالتزامها نحوها بعدم سداد أجورها في المواعيد المقررة حسبما تمسكت به المطعون ضدها في دفاعها، وما أورده الخبير في تقريره بأن أجرها عن شهر أكتوبر سنة 2002 لم يسدد لها إلا بتاريخ 2002/11/30 وأن أجرها عن شهر نوفمبر سنة 2002 سدد لها في 2003/1/19 ورتب الحكم على ذلك استحقاقها أيضاً للتعويض عن الفصل التعسفي ومن ثم فإنه لا يكون قد خالف القانون، ويكون النعي عليه بهذا السبب غير قائم على أساس صحيح من الواقع أو القانون. (محكمة التمييز - الأحكام المدنية - الطعن رقم 109 - لسنة 2004 قضائية - تاريخ الجلسة 13-3-2005 - مكتب فني 16 - رقم الجزء 1 - رقم الصفحة 503).

⁽²⁾ فإن ثبت أن العامل ترك العمل نتيجة إخلال صاحب العمل بالالتزامات التعاقدية قبله على سند من أن عمله المحدد في عقد العمل هو مدير عام للشركة، ثم فوجئ بقيام بهذا العمل ووضعه هو في درجة استشاري للمدير العام الجديد، وتجريده من كافة مهامه بدون مبرر رغم جهوده في تطوير أعمال المطعون ضدها وتحقيقها أرباحاً تتجاوز ما كانت تتوقعه مما دفعه إلى تقديم استقالته فترك العمل مجبراً حفاظاً على ماء وجهه أمام موظفي الشركة المطعون ضدها. الأمر الذي يحق له المطالبة بمستحققاته المتمثلة في التعويض وبدل الإنذار ومكافأة نهاية الخدمة. (محكمة التمييز - القاعدة الصادرة سنة 2007 حقوق التي تضمنها حكم محكمة تمييز دبي - بتاريخ 2007/11/26 في الطعن رقم 35 لسنة 2007 طعن عمالي).

⁽³⁾ الرند، ناصر صالح، المرجع السابق، ص 253.

عقد العمل، فلو كانت المخالفة يسيرة لا تؤدي ولا تستوجب الاندفاع إلى إنهاء العامل للعقد، فيجب الرجوع إلى القواعد العامة لبحث مدى توافر التعسف من جانب صاحب العمل⁽¹⁾.

وترى الباحثة بأن عقد العمل من العقود المدنية التي تقوم على التراضي وتوافق الإرادتين بين طرفيها وأي تعديل في العقد من قبل صاحب العمل يشترط موافقة العامل، وأي تعديل في العقد يقوم به صاحب العمل دون موافقة العامل يعد مرتكباً لخطأ، ويعتبر الخطأ بمثابة فصل تعسفي يشترط تعويض العامل.

ثانياً: قيام صاحب العمل بالاعتداء على العامل:

إذا قام صاحب العمل بالتجاوز في العلاقة العمالية بإرتكابه لأي من الأفعال المجرمة سواء كان الاعتداء الجسدي على العامل بالضرب وغيره من الأفعال فإنه يعد انتهاكاً لرابطة الاحترام المفترضة، ولا يمكن أن يجبر العامل على تحمل ذلك والبقاء في العمل حتى قيامه بتقديم شكوى جزائية، وانتظار البت فيها⁽²⁾.

لذلك يجيز القانون للعامل أن يترك العمل دون إخطار صاحب العمل بمجرد وقوع الاعتداء عليه من قبل صاحب العمل أو من يمثله قانوناً. سواء وقع الاعتداء على العامل داخل مقر العمل أو خارجه وأوقات العمل. ويستوي كذلك أن يكون سبب الاعتداء له علاقة بالعمل الذي يؤديه العامل أم لا. كما يستوي أن يكون الاعتداء جسدي أو معنوي أي بالضرب أو ما يخل الآداب، أو بالسب والذم والتحقير بما يقلل من هيبته العامل.

(1) الأهواني، حسام الدين كامل، و مبروك، رمزي فريد محمد، المرجع السابق، ص 839.

(2) الحضرمي، أسعد بن سعيد، المرجع السابق، ص 299.

ويشترط لتطبيق هذه الحالة أن يقع الاعتداء من صاحب العمل أو من يمثله، أما إذا وقع الاعتداء من أقارب صاحب العمل أو من يمثله فلا يحق للعامل ترك العمل دون إنذار، كما يجب أن يقع الاعتداء على العامل نفسه، فلا يحق له ترك العمل في حالة وقوع الاعتداء على أحد والديه أو أولاده أو زوجته أو أياً من أقاربه الآخرين⁽¹⁾.

لذا ترى الباحثة بأن وقوع الاعتداء على ذوي العامل كالسب والتحقير أو بأمر مغل بالآداب العامة لا يختلف وقوعه وجسامته تأثيره عما إذا كان واقعاً على العامل نفسه، خاصة إن كل اعتداء منها يولد الضغينة والشعور بالانتقام، وهذا ما يدعوننا إلى دعوة المشرع الإماراتي إلى دراسة هذه الحالة وتعديل النص إذا وجد ذلك منطقياً.

الفرع الثالث

حالة إنهاء خدمة العامل لغير الحالات الواردة في المادة (120) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980

فقد نص القرار الوزاري رقم (176) لسنة 2009 في شأن ضوابط إنهاء خدمة المواطنين العاملين في القطاع الخاص في المادة (1/1) على أنه: "يعتبر إنهاء خدمة العامل المواطن بغير سبب مشروع، إذا توافرت إحدى الحالات الآتية: 1- إذا لم يكن إنهاء الخدمة مستنداً لتوافر حالة من الحالات الواردة في المادة (120) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، المشار إليه"⁽²⁾.

حيث تشير المادة (120) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل على أنه يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إنذار في حالة إذا انتحل شخصية أو جنسية زائفة أو قدم شهادات أو مستندات مزورة، وإذا كان العامل معينا تحت التجربة ووقع الفصل

(1) سرحان، عدنان، والمهداوي، علي، وعبيدات، يوسف، المرجع السابق، ص 301 إلى 302.

(2) المادة (1/1) من القرار الوزاري رقم (176) لسنة 2009 في شأن ضوابط إنهاء خدمة المواطنين العاملين في القطاع الخاص.

أثناء مدة التجربة أو في نهايتها، أو إذا ارتكب خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ دائرة العمل بالحادث خلال 48 ساعة من وقت عمله بوقوعه، أو إذا خالف التعليمات الخاصة بسلامة العمل أو محل العمل بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر وأن يكون قد أحيط بها شفويا إذا كان أميا، إذا لم يتم بواجباته الأساسية وفقا لعقد العمل واستمر في إخلاله بها رغم إجراء تحقيق كتابي معه لهذا السبب والتنبيه عليه بالفصل إذا تكرر منه ذلك. كما نصت المادة أنه يجوز لصاحب العمل فصل العامل إذا أفضى سراً من أسرار المنشأة التي يعمل بها وإذا حكم عليه نهائيا من المحكمة المختصة في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وإذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثر بمخدر وإذا وقع منه أثناء العمل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد زملائه في العمل، وإذا تغيب بدون سبب مشروع أكثر من 20 يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من 7 أيام متوالية⁽¹⁾.

وفي هذه الحالات العشرة أعطي القانون لصاحب العمل الحق في فصل العامل من العمل دون أن ينذر بذلك، بمعنى إذا توافرت حالة من الحالات السابقة فإنه يحق لصاحب العمل فسخ عقد العمل بإرادته المنفردة دون إنذار الطرف الآخر وهو العامل ودون اللجوء إلى القضاء لطلب الحكم بالفسخ، سواء كانت عقود محددة المدة أو غير محددة المدة.

وبمفهوم المخالفة لنص المادة (120) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل يحق للعامل اللجوء إلى القضاء في حالة سوء تقدير صاحب العمل في توافر حالة من الحالات الواردة في المادة (120) أو التعسف فيه بقصد الإضرار بالعامل أو عدم توافر قيام الحالة التي يدعيها صاحب العمل، وإذا ثبت للقاضي صحة ادعاء العامل حكم له على صاحب العمل

⁽¹⁾ المادة (120) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.

بالتعويض طبقاً للمادتين (115) و (119) من قانون العمل الاتحادي، وذلك بحسب ما إذا كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة⁽¹⁾.

فالحالات الواردة في المادة (120) وردت على سبيل الحصر أي لا يجوز إضافة حالات أخرى إليها، فإذا توافرت حالة من الحالات الواردة في المادة جاز لصاحب العمل فصل العامل دون إنذار، مما يعتبر هذا الأمر جوازياً لصاحب العمل في استعمال حقه في فسخ العقد من عدمه⁽²⁾. فإذا أراد صاحب العمل استعمال حقه في فصل العامل نتيجة توافر حالة من الحالات السابقة، فيجب عليه أن يبادر بها قبل انقضاء ثلاثين يوماً من تاريخ علمه بهذا الحق، وهذا ما نصت عليه المادة (111) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل على أنه: " لا يجوز اتهام العامل في مخالفة تأديبية مضي على كشفها أكثر من ثلاثين يوماً ولا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ انتهاء التحقيق في المخالفة وثبوتها في حق العامل بأكثر من ستين يوماً"⁽³⁾.

أما إذا ثبت عدم أحقية صاحب العمل في فصل العامل لعدم توافر حالة من الحالات الواردة في المادة (120) من قانون العمل الاتحادي فيعتبر فصل العامل فصلاً تعسفياً كما هو وارد في القرار الوزاري السابق ذكره.

وترى الباحثة بأن المشرع الإماراتي ذكر حالات الإنهاء المشروع على سبيل الحصر وليس على سبيل المثال، أي أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لغير الحالات الواردة في نص المادة (120)، فإذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل في غير تلك الحالات يعتبر متعسفاً ويشترط تعويض العامل عما أصابه من ضرر وما فاتته من كسب.

(1) يس، عبدالرزاق حسين، المرجع السابق، ص 912.

(2) الرند، ناصر صالح، المرجع السابق، ص 208.

(3) المادة (111) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.

الفرع الرابع

حالة احتفاظ صاحب العمل بعامل غير مواطن يقوم بذات العمل الذي كان يقوم به العامل المواطن الذي أنهى عقده

تحرص الدولة على توفير فرص العمل لمواطنيها، لذا حرص المشرع الإماراتي على وضع قيود على عمل الأجانب في دولة الإمارات العربية المتحدة، وهذا ما جاء في نص المادة (9) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل على أنه: "العمل حق لمواطني دولة الإمارات العربية المتحدة ولا يجوز لغيرهم ممارسة العمل داخل الدولة إلا بالشروط المنصوص عليها في هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له"⁽¹⁾.

ونص في دستور دولة الإمارات العربية المتحدة في المادة (20) على أن: "يقدر المجتمع العمل كركن أساسي من أركان تقدمه، ويعمل على توفيره للمواطنين وتأهيلهم له، ويهيئ الظروف الملائمة لذلك بما يضعه من تشريعات تصون حقوق العمال ومصالح أرباب العمل، على ضوء التشريعات العمالية العالمية المتطورة"⁽²⁾.

أما في حالة عدم توافر العمالة الوطنية في الدولة للعمل في ذلك التخصص فتكون الأولوية على نحو ما هو منصوص عليه في المادة (10) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل على أنه: "في حالة عدم توافر العمال المواطنين تكون الأولوية في استخدام العمال على النحو التالي: 1- للعمال العرب الذين ينتمون بجنسيتهم إلى إحدى الدول العربية. 2- للعمال من الجنسيات الأخرى"⁽³⁾.

(1) المادة (9) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.

(2) المادة (20) من الدستور الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة.

(3) المادة (10) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.

فإذا أراد صاحب العمل استخدام عامل غير مواطن فيجب عليه تقديم طلب لدائرة العمل المختصة والحصول على موافقتها ورخصة عمل، وجاء في نص المادة (13) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل على أنه: "لا يجوز استخدام غير المواطنين بقصد العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة إلا بعد موافقة دائرة العمل والحصول على رخصة عمل وفقاً للإجراءات والقواعد التي تقرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية". واشترط المشرع للحصول على رخصة استخدام عامل غير مواطن أن تتوافر في العامل بعض الشروط والتي نصت عليها المادة (13) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل⁽¹⁾.

كما لزم المشرع دائرة العمل بعدم الموافقة على استخدام غير المواطنين إلا بعد أن تتحقق من سجلاتها بعدم وجود مواطنين مقيدين عاطلين وقادرين على أداء ذلك العمل، وجاء في نص المادة (14) من قانون العمل الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة على أنه: "لا يجوز لدائرة العمل الموافقة على استخدام غير المواطنين إلا بعد التأكد من واقع سجلاتها من أنه لا يوجد بين المواطنين المقيدين في قسم الاستخدام عمال متعطلون قادرين على أداء العمل المطلوب"⁽²⁾.

أما القرار الوزاري ف جاء مطابقاً للنصوص السابقة، فنصت في المادة (2/1) من قرار وزاري رقم (176) لسنة 2009 في شأن ضوابط إنهاء خدمة المواطنين العاملين في القطاع الخاص على أنه: "يعتبر إنهاء خدمة العامل المواطن بغير سبب مشروع، إذا توافرت إحدى الحالات الآتية: 2-

(1) نصت المادة (13) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل على أنه: "لا يجوز استخدام غير المواطنين بقصد العمل في دولة الإمارات العربية المتحدة إلا بعد موافقة دائرة العمل والحصول على رخصة عمل وفقاً للإجراءات والقواعد التي تقرها وزارة العمل والشؤون الاجتماعية. ولا تُمنح هذه الرخصة إلا بتوافر الشروط التالية: (أ) أن يكون العامل من ذوي الكفاية المهنية أو المؤهلات الدراسية التي تحتاج إليها البلاد. (ب) أن يكون العامل قد دخل البلاد بطريقة مشروعة ومستوفياً الشروط المنصوص عليها في نظم الإقامة المعمول بها في الدولة".

(2) المادة (14) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.

إذا ثبت أن صاحب المنشأة يحتفظ بأي عامل غير مواطن يقوم بذات عمل المواطن الذي تم إنهاء خدمته⁽¹⁾.

وترى الباحثة من خلال النصوص السابقة أن العمل حق لكل مواطن يقيم على أرض دولة الإمارات العربية المتحدة وتكون الأولوية له في الحصول على عمل، ولا يجوز لصاحب العمل استبدال العامل المواطن بعامل أجنبي ليقوم بذات العمل الذي يقوم به العامل المواطن، وبالأخص لا يجوز تعيين عامل أجنبي إذا توافر عامل مواطن ليقوم بالعمل المحدد.

الفرع الخامس

حالة عدم إخطار وزارة العمل بإنهاء خدمة العامل خلال ثلاثين يوماً
يجب على كل من ينازع من أجل حق معين من الحقوق المترتبة بمقتضى قانون العمل، سواء كان عاملاً أو صاحب عمل، أن يقدم طلباً إلى دائرة العمل المختصة والتي يقع في دائرة اختصاصها المكاني مكان عمله، وذلك للفصل في النزاع القائم بينهما بطريقة ودية بعيدة عن محاكم الدولة، على أن تقوم بحل النزاع خلال أسبوعين من تاريخ وصول الطلب إليها⁽²⁾.

حيث نصت المادة (6) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980 في شأن تنظيم علاقات العمل على أنه: "مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بمنازعات العمل الجماعية المنصوص عليها في هذا القانون، إذا تنازع صاحب العمل أو العامل أو أي مستحق عنهما في أي حق من الحقوق المترتبة لأي منهما بمقتضى أحكام هذا القانون، فعليه أن يقدم طلباً بذلك إلى دائرة العمل المختصة وعلى هذه الدائرة أن تقوم باستدعاء طرفي النزاع واتخاذ ما تراه لازماً لتسوية النزاع بينهما ودياً، فإذا لم تتم التسوية

(1) المادة (2/1) من القرار الوزاري رقم (176) لسنة 2009 في شأن ضوابط إنهاء خدمة المواطنين العاملين في القطاع الخاص.
(2) يس، عبدالرزاق حسين، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، أكاديمية شرطة دبي، الكتاب الأول، المجلد الأول، الطبعة الثانية، 2004م، ص 159.

الودية تعين على الدائرة المذكورة خلال أسبوعين من تاريخ تقديم الطلب إليها إحالة النزاع إلى المحكمة المختصة، وتكون الإحالة مصحوبة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين وملاحظات الدائرة....." (1). ويفهم من نص المادة أنه على صاحب العمل أو العامل أن يبلغ وزارة الموارد البشرية والتوطين بأي نزاع ينشأ بينهما، وذلك لتسوية النزاع بينهما قبل اللجوء إلى المحكمة المختصة. لذا يجب على صاحب العمل قبل إنهاء خدمة العامل إخطار وزارة الموارد البشرية والتوطين بثلاثين يوماً على الأقل من قرار الإنهاء وإلا اعتبر إنهاء خدمة العامل إنهاءً غير مشروع، ويجب عليه تنفيذ أوامر الوزارة في المواعيد المحددة له. وفي حالة تيقن الوزارة من أن إنهاء خدمة العامل المواطن تم لسبب غير مشروع وفقاً لما جاء بالمادة الأولى من القرار وبعد مضي خمسة عشر يوماً على إخطار صاحب العمل لتسوية المنازعة دون أن يقوم بتنفيذ ما طلب منه لهذه الغاية، تحال المنازعة فوراً إلى المحكمة المختصة ويتم وقف منح تصاريح عمل جديدة للمنشأة لحين الفصل في المنازعة بحكم نهائي (2). وهذا ما جاء في القرار الوزاري رقم (176) لسنة 2009 في شأن ضوابط إنهاء خدمة المواطنين العاملين في القطاع الخاص في المادة (3/1) على أنه: "يعتبر إنهاء خدمة العامل المواطن بغير سبب مشروع، إذا توافرت إحدى الحالات الآتية: 3- عدم إخطار وزارة العمل قبل إنهاء الخدمة بثلاثين يوماً على الأقل، أو في حالة عدم تنفيذ صاحب العمل لما تطلبه الوزارة في المواعيد التي تحددها له، بعد قيامه بالإخطار المشار إليه، وعلى أن يكون رد الوزارة خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ الإخطار" (3).

(1) المادة (6) من القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.

(2) خبر منشور في جريدة البيان بتاريخ 2009/2/19، <https://www.albayan.ae/across-the-uae/2009-02-19>

(3) المادة (3/1) من القرار الوزاري رقم (176) لسنة 2009 في شأن ضوابط إنهاء خدمة المواطنين العاملين في القطاع الخاص.

وترى الباحثة بأن لجوء صاحب العمل أو العامل إلى وزارة الموارد البشرية والتوطين لحل الخلافات التي تنشأ بينهما ودياً أفضل بكثير من اللجوء إلى المحكمة، والهدف من ذلك تجنب أطراف علاقة العمل عملية التقاضي، والتخفيف من زخم الدعاوى العمالية نظراً لكثرة العمالة في الدولة وكثرة الدعاوى المرفوعة أمام المحاكم.

الخاتمة

ومن خلال هذا البحث توصلنا إلى أهم النتائج ومنها:

- 1- تبين لنا أن المشرع الإماراتي أخذ بمصطلح "الإنهاء التعسفي" وذلك لإمكانية صدور هذا الإنهاء من قبل صاحب العمل والعامل.
- 2- تبين لنا عدم وجود تعريف للإنهاء التعسفي لعقد العمل في النصوص التشريعية لقانون العمل الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة.
- 3- أن الإنهاء التعسفي يرد على العقود محددة المدة وغير محددة المدة.
- 4- لقد تبنى المشرع الإماراتي المعيار الموضوعي والمعيار الشخصي معاً عند الحكم بالتعسف والمتمثلين بقصد التعدي، وكون المصلحة المرجوة من الفصل غير مشروعة.
- 5- لقد تبنى المشرع الإماراتي في قانون العمل الاتحادي لدولة الإمارات معياراً محدداً للإنهاء التعسفي يتمثل في المزوجة والجمع بين التعسف في إنهاء العقد ومخالفة أحكام القانون، وذلك بأن يكون الإنهاء غير مبرر بحالة من حالات التي تجيز إنهاء عقد العمل إنهاءً مشروعاً بموجب نصوص عقد العمل.

6- أورد المشرع الإماراتي في قانون المعاملات المدنية لدولة الإمارات العربية المتحدة معايير التعسف على سبيل المثال لا الحصر، وأعطى للقاضي سلطة تقديرية واسعة يخوله الاعتداد بالظروف والملابسات المحيطة بكل حالة على حدة.

7- المشرع الإماراتي لم ينص صراحة في قانون العمل الإماراتي على عدم جواز إنهاء خدمة المرأة العاملة أثناء تمتعها بإجازة الوضع أو فترة الحمل.

8- المشرع الإماراتي لم ينص صراحة على الفصل التعسفي نتيجة عدم صرف المستحقات المالية للعامل الغير المواطن في حين أن القرار الوزاري الصادر بشأن ضوابط إنهاء خدمة المواطنين العاملين في القطاع الخاص نص على ذلك للعامل المواطن.

التوصيات

بعد استعراض البحث والنتائج لابد من بيان أهم ما نقترحه في هذه الدراسة:

1- دعوة المشرع الإماراتي إلى وضع تعريف محدد للإنهاء التعسفي لعقد العمل في النصوص التشريعية لقانون العمل.

2- دعوة المشرع الإماراتي إلى النص صراحة في قانون العمل الإماراتي عن عدم جواز إنهاء خدمة المرأة العاملة أثناء تمتعها بإجازة الوضع أو أثناء فترة الحمل، وذلك حفاظاً على حق المرأة العاملة.

3- دعوة المشرع الإماراتي إلى تطبيق مبدأ المساواة بين العمال المواطنين وغير المواطنين في الحالات المتعلقة بالإنهاء التعسفي، بحيث ينص صراحة على وضع نص صريح بشأن الإنهاء الصادر من صاحب العمل نتيجة عدم صرف المستحقات المالية للعامل.

4- دعوة المشرع الإماراتي إلى تعديل نص المادة (121) من قانون العمل الإماراتي والذي ينص على جواز إنهاء العامل لعقد العمل دون إنذار في حالة اعتداء صاحب العمل أو من يمثله قانوناً على العامل بحيث يشمل ذوي العامل أيضاً وذلك لعدم اختلاف تأثيره عما إذا كان واقعاً على العامل نفسه.

المصادر والمراجع

قائمة الكتب:

1. أبو شنب، أحمد عبدالكريم، شرح قانون العمل الجديد، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الأولى، 1999م.
2. الأهواني، حسام الدين كامل، ومبروك، رمزي فريد محمد، الوسيط في قانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة رقم (8) لسنة 1980 وتعديلاته، مطبوعات جامعة الإمارات العربية المتحدة، 1421هـ - 2000م.
3. بلخضير، عبدالحفيظ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دار الحداثة، بيروت، لبنان، 1980م.
4. جبر، محمود سلامة، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقاً لقانون العمل العماني، دار الكتب القانونية، مصر، 2007م.
5. الحضرمي، أسعد بن سعيد، إنهاء عقد العمل في قانون العمل العماني، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 2017م.
6. حماد، رأفت محمد، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون طبعة.
7. خليفة، عبدالعزيز عبدالمنعم، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، دار الكتب القانونية، مصر، 2004م.
8. رمضان، سيد محمود، الوسيط في شرح قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات لسنة 2002م، وقانون الضمان الاجتماعي رقم 19 لسنة 2001، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2004م.
9. الزقرد، أحمد السعيد، قانون العمل شرح للقانون الجديد رقم 12/2003، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، 2007م.

10. زكي، محمود جمال الدين، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، مصر، الطبعة الأولى، 1982م
11. سرحان، عدنان، والمهداوي، علي، وعبيدات، يوسف، أحكام قانون تنظيم علاقات العمل الاتحادي رقم 8 لسنة 1980م وتعديلاته، مكتبة الجامعة، الطبعة الأولى، 2012م.
12. سليم، عصام أنور، قانون العمل، الإسكندرية، مصر، طبعة مزيدة ومنقحة، الطبعة الثانية، 2002م.
13. عمران، السيد محمد السيد، شرح قانون العمل رقم 137 لسنة 1981م ومشروع القانون الجديد، دار المطبوعات الجامعية، مصر، الاسكندرية، 1999-2000م.
14. عمران، محمد علي، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، بدون طبعة، مطبعة جامعة عين الشمس، 1980م.
15. الفجال، عادل عبد الحميد، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، الإسكندرية، مصر، منشأة المعارف، 2009م.
16. فتال، رغيد عبد الحميد، شرح قانون تنظيم علاقات العمل ومبادئ التأمينات الاجتماعية، الأفاق المشرقة ناشرون، الطبعة الأولى، 2018.
17. فرعون، هشام، قانون العمل (تنظيم علاقات العمل) في ضوء تشريع دولة الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 1411هـ - 1989م.
18. كيره، حسن، أصول قانون العمل، عقد العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979م.
19. المرسي، عبدالعزيز، شرح أحكام قانون العمل المصري، مطبعة حمادة بقويسنا، مصر، 2001م.
20. المصاروة، هيثم حامد، المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2007م.
21. منصور، أمجد، النظرية العامة للالتزامات "مصادر الالتزام"، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2006م.
22. منصور، محمد حسين، قانون العمل، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الأولى، 2010م.
23. المومني، بشار طلال، الزواهرة، محمد مسلم، السراج في شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية وفقاً لأحدث التعديلات التشريعية والتطبيقات القضائية في دولة الإمارات العربية المتحدة، مكتبة دار حافظ، الطبعة الأولى، 2014م.

24. نجيده، علي حسين، الوجيز في شرح قانون العمل والتشريعات الاجتماعية لدولة الإمارات العربية المتحدة، الادارة العامة للكليات والمعاهد، مطابع البيان التجارية، الطبعة الأولى، 1997م-1998م.

25. يس، عبدالرزاق حسين، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، أكاديمية شرطة دبي، الكتاب الأول، المجلد الأول، الطبعة الثانية، 2004م.

26. يس، عبدالرزاق حسين، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الاجتماعية، أكاديمية شرطة دبي، الكتاب الأول، المجلد الثاني، الطبعة الثانية، 2004م.

قائمة رسائل الماجستير:

1. حدادين، ليث فؤاد صالح، (2015م)، سلطة المحكمة في إعادة العامل المفصول تعسفاً إلى عمله في ظل قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مؤتة، الأردن.
2. حمادنة، عبدالله فواز، (2011م)، سلطة المحكمة في تقدير التعسف عند إنهاء عقد العمل "دراسة مقارنة"، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، قسم القانون الخاص، جامعة الشرق الأوسط.
3. الرند، ناصر صالح، (1431هـ - 2010م)، الإنهاء التعسفي لعقد العمل طبقاً لقانون دولة الإمارات العربية المتحدة مقارنة بالشرعية الإسلامية، رسالة ماجستير، كلية القانون وعلوم الشرطة، أكاديمية شرطة دبي.
4. سلامة، عماد توفيق، (2009م)، نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، عمان، الأردن.
5. العلاوي، نسيبة محمود (2006م)، القانون الواجب التطبيق على الفصل التعسفي للعامل، رسالة ماجستير، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة، الأردن.
6. العمرو، محمد سالم، (2014م)، الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة مؤتة، الأردن.

مقالات:

1. غيث، نور فرحات، الفصل التعسفي في قانون العمل الأردني دراسة مقارنة، مقال منشور على الدليل الالكتروني للقانون العربي، www.arablawinfo.com

أخبار:

1. خبر منشور بجريدة الوطن بتاريخ 2017/5/2، <http://alwatannewspaper.ae/?p=173532>
2. خبر منشور في جريدة البيان بتاريخ 2009/2/19، <https://www.albayan.ae/across-19-the-uae/2009-02->

القوانين والقرارات الوزارية:

1. الدستور الاتحادي لدولة الإمارات العربية المتحدة.
2. قانون المعاملات المدنية الإماراتي رقم (5) لسنة 1985
3. القانون الاتحادي رقم (8) لسنة 1980، في شأن تنظيم علاقات العمل.
4. قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003.
5. القرار الوزاري رقم (176) لسنة 2009 في شأن ضوابط إنهاء خدمة المواطنين العاملين في القطاع الخاص.
6. القرار الوزاري رقم (739) لسنة 2016 في شأن حماية الأجور.

الأحكام القضائية:

1. المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم 32 - لسنة 24 قضائية - تاريخ الجلسة 8-10-2002 - مكتب فني 24 - رقم الجزء 3 - رقم الصفحة 1823
2. محكمة التمييز - الأحكام المدنية - الطعن رقم 58 - لسنة 2000 قضائية - تاريخ الجلسة 10-12-2000 - مكتب فني 11 - رقم الجزء 1 - رقم الصفحة 1003.
3. نقض أبوظبي، (الطعن رقم 1108 لسنة 2011 س 6 ق . أ)، جلسة 25/11/2012
4. المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم 740 - لسنة 26 قضائية - تاريخ الجلسة 17-5-2005 - مكتب فني 27 - رقم الجزء 2 - رقم الصفحة 1257
5. محكمة التمييز - الأحكام المدنية - الطعن رقم 35 - لسنة 2005 قضائية - تاريخ الجلسة 12-6-2005 - مكتب فني 16 - رقم الجزء 1 - رقم الصفحة 1257.
6. نقض أبوظبي، جلسة 24/8/2009 (مدني - عمال)، (الطعن رقم 628 لسنة 2009 س 3 ق.أ).
7. المحكمة الاتحادية العليا - الأحكام المدنية والتجارية - الطعن رقم 156 - لسنة 2014 قضائية - تاريخ الجلسة 27-5-2014).
8. نقض أبوظبي، جلسة 24/5/2011 (مدني) - (الطعان رقما 178، 213 لسنة 2011 س 5 ق) .
9. محكمة التمييز - الأحكام المدنية - الطعن رقم 109 - لسنة 2004 قضائية - تاريخ الجلسة 13-3-2005 - مكتب فني 16 - رقم الجزء 1 - رقم الصفحة 503.

10. محكمة التمييز - القاعدة الصادرة سنة 2007 حقوق التي تضمنها حكم محكمة تمييز دبي
- بتاريخ 2007/11/26 في الطعن رقم 35 لسنة 2007 طعن عمالي.