

انتهاء عقد العمل وإنهاؤه في قوانين العمل

بدول المجلس التعاون الخليجي

ومعايير العمل الدولية والعربية

د/أشرف محمد عبدالله غرايبة

كلية القانون - جامعة صحار

سلطنة عمان

د/ محمد حسام الدين عبد الخالق

كلية القانون - جامعة صحار

سلطنة عمان

المحتويات

المقدمة

المبحث الأول : انتهاء العقد وإنهاؤه في قوانين العمل بدول

مجلس التعاون لدول الخليج العربية

المطلب الأول : انتهاء عقد العمل محدد المدة

الفرع الأول : ماهية العقد محدد المدة

الفرع الثاني: تجدد العقد محدد المدة وانتهائه

المطلب الثاني إنهاء العقد غير محدد المدة

الفرع الأول: القواعد الشكلية لإنهاء العقد غير محدد

المدة

الفرع الثاني: القواعد الموضوعية

المبحث الثاني: انتهاء عقد العمل وإنهاؤه في معايير العمل

الدولية والعربية

المطلب الأول: معايير العمل الدولية

المطلب الثاني: معايير العمل العربية

الخاتمة

المقدمة

إن عقد العمل قد يبرم لمدة محددة، وقد يعقد لمدة غير محددة، وإن

العقد محدد المدة، قد تتعين مدته ابتداءً، وقد يبرم لإنجاز عمل معين.

والأصل أن العقد محدد المدة ينتهي تلقائياً بانتهاء مدته أو بإنجاز

العمل الذي أبرم من أجله، ولا يجوز لأي من طرفيه إنهاءه قبل انتهاء

مدته، وإلا قامت مسؤوليته عن الإنهاء المبتسر للعقد.

غير أن الطرفين قد يستمررا في تنفيذ العقد المحدد على الرغم من انتهاء مدته أو إنجاز العمل الذي أبرم من أجله، وعندئذ يتحول العقد إلى عقد غير محدد المدة أي يتجدد إلى مدة غير محددة.

أما العقد غير محدد المدة، فقد يبرم في الأصل لمدة غير محددة، وقد ينشأ عقد العمل في بدايته محدد المدة، ثم يتحول إلى عقد غير محدد المدة نتيجة لتجديده أو امتداده.

وسواء كان العقد غير محدد المدة أو صار كذلك بتجديده أو امتداده، فإن عقد العمل كغيره من العقود لا بد وأن ينتهي يوماً ما. وإذا كان إبرام العقد واستمراره رهين بإرادة طرفيه، فإن إنهاءه يتوقف على هذه الإرادة المنفردة أيضاً، شريطة إخطار الطرف الآخر، وعدم التعسف في الإنهاء، وإلا قامت مسؤولية الطرف المنهي عن تعويض الطرف الآخر عما لحقه من ضرر.

وقد تضمنت تشريعات العمل في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربي تنظيماً للموضوعات المتقدمة في درجة تقترب مما قرره المشرع العماني مع اختلاف فيما بينها في بعض المسائل المتعلقة بها.

كذلك فقد عالجت معايير العمل الدولية والعربية انتهاء عقد العمل وإنهاءه في الكثير من الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية.

ولذلك نقسم هذا البحث إلى مبحثين نتناول في أولهما عقد العمل وإنهاءه في قوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. أما المبحث الثاني فسنخصصه للقواعد المتعلقة بانتهاء عقد العمل وإنهاءه في معايير العمل الدولية والعربية.

المبحث الأول

انتهاء العقد وإنهاءه في قوانين العمل بدول مجلس التعاون

لدول الخليج العربية

يحتوي هذا المبحث على مطلبين، نتناول في أولهما عقد العمل محدد المدة، أما في المطلب الثاني فنتناول انتهاء عقد العمل غير محدد المدة.

المطلب الأول

انتهاء عقد العمل محدد المدة

يشتمل هذا المطلب على فرعين نتناول في أولهما بيان ماهية العقد محدد المدة والثاني تجدد العقد محدد المدة وانتهائه.

الفرع الأول

ماهية العقد محدد المدة

قدمنا أن العقد يكون محدد المدة إذا تعينت مدته ابتداءً، أو إذا أبرم لإنجاز عمل معين. وقد عالج المشرع الخليجي العقد محدد المدة في جميع قوانين العمل بدول مجلس التعاون الخليجي. وباستعراض هذه القوانين يتضح أن المشرع الخليجي أقر مبدأ ترك تحديد مدة العقد لإرادة طرفيه، وذلك بجعله محدد المدة وغير محدد المدة، في جميع قوانين العمل إلا أن هذه القوانين اختلفت فيما بينها في بعض الأحكام المتعلقة بمدة العقد.

حيث قررت المحكمة العليا العمانية بأن عقد العمل المحدد المدة صراحة أو ضمناً يتجدد وينقلب بقوة القانون وتتغير صفته إلى عقد غير محدد المدة تطبيقاً للمادة (٤٠)، (٤٥) من قانون العمل العماني.

ففيما يتعلق بترك تحديد مدة العقد لإرادة طرفيه فإن ذلك يستفاد مما قرره المشرع الإماراتي في المادة (٣٦) بقوله "يحدد في عقد العمل بوجه خاص تاريخ إبرام بدء العمل ونوعه ومحلّه ومدته إذا كان محدد المدة ومقدار الأجر".

وهو ما قرره المشرع السعودي في المادة (٧٠) من نظام العمل والعمال والذي استوجب أن يتضمن عقد العمل "شروط العمل المتفق عليها بينهما وذلك لمدة محددة أو غير محددة أو من أجل القيام بعمل معين".

وعلى هذا النهج كان مسلك المشرع البحريني في المادة (٣٩)، والقطري في المادة (٧/٢) والكويتي في المادة (١٢).

غير أن قوانين العمل الخليجية وإن أجمعت- باستثناء نظام العمل السعودي- على مبدأ تحديد مدة قصوى للعقد إلا أنها اختلفت فيما بينها في

خصوص المدة القصوى للعقد، حيث حددها المشرع الإماراتي بأربع سنوات وذلك بنصه في المادة (٣٨٩) من قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ من أنه "يكون العقد لمدة غير محددة أو لمدة محددة، فإذا حددت مدته وجب ألا تتجاوز أربع سنوات"

أما المشرع البحريني فقد حددها بخمس سنوات، حين أجاز للعامل في المادة (١٠٦) إنهاء العقد بعد انقضاء خمس سنوات.

وحددها المشرع في كل من قطر والكويت بخمس سنوات، كما فعل المشرع البحريني، حيث نصت المادة (١٧/أ) من قانون العمل القطري الصادر بالقانون رقم (١٩٦٢/٣) وتعديلاته على أنه "إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب ألا تزيد مدته عن خمس سنوات...".

وهو ما قرره المشرع الكويتي في المادة (١٣) من قانون العمل الكويتي رقم (١٩٦٨/٣٨) من أنه "يجوز أن يكون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة، فإن كان محدد المدة وجب ألا تزيد عن خمس سنوات...".

وعلى هذا النهج أيضاً كان مسلك المشروع الاسترشادي الموحد للأحكام المنظمة لعلاقات العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية والذي أعده المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون الخليجي، حيث استوجبت المادة الثانية فقرة (٣/و) أن يتضمن عقد العمل بيان مدته إذا كان محدد المدة. كما نصت المادة الثالثة من المشروع على أن "يكون العقد لمدة محددة لا تتجاوز خمس سنوات أو غير محددة أو من أجل القيام بعمل معين".

ومن جهة أخرى فقد نظمت بعض قوانين العمل الخليجية الاتفاق على وضع العامل تحت التجربة أو الاختبار في عقد العمل، حيث أوجبت قوانين العمل العماني مادة (٢٤) انه لايجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة لا تزيد عن ٣ أشهر لمن يتقاضى أجراً شهرياً البحريني (المادة: ٤١) والقطري (المادة) (٢/١٥) والكويتي (المادة ١٦) تحديد مدة التجربة في

العقد. وهو ما نصت عليه المادة (٣٧) من قانون العمل الاتحادي على أن خلو العقد من شرط التجربة أو الاختبار يترتب عليه اعتباره عقداً باتاً^(١)، سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، أو اعتباره عاملاً عادياً كما يقول المشرع السعودي في المادة (٧١).

كما عالجت هذه القوانين أيضاً مدة التجربة، حيث استوجب قانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي في المادة (٣٧) ألا تزيد عن ستة أشهر، بينما فرق نظام العمل السعودي بين ما إذا كان العامل ممن يتقاضون أجورهم شهرياً وعندئذ تعين ألا تزيد المدة عن ثلاثة أشهر، وبين غيره من العمال ممن يتقاضون أجورهم خلاف ذلك، حيث يتعين ألا تزيد المدة عن شهر واحد^(٢).

أما قانون العمل الكويتي فقد استوجب ألا تزيد عن مائة يوم (المادة ١٦)، واستوجب المشرع القطري ألا تزيد عن سنة (المادة ٢/١٥)، واستلزم المشرع البحريني ألا تزيد عن ثلاثة أشهر (المادة ٤١).

وقد أجمعت القوانين العربية الخليجية على عدم جواز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة، وإمكان الاستغناء عن العامل خلال فترة التجربة دون إنذار أو مكافأة خدمة^(٣)، وذلك باستثناء القانون الكويتي الذي ألزم صاحب العمل بدفع المكافأة دون إعلان.

الفرع الثاني

تجدد العقد محدد المدة وانتهائه

أقر المشرع الخليجي مبدأ تجديد العقد محدد المدة بعد انقضاء مدته باتفاق الطرفين وذلك في جميع قوانين العمل الخليجية. كما أقر المشرع

(١) د. عمر عباس العيدروس، شرح القانون الاتحادي رقم ٨/١٩٨٠م، في شأن تنظيم علاقات العمل، دراسة مقارنة مع قوانين العمل العربية الخليجية، دار النشر غير مذكورة، الطبعة الأولى، ١٩٨٩م، ص ١٣٩.

(٢) المادة (٢٤) من القانون العماني، (٧١) من نظام العمل السعودي.

(٣) د. عمر عباس العيدروس، مرجع سابق، ص ١٣٩.

الخليجي أيضاً مبدأ تحول العقد محدد المدة إلى عقد غير محدد المدة كأثر للتجديد.

حيث قررت المحكمة العليا العمانية بأن عقد العمل المحدد المدة صراحة أو ضمناً يتجدد وينقلب بقوة القانون وتتغير صفته إلى عقد غير محدد المدة تطبيقاً للمادة (٤٠)، (٤٥) من قانون العمل العماني.

وقد نصت على ذلك جميع قوانين العمل الخليجية، حيث نصت المادة (٣٨) من القانون تنظيم علاقات العمل الإماراتي الاتحادي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠ على أنه "... ويجوز باتفاق الطرفين تجديد هذا العقد لمدة أخرى أو لمدة أقل من مدة واحدة أو أكثر.

وفي حالة تجديد العقد تعتبر المدة أو المدة الجديدة امتداداً للمدة الأصلية وتضاف إليها في احتساب الخدمة الإجمالية للعامل " كما نصت المادة (٤٠) على أنه "إذا استمر الطرفان في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته الأصلية أو انتهاء العمل المتفق عليه دون اتفاق صريح اعتبر العقد الأصلي ممتداً ضمناً بالشروط ذاتها الواردة فيه عدا شرط المدة".

كما نص المشرع السعودي في المادة (٥٥) على أنه "ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر الطرفان بعد ذلك في تنفيذه اعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة".

وهو ما قرره المشرع الكويتي في المادة (١٣) بنصه على أنه "... ومع ذلك يجوز تجديد العقد عند انقضائه"، كما قررت المادة (٥٢) بأنه "إذا كان العقد محدد المدة واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر مجدداً لمدة غير محددة وبالشروط الواردة فيه".

كذلك أجاز المشرع البحريني تجديد عقد العمل بعد انقضائه بنصه في المادة (١٠٦) على أنه "إذا كان العقد محدد المدة انتهى من تلقاء نفسه بانقضاء مدته، فإذا استمر طرفاه في تنفيذه بعد انقضاء مدته دون اتفاق صريح اعتبر ذلك منهما تجديداً للعقد لمدة غير محددة وبالشروط الواردة فيه. فإذا أبرم العقد لتنفيذ عمل معين انتهى بانقضاء العمل المتفق عليه، فإذا كان العمل قابلاً بطبيعته أن يتجدد واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء

العمل المتفق عليه، اعتبر العقد قد تجدد تجديداً ضمناً المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى.....".

غير أن المشرع القطري كان أكثر تفصيلاً في بيان حكم تجديد العقد إذ نص في المادة (١٧) على إنه:

أ - "إذا كان عقد العمل محدد المدة وجب ألا تزيد مدته عن خمس سنوات ويجوز تجديده لذات المدة أو لأقل منها حسب الاتفاق.

ب - إذا استمر الطرفان في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته دون اتفاق صريح يعتبر العقد مجدداً لمدة غير محددة وبالشروط الواردة فيه".

ج - في حالة تجديد العقد تعتبر مدة التجديد امتداداً للمدة السابقة وتحسب خدمة العامل اعتباراً من تاريخ دخوله خدمة صاحب العمل لأول مرة بالنسبة لأية منفعة أو مزية يمكن أن يجنيها من طول خدمته".

ويتضح من النصوص المتقدمة أن المشرع الخليجي واجه تجديد العقد محدد المدة سواء كان التجديد صريحاً باتفاق الطرفين أو ضمناً مستفاداً من استمرار الطرفين في تنفيذه بعد انقضاء مدته.

كما تفيد النصوص أيضاً إقرار المشرع الخليجي لمبدأ تحول العقد كأثر لتجديده، واشترطت بعض القوانين أن يكون هناك اتفاق مكتوب لإحداث هذا التحول لعقد غير محدد المدة، وهو ما سلكه المشرع الإماراتي في المادة (٤٠) من القانون الاتحادي، حيث يصبح العقد المجدد عقداً جديداً بنفس الشروط الواردة فيه عدا شرط المدة^(١).

(١) راجع حكم المحكمة الاتحادية العليا بالإمارات الصادر في الطعن رقم (٢/٣٥)، جلسة ١٩٨١/٣٠م، والذي جاء به "إذا كان عقد العمل قد نص صراحة على تحديد مدته ابتداءً وانتهاءً، فإن ما ورد به من أنه يتجدد تلقائياً ما لم يقم أحد الطرفين بإصدار الآخر قبل نهاية العقد بشهر واحد لا يخل بأنه عقد محدد المدة إلا عند تحقق الشرط المشار إليه وهو عدم قيام أحد الطرفين بإصدار الآخر قبل نهاية العقد بشهر واحد، فإذا لم يتم هذا الإنذار على الوجه المشار إليه يتجدد تلقائياً ويصبح غير محدد المدة". مشار إليه في د. عمر عباس، مرجع سابق، ص ١٣٢ هامش (١٤٣).

وعلى الرغم من أن المشرع الإماراتي خلط في المادتين (٤٠، ٣٨) بين تجديد العقد وامتداده على ما بينهما من خلاف^(١)، إذا استعمل اصطلاح التجديد وهو يقصد الامتداد، إلا أنه كان أكثر توفيقاً في حمايته لحقوق العامل، إذا اعتبر مدد العقد متصله في حالة تجديده أو امتداده، دافعا بذلك ما يلجأ إليه بعض أصحاب الأعمال من تحايل على نصوص القانون على نحو ما سبق بيانه تفصيلا فيما تقدم^(٢).

ونرى أن اختلاف صيغ التشريعات الخليجية في خصوص تجديد العقد، يدفعنا إلى التساؤل عما إذا كان تحول العقد في حالة تجديده يقع سواء كان التجديد صريحا أو ضمنياً، أم كان مقتصرأ على التجديد الضمني فقط، أي عند الاستمرار في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته، كما ذهب بعض الفقه^(٣).

وهذا القول في رأينا محل نظر، وذلك لتعارضه مع الحكمة من النص على تجديد العقد، كما لا يوفر الحماية اللازمة للعامل على نحو ما سبق بيانه تفصيلا. هذا فضلاً عن أن إطلاق القول به بالنسبة لقوانين العمل بدول المجلس قد لا يتفق مع واقع النصوص في بعض التشريعات. والتي أقرت مبدأ التحول صراحة، كما هو الشأن في المادة (٤٠) من القانون العماني (٥٢) من القانون الكويتي، والمادة (٣٩) فقرة (٣) من القانون الاتحادي، المادة (٧٢) من القانون السعودي، إلا أنه لا يمكن التسليم به مع نصوص بعض القوانين كالمادة (١٧/ب) من القانون

(١) راجع التفرقة بين تجديد العقد وامتداده، د. عمر عباس، المرجع السابق، ص ٤١، د. محمد حسين منصور-شرح قانون العمل العماني- دار نشر الجامعة الجديدة ص. ٣٥٤

(٢) انظر أيضاً حكم التمييز في الكويت في الطعن رقم ١٠، ١١/٧٢ تجاري، جلسة ١٩٧٣/٦/٦م، مجلة القضاء والقانون، س ٤ ع ٢٤ رقم ٥ ص ٥٠.

(٣) د. نزار عبد الرحمن الكيالي، الوسيط في شرح نظام العمل السعودي، الطبعة الأولى، ١٩٧٣م، ص ٢٣٧ مشار إليه في د. وجيه محمد خيال، شرح نظام العمل السعودي، دراسة مقارنة لقوانين العمل في دول مجلس التعاون الخليجي وفي مصر، ج ١، دار النشر غير مذكورة، ١٩٩١م، ص ١٧٣.

القطري، والمادة (٤٠) من القانون الاتحادي وهي نصوص مماثلة لنص المادة (١٠٦) من القانون البحريني ومن ثم ينطبق عليها ما سبق أن أوردناه في خصوص إقرار تحول العقد في حالة الاتفاق الصريح أيضاً، مع مراعاة أن المادة (٤٠) من القانون الاتحادي قد ساوت في خصوص تحول العقد نتيجة للتجديد الضمني بين العقد المعين المدة والعقد المبرم لإنجاز عمل معين، واعتبرتهما مجددين لمدة غير محددة، خلافاً لما قرره المشرع البحريني في المادة (١٠٦) على ما سبق بيانه من تفرقه بين تجديد العقد معين المدة وتجديد العقد المبرم لإنجاز عمل معين، واعتبر الأول مجدداً لمدة غير محددة، والثاني مجدداً للمدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى.

وإذ كان المشرع القطري والإماراتي، قد واجه آثار تجديد العقد بما يوفر الحماية للعامل، وذلك بالنص على اعتبار مدة التجديد امتداداً للمدة السابقة واعتبارها ضمن مدة خدمة العامل الإجمالية، فإنه في رأينا أن نصوص قوانين دول مجلس التعاون الأخرى لم تأخذ هذه المسألة بعين الاعتبار.

وفيما يتعلق بانتهاء العقد محدد المدة، فقد أقر المشرع الخليجي مبدأ انتهاء العقد بانقضاء مدته أو بإنجاز العمل الذي أبرم من أجله، متفقاً في ذلك مع ما تقرره القواعد العامة.

والأصل أنه لا يجوز لأحد من طرفي العقد المحدد المدة الاستقلال بإنهائه بالإرادة المنفردة قبل انقضاء مدته، أو إنجاز العمل المتفق عليه، وذلك تطبيقاً لقاعدة أن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقررها القانون.

وهذا ما نصت عليه المادة (٨٣) من نظام العمل السعودي والمادة (١١٣) من قانون العمل البحريني والمادة (٥٥) من قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي والمادة (١٢٠) من قانون العمل الاتحادي والمادة (٢٠) من قانون العمل القطري والمادة التاسعة من المشروع الاسترشادي والتي يسمح فيها لصاحب العمل بإنهاء العقد بإرادته المنفردة سواء كان العقد

محدد المدة أو غير محدد المدة وكذلك الحالات الأخرى التي يجيز القانون فيها للعامل إنهاء العقد بإرادته المنفردة مع ثبوت حقه في التعويض ومكافأة نهاية الخدمة.^(١)

وبناء على ما تقدم، إذا خالف أحد الطرفين القواعد السابقة وقام بإنهاء العقد المحدد المدة بإرادته المنفردة أو في غير الحالات المحددة قانوناً فإنه يكون ملزماً بتعويض الطرف الآخر عن الضرر الذي أصابه نتيجة الفسخ المبتسر للعقد وذلك على النحو السابق بيانه^(٢).

كما نصت بعض قوانين العمل الخليجية على انتهاء العقد باتفاق الطرفين، شريطة أن تكون موافقة العامل كتابية.

كما هو الشأن في المادة (١١٣) من القانون الاتحادي، أو إنهاء العقد دون إبداء الأسباب وهو مسلك المشرع القطري، وذلك بشرط إعلان الطرف الآخر كتابة بذلك على التفصيل الوارد بالمادة (١٨) والتزام صاحب العمل بدفع أجر العامل كاملاً عن مدة الإعلان المنصوص عليها في المادة (١٨) من القانون، وذلك وفقاً لما هو مقرر بالمادة (١٩) من القانون القطري.

ويندرج في هذا الإطار أيضاً، قيام صاحب العمل بالاتفاق مقدماً مع العامل مقابل حصول الأخير على تعويض، حيث عرضنا من قبل لموقف القضاء المقارن وإقراره لمثل هذا الاتفاق^(٣).
وقد نصت المادة الخامسة من المشروع الاسترشادي على أنه:

(١) المادة (١٧/ج) من القانون القطري، والمادة (٣٨) من القانون الاتحادي،

والمادة (١١٥) بحريني، والمادة (٥٧) كويتي، والمادة (٨٤) سعودي..

(٢) انظر الطعن رقم ٢٠٠٥/١٥٠ عمالي المحكمة العمانية العليا بجلسة ٣٠-٦-

٢٠٠٦، الطعن رقم ٢٠٠٦/٦٣ عمالي المحكمة العمانية العليا بجلسة ٩-١٠-

٢٠٠٦.

(٣) عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ٤٠٠، وحكم محكمة التمييز بالكويت

في الطعن ١٩٨٠/٩٨ عمالي، جلسة ٢٤/١١/١٩٨٠م، مجلة القضاء والقانون،

س ٩ ع ٣ ص ١٢١ رقم ٨١/٢٢٠ عمالي، جلسة ٢٥/١/١٩٨٢م، مجلة القضاء

والقانون، س ١٠ ع ٣ يونيو ١٩٨٤م، ص ٢٠٧

١- "ينتهي عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته، فإذا استمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك منهما تجديداً للعقد لمدة غير محددة المدة، ويعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضاً ولو حصل تعاقد جديد يشمل شروطاً جديدة.

٢- إذا أبرم عقد العمل لتنفيذ عمل معين انتهى بانقضاء العمل المتفق عليه، فإذا كان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه، اعتبر العقد قد تجدد تجديداً ضمناً للمدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى".

المطلب الثاني

إنهاء العقد غير محدد المدة

سبق أن أوضحنا أن العقد يكون غير محدد المدة إذا أبرم في الأصل لمدة غير محددة أو نشأ في بدايته كعقد محدد المدة ثم انتهت مدته الأصلية وتحول إلى عقد محدد المدة نتيجة لتجديده أو امتداده ، ومن ثم فإن العقد غير محدد المدة كغيره من العقود ، ينتهي بالإرادة المنفردة لأي من طرفيه، وهو ما أقره المشرع الخليجي في جميع قوانين العمل.

غير أنه تحقيقاً للتوازن بين الطرفين في إطار علاقة العمل، فقد أوجب المشرع الخليجي على الطرف الذي ينهي العقد بإرادته المنفردة مراعاة بعض القواعد الشكلية والموضوعية وهو ما نتناوله في الفرعين التاليين:

الفرع الأول

القواعد الشكلية لإنهاء العقد غير محدد المدة

استوجب المشرع الخليجي لقيام أحد الطرفين بإنهاء العقد بإرادته المنفردة في العقد غير محدد المدة، إنذار أو إعلان الطرف الآخر بذلك كتابة وفي خلال مدة معينة. والهدف من الإنذار أو الإخطار باعتباره إفصاحاً عن رغبة الذي يرغب في إنهاء العقد- كما سبق أن أوضحنا- هو منع المفاجأة وتمكين الطرف الآخر من تهيئة نفسه والاستعداد للوضع الجديد المترتب على إنهاء العقد. مادة (٣٧) من قانون العمل العماني.

وقد أقرت مبدأ وجوب الإنذار أو الإخطار جميع قوانين العمل الخليجية وإن اختلفت في تحديد مدته، وميزت بين فئة العمال الذي يتقاضون أجورهم شهريا وبين غيرهم من العمال، مع الاعتداد بمدة الخدمة التي أمضاها العامل في خدمة رب العمل في بعض القوانين .

ففيما يتعلق بالعمال الذين يتقاضون أجورهم، فقد حددها القانون العماني والاتحادي والسعودي والبحريني بثلاثين يوماً^(١). أما القانون القطري فقد حددها بشهر بالنسبة للعمال الذين تقل خدمتهم عن خمس سنوات، وشهرين إذا زادت مدة الخدمة عن خمس سنوات^(٢). كما حددها قانون العمل الكويتي في القطاع الأهلي بخمسة عشر يوماً وفي القطاع النفطي بثلاثين يوماً^(٣).

أما في خصوص العمال الآخرين ، فإن مهلة الإنذار أو الإخطار محددة في القانون العماني و السعودي والبحريني بخمسة عشر يوماً ، ومحددة في القانون الاتحادي والقطري على النحو الآتي:

- ١- أسبوعاً واحداً إذا اشتغل العامل مدة تزيد عن ستة أشهر وتقل عن سنة.
- ٢- أسبوعان إذا اشتغل العامل مدة لا تقل عن سنة.
- ٣- شهر واحد إذا اشتغل العامل مدة لا تقل عن خمس سنوات.

أما القانون العامل الكويتي في القطاع الأهلي، فقد حددها بسبعة أيام وبالنسبة للعمال في القطاع النفطي بخمسة عشر يوماً.

والمدة المحددة فيما تقدم، تعتبر الحد الأدنى فلا يجوز الاتفاق على إنقاصها أو الإعفاء منها، وإن كان يجوز لطرفي العقد الاتفاق على مدة أطول من ذلك، متى كان ذلك أكثر تحقيقاً لمصلحة العامل على نحو ما سبق بيانه مع مراعاة أنه لا يجوز الإخطار في عقد العمل تحت شرط

(١) المادة (١١٧) من القانون الاتحادي ، والمادة (٧٣) من السعودي، والمادة (١٠٧) بحريني

(٢) المادة (١٨) من القانون القطري.

(٣) المادة (٥٣) من قانون العمل في القطاع الأهلي، والمادة (١٧) من قانون العمل في القطاع النفطي.

التجربة أو الاختبار، حيث يتم الاستغناء عن العامل دون إخطار أو مكافأة^(١).

غير أنه لا يجب الإخطار قبل إنهاء العقد في بعض الحالات التي تتضمن إخلالاً جسيماً من أحد الطرفين قبل الآخر أو ارتكابه عملاً شائناً ضده .

وهذه الحالات نصت عليها قوانين العمل الخليجية صراحة وأوردتها حصراً على سبيل المثال (الحالات المنصوص عليها في المادتين (٨٣، ٨٤، من نظام العمل السعودي ، والمادتين (١٢١، ١٢٠) من القانون الاتحادي، والمادتين (٢١، ٢٠) من قانون العمل القطري، والمادتين (١١٥، ١١٣) من قانون العمل البحريني، والمادتين (التاسعة، والعاشر) من المشروع الاسترشادي الموحد.

وقد حدد المشرع الاسترشادي الموحد مدة الإعلان بثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري، وخمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين.

ويترتب على الإخطار استمرار علاقة العمل بين الطرفين، وما يترتبه من التزامات على عاتق كل من صاحب العمل والعامل، وما تقرره من حقوق لكل منهما قبل الآخر، بما في ذلك التزام العامل بالعمل، وحقه في الحصول على أجره واحتساب مدة الإخطار ضمن مدة خدمته، وقد نصت بعض قوانين العمل الخليجية على ذلك صراحة^(٢).

وإذا كان الإنذار أو الإخطار إجراءً واجباً على نحو ما تقدم، فقد رتب المشرع الخليجي على عدم القيام به جزاءً هاماً ألا وهو التعويض عن مدة الإخطار أو المدة المتبقية منها، وبما يعادل أجر العامل عن المدة أو الجزء الباقي منها. وهذا التعويض هو تقدير جزافي، لأن تحديده مراعى فيه الإخلال بالالتزامات ومن ثم يحمل معنى العقوبة ولا يلزم للقضاء به وقوع ضرر للطرف الآخر، ومبدأ تقدير التعويض منسوبا إلى

(١) انظر د. وجيه خيال، ص ٣٩٨، د. عبد الفتاح عبد الباقي، ص ٤٠٨.

(٢) د. عبد الفتاح عبد الباقي، ص ٤٠٨.

أجر العامل، يطبق سواء كان الإخلال من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل.

الفرع الثاني

القواعد الموضوعية

فرض المشرع الخليجي على الطرف الذي يرغب في إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة أن يتقيد، فضلا عن القيود الشكلية السابق بيانها، بقيد موضوعي، وهو أن يكون الإنهاء بمبرر مشروع، أي ألا يكون إنهاء تعسفياً.

ويترتب على مخالفة هذا القيد، التزام الطرف المخالف، إذا كان صاحب العمل، بإعادة العامل إلى عمله أو الحكم له بالتعويض. أما إذا كان المخالف هو العامل، فإنه يلتزم بتعويض صاحب العمل عما لحقه من ضرر نتيجة الإنهاء غير المشروع لعقد العمل.

لا يجوز لصاحب العمل ان ينهى هذا العقد إلا في حدود ماورد بالمادة (٤٠) من القانون العماني حيث انه يجب ان يستند صاحب العمل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بإخلال العامل بالتزام من التزاماته الجوهرية أو كفاءته. وبالتالي فإن سلطة صاحب العمل في الإنهاء أصبحت مقيدة بارتكاب العامل لخطأ جسيم أو عدم كفاءته أو إخلاله بالتزاماته الجوهرية.

وقد تضمنت بعض قوانين العمل الخليجية النص على هذا القيد صراحة، حيث نصت عليه المادة(٧٣) من نظام العمل السعودي وقررت بأنه "إذا كان العقد غير محدد المدة جاز لكل من الطرفين فسخه بناء على سبب مشروع بعد إخطار الطرف الآخر كتابة...."

كما نص المشرع الاتحادي في المادة (١/١١٧) على أنه "يجوز لكل من صاحب العمل والعامل إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة بسبب مشروع في أي وقت لاحق بعد انعقاد العقد بعد إنذار الطرف الآخر كتابة.....".

كما نصت المادة (١٠٦) من قانون المعاملات المدنية الاتحادي رقم (١٩٨٥/٥) حول إساءة استعمال الحق على ما يلي:

- ١- يجب الضمان على من استعمل حقه استعمالاً غير مشروع.
- ٢- ويكون الاستعمال غير مشروع:
 - أ- إذا توافر 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.
فانعدام المبرر أو السبب المشروع، إنما يكون في حالة من حالات التعسف في استعمال الحق التي نصت عليها المادة (١٠٦) المشار إليها.
(١)

وقرر المشرع البحريني في المادة (١٠٨) بأنه "إذا كان إنهاء العقد غير محدد المدة بدون مبرر اعتبر الذي أنهاه متعسفاً في استعمال حقه والتزم بتعويض الطرف الآخر عما يصيبه من ضرر نتيجة لذلك مع مراعاة العرف الجاري وطبيعة العمل، وبوجه عام جميع الأحوال التي يتحقق معها وقوع الضرر...".

ولم ينص المشرع الكويتي في قانون العمل على قيد التعسف لا في المادة (٥٣) أهلي، ولا في المادة (١٧) نفطي، الأمر الذي أثار خلافاً بين المحاكم الكويتية حول مدى تطبيق نظرية عدم التعسف في استعمال الحق في نطاق قانون العمل، حيث أقرت بعض المحاكم تطبيق النظرية^(٢)،

(١) د. عمر عباس، مرجع سابق، ص ٣٣٨.

(٢) انظر الكويت الابتدائية- عمال كلي- ١٠ ابريل ١٩٧٣م، قضية رقم ٧٢/٢٣، موسوعة سعيد عبد الخالق، ج ١ قاعدة ٧١ ص ٨٠ وجاء الحكم "وحيث إنه بالنسبة للتعويض عن الفصل التعسفي، فإنه مردود بأن قانون العمل في الكويت لا يتضمن نصاً على هذا التعويض، بل إنه يكتفي بإلزام رب العمل بمقابل مهلة الإخطار حسب المقرر طبقاً للمادة (٥٣) من قانون العمل..."، وانظر

ورفض البعض الآخر من المحاكم تطبيقها^(١). وأخيراً حسمت محكمة التمييز الأمر وقضت بعدم إعمال النظرية بالكويت .
غير أن الفقه ذهب إلى ضرورة التزام من يقوم بفسخ العقد بعدم التعسف، استناداً إلى ضرورة تقييد استعمال الحق بغايته ووظيفته الاجتماعية^(٢).

وقد أورد القانون المدني الكويتي من بين أحكامه العامة ووفقاً لنص المادة (٣٠) عدم التعسف في استعمال الحق والتي تسري دون تخصيص على كل فروع القانون الأخرى وجاء فيها "يكون استعمال الحق غير مشروع إذا انحرف به صاحبه عن الغرض منه. أو عن وظيفته الاجتماعية، وبوجه خاص: (أ) إذا كانت المصلحة التي تترتب عنه غير مشروعه. (ب) إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير. (ج) إذا كانت المصلحة التي تترتب عنه لا تتناسب البتة مع الضرر الذي يلحق الغير. (د) إذا كان من شأنه أن يلحق بالغير ضرراً فاحشاً غير مألوف".
وبعد نفاذ هذا القانون، ينبغي أن تنقش غيوم الشك حول تقييد استعمال الحقوق جميعاً- ومن بينها الحق في فسخ عقد العمل غير محدد

أيضاً الحكم الصادر من نفس الدائرة في ١٦ ابريل ١٩٧٣م، قضية رقم ٧١/٤٨، موسوعة عبد الخالق، ج ١ ص ٧١، ورقم ٧٢/١٣٧، جلسة ١٩٧٢/٥/٣١م، موسوعة عبد الخالق، ج ١ ص ٨١، مشار إليها في د. عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ٤١٢ هامش (١).

(١) انظر استئناف الكويت في ٢٩ يناير ١٩٦٩م، رقم ٣٩١٨ تجاري، جلسة رقم ٣٠٩، ٦٧/٣٩٥ في ١/٢٩/١٩٦٩م، مشار إليها في د. عبد الفتاح عبد الباقي، المرجع السابق، ص ٤١٣، هامش (١)

(٢) د. عبد الفتاح عبد الباقي، مرجع سابق، ص ٤١٣ وما بعدها، وحكم محكمة التمييز في الطعن رقمي (٦٩، ٧٠، ٧٩) عمالي، جلسة ١٩٨٠/٣/٣م، حيث أسس الحكم ما قضي به من رفض أعمال نظرية الفصل التعسفي على مقالة من أن المشرع قد أفصح في المادة (٥٣) عمل أهلي على أن ما يلتزم به أي طرف قبل الآخر "لا يتعدى بدل الإعلان، إذا لم يراع قبل الفسخ المهلة المنصوص عليها فيها"، انظر في نقد هذا القضاء د. عبد الفتاح عبد الباقي، ص ٤١٣ هامش (٢).

المدة- بوظيفتها الاجتماعية. فإن استكمال هذا الحق على نحو يتجافى مع وظيفته الاجتماعية، وقع غير مشروع^(١).

كما لم ينص المشرع في قانون العمل القطري في المواد (١٧، ١٨، ١٩) والتي عالجت إنهاء العقد غير محدد المدة على قيد التعسف.

وفيما يتعلق بمعيار التعسف في إنهاء عقد العمل، فإنه يسري في شأنه ما سبق أن أوردناه في خصوص القيد الموضوعي، وما يتصل به من ماهية المبرر المشروع لإنهاء العقد وشروطه وتطبيقاته القضائية^(٢). أما في خصوص التطبيقات التشريعية للتعسف، فقد أوردت بعض قوانين العمل بدول مجلس التعاون أمثلة لها.

فقد أورد المشرع العماني تطبيقات للفصل غير المشروع، وذلك في المادة (٤٠) من قانون العمل "لا يجوز فصل العامل بناء على اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي" والمشرع الكويتي، وذلك في المادة (٥٨) من قانون العمل في القطاع الأهلي من أنه "لا يجوز لصاحب العمل استعمال حق فسخ المخول له بمقتضى المادة (٥٣) أثناء المرض أو الإصابة". ومن ذلك أيضاً ما نصت عليه المادة (٧٨) عمل أهلي من توقيع العقوبة على نحو ما هو مقرر في المادة (٩٧) عمل أهلي على " كل صاحب عمل أو من يقوم مقامه، فصل أحد العمال أو وقع عليه أية عقوبة..... لإرغامه إلى الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها أو الانسحاب منها بسبب قيامه بعمل من أعمال النقابة أو تنفيذ قراراتها المشروعة".

كما نص المشرع البحريني على تطبيقات للفصل غير المشروع، وذلك بنص في المادة (٦٣) على عدم جواز فصل العاملة بسبب الزواج أو الحمل أو الولادة، وفي المادة (١٠٤) اعتبر عدم إعادة العامل إلى عمله بعد اتهامه جنائياً في حالة تقديمه للمحاكمة أو صدور الحكم ببراءته، فصلاً غير مشروع، كما نص في المادة (١١٤) على عدم جواز فصل العامل أثناء الإجازات، أو أثناء المرض في المادة (١١٦).

(١) د. عبد الفتاح عبد الباقي، ص ٤١٤.

(٢) د. عبد الفتاح عبد الباقي، المرجع السابق ص ٤١٦.

كما أورد المشرع السعودي بعض التطبيقات للفصل التعسفي في المواد (٧٥، ٨٢، ١٦٧، ١٦٨). وقد نصت المادة (٧٥) على أنه ".....ويعتبر الفصل قد تم بغير سبب مشروع إذا ثبت أنه جاء لاحقاً لمطالبة العامل صاحب العمل بحقوق مشروعة له ولم يثبت أن هناك سبباً مشروعاً آخر للفصل".

ويتعين في هذه الحالة إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله مع دفع أجوره من تاريخ فصله حتى إعادته إلى العمل واعتبار خدماته متصلة.

كما يعتبر فصل العامل بغير سبب مشروع إذا كان هذا الفصل لسبب رفض العامل تنفيذ الأمر الصادر بنقله من مكان عمله الأصلي وكان النقل بغير سبب مشروع كاف يقتضيه العمل أو كان من شأنه إلحاق ضرر جسيم بالعامل. ويتعين في هذه الحالة إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله في مكانه الأصلي مع دفع أجوره المتأخرة من تاريخ فصله حتى إعادته إلى عمله واعتبار خدماته متصلة".

كما نصت المادة (٨٢) من نظام العمل السعودي في فقرتها الأخيرة على أنه "ويتعين على صاحب العمل أن يمتنع عن إنهاء العقد خلال فترة المرض وفترة المرض المقصودة في هذه الفقرة، هي ما نصت عليه الفقرة الأولى من هذه المادة من أنها لا تقل عن تسعين يوماً متتالية أو لمدد لا تزيد في مجموعها عن مائة وعشرين يوماً متقطعة خلال سنة واحدة. وعليه لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد أثناء فترة المرض المشار إليه، وإن كان يجوز ذلك بعد انقضاء تلك المدة ويكون الفسخ في تلك الحالة مشروعاً وليس تعسفياً.

وفضلاً عن الحالات الثلاثة للإنهاء التعسفي، فقد نصت المادتان (١٦٧، ١٦٨) من نظام العمل السعودي على حالتين أخريين، تتعلقان بفصل العاملة خلال تمتعها بإجازة الحمل والولادة أو مرضها، حيث نصت المادة (١٦٧) على أنه "لا يجوز لصاحب العمل فصل العاملة أثناء تمتعها بإجازة الحمل والولادة". كما نصت المادة (١٦٨) "إنه لا يجوز

لصاحب العمل فصل العاملة أثناء فترة مرضها الناتج عن الحمل أو الوضع بشرط أن يثبت المرض بشهادة طبية معتمدة على ألا تتجاوز مدة غيابها عن ستة أشهر. ولا يجوز فصلها بغير سبب مشروع من الأسباب المنصوص عليها في هذا النظام خلال الأشهر الستة السابقة على التاريخ المتوقع للولادة وإذا فصلت العاملة خلافاً لأحكام هذه المادة تعين على اللجنة المختصة الحكم بإعادتها إلى عملها".

والمقصود بالأسباب المشروعة المنصوص عليها في هذا النظام والمشار إليها في المادة (١٦٨)، هي الأسباب المنصوص عليها في المادة (٨٣) من النظام والتي تجيز لصاحب العمل فصل العامل بدون إعلان أو مكافأة أو تعويض.

وكذلك فقد نص القانون الاتحادي على بعض التطبيقات التشريعية للتعسف وذلك في المواد (٩٠، ١٢٢، ١٢٤)، حيث نصت المادة (٩٠) على أنه "مع عدم الإخلال بالحالات التي يحق فيها لصاحب العمل فصل العامل بدون إنذار 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 القانون " كما نصت المادة (١٢٢) 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".

كما نصت المادة (١٢٤) من ذات القانون على أنه "لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل لعدم لباقته صحياً قبل الاستفادة من الإجازات المستحقة له قانوناً، ويقع باطلاً كل اتفاق على خلاف ذلك ولو كان الاتفاق مبرماً قبل العمل بهذا القانون".

وأيضاً فقد نص المشرع القطري على تطبيق التعسف في المادة (٥٢) والتي نصت على أنه "لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي خدمة العامل أو يعلنه بإنهاء خدمته أثناء إجازته السنوية كما لا يجوز للعامل أن

يترك خدمة صاحب العمل أثناء الإجازة السنوية إلا إذا كان قد أعلنه بذلك قبل الإجازة".

وإذا كان المشرع الخليجي قد أقر لكل من طرفي العقد غير محدد المدة الحق في إنهائه بالإرادة المنفردة بشرط الإخطار وعدم التعسف في الإنهاء على نحو ما تقدم، فقد أورد بعض حالات للفصل المبرر أو المشروع نصت عليها قوانين العمل بدول مجلس التعاون، وهي حالات تستند إلى سبب أو مبرر مشروع سواء من جانب صاحب العمل أو من جانب العامل، وذلّم على النحو السابق بيانه فيما تقدم.

وفيما يتعلق بإثبات التعسف، فقد سبق أن عرضنا للقواعد العامة للإثبات، وقواعد إثبات التعسف والجهود القضائية التي بذلها القضاء لاستخلاص العديد من القواعد من أجل التخفيف من عبء الإثبات بالنسبة للعامل باعتباره مدعياً. كما نصت بعض قوانين العمل الخليجية على إلقاء عبء إثبات مشروعية إنهاء عقد العمل على عاتق صاحب العمل، وأوجبت عليه تقديم ما يفيد أن الفصل تم بسبب مشروع. فقد استقر القضاء العماني(عليا عمانية قرار ٦٥ طعن ٢٠٠٢/١٢٩) على إلزام صاحب العمل بتقديم مبررات الإنهاء أمام المحكمة، حيث ينبغي ان يفصح عن الأسباب التي أدت به إلى الإنهاء فإذا لم يذكرها قامت قرينة لصالح الطرف الآخر على أن إنهاء العقد وقع بلا مبرر. وإذا ذكر صاحب العمل سبب فصل العامل فليس عليه إثبات صحة هذا السبب، وإنما يكفي العامل عبء إثبات عدم صحة المبرر الذي يستند إليه صاحب العمل في فصله كان هذا دليلاً كافياً على التعسف لأنه يرجح ما يدعيه العامل من أن فصله كان بغير مبرر. ومن أمثلة ذلك المادة (٧٥) سعودي، والمادة (١١٠) بحريني.

أما عن التعويض عن الإنهاء التعسفي، فقد عالجته المشرع الخليجي في جميع قوانين العمل، حيث أوجدت بعض التشريعات التعويض العيني، بإعادة العامل المفصول بغير سبب مشروع إلى عمله مع دفع كافة حقوقه العمالية المتأخرة، كنظام العمل السعودي (المادة ٥٧)، وهو ما نصت

عليه المادة (١٠٤) بحريني. وهو ما قرره المشرع القطري في المادة (٢٠) مع دفع التعويض المناسب للعامل مع الحقوق الأخرى. ولم ينص المشرع الكويتي في المادة (٥٣) إلا على التعويض النقدي ولم يوجب أو يجيز إعادة العامل المفصول بغير سبب مشروع.

وفي نظرنا أن قوانين العمل الخليجية منحت الحماية الكافية للعامل حينما نصت على إلقاء عبء إثبات مشروعية إنهاء عقد العمل على عاتق صاحب العمل، وأوجبت عليه تقديم ما يفيد أن الفصل تم بسبب مشروع. ولكن نحن نرى أن إشكالية التعويض عن الإنهاء التعسفي للعامل في التشريعات الحالية مازال محل نقاش وجدل وغير كافٍ مما يستوجب إعادة النظر في التنفيذ العيني والتعويض النقدي للعامل.

وفي جميع هذه الحالات المتقدمة التي يقدر فيها التعويض للعامل، تراعي العناصر التي سبق بيانها عند تقدير التعويض عن الإنهاء التعسفي. أما المشروع الاسترشادي، فقد سبق أن أوردنا نص المادة السادسة من المشروع، والتي نصت على الإجراءات الواجب إتباعها من هذا الخصوص بشأن الفصل بدون مبرر مشروع مع الإحالة إلى القواعد المقررة في شأن تقديم طلب وقف التنفيذ.

المبحث الثاني

انتهاء عقد العمل وإنهاؤه في معايير العمل الدولية والعربية نظرا لما يؤدي إليه انتهاء عقد العمل من آثار خاصة بالنسبة للعامل، وما يترتب عليه من نتائج اجتماعية وفي مقدمتها البطالة كخطر اجتماعي فقد حرصت منظمة العمل الدولية على إيلاء الأهمية اللازمة لتنظيم إنهاء عقود الاستخدام، ومواجهة الآثار المترتبة عليها من خلال مجموعة من المعايير الدولية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي. كذلك فقد اهتمت منظمة العمل العربية ببحث عقود استخدام العمال في إطار مستويات العمل العربية التي أقرها مؤتمر العمل العربي. وونتاول فيما يلي بيان انتهاء عقد العمل وإنهائه في معايير العمل الدولية والعربية في المطالبين التاليين.

المطلب الأول

معايير العمل الدولية

أولت منظمة العمل الدولية في مستهل عهدها اهتماما كبيرا بقضايا استخدام العمالة، فقد شهد مؤتمر العمل الدولي الذي انعقد في دورته الثانية في جنوه بإيطاليا ، في يونيو ١٩٢٠م ، إبرام اتفاقتين دوليتين تتضمنان الإشارة إلى شروط عقود استخدام البحارة، وهي الاتفاقية رقم (١٩٢٠/٨) بشأن التعويض عن البطالة في حالة فقد السفينة أو غرقها^(١)، والاتفاقية رقم (١٩٢٠/٩) بشأن مراقبة شروط استخدام البحارة^(٢).

ثم شهد مؤتمر العمل الدولي الذي انعقد في جنيف في دورته التاسعة في يونيو ١٩٢٦م، مولد أول أداة دولية لتنظيم عقود الاستخدام، حيث اعتمد المؤتمر في هذه الدورة الاتفاقية رقم (١٩٢٦/٢٢) المتعلقة بعقود استخدام البحارة. وباستعراض أحكام الاتفاقية يتضح أنها نصت في مادتها السادسة على جواز إبرام عقد العمل لمدة محددة أو لمدة غير محددة أو لرحلة معينة متى كان القانون الوطني يجيز ذلك .

وأوردت هذه المادة حصرا لما يجب أن يتضمنه العقد من بيانات، ومن بينها التاريخ المحدد لانتهاء العقد إذا كان العقد لرحلة واحدة، وكذلك الشروط التي تجيز لأحد الطرفين التحلل من العقد إذا كان لمهلة غير محددة، والمدة اللازمة للإخطار بإنهائه على ألا تقل هذه المدة بالنسبة لمالك السفينة عنها بالنسبة للبحار.

كما عرضت الاتفاقية في مادتها العاشرة لأسباب انتهاء عقد العمل قانونا، سواء كان لرحلة واحدة أو لمدة محددة أو لمدة غير محددة، وأوردت أنها اتفاق الطرفين على الإنهاء، أو فقد السفينة أو عدم صلاحيتها كاملا للملاحة أو أي سبب آخر ينص عليه القانون الوطني.

(1) <http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c08.pdf>

(2) <http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c09.pdf>

وأحالت الاتفاقية في المواد (١١، ١٢، ١٣) إلى القانون الوطني لبيان حالات إنهاء العقد من جانب مالك السفينة أو البحار وما يستحقه البحار من أجر في هذه الحالات.

وعلى الرغم من أن الاتفاقية رقم (١٩٢٦/٢٢) تعلقت بعقود استخدام البحارة، إلا أنها بما تضمنته من أحكام، كانت أساسا صالحا لتوسيع نطاق تطبيقها ولاعتماد مؤتمر العمل الدولي اتفاقيتين لاحقتين في دورتيه الخامسة والعشرين والثلاثين يتعلقان بتنظيم عقود استخدام العمال الوطنيين والمدة القصوى لهذا الاستخدام.

فالاتفاقية رقم (١٩٣٩/٦٤) المتعلقة بتنظيم عقود استخدام العمال الوطنيين^(١) والاتفاقية رقم (١٩٤٧/٨٦) بشأن المدة القصوى لعقود العمال الوطنيين^(٢)، وإن رددتا الأحكام التي نصت عليها الاتفاقية رقم (٢٢) المشار إليها إلا أنهما وسعا نطاق تطبيقها لتشمل سائر العمال الوطنيين^(٣). وقد استوجبت الاتفاقية الأخيرة رقم (١٩٤٧/٨٦) بيان المدة القصوى للاستخدام وحظرت عدم زيادتها عن ثلاث سنوات إذا كان العامل يصطحب أسرته وعن سنتين إذا كان لا يصطحبها.

وفي دورته الثالثة والأربعين، يونيو ١٩٥٩م، اعتمد مؤتمر العمل الدولي اتفاقية خاصة بعقود استخدام صيادي الأسماك^(٤)، جاءت أحكامها على غرار الاتفاقية رقم (١٩٢٦/٢٢) الخاصة بعقد استخدام البحارة، غير أنها كانت أكثر تنظيما في بيان حالات انتهاء العقد، والشروط التي تجيز لأي من الطرفين فسخ العقد إذا كان غير محدد المدة، ومهلة الإخطار بالفسخ.

(1) <http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c022.pdf>

(2) <http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c064.pdf>

(3) <http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c086.pdf>

(4) <http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c114.pdf>

غير أن التوصية رقم (١١٩/١٩٦٣) التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والأربعين المنعقدة في جنيف يونيو ١٩٦٣م، والمتعلقة بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل^(١).

وضعت تنظيماً شبه كامل لإنهاء الاستخدام، حيث استوجبت وجود سبب صحيح يبرر الإنهاء بحيث يكون مرتبطاً بمقدرة العامل أو بسلوكه أو يستند إلى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق.

وسعيلاً لاستجلاء مضمون السبب وحصره فيما تقدم، فقد أوردت التوصية طائفة من الأسباب التي ينحسر عنها وصف السبب الصحيح المبرر للإنهاء، ومن ثم تكون في مفهوم التوصية أسباباً غير مشروعة لا تبرر الإنهاء، ويكون إنهاء الاستخدام إذا صدر مستنداً لأحدهما غير مشروع.

وتتمثل الأسباب غير المشروعة للإنهاء في الانتساب النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل، وكذلك السعي إلى الحصول على صفة ممثل للعمال أو ممارسة هذه الصفة، أو تقديم شكوى أو تظلم بحسن نية أو المشاركة في إقامة دعوى ضد صاحب العمل، تظلماً من إخلال بالقوانين واللوائح، أو التمييز القائم على اللون أو الجنس أو غير ذلك من أوجه التمييز.

كما أقرت التوصية حق العامل الذي أنهى استخدامه في الطعن في قرار الإنهاء أمام هيئة محايدة، يكون لها الصلاحية في بحث ظروف الإنهاء وأسبابه، مع حق العامل في الحصول على التعويض والحقوق المقررة، وكذلك الحق في فترة إخطار معقولة أو تعويض عنها. وأجازت التوصية لصاحب العمل، فصل العامل بدون إخطار أو تعويض وذلك لارتكابه فعلاً يتصف بسوء السلوك الخطير.

(1) <http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/R119.pdf>

كما عرضت التوصية لتخفيض عدد ساعات العمل نتيجة لظروف المنشأة واضعة في هذا الخصوص معايير دقيقة لاختيار العمال الذين سيتأثرون بالتخفيض، محصلة إياها في ضمان استمرار التشغيل الكفاء للمؤسسة ومراعاة مقدرة العمال وخبراتهم ومهاراتهم ومدة خدمتهم وسنهم وحالتهم العائلية، مشددة على منحهم الأولوية عند إعادة التعيين، وألا تتأثر أجورهم بانقطاع استخدامهم.

واستبعدت التوصية من نطاق تطبيقها العمال الذين يستخدمون لفترة زمنية محددة ، وكذلك العمال الذين يقومون بأعمال عرضية أو خلال فترة اختبار.

غير أنه إذا كانت التوصية رقم (١١٩) المشار إليها تتصف بالمرونة وحقت الكثير من أوجه الحماية للعمال، فإن التطورات العالمية التي مر بها العالم على مدى ثمانية عشر عاما منذ اعتماد التوصية وحتى عام ١٩٨٢م وكذلك التغيرات الاقتصادية التي طرأت خلال هذه الفترة وما صاحبها من تطورات تكنولوجية هائلة ، قد أسفرت عن بطالة واسعة الانتشار في الدول النامية والمتقدمة وأصبحت تهدد بحدوث مزيد من الفائض في الأيدي العاملة . هذا فضلا عن فشل بعض سياسات الاستخدام في الحد من تقشي ظاهرة التسريحات الجماعية عند حدوث هذا الفائض في الأيدي العاملة.

كل هذه التطورات استوجبت إعادة النظر في التوصية رقم (١١٩)، ووضع معايير دولية تتلاءم وهذه التغيرات العالمية ، وتتمشى مع الممارسات الوطنية، الأمر الذي أدى إلى اعتماد مؤتمر العمل الدولي في دورته رقم (٦٨) للاتفاقية رقم (١٩٨٢/١٥٨)^(١) وتوصيتها رقم (١٩٨٢/١٦٦) بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل^(٢).

وباستعراض أحكام الاتفاقية المذكورة يبين أنها رددت أحكام التوصية رقم (١١٩) في خصوص استثناء بعض فئات العمال من

(1) <http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/ilo-c158.pdf>

(2) <http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/R166.pdf>

تطبيقها، وكذلك حق العامل المنهي استخدامه في الطعن والحقوق المقررة له في هذا الخصوص، كما عرضت لمفهوم السبب الصحيح المبرر للإنهاء وكذلك الأسباب غير المشروعة على نحو ما أوردته التوصية، مضافة إلى الأسباب غير المشروعة، حالة تغيب العاملة عن العمل أثناء إجازة الوضع.

ويتمثل الجديد الذي أتت به الاتفاقية في أفرادها جزءاً خاصاً لإنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو تنظيمية أو مثيلة، وهو الجزء الثالث، (المادتان ١٣، ١٤)، البند ثالثاً من التوصية ١٦٦، الفقرات (١٩)، (٢٠، ٢١).

وقد أكدت الاتفاقية في المادتين (١٣، ١٤) وكذلك النصوص المثيلة في التوصية على ضرورة أن يقوم صاحب العمل، قبل أن يقوم بإنهاء الاستخدام لأي من الأسباب المذكورة في الاتفاقية، بتزويد ممثلي العمال بالبيانات اللازمة بشأن من يتم إنهاء استخدامهم وفئاتهم وعددهم والمدة المحددة لذلك وأن يتيح لممثلي العمال، ووفقاً للممارسات الوطنية فرصة استشارتهم بشأن التدابير والإجراءات المتعلقة بإنهاء الاستخدام والحد من آثاره، مع ضرورة موافاة السلطة المختصة بكافة البيانات المتعلقة بالعمال الذين يتم إنهاء خدماتهم وبياناتهم التفصيلية على نحو ما تقدم.

وجدير بالذكر أن استشارة صاحب العمل لممثلي العمال عند إنهاء الاستخدام، كان جوازياً وفقاً لتوصية (١١٩) المشار إليها.

ومن جهة أخرى فقد أقرت الاتفاقية حق المحكمة أو الهيئة التي تنظر الطعن في إنهاء الاستخدام عن العامل، وذلك من خلال إلزام صاحب العمل بتقديم أسباب مشروعية الإنهاء.

ولاشك أن الاتفاقية والتوصية المشار إليهما، وإن حققنا تقدماً على صعيد إثبات عدم مشروعية الإنهاء أو الحد من الإنهاء لأسباب اقتصادية، على نحو ما سبق بيانه.

فإن التوصية رقم (١٦٩/١٩٨٤) بشأن سياسة العمالة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في عام ١٩٨٤م^(١) قد تضمنت الكثير من المبادئ التي تساعد في تخفيف الآثار الناتجة عن التطورات الاقتصادية. وتؤكد التوصية على ضرورة أن تشمل تدابير تنفيذ سياسات العمالة، الآثار الاقتصادية والاجتماعية لإعادة هيكلة فروع النشاط الاقتصادي، وتفاذي الآثار السلبية للشركات متعددة الجنسيات، وأن تزال بقدر الإمكان الآثار السلبية للتغيرات التكنولوجية على العمالة.

المطلب الثاني

معايير العمل العربية

بدأ الاهتمام بتنظيم القواعد المتعلقة بانتهاء عقد العمل وإنهائه في معايير العمل العربية قبل إنشاء منظمة العمل العربية، حيث اعتمد مؤتمر وزراء العمل العرب الاتفاقية رقم (١/١٩٦٦) بشأن مستويات العمل^(٢).^٣ وباستعراض أحكام الاتفاقية، يبين أنها نصت على عدم تأييد العقود وذلك بالنص على حد أقصى لمدة العقد، مع النص على جواز إبرام العقد لمدة محددة أو غير محددة، واعتبرت العقد مجدداً لمدة غير محددة إذا استمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته (المادتان ٢٣، ٢٤ من الاتفاقية). كما عرضت الاتفاقية لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، مقررته حق كل من الطرفين في إنهائه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة ومحيطة إلى التشريع الوطني في تحديد مهلة الإعلان، وكذلك في بيان الحالات التي تجيز لصاحب العمل إنهاء العقد، وتلك التي تجيز للعامل أن يطلب إعفاه من الخدمة (المادتان ٢٧، ٢٨).

كما تناولت الاتفاقية حق العامل الذي يفصل بدون مبرر في الطعن في قرار فصله أمام هيئة محايدة والتي تقوم بفحص سبب الفصل وظروفه

(1) <http://www1.umn.edu/humanrts/arabic/R169.pdf>

(2) <http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Arab>

_Convention_And_Recommendations/Arab_Convention/Arab_Convention_1.pdf

وإصدار قرار عن مدى مشروعية الفصل(المادة ٢٩). كذلك نصت الاتفاقية على حق الطرف الذي أصابه ضرر من الفسخ بلا مبرر في تعويض تقدره المحكمة وفقاً للعناصر التي أوردتها المادة (٣٠) مع الإحالة إلى التشريع الوطني لبيان مفهوم الخطأ الفادح (الخطأ الجسيم) الذي يخول إنهاء العقد بدون إعلان أو تعويض.

وحماية للمرأة العاملة ، فقد اعتبرت فصلها خلال تغييها في إجازة الأمومة فصلاً تعسفياً ما لم يثبت عملها لدى منشأة أخرى خلال الإجازة (المادة ٦٦)، وهو ما حظرته أيضاً الاتفاقية رقم (١٩٧٦/٥) بشأن المرأة العاملة^(١).

وتضمنت الاتفاقية بعد تعديلها بالاتفاقية رقم (١٩٧٦/٦)، النص على جواز إبرام عقد العمل لإنجاز عمل معين (م ٢٣)، وكذلك ضرورة أن يبين التشريع الوطني الحالات التي يجوز فيها إيقاف العامل عن العمل (المادة ٢٨).^(٢)

ونظراً لأهمية دور العمالة الزراعية في الإنتاج وسعيها لوضع قواعد تساعد على توفير شروط وظروف عمل ملائمة لهم، فقد اعتمد مؤتمر العمل العربي في دورته الثانية، مارس ١٩٨٠م الاتفاقية رقم (١٩٨٠/١٢) بشأن العمال الزراعيين^(٣) حيث تضمنت بعض الأحكام الخاصة بتنظيم إنهاء عقد العمل، فجاء في المادة السابعة على أن تبرم

(1) http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Arab_Convention_And_Recommendations/Arab_Convention/Arab_Convention_5.pdf

(2) http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Arab_Convention_And_Recommendations/Arab_Convention/Arab_Convention_6.pdf

(3) http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Arab_Convention_And_Recommendations/Arab_Convention/Arab_Convention_6.pdf

عقود العمل لمدة غير محددة ويجوز إبرامها لمدة معينة أو لموسم معين، ويحدد تشريع كل دولة حقوق العامل في مثل هذه الحالات. كما نصت المادتان التاسعة والعاشر على بطلان الشروط التعسفية التي تضمنتها العقود، مع بقاء العقود، وأن يحدد تشريع كل دولة الحالات التي يحق فيها لطرفي عقد العمل إنهاء العقد.

الخاتمة

تناولنا في هذا البحث موضوع انتهاء عقد العمل وإنهائه في قوانين العمل لدول مجلس التعاون الخليجي . وقد برزت من خلال هذه الدراسة بعض الملاحظات التي اقتضت اقتراح بعض التعديلات على النصوص النافذة أو إضافة بعض النصوص الجديدة والتي من شأنها تطوير وتحديث قوانين العمل بما يتناسب مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والجيوسياسية التي تمر بها المنطقة العربية. ونجمل هذه التوصيات فيما يلي:

- 1- مازالت هناك أوجه قصور في تطبيق التعويض المناسب والعادل للعامل نتيجة لفصله تعسفياً في ظل ظروف ومتغيرات اقتصادية غاية في الصعوبة في قوانين العمل بمجلس التعاون الخليجي.
- 2- نرى أن اختلاف صيغ التشريعات الخليجية في خصوص تجديد العقد، يدفعنا إلى التساؤل عما إذا كان تحول العقد في حالة تجديده يقع سواء كان التجديد صريحاً أم ضمناً، أم كان مقتصرًا على التجديد الضمني فقط، أي عند الاستمرار في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته. وهذا القول في رأينا محل نظر، وذلك لتعارضه مع الحكمة من النص على تجديد العقد، كما انه لا يوفر الحماية اللازمة للعامل.
- 3- المشرع القطري والإماراتي، قد واجه آثار تجديد العقد بما يوفر الحماية للعامل، وذلك بالنص على اعتبار مدة التجديد امتداداً للمدة السابقة واعتبارها ضمن مدة خدمة العامل الإجمالية، فإنه في رأينا أن نصوص قوانين دول مجلس التعاون الأخرى لم تأخذ هذه المسألة بعين الاعتبار.

٤- وفي نظرنا إن قوانين العمل الخليجية منحت الحماية الكافية للعامل حينما نصت على إلقاء عبء إثبات مشروعية إنهاء عقد العمل على عاتق صاحب العمل، وأوجبت عليه تقديم ما يفيد أن الفصل تم بسبب مشروع. ولكن نحن نرى أن إشكالية التعويض عن الإنهاء التعسفي للعامل في التشريعات الحالية مازال محل نقاش وجدل وغير كافي مما يستوجب إعادة النظر في التنفيذ العيني وقيمة التعويض النقدي للعامل.

٥- المشرع الكويتي لم يأخذ بنظرية التعسف في استعمال الحق في حالات إنهاء العقد غير محدد المدة ومحكمة التمييز قضت بعدم إعمال هذه النظرية وفي نظرنا نرى أن ذلك يعتبر نقصاً أو إجحافاً في حق العامل وتناقضاً لأحكام القانون المدني الكويتي مادة (٣٠) المتعلقة بنظرية التعسف في استعمال الحق. ونفتتح ان تتم مراجعة هذا الحكم بما يوفر ضمان لحقوق العامل.