المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية

اسم المقال: الرقابة القضائية على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية في القانون الأردني
اسم الكاتب: د. أسيد حسن الذنيبات، د. جهاد محمد الجراح
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/7990
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 10:29 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة - Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية جامعة مؤتة ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

الرقابة القضائية على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية في القانون الأردني

د. أسيد حسن الذنيبات *

د. جهاد محمد الجراح**

تاريخ تقديم البحث: ٢٠١٦/٦/١٥م. تاريخ القبول: ٢٥/ ٢٠١٦/٩م.

ملخص

أولى المشرع الأردني موضوع إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية اهتماما خاصا، فأحاطه بضوابط موضوعية وشكلية تطلب توافرها ليكون هذا الإنهاء مشروعا، وجعل صاحب الصلاحية في الموافقة على هذا الإنهاء وزير العمل، وأقر رقابةً قضائيةً على مدى توافر تلك الضوابط، وأوجد لتلك الرقابة آلية قضائية تتمثل بالطعن في قرار الوزير لدى محكمة الاستئناف المختصة والتي تنظر الطعن تدقيقا.

وأمام ملامح التنظيم القانوني لهذا الإنهاء حاولنا في هذا البحث، الوقوف على مدى فعالية هذه الرقابة في التثبت من مبررات وأسباب هذا الإنهاء ومتطلباته الشكلية، ومن ثم مدى انسجام آلية هذه الرقابة مع الضمانات الدستورية للحق في التقاضي سواء ما اتصل بضرورة أن يكون التقاضي على درجتين، أو مدى توافر ضمانة حق الدفاع من جانب وضمانة مبدأ المواجهة من جانب آخر.

* كلية الحقوق، جامعة مؤتة.

** جامعة العلوم الإسلامية العالمية.

حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

The Judicial Control over the Termination of the Labor Contract for Economic or Technical Reasons and its Mechanism in the Jordanian Law

Ausid Hasan Al- Tniabat

Jegad Mohammad Al- Jarrah

Abstract

Where a subject's labor contract was terminated because of economic or technical reasons, the Jordanian legislator has provided for this by putting in place both subjective and objective measures to make such termination lawful. Furthermore, the Minister of Labour has been given the authority to approve such termination of the contract. However, the law has made it clear that the Minister's decision on approval of termination can be challenged by the competent court of appeal.

In this paper the authors have tried to establish the effectiveness of the judicial review on terminating the labor contract as well as examining the extent to which this judicial review mechanism complies with the constitutional litigation rights, such as the right to access two steps litigation as well as guarantee of defense right.

المقدمة:

أولى المشرع الأردني إنهاء عقد العمل اهتماماً خاصاً، إدراكاً منه لأبعاد هذا الإنهاء على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي للعمال–الطرف الضعيف في العلاقة العقدية– وللمجتمع بالتبعية، فرتّب على صاحب العمل في حال أقدم على هذا الإنهاء تعسفاً التزامات قانونية جدية، تشكل ضمانات فاعلة رادعة تحول دون قيام صاحب العمل بفصل العمال دون سبب مشروع .

والمشرع وهو يحمي العمال ويوفر لهم ضمانات استمرارهم في أعمالهم دون تعسف في حقوقهم، فإنه لا يجحف بصاحب العمل ولا يهمل مصالحه، لذلك وانطلاقاً من سعي المشرع إلى إقامة هذا التوازن بين مصلحة طرفي هذا العقد فقد نظّم إمكانية إنهاء عقد العمل إنهاء مشروعاً في حال مرّ صاحب العمل بظروف اقتصادية تنذر بخسائر تهدد سلامة وسير العمل في منشأة العمل، أو ظروفٍ فنيّةٍ بات اعتماد أساليبها وطرائقها الجديدة ضرورة ملحة في واقع التنافس الصناعي والتجاري.

لذلك وحرصا من المشرع على استمرار المنشأة في عملها، وعدم المساهمة في إغراقها وتدهورها، أو إغلاقها بالنتيجة إغلاقا كليا لا نهضة بعده، وفي محاولةٍ لإنقاذها أو المساهمة في ذلك، فقد أقرّ المشرّع حق صاحب العمل في إنهاء عقود العمل غير محددة المدة إنهاء مشروعاً، وذلك في مسعىً يدل على موازنةٍ حكيمةٍ بين مصالح متعارضة في النهاية.

ولكنّ المشرع وهو يقرّ هذه المكَنة القانونية في الإنهاء يدرك أنّ مثل هذه الصلاحية قد تُستغل غطاءً لتحقيق غايات غير مشروعة لا تنسجم مع مقاصد المشرع ابتداء في إقرار هذا الإنهاء، وذلك من خلال سعي بعض أصحاب العمل التخلّص من حقوق عمالية في ذممهم، بحجة وجود أسباب اقتصادية أو فنية مدعاة، لذلك فقد أحاط المشرع هذه الصلاحية بضوابط موضوعية وأخرى شكلية تَطلّب توافرها لصحة هذا الإنهاء، وأقرّ رقابة على ذلك ذات شقين ؛ إداري وقضائي.

ويأتي هذا البحث ليقف على ملامح الرقابة القضائية التي أقرّها المشرع من حيث؛ نطاقها وآليتها، تلك الرقابة التي ترعى وتحرس غايات المشرع ومقاصده من إقرار هذا الإنهاء.

وإزاء بحث هذه الرقابة سيكون لزاما علينا بيان مدى وصولها للتثبت من قيام مبررات هذا الإنهاء وأسبابه التي يدعيها صاحب العمل، ومدى بسط القضاء رقابته على متطلبات هذا الإنهاء الشكلية كذلك، و في موضع بحث آلية هذا الإنهاء سنبحث أطراف الخصومة في الطعن القضائي في هذا الإنهاء، والمحكمة المختصة بنظرها، ومن ثم طريقتها في نظر هذا الطعن.

فإلى أيّ مدىً توافرت بعض الضمانات الدستورية للمتخاصمين في هذا الإنهاء، سواء فيما يتعلق بضرورة أن يكون التقاضي على درجتين؟ وإلى أيّ مدىً توفر هذه الرقابة ضمانة حق الدفاع وضمانة مبدأ المواجهة للمتخاصمين؟ وإلى أي مدى كانت هذه الرقابة جدية فاعلة ؟ هذه التساؤلات وغيرها ستشكل بالنتيجة مشكلة هذا البحث ومدار اهتمامه.

ولعل أهمية هذا البحث وفق هذا التوصيف تتبدى في أنّ إنهاءً كهذا غالبا ما يشمل أعداداً كبيرة من العمال، الأمر الذي سينعكس أثره على المجتمع في مجالات متعددة، وهو ما يستدعي تثبتاً وتأكداً من توافر ضوابطه وجدية أسبابه وتناسبها مع طلب صاحب العمل. ولا يوجد أقدر من القضاء على أداء هذه المهمة النبيلة في حراسة مقاصد المشرع . فإلى أيّ مدىً أدى القضاء هذه المهمة ؟ ثم إلى أيّ مدىً أتاح له المشرع أن يفعل ذلك؟.

ولعل ما واجه الباحثين أثناء إعداد هذا البحث من صعوبات يتمثل في ندرة الفقه القانوني المتعمّق في هذا الموضوع ، لذلك سعى الباحثان إلى استقراء النصوص الناظمة لهذا الإنهاء، والأحكام القضائية محل تطبيق تلك النصوص وتحليل فحواها والوقوف على مقتضياتها، ومن ثم تقييم نتائجها، من أجل الوصول إلى النتائج المتوخاة من هذا البحث.

ولتحقيق ما تقدم قسّم الباحثان هذا البحث لثلاثة مباحث، تناولا في الأول: مدى الرقابة القضائية على مبررات الإنهاء، في حين خصصنا الثاني: لبيان مدى رقابة القضاء للمتطلبات الشكلية للإنهاء، ثم كرسنا الثالث لبحث: آلية الرقابة القضائية على الإنهاء (الطعن القضائي)، وتقدم ذلك مبحث تمهيدي خصصناه لبيان مفهوم هذا الإنهاء ومراحل تطوّر الرقابة عليه في القانون الأردني.

المبحث التمهيدي:

يعرّف إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصاديّة أو فنية بأنه: " مجموعة من القواعد الموضوعية والإجراءات الشكلية التي يتقيد بها صاحب العمل من أجل طلب تخفيف حجم القوى العاملة في منشأته، نتيجة أزمة اقتصادية أو تحولات تكنولوجيّة أو نتيجة إعادة هيكلة المنشأة " [١].

(١) محمد عدو، وعبد الهادي نجمي بحث بعنوان : "الفصل من الشغل لأسباب تكنولوجيّة أو هيكلية أو اقتصادية" منشور في مجلة الملف العدد ٦ لسنة ٢٠٠٥ ص ١٨١.

وعُرّف كذلك بأنه: "فصل عامل أو مجموعة من العمال دفعةً واحدةً أو وفق جدول زمني محدد بصفة متلاحقة؛ نظراً لأسباب اقتصادية أو تقنية تفرض عليه التخفيف أو التقليل من عدد العمال الذين يعملون لديه كحل وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمادي " [١].

ويمكننا تعريف هذا الإنهاء بما ينسجم مع خطة المشرّع الأردني بأنه: إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادة من صاحب العمل إنهاءً مشروعاً دون إشعار لا يستتبع تعويض العامل عن فصل تعسفي؛ لوجود ظرف اقتصاديٍّ أو فنيٍّ يستوجب تخفيض عدد العمال وذلك بعد إتباع إجراءات شكلية محددة.

ولما كان هذا الإنهاء يتم بإدارة صاحب العمل دون اعتبار لإرادة العامل–الطرف الثاني في العقد– فإن مثل هذا الإنهاء مرشحٌ ليكون وسيلةً للإجحافِ بحقوق العمال، ومطيّةً للتخلّص من التزامات عقدية وقانونية ملقاةٍ على صاحب العمل تجاههم.

وانطلاقاً من ذلك تتبدى أهمية مسألة الرقابة على هذا الإنهاء تلك الرقابة التي يسعى من خلالها المشرّع إلى الحد من الآثار السلبية لإقراره هذا الإنهاء، وبالتالي الحد من اتخاذ هذا الإنهاء وسيلةً لتحقيق أهداف غير مشروعة ابتداءً.

والرقابة التي أرساها المشرّع الأردني في المادة ٣١ من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦[٢] كقيد على صاحب العمل لكي يحول دون استعمال صاحب العمل لهذه المكنة القانونية في إنهاء العقد على نحو غير مشروع تتبدى في صورتين؛ أولهما: رقابة إدارية تتولاها وزارة العمل من خلال التزام صاحب العمل بإشعار الوزارة وصولاً إلى قيام الوزير بتشكيل لجنة لبحث أسباب هذا الإنهاء واتخاذ التوصيات المناسبة شأنه، وثانيهما :قضائية تتولاها محكمة الاستئناف من خلال طعن قضائي يقدم لها.

ولقد مرّ تنظيم المشرع لضوابط هذا الإنهاء و الرقابة عليه بشقيها في ظل قانون العمل الأردني بأربع مراحل في مدارج تطورها التاريخي وانعكست هذه المراحل التشريعية في أحكام محكمة التمييز الأردنية وسنتناول هذه المراحل تباعاً:

المرحلة الأولى:

(١) د. احميه سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية) ج٢ ديوان المطبوعات الجامعية/ الجزائر ١٩٩٨ ص٣٦٦.

(٢) منشور في الجريدة الرسمية العدد ٤١١٣ بتاريخ ١٩٩٦/٤/١٥، ص١١٧٣.

وتبدأ هذه المرحلة لحظة إصدار قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦م، وقد جاء تنظيم ضوابط هذا الإنهاء والرقابة عليه بشقيها: الإداري، والقضائي في المادة ٣١ من هذا القانون، ومن خلال هذا النص يمكننا تلمّس ملامح هذه الضوابط والرقابة عليها في النقاط التالية:

(١) قيّد المشرّع صلاحية صاحب العمل في هذا الإنهاء بضرورة توافر شرطين موضوعيين؛ أولهما: ضرورة أن يكون عقد العمل غير محدد المدة، وثانيهما: أن تتوافر لدى صاحب العمل ظروف اقتصادية أو فنية تستلزم هذا الإنهاء .

(٢) ألزم المشرّع صاحب العمل بإشعار الوزارة بالإنهاء، واشترط النصّ أن يكون ذلك "فوراً" بمعنى؛ أن يتزامن الإشعار مع الإنهاء كحد أدنى. ويلاحظ أنّ النص لم يلزم صاحب العمل بيان أسباب الإنهاء تفصيلاً أو إثباتها، وإنما اكتفى النص باشتراط إشعار الوزارة.

ثم إن النص لم يشترط أن يكون الإشعار خطياً، كما ولم يحدد جهة محددة في الوزارة لكي يتم إشعارها إذ جاء النص في صيغة "إشعار الوزارة".

(٣) أعطى النّص للوزير صلاحية تشكيل لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة (العمال، صاحب العمل، ممثل الوزارة) للتثبت من سلامة الإجراءات.

ويلاحظ أن المشرّع في حينه جعل أمر تشكيل هذه اللجنة جوازياً وفق سلطات الوزير التقديريّة، ثم إنّ المشرّع لم يبيّن من خلال النص صلاحيات تلك اللجنة، أوما ترفعه من توصيات، ولا حتى صلاحيات الوزير في هذا الشأن، حيثُ لم يعلّق المشرّع نفاذ الإنهاء على قرار الوزير أو توصية اللجنة.

(٤) يُلاحظ أنّ النص لم يعطِ للعامل حق الاعتراض أو الطعن بتلك الإجراءات لدى القضاء، وحتى لو ترك ذلك للقواعد العامة فإنه أغفلَ إحاطة تلك الحقوق بضمانات تكفل سرعة التقاضي.

(٥) يلاحظ أنّ النّص لم يقيّد الوزير بمدة زمنيّة لكي يمارس خلالها رقابته الإدارية على إجراءات صاحب العمل ولم يقيّد اللجنة على فرض تشكيلها باتخاذ ما يلزم من إجراءات للتثبت بأي مدد زمنية.

المرحلة الثانية:

بعد أن أدرك المشرّع أنّ النص السابق يفتقر إلى كثيرٍ من الضمانات التي ينبغي أن يتمتع بها العامل إزاء هذه المكنة القانونية الخطيرة التي أُنيطت بصاحب العمل في إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية فقد لجأ إلى تعديل النص من خلال القانون رقم ٥١ لسنة ٢٠٠٢[١].

فما الذي أضافه هذا النص المعدِّل إلى ضوابط إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية من قبل صاحب العمل الرقابة عليها ؟ يمكننا إجمال ما أضافه هذا النص بالنقاط التالية:

(١) أضاف النص الجديد لشرط الإشعار ضرورة أن يكون الإشعار للوزير في حين كان النص السابق يتطلب إشعار الوزارة، ومن المؤكد أنّ اشتراط توجيه الإشعار لشخص الوزير يحمل في طياته بعداً أكثر جديّة في تحقيق الرقابة الإدارية؛ فتعبير وزارة مصطلح أكثر عمومية فهي تحوي الكثير من الإدارات الداخلية ضمن تشكيلاتها الإدارية وربما يضيع الإشعار في دهاليز البيروقراطية الإدارية.

ولكن النص في الوقت ذاته تراجعَ عن نقطةٍ إيجابية تضمنها النص القديم اشترط أن يكون الإشعار فوراً أي بمعنى متزامناً مع الإنهاء، في حين أن النص الجديد تخلّى عن هذا القيد الزمني واكتفى باشتراط الإشعار، وهو ما دفع القضاء في حينه إلى تفسير النص بأن الإشعار يكون صحيحاً سواء أكان سابقاً على الإنهاء أو متزامنا معه أو حتى لاحقا عليه[٢].

(٢) أضاف النص الجديد شرطاً جديداً للإشعار أضفى المشرّع من خلاله المزيد من الحماية، ألا وهو أن يكون الإشعار مرفقاً ومعززاً بالأسباب المبررة لهذا الإنهاء، سواء أكانت تلك الأسباب أو المبررات اقتصادية أو فنية.

(٣) جعل النص الجديد موضوع تشكيل اللجنة الإداريّة من أطراف الإنتاج الثلاثة أمراً وجوبياً للوزير، متى ما وصل إليه الإشعار، ولكن النص لم يلزم الوزير بمدة معينة لإحالة الموضوع لتلك اللجنة وإنّما ترك ذلك لتقدير الوزير.

(٤) نظم النص الجديد صلاحية اللجنة بإصدار توصياتها في التحقق الذي تجربه من سلامة إجراءات صاحب العمل وذلك خلال خمسة عشر يوماً من وصول التبليغ إليها ،ومثل هذا الأمر أضافَ بعداً جدياً آخر في تقرير الحماية المنشودة؛ ذلك أنّ مثل هذا التقييد الزمني مهم في مثل هذه المسائل؛ فالقضايا العمالية عموماً ومنازعات الإنهاء لأسباب اقتصادية على وجه الخصوص تتطلب سرعةً في حسم تلك النزاعات؛ لارتباط موضوع العمل باعتبارات اقتصادية واجتماعية مهمّة والحاجة إلى حسمها أدعى لاستقرار المجتمع.

(١) منشور في الجريدة الرسمية عدد ٤٥٦١ بتاريخ ٢٠٠٢/٢/٢٨ ، ص٤٠٨٥.

(٢) انظر مثلاً حكم محكمة التمييز الأردنية رقم ٧٤٠/ ٢٠٠٢ بتاريخ ٢٠٠٢/٤/٤، منشور في موقع قسطاس .

(٥) أضاف النص الجديد صلاحيةً إداريّة مهمة لوزير العمل بالموافقة على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية أو عدم الموافقة، بناءً على ما يصله من توصيات اللجنة التي شكلها من أطراف الإنتاج الثلاثة، ويصدر الوزير هذا القرار خلال سبعة أيام من وصول التوصيات إليه، ويلاحظ أن النص لم يلزم الوزير باعتماد ما جاء في التوصيات وإنما جعل القرار له شخصياً باعتماد التوصية أو عدمه.

(٦) خص النص الجديد الرقابة القضائية على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية بتنظيم خاص، في ظل أنّ النص القديم سكت عن هذا الموضوع ابتداءً، حيث نظم حق صاحب العمل في الطعن بقرار الوزير في حال قرر عدم الموافقة على الإنهاء، وذلك خلال عشرة أيام من تبليغ صاحب العمل بالقرار وذلك أمام محكمة الاستئناف، والتي عليها أن تفصل في هذا الطعن تدقيقاً خلال مدة شهر من وصول الطعن إليها، هذا بالإضافة إلى أنه جعل الحكم الصادر عن محكمة الاستئناف في هذا الشأن قطعياً بمعنى أنّه غير قابل للطعن لدى محكمة أخرى.

وفي المقابل سكت النص الجديد عن حق العامل في الطعن في قرار الوزير في حال كان في صورة موافقة على الإنهاء، وهذا لا يعني انعدام حقه في مراجعة القضاء وإنما يعني خضوعه للقواعد العامة في التقاضي في المسائل العمالية دون إفراده بأي خصوصية.

المرحلة الثالثة: ابتدأت هذه المرحلة بعد التعديل الذي جرى على قانون العمل من خلال القانون رقم ١١ لسنة ٢٠٠٤[١].

وتتبدى ملامح التطوّر في الرقابة على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية عما كان عليه النص سابقاً في التعزيز الإيجابي للرقابة القضائية على هذا النوع من الإنهاء من خلال إعطاء الحق في الطعن لأي متضرر من قرار الوزير سواء كان في صورة الموافقة على الإنهاء أو عدم الموافقة، وهذا يعني أن لكل من العامل من جهة وصاحب العمل من جهةٍ أخرى الحق في أن يطعن في قرار الوزير لدى محكمة الاستئناف المختصة، وذلك بعد أن كان النص السابق يقصر هذا الحق وبهذه الآلية على صاحب العمل وحده، ثم إنّ النص الجديد، وألغى عبارة "ويكون قرارها قطعياً" وهذا يعني أنه قد أتاحَ للطاعن سواء كان صاحب العمل أو كان العامل الطعن بالتمييز من حيثُ المبدأ ووفق الأحوال والشروط القانونية لهذا الطعن.

(١) منشور في الجريدة الرسمية العدد ٤٦٥٨ ، بتاريخ ٢٠٠٤/٥/١٦ ، ص٢٣٦٨ .

ثم إنّ النص عاد واشترط أنْ يكونَ الإشعار فوراً بمعنى أن يكون متزامناً مع الإنهاء وهذا يعني ألا يكون لاحقاً للإنهاء لأن الإشعار اللاحق يفوّت على الإدارة إمكانية التثبت من سلامة الإجراءات وصحة ودقة المبررات الداعية لذلك. ومع ذلك فإننا نعتقد أنه وحتى في ظل اشتراط الإشعار المتزامن فإن الخطورة تظل قائمة؛ ذلك أن الإشعار المتزامن للإنهاء يفترض أن تلك الرقابة لن تتم إلا بعد تحقق الإنهاء وسريان آثاره مما قد يشكل عائقاً أمام إنصاف العمال فيما إذا ثبت عدم سلامة إجراءات صاحب العمل أو عدم صحّة مبرراته للإنهاء.

المرحلة الرابعة: وقد ابتدأت هذه المرحلة من خلال التعديل الذي جرى على نص المادة ٣١ من قانون العمل بواسطة القانون رقم ٢٦ لسنة ٢٠١٠[١].

ولعل أبرز ما جاء في هذا التعديل هو أنه اشترط أن يكون الإشعار قبل اتخاذ أيّ إجراء بخصوص الإنهاء ويكون المشرّع بذلك قد فتح المجال لفعالية جدّية للرقابة الإدارية على مثل هذا النوع من الإنهاء؛ فالإشعار المسبق يمكّن الإدارة من الوقوف على الأسباب والمبررات المُدّعاة للإنهاء، ويمكّن الإدارة من التواصل مع العمال والاطلاع على حقيقة ما يدعيه صاحب العمل حيث لا يكون الإنهاء قد سرى بآثاره على العمال لاشتراط الإشعار المسبق.

المبحث الأول: مدى الرقابة القضائية على مبررات الإنهاء.

لكي يكون هذا النوع من إنهاء عقد العمل مشروعاً فقد قيّده المشرّع بضرورة أن تتوافر الأسباب القانونية المبررة له . وبغير توافر هذه الأسباب فلا يكون الإنهاء مشروعاً، وقد جاء نص المادة ٣١ من قانون العمل الأردني تعبيراً عن هذا المتطلب الموضوعي للإنهاء حيث نص على "إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصاديّة أو الفنية تقليصَ حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل....".

ولعل من الواضح أن النّص يقسّم تلك الأسباب إلى فئتين؛ يتصل أولهما بالأسباب الاقتصادية، ويتصل ثانيهما بالأسباب الفنية، فما المقصود بكلا النوعين من الأسباب المبررة للإنهاء ؟ وإلى أيّ مدىً كانَ القضاء الأردني موفقاً في بسط رقابته على وجود تلك الأسباب ؟ وقبل ذلك ما هي أحقية القضاء في رقابة تلك الأسباب من حيثُ الأصل، وما تقييم ذلك قانوناً ؟ هذا ما سنتناوله في ثلاثة مطالب، نخصص الأولُ منها لبحث مفهوم السبب الاقتصادي أو الفني، وينصرف الثاني لبحث اتجاهات القضاء

(١) منشور في الجريدة الرسمية العدد ٥٠٤٢ ، بتاريخ ٢٠١٠/٧/١٥، ص٤٤٧٨.

في رقابة مبررات الإنهاء، في حين يتوجه الثالث لبحث تقييم موقف القضاء في رقابة وجود تلك الأسباب وذلك على النحو التالي:

المطلب الأوّل: مفهوم السبب الاقتصادي أو الفني:

يذهبُ رأي في الفقه إلى أنّ المقصود بالأسباب الاقتصاديّة في هذا الصدد: "مجموعة من العوامل تعرّض المقاولة أو الشركة إلى صعوبات مالية من شأنها أن تؤدي إلى انخفاض في نشاط

المؤسسة أو التوقف التام عن ممارسة نشاطها"[١]. وفي صيغةٍ أخرى في ذات المضمون بأنها: "صعوبات اقتصاديّة تعترض سير النشاط داخل المنشأة وترتبط في مصدرها بمحيطها الاقتصادي"[٢].

وكذا في ذات الاتجاه تتوافر الأسباب الاقتصاديّة كمتطلب موضوعي للإنهاء في حال وجود صعوبات اقتصادية أدت إلى ضرورة إعادة تنظيم المؤسسة أو إلغاء الوظيفة أو حتى تغييرها، وذلك فيما لا يتصل بشخص العامل وإنما تتصل بأسباب اقتصاديّة موضوعية لا شخصية[٣].

والأسباب الاقتصاديّة التي تبرر إنهاء العمل في العقود غير محددة المدة ينبغي أن تكون جدّية غير مشكوك فيها، وألا تكون مبتدعة وأن لا يكون لصاحب العمل يدٌ فيها[٤].

ويكون السبب جدياً في حال تطابقت الوضعية الاقتصادية التي يدعيها صاحب العمل مع تأثيرها على العمل؛ أي أنّ إنهاء علاقة العمل إجراء ضروري لكفالة حسن استمرارية نشاط المنشأة[٥].

والسبب الاقتصادي إذن بهذا المفهوم يتعلق بصعوبات اقتصادية سواء في صورة انخفاض الطلب على السلع أو الخدمات، أو في صورة ارتفاع أسعار المواد الأولية بما لا يتناسب مع قيم العرض على نحو ينذر بوقوع خسائر، أو في صورة انكماش حجم نشاط المؤسسة، على أن لا يكون مردّ ذلك تقلبات

(١) محمد عدو وعبد الهادي نجمي، المرجع السابق، ص١٨٢.

(٢) حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصاديّة، مكتبة الجلاء بالمنصورة، ١٩٩١ ص٩٠.

(٣) د. عبد الحفيظ بقه، حماية العمالة المسرحين لأسباب اقتصادية، بلا سنة نشر، أو ناشر، ص٥١٣.

(٤) عطا الله أبو حميده، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعمال دراسة مقارنة رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، ١٩٩٠م، ص١٠٠.

(٥) د. سامي عبد الله الدريعي ضوابط فصل العامل لأسباب اقتصادية في القانون الفرنسي، دراسة تأصيليّة تحليلية مع بيان موقف المشرع الكويتي من الفصل لأسباب اقتصادية، منشورات جامعة الكويت، ٢٠٠٢ م . ص ١٦.

السوق العادية، ومما يدخل في إطار هذه الأسباب كذلك ما يعتري المؤسسة من صعوبات مالية، تهدد توازنها المالي(١).

وجدّية السبب ينبغي أن تفهم في إطار أن استمرار علاقة العمل ستلحق–ولا شك– ضرراً بالمؤسسة؛ الأمر الذي استدعى من المشرع التدخل واعتبار الإنهاء –والحالة هذه– مشروعاً حفاظاً على استمرار العمل(٢).

وعلى أي حال فجدية السبب الاقتصادي لا تصل به حدّ أن تشكل قوة قاهرة، وإلا لكان إنهاء العقد – والحالة هذه– مبرراً ابتداءً ومشروعاً بحكم القانون(٣).

وإذا كان يشترط في السبب الاقتصادي حتى يكون مبرراً للإنهاء أن يكون موجوداً من جانب، ومن ثم أن يكون جدياً من جانبٍ آخرَ، فيمكننا أن نضيف لهذين الشرطين شرطاً ثالثاً ألا وهو أن يكون متناسباً مع الطلب، فبعض الأسباب الاقتصادية على فرض وجودها وجديتها إلا أنها لا تتطلب الاستغناء عن حجم العمالة الذي يطلبه صاحب العمل، وإنما مواجهة تلك الصعوبات الاقتصادية يمكن أن يتم في حال الاستغناء عن عدد أقل مما طلبه صاحب العمل.

وإذا كان ما تقدّم ينصرف مدلولاً إلى الأسباب الاقتصاديّة، فإن الشق الثاني من الأسباب الموضوعية التي تبرر هذا الإنهاء تتعلق بالأسباب الفنية، وتلك أسباب تتصل بالتحوّلات التقنية والتكنولوجية التي تستدعي مواكبةَ المؤسسة للتطوّر التكنولوجي، وتغيير أسلوبها في العمل بانتقالها إلى نظام عمل جديد أكثر تطوراً كما هو الحال في استبدال العنصر البشري بالآلات الميكانيكية الحديثة وتطوير خطوط الإنتاج(٤).

ويطلق البعض على الأسباب المبررة للإنهاء موضوع الدراسة في شقيها الاقتصادي والفني اصطلاح "إعادة الهيكلة" قاصدين بذلك إعادة توزيع واجبات العمل على العمال بشكلٍ يكفلُ إنجاز العمل في حال الاستغناء عن بعضهم(٥).

(١) د. عبد الحفيظ بقة، المرجع السابق ص٥١٦ د. حسن قدوس ، المرجع السابق ص٨٩.

(٢) د. فاطمة محمد الرزاز، عقد العمل في القانون المصري والفرنسي بلا ناشر أو سنة نشر ص٤٩٥.

(٣) د. جعفر المغربي "حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الأردني " بحث منشور في مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد ٢٠ العدد الرابع ٢٠٠٥، ص٢٩٢ .

(٤) د. حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص١١١.

(٥) د. أيمن خالد مساعدة. الحماية القانونية للعامل في إنهاء الاستخدام – اتجاه نحو تعديل أحكام إنهاء عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني" بحث منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون الصادرة عن الجامعة الأردنية المجلد ٣٤ العدد ٢ ٢٠٠٧ ص٢٨٧.

ومن الملاحظ أنّ تبرير هذا الإنهاء في ضوء وجود أسباب اقتصاديّة عصفت بالمؤسسة لم يثر خلافاً في الفقه؛ باعتبار أنّ غايات المشرّع في الحفاظ على المؤسسة غايات معتبرة وتتصل إلى حدٍّ كبير بالمصلحة العامة في أبعادها الاقتصادية والاجتماعية، ولكن مثل هذه القناعة لم تتوافر بذات الشكل في تبرير هذا الإنهاء إذا ما كانت الأسباب فنية، فذهب جانب من الفقه وبحق إلى اشتراط أن تكون تلك الأسباب الفنية مما لا يمكن تجنّبه في واقع التنافس التجاري والاقتصادي بين مؤسسات العمل؛ بمعنى ألا يكون تحولاً اختيارياً محضاً، حيثُ لم تستدع ذلك حماية القدرات التنافسيّة للمؤسسة(١).

وفي إطار ذات التوجه ذهب جانب آخر من الفقه إلى انتقاد موقف المشرّع الأردني في عدم تقييد الظروف الفنية بضابط كونها ناجمة بحد ذاتها عن ظروف اقتصادية طارئة تمر بها المؤسسة، وأنّه كذلك لم يبيّن حكم الإنهاء في حال أمكن استعمال العامل لدى صاحب العمل وإن كان في منشأة أخرى لصاحب العمل(٢).

ولعلّ مثل هذا التوجه المنطقي يتوافق مع صياغة نص المادة ٣١ من قانون العمل الأردني التي عبّرت عن ذلك بالصيغة التالية: "إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصاديّة أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بآخر أو التوقف نهائياً عن العمل".

فالنتائج الثلاث التي اختارها المشرّع (تقليص حجم العمل، استبدال نظام إنتاج بآخر، التوقف نهائياً عن العمل) ينبغي أن تكون راجعةً لوجود ظروف اقتصاديّة أو فنية أو كما عبر المشرّع (اقتضتها تلك الظروف)؛ بمعنى ألجأتنا إليها تلك الظروف، ويفهم من ذلك أن اللجوء إلى ذلك الإنهاء قد كان في ضوء قيام حالات تدهور في مسيرة المؤسسة، وليس من شأن إيقاف ذلك التدهور إلا بالإنهاء سواء كان سبب ذلك التدهور الحاجة إلى استبدال نظام الإنتاج أو كانت الصعوبات مادية .

ثم أن دلالة لفظية أخرى تسعفنا في هذا الصدد إذ جاء في المادة ٣١ في فقرتها (هـ) ما يلي: "إذا عاد العمل إلى طبيعته". وبمفهوم المخالفة فإن تلك الظروف التي استدعت الإنهاء في صورتيها؛ الاقتصاديّة أو الفنية لم تكن ظروفاً طبيعيّة، وإنما هي ظروف طارئة استدعت طلب الإنهاء إنقاذا للمؤسسة من حالة التدهور التي تعتريها.

المطلب الثاني: اتجاهات القضاء الأردني في رقابة مبررات الإنهاء

(١) د. عبد الحفيظ بقه، المرجع السابق ص٥١٧.

(٢) د. أيمن مساعدة، المرجع السابق ص٢٨٦، ٢٨٧.

اتضح لنا مما تقدّم أنّ التثبت من مدى قيام الأسباب الاقتصاديّة أو الفنّية المبررة للإنهاء مناطٌ ابتداءً بلجنة إدارية وجب على الوزير تشكيلها حالما يُبلّغ برغبة أيٍّ من أصحاب العمل في هذا الإنهاء، سنداً لما جاء في الفقرة (ب) من المادة ٣١ من قانون العمل التي جاء فيها ما يلي "يشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاث للتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل..."، ولما كان من واجب هذه اللجنة التثبت من سلامة تلك الإجراءات، فإن السؤال الذي نحاول الإجابة عنه في هذا المقام إلى أيّ مدىً يحق للقضاء رقابة مبررات الإنهاء الموضوعية في ظل اقتصار النص على التحقق من سلامة الإجراءات ؟ والتثبت من جديتها ؟ وإلى أيّ مدىً له أن ينقض قرار الوزير المبني على توصية اللجنة، والتي ثبت لها وجود تلك الأسباب وجديتها، بمعنى أن يسلك القضاء مسلكاً آخر، ويكيّف الوقائع تكييفاً آخر، بحيثُ يذهب إلى عدم وجودها من جانب أو عدم جديتها أو تناسبها من جانبٍ آخرَ.

إن الإجابة على هذا التساؤل تقتضي ابتداءً الرجوع إلى النص الذي منح القضاء تلك الصلاحية في الرقابة، فالفقرة (د) من المادة ٣١ قد نصت على: "لأيّ متضرر من قرار الوزير الذي يصدر بمقتضى الفقرة (ج) من هذه المادة أن يتقدّم خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه هذا القرار بالطعن فيه لدى محكمة الاستئناف المختصة، والتي تنظر في الطعن تدقيقاً وتصدر قراراها فيه في مدة أقصاها شهر من تاريخ تسجيل الطعن في قلم المحكمة".

لعل هذا النص لم ينص صراحةً على أن تطال الرقابة القضائية مبررات وأسباب الإنهاء الموضوعية، حيثُ اكتفى بإطلاق تعبير "الطعن فيه"، فالنص لم يمنح صراحة كما أنّه لم يحظر عليه ذلكَ، فإلى أيّ مدىً- والحالة هذه- يمكن لتعبير "الطعن" أن يستوعب في طياته وما يقتضيه تلك الصلاحية القانونية ؟.

باستقراء أحكام القضاء الأردني في هذا الشأن نجدها قد تباينت في اجتهاداتها في اتجاهين قضائيين، وإن كان أحدهما يغلب في التطبيق على الآخر، ويمكن إجمالهما على النحو التالي:

الاتجاه الأول: وهو الاتجاه الذي أعطى للقضاء هذه الصلاحية، واعتبر أن ذلك من مقتضيات الرقابة ابتداءً. ولعلّ هذا الاتجاه القضائي لم يكن غالباً في التوجه القضائي العام، ومعظم الأحكام المؤيدة له قد جاءت في ظل أن تشكيل اللجنة الإدارية قد كان جوازياً، لذلك تصدّت المحكمة _والحالة هذه_ إلى التثبت من وجود الأسباب الاقتصادية أو الفنية المبررة للإنهاء، وفي ذلك تقول محكمة التمييز الأردنية في حكم لها صادر عن الهيئة العامة "وفي دعوانا نجد أن وزير العمل لم يشكل لجنة حسب ما تقضي بذلك الفقرة (ب) من المادة ٣١ من قانون العمل المشار إليها، ولم يتم التأكد من سلامة الإجراءات.... لذلك فقد كان على المحكمة أن تتأكد من أن الادعاء الذي تقدّمت به المدعى عليها لوزير

العمل قد كانت ادعاءات مبررة، فإذا ما ثبت لها صحة ادعاءات المدعى عليها تُقرر أن إنهاء عقد العمل كان موافقاً لأحكام المادة ٣١/أ من قانون العمل"[١].

فإذا كانت الأحكام السابقة تتعلق بحالات لم تتشكل فيها لجنة ابتداءً في ظل النص الذي لم يكن يلزم تشكيلها؛ فإن محكمة التمييز وفي أحكام أخرى بسطت رقابتها على مدى وجود تلك المبررات في ظل تشكيل تلك اللجنة، رغم أن تشكيلها قد كان جوازياً ابتداءً، وفي ظل أن تلك اللجنة لم تكن ملزمة بتبرير توصيتها، حيثُ تقول محكمة التمييز في حكمٍ لها في هذا الشأن ما يلي: "... فإن تقرير اللجنة التي شكلت بموضوع هذه القضية لا ينهض وحده أساساً للقول بأن إنهاء عمل المميزين كان تعسفياً، وإنهم تبعاً لذلك يستحقون تعويضاً عن الفصل التعسفي وبدل الإشعار، وقد مارست محكمتا الموضوع رقابتهما على الأسباب المبررة لإنهاء عقود عمل المميزين، وهي الظروف الاقتصادية والفنية التي دعت لذلك، والتي قدمت حولها بيّنات كافية قنعت بها محكمتا الموضوع"[٢].

وقد تصدت كذلك محكمة التمييز لرقابة أسباب ومبررات الإنهاء تأسيساً على أن من يدعي شيئاً فعليه أن يثبته، حيث تقول في حكم لها: "وحيث أن القواعد العامة في الإثبات هي الواجبة التطبيق في هذه الدعوى، فإنه لا علاقة للجنة المشكّلة من أطراف الإنتاج الثلاثة بإثبات أو نفي ما يدّعيه العمّال المتضررون من الإجراءات التي قامت بها الشركة؛ لأن ما تقوم به هذه اللجنة هو نوع من العمل الإداري جاء بتكليف من وزير العمل للتحقق من سلامة الإجراءات"[٣].

---

(١) تمييز حقوق رقم ٢٠٠١/١٧١١، (هيئة عامة) منشور في موقع قسطاس.

وفي ذات المعنى كذلك تقول محكمة التمييز وفي ظل دعوى مماثلة لم تكن قد تشكلت لها لجنة: "إلا أن محكمة الاستئناف قد أغفلت البحث في مدى تحقق المبررات التي أوجبت توجيه الإشعار إلى وزير العمل وإنهاء عمل المميزة ن والتي نظمتها المادة ٣١ على نحو ما تقدّم، ونجد أنّ توجيه الإشعار المذكور لا يكفي وحده لتبرير الفصل، وكان على محكمة الاستئناف أن تتثبت من صحة ادعاء المميز ضدها حول مبررات الفصل، وحيثُ أنها لم تفعل فيكون قرارها قاصراً وتغدو أسباب التمييز واردة عليه".

تمييز حقوق ٢٠٠١/١٢١١ تاريخ ٢٠٠١/١٠/٣. منشور في موقع قسطاس.

وفي ذات المعنى والتوجه والوقائع المشابهة تمييز حقوق رقم٢٠٠٠/١٦٨٤ تاريخ ٢٠٠٠/٨/٢٧ منشور في موقع قسطاس، تمييز حقوق رقم ٢٠٠٤/٨٨٨ تاريخ ٢٠٠٤/٨/٣. منشور في موقع قسطاس.

(٢) تمييز حقوق رقم ٢٠٠٤/١٤٩٢ تاريخ ٢٠٠٤/٩/٥. منشور في موقع قسطاس.

(٣) تمييز حقوق رقم ٢٠٠٦/١٣٨٣ تاريخ ٢٠٠٦/٩/٢٨. منشور في موقع قسطاس. وفي ذات المعنى تقول محكمة التمييز كذلك: "وحيثُ أنّ المميزة لم تقدّم أيّة بينة لإثبات توافر هذه الظروف الاقتصادية أو الفنية فإن إنهاء عمل المدعي يكون _والحالة هذه_ غير مبرر".

تمييز حقوق رقم ٢٠٠٤/٩٤٨ تاريخ ٢٠٠٤/١٠/١٨ منشور في موقع قسطاس.

وكذلك تقول في حكمٍ لها في هذا الشأن: "**لا علاقة لهذه اللجنة بإثبات أو نفي ما يدعيه العمال المتضررون من هذه الإجراءات إذ ليس من المعقول عقلاً ومنطقاً أن يلقي المشرع عبء إثبات دعوى العامل على لجنة ما زال أمر قيامها مشكوكا فيه وبناءً عليه فإنه القواعد العامة في الإثبات هي التي يجب تطبيقها على الدعوى**"تمييز حقوق رقم ١٩٩٩/١٨٦٩ تاريخ ١٩٩٩/٨/٣١. منشور في موقع قسطاس.

وفي إعمالها لسلطتها في الرقابة على مبررات الإنهاء ذهبت محكمة التمييز إلى أنّ الظروف الاقتصادية أو الفنية يتعذر توافرها لتبرير فصل عامل واحد، حيثُ تقول محكمة التمييز في حكمٍ لها: ".... ومن ثم فإن إنهاء خدماته لوحده بحجة الخسائر اللاحقة بالصندوق أو لإعادة الهيكلة لا يعتبر من الإجراءات التي يصح معها تطبيق أحكام المادة ٣١ من قانون العمل"(١).

الاتجاه الثاني: ويذهب هذا الاتجاه إلى أنّ رقابة المحكمة على هذا النوع من الإنهاء لا تصل حدّ إعادة التثبت من الأسباب والمبررات التي دعت إلى هذا الإنهاء؛ ذلك أن اللجنة الإدارية المشكّلة لهذه الغاية قد تولّت هذه المهمة.

ولعلّ هذا التوجه القضائي يبدو غالباً في أحكام القضاء الأردني من جانب، ومن جانبٍ آخرَ الأكثر استقراراً في ظل التعديلات الأخيرة النافذة، حيثُ تقول محكمة التمييز في حكمٍ حديث نسبياً ما يلي: "... وأنه ليس لمحاكم الموضوع صلاحية أو سلطة الرقابة على ما تتوصل إليه هذه اللجان من نتائج، باعتبار ما تقوم به نوعا من العمل الإداري وجاء بتكليف من وزير العمل، وبالتالي فهي تخضع للرقابة من وزير العمل صاحب الشأن في التشكيل والتكليف"(٢).

وتقول محكمة التمييز في حكم لها كذلك: "إن هذه اللجنة ترفع تقريرها لوزير العمل وتوضح فيه مدى سلامة الإجراءات، وليس لمحاكم الموضوع صلاحية أو سلطة الرقابة على ما تتوصل إليه هذه اللجان من نتائج باعتبار أن ما تقوم به نوع من العمل الإداري، وجاء بتكليف من وزير العمل، وبالتالي فهي تخضع للرقابة من وزير العمل صاحب الشأن في التشكيل والتكليف"(٣).

كما وتقول في حكمٍ آخر لها أيضاً: "ليس لمحاكم الموضوع صلاحية أو سلطة الرقابة على ما تتوصل إليه هذه اللجان من نتائج باعتبار ما تقوم به نوع من العمل الإداري"(٤).

---

(١) تمييز حقوق رقم ٢٠٠٣/٤٠٧٥ تاريخ ٢٠٠٤/٣/١١ منشور في موقع قسطاس.
وفي ذات الموضوع وذات السياق تقول محكمة التمييز في هذا الشأن ما يلي: "كما لم تجد محكمة الاستئناف وبصفتها محكمة موضوع ولها الصلاحية التامة في وزن البينة وتقديرها ما يثبت أن الجهة المدعى عليها لم تمر بظروف اقتصادية صعبة أو خسائر جسيمة... وأن البينة حول ذلك جاءت قاصرةً عن اطمئنان المحكمة وقناعتها... وحيثُ أن ذلك كذلك وإن إنهاء عقد عمل المدعي ضمن الإشعار الموجه للوزارة **قد اقتصر على المدعي وحده من أصل ٤٥ عاملاً** ولم تبد اللجنة رأيها في سلامة الإجراءات، فيكون الفصل غير مستند لأسبابه القانونية". تمييز حقوق رقم ٢٠٠٣/٤١٠٧ تاريخ ٢٠٠٤/٤/٢٧. منشور في موقع قسطاس.

(٢) تمييز حقوق رقم ٢٠١١/١٢٣٥ تاريخ ٢٠١١/٩/١٤م. منشور في موقع قسطاس.

(٣) تمييز حقوق رقم ٢٠٠٥/١٧١٢ ٢٠٠٥/١١/١٦. منشور في موقع قسطاس.
وفي ذات المعنى وذات التوجه انظر تمييز حقوق رقم ٢٠٠٤/١٤٩٣ تاريخ ٢٠٠٤/٩/٣٠. منشور في موقع قسطاس.

(٤) تمييز حقوق رقم ٢٠٠٦/٢١٧ تاريخ ٢٠٠٦/٦/٢١. منشور في موقع قسطاس.
وفي حكمٍ آخر لها تقول أيضاً: "**ليس لمحاكم الموضوع صلاحية أو سلطة الرقابة على ما تتوصل إليه هذه اللجان من نتائج باعتبار أن ما تقوم به نوع من العمل الإداري، وجاء بتكليف من وزير العمل وبالتالي فهي تخضع للرقابة من وزير العمل**" تمييز حقوق رقم ٢٠٠١/١٣٢٦ تاريخ ٢٠٠١/٧/٣١م. منشور في موقع قسطاس.

وإذا كانت الأحكام السابقة صريحة الدلالة في امتناع الرقابة على المبررات والأسباب التي توصلت لها اللجنة، فإن طائفة أخرى من الأحكام لم تصرّح أنها لن تبحث الأسباب لامتناع ذلك عليها، وإنما اتكأت على تقرير اللجنة باعتباره بينة كافية لإثبات تلك المبررات دون تطلب إثبات الأسباب الاقتصادية أو الفنية، ودون أن تقبل بينة أخرى تثبت عكسَ ما توصلت إليه اللجنة، فتقول في حكم لها: " وقد تم تشكيل لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة، والتي اجتمعت مع مندوب الجهة المدعى عليها، وتم التحقق من الخسائر التي لحقت بالقسم الذي تعمل به المدعية... وقد وافق الوزير على إنهاء عمل المدعية، وعليه ولما تقدّم فإن قرار الاستغناء عن خدمات المدعية مستند إلى مبرر قانوني"(١).

ويظهر هذا الأسلوب في التعامل مع تقرير اللجنة باعتباره المعني أساساً بالتثبت من أسباب ومبررات الإنهاء، ومدى مشروعيتها في أحكام محاكم الاستئناف الأردنية صاحبة الاختصاص الأول والأصيل في نظر الطعون المقدّمة في قرار الوزير، حيثُ تقول محكمة استئناف عمان بهذا الخصوص ما يلي: "....تجد أن اللجنة أصدرت توصياتها بعد دراسة ملف الشركة وميزانياتها وظروف عملها والأزمة المالية التي تمر فيها، وتأثيرها على استمرار تشغيل أكبر عدد من العمال للحيلولة دون توقفها عن العمل... الأمر الذي يكون معه قرار معالي وزير العمل الصادر بالموافقة على طلب الشركة استناداً إلى توصيات اللجنة واعتبار إنهاء عقود العمال الـ (٩٠) مستنداً إلى أحكام المادة ٣١ من قانون العمل ومبرراً وسليماً"(٢).

فالحكم السابق اعتمد على ما توصلت إليه اللجنة من نتائج من واقع ميزانيات تلك اللجنة، دون أن تكلّف المحكمة نفسها عناء بحث تلك الأسباب، والتثبت من جديتها، وإنما أخذت بما توصلت إليه اللجنة من نتائج، وبدورها تثبتت المحكمة من سلامة تسبيب اللجنة لتوصياتها فقط.

المطلب الثالث: تقويم موقف القضاء الأردني في رقابة أسباب الإنهاء.

في اعتقادنا أنّ هذا الانقسام الحاد في الرقابة على أسباب ومبررات الإنهاء على النحو الموضح آنفاً غير محمود في حد ذاته، لما له من تأثير في استقرار الأحكام القانونية، ذلك الاستقرار المتصل بأبعاد اجتماعية واقتصادية، ولعلّ ما يشفع للقضاء في هذا التخبط الاجتهادي هو كثرة التعديلات الجارية على النص القانوني الناظم لهذا النوع من الإنهاء كما سبق تفصيله.

---

(١) تمييز حقوق رقم ٢٠٠٧/٢٠٩٢ تاريخ ٢٠٠٧/١٢/١١ منشور في موقع قسطاس.

(٢) استئناف عمان ٢٠٠٨/٤٨٤١٩ تاريخ٢٠٠٨/١٢/٣٠. منشور في موقع قسطاس.

وفي هذا المعنى كذلك استئناف عمان رقم ٢٠١١/٢٧١٩٣ تاريخ ٢٠١١/٩/٨. استئناف عمان ٢٠١٥/١٦٧٥٥ تاريخ ٢٠١٥/٥/١٩. استئناف عمان ٢٠١٠/٦٥٨٨ تاريخ ٢٠١٠/٣/١٥. منشور في موقع قسطاس.

والسؤال الذي يفرض نفسه في هذا المقام أي من الوجهتين السابقتين أقرب للصواب القانوني المنسجم مع مقتضيات العدالة والمتوافق مع مقتضيات النص القانوني الوارد في قانون العمل؟

إننا – والحالة هذه– أمام اعتبارين يفرضان نفسيهما على إجابة هذا التساؤل؛ أولهما: مقتضيات مفهوم الطعن، وثانيهما: مقتضيات طريقة نظر الطعن تدقيقاً، فالمشرع قد أطلق تعبير الطعن جاعلاً هذا الحق لكل متضرر من قرار الوزير بالإنهاء، وفي ظل هذا الإطلاق فإن هذا الطعن ينبغي أن يشملَ في الأصل العيوب كافة التي قد تعتري القرار الإداري(١).

فمن بين المسائل التي يولي القضاء رقابته عليها ما يعرف بسبب القرار الإداري، والذي يعني الحالة القانونية أو الواقعيّة (المادّية) التي تسبق القرار الإداري، وتدفع الإدارة إلى قرارها بشأن تلك الحالة(٢)، وسبب قرار وزير العمل بإنهاء العقود –محل البحث – هي تلك الظروف الاقتصادية أو الفنية المقترنة بطلب صاحب العمل، فلا معنى لوجود رقابة قضائية على قرار إداري إذا لم تطال تلك الرقابة سبب ذلك القرار. فاستبعاد رقابة القضاء على أسباب ومبررات القرار يجعل من الرقابة محضَ تدقيق شكلي، ثم إنه ليس من سند قانوني لاستبعاد الرقابة على أسباب القرار ومبرراته في ظل إطلاق تعبير (الطعن).

ولا أثر على تلك الرقابة من قيام اختصاص اللجنة الإدارية بمهمة مراجعة تلك الأسباب والمبررات، والتثبت من وجودها، فذلك الاختصاص الإداري لا يسلب القضاء حق رقابة تلك الأسباب والمبررات، فهذه الرقابة تنصب في بعض جوانبها على سلوك الإدارة، فمن حق القضاء أن يعقّب على ذلك السلوك، وقياس مدى توافقه مع القانون ومقتضيات العدالة.

ولا يغيّر من ذلك باعتقادنا كون الاختصاص في تلك الرقابة قد انعقد لمحكمة الاستئناف وليس للمحكمة الإدارية، فالاختصاص شأن الإرادة التشريعية، وقد ارتأت أن يكون ذلك لمحكمة الاستئناف دون المحكمة الإدارية. كما لا يغيّر من ذلك أنّ الطعن ليس إلا طعناً في قرار إداري، وأن الرقابة هذه في بعض جوانبها رقابة على قرار إداري، ولعل المشرّع قد جعل الاختصاص لمحكمة الاستئناف لا للمحكمة الإدارية لاتصال الموضوع بعقد العمل وبحقوق عمالية هي أقرب للقضاء المدني من حيث إدراكها وتقديرها منه للقضاء الإداري، الأمر الذي يعزز من شمول تلك الرقابة لأسباب الإنهاء ومبرراته تحت طائلة اعتباره إنهاءً غير مشروع في ظل انعدام تلك الأسباب أو عدم جديتها.

(١) من هذه العيوب عيب عدم الاختصاص، عيب الشكل، عيب الانحراف بالسلطة، عيب مخالفة القانون ،هذا بالإضافة لعيب السبب، انظر في تفصيل ذلك د. علي خطار شطناوي، موسوعة القضاء الإداري، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط١، ٢٠٠٤ م، ص ٦٩٠ وما بعدها.

(٢) انظر د.نواف كنعان، القضاء الإداري الأردني، ط١ ١٩٩٩، دار الثقافة للنشر والتوزيع / عمان، ص٣٣١.

أما ثاني الاعتبارين اللذين يؤثران في مدى رقابة الأسباب هو أن المشرّع من خلال المادة ٣١/د من قانون العمل قد استلزم أن تنظر محكمة الاستئناف الطعن المقدّم إليها تدقيقاً، وتفصل فيه خلال شهر من تسجيل الطعن لدى قلم الاستئناف، فكيف يتسنى رقابة أسباب الإنهاء في ظل نظر المحكمة للطعن تدقيقاً، دون أن يتيح النص لمحكمة الاستئناف صلاحية أن تقرر نظرها مرافعة. ويعني نظر المحكمة للطعن تدقيقاً أنّ أطراف النزاع لن يمثلوا أمام المحكمة، ولن يتاح لهم بالنتيجة تقديم أية بينات، وسيقتصر الأمر على تقديم لائحة الطعن، والرد الوارد عليها، فكيف ستتمكن محكمة الاستئناف – والحالة هذه– من رقابة مبررات وأسباب إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية؟.

فما الذي تملكه محكمة الاستئناف أمام الدفع المقدّم من العامل بعدم وجود تلك الأسباب المدّعاة أو عدم جديتها، طالما أن ذلك العامل لن يتاح له تقديم ما يثبت ذلك في ظل نظر الطعن تدقيقاً ؟ إن التثبت من مدى جدية السبب الاقتصادي تتطلب في الغالب الاستعانة بخبراء محاسبة ليتثبتوا من واقع قيود وموازنات الشركات والمؤسسات صاحبة العمل، كما ويتطلب سماع شهادات شخصية عن واقع خطوط الإنتاج وكمياته، والمبيعات والعقود الآجلة وغيرها من تفصيلات العمل التي تؤثر على سلامة أو عدم سلامة وضع المؤسسة الاقتصادي، وذلك كله غير متاح في ظل نظر الطعن تدقيقاً.

بالنتيجة فإن اطلاع المحكمة على مبررات الإنهاء لن يكون إلا من خلال ما يرد في توصية اللجنة الإدارية بهذا الخصوص، وما يرد في تلك التوصية لن يكون إلا ما قنعت به اللجنة وما يؤيد وجهة نظرها، وتلك لن تكون عنواناً للحقيقة، ولا ينبغي أن يكون التكييف والتفسير الصادر عنها ملزماً للقضاء.

نستنتج مما تقدّم أن يد القضاء مكبلة في رقابة مبررات وأسباب الإنهاء، ومع ذلك فإننا نعتقد أنه يظل للقضاء صلاحية تكييف مدى جدية تلك المبررات في ضوء ما يرد في توصية اللجنة، وهو قد فعل ذلك مسبقاً عندما أقر انعدام جدية الأسباب والمبررات في حال اقتصرَ الإنهاء على عامل واحد من أصل عشرات العمال كما أشرنا لذلك مسبقاً.

ثم إنه وبالاستقراء ظهر لنا وجود اتفاقية دولية صادقت عليها المملكة[١] تتعرض في بعض أحكامها للموضوع محل البحث. وقد أغفل معظم الفقه الإشارة إلى هذه الاتفاقية ولم تتناولها جلّ الأحكام

(١) تسمى هذه الاتفاقية: اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل رقم ١٥٨ لسنة ١٩٨٢، وقد وقعت السلطات الأردنية على هذه الاتفاقية في جنيف بتاريخ ١٩٨٢/٦/٢٢ ، ولقد كانت نتاج مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والستين المنعقد هناك برعاية منظمة العمل الدولية، نص هذه الاتفاقية منشور في موقع قسطاس .

القضائية التي وقفنا عليها، وقد جاءَ فيها بهذا الصدد في المادة ٨ ما يلي: "يحق لأي عامل يرى أنّ استخدامه قد أنهي دون مبرر أن يطعنَ في هذا الإنهاء أمام هيئة محايدة كأن تكون جهة قضائية أو لجنة إدارية أو محكم".

كما جاء في المادة التاسعة من هذه الاتفاقية: "١- تخوّل الهيئات المذكورة في المادة ٨ من هذه الاتفاقية سلطة النظر في الأسباب المقدمة بتبرير التسريح وفي الظروف الأخرى الملابسة وتقرير ما إذا كان هناك ما يبرر إنهاء الاستخدام".

ورغم أن الهيئات المذكورة في المادة ٨ التي أشارت لها المادة (٩) ذات طبيعة قضائية أو أنها جهة تحكيم، إلا أن الفقرة الثامنة من المادة (٨) نصت على الآتي: "يجوز عندما يتم إنهاء الاستخدام بترخيص من السلطة المختصة أن يغيّر انطباق الفقرة (١) من هذه المادة بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية". ولما كان الإنهاء لأسباب اقتصادية في ظل التشريع الأردني يتم بترخيص من السلطة المختصة (قرار الوزير)، فإن الاتفاقية- والحالة هذه- لا تخالف ما جاء في قانون العمل بهذا الشأن.

وبناء على ما تقدم فإننا نتمنى على المشرع الأردني، أن يلزم القضاء برقابة مبررات الإنهاء، ويزيل العوائق القانونية أمامه في إمكانية رقابة هذه المبررات وذلك بأن يتخلى عن فكرة نظر الطعن تدقيقا من قبل محكمة الدرجة الأولى في نظر النزاع حول وجود تلك المبررات أو جديتها أو تناسبها ، وهذا يستلزم تعديل نص المادة ٣١ من قانون العمل وفق ما يأتي تفصيله لاحقا بعد أن تتكامل عناصر الاقتراح من جميع جوانبه.

المبحث الثاني: مدى رقابة القضاء للمتطلبات الشكلية للإنهاء.

حتى يكون إنهاء العقد لأسباب اقتصاديّة مشروعاً تطلّب القانون استيفاء بعض الضوابط الشكلية من قبل صاحب العمل، وتتمثل هذه الضوابط في لزوم تبليغ وزير العمل بالرغبة في هذا الإنهاء ومن ثم في عرض هذه الرغبة أو ذلك الطلب على لجنة مشكلة بحكم القانون لدراسة ذلك الإنهاء، سنداً لما جاء في المادة ٣١ من قانون العمل.

فإلى أيّ مدىً بسط القضاء رقابته على استيفاء تلك الضوابط الشكلية، وهي بالعموم تشكل ضمانات جدية لحماية العمال المراد إنهاء عقودهم؟ هذا ما سنتناوله في المطلبين التاليين مخصصين لكل متطلب شكلي من المتطلبات السابق ذكرها مطلباً مستقلاً على النحو التالي:

المطلب الأوّل: تبليغ الوزير بالرغبة في الإنهاء.

جاء في المادة ٣١ من قانون العمل بهذا الخصوص ما يلي: "..... فعليه تبليغ الوزير خطياً معززاً بالأسباب المبررة بذلك قبل اتخاذ أي إجراء بهذا الخصوص" . فينصرف تعبير الوزير الوارد في هذا النص إلى وزير العمل، سنداً لما جاءَ في نص المادة الثانية من قانون العمل، ولقد كان التزام صاحب العمل بالتبليغ من المسائل التي خضعت للتعديلات التشريعية المتتابعة والسابق تفصيلها، فلئن كان نص المادة ٣١ لحظة صدورها سنة ١٩٩٦ م تشترط إشعار الوزارة بذلك فوراً، فإن هذا النص وصل في صورته النهائية إلى تبليغ الوزير خطياً قبل اتخاذ أي إجراء، ولعل مفهوم تبليغ الوزير أكثر دقة من مفهوم إشعار الوزارة ؛ ذلك أن إشعار الوزارة يتحقق بمجرد إيداع طلب الإنهاء لدى ديوان الوزارة مثلاً، إلا أن تبليغ الوزير لا يتحقق إلا بتحقق تبلّغ الوزير شخصياً بذلك، وهو أمر يضيف ضمانة جدية في الرقابة على هذا النوع من الإنهاء.

ثم إن النص قد اشترط في هذا التبليغ أن يكون خطياً، ولا يفترض ذلك أن يكون التبليغ رسمياً بواسطة موظف عام أو من يقوم مقامه، كما لا يُشترط منه أن يكون مصحوباً بعلم الوصول، وإنما يكفي أن يكون خطياً وبأي وسيلة مكتوبة مادياً يتحقق بها العلم المقصود، على أن يقع عبء إثبات هذا التبليغ الخطي على صاحب العمل.

ولا نعتقد أنَّ الكتابة الإلكترونية كافية لقيام هذا الشرط كما هو الحال في استعمال البريد الالكتروني، أو الرسائل النصّية عبر الهاتف، أو باستخدام وسائل التواصل الاجتماعي، ذلك أن تعبير خطي يفترض باعتقادنا الوجود المادي للنص المكتوب حتى يتسنى للجهات الإداريّة متابعته بعد أن يقرر الوزير إحالة الموضوع للجنة الإدارية المشكلة لهذه الغاية.

ويشترط أن يكون هذا التبليغ قبل اتخاذ أيّ إجراء بخصوص الإنهاء؛ بمعنى أن يكون التبليغ سابقاً على البدء بإجراءات الإنهاء من الناحية الزمنية.

ويلاحظ أن النص لم يشترط على صاحب العمل انتظار قرار الوزير المبني على توصية اللجان لبدء سريان آثار الإنهاء، وإنما اشترط فقط أن يتم التبليغ قبل البدء بإجراءات الإنهاء، إذ يمكن عملياً_ والحالة هذه– أن يبادر صاحب العمل إلى إخطار الوزير، وبعد أنْ يتحقق هذا التبليغ يباشر صاحب العمل إجراءات إنهاء عقود العمال قبل انتظار توصية اللجنة أو قرار الوزير، وبذلك يحرم صاحب العمل اللجنة من الوقوف على كامل تفاصيل الأسباب والمبررات التي يدعيها صاحب العمل؛ إذ إن حق اللجنة في الاستماع إلى العمال المراد إنهاء خدماتهم، سيتعذر عملياً في حال كانت آثار الإنهاء قد سرت في

حقهم، وبالتالي ستكون وجهة نظر صاحب العمل وبياناته هي المرجع الأساس في تكوين قناعة اللجنة حول وجود الأسباب وجديتها وتناسبها من عدمه.

وعلى أيٍّ حال فإنّ النص قد اشترط على صاحب العمل أن يُضمّن طلب الإنهاء الأسباب التي دعته لتقديم هذا الطلب؛ بمعنى أن يتضمن التبليغ بيان تلك الأسباب الاقتصادية أو الفنية، التي يدعي صاحب العمل وجودها، ويلتمس على ضوئها إنهاء عقود العمل المقصودة.

ويلاحظ كذلك أنّ النَّص لم يشترط على صاحب العمل أنْ يبيّن عدد العمال الذين يرغب صاحب العمل إنهاء عملهم أو أسمائهم، كما لم يشترط النص على صاحب العمل إخطار العمال أنفسهم بتلك الرغبة.

هذا وإن كانت اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل التي سبقت الإشارة إليها قد اشترطت في المادة ١٣ منها ما يلي: "على صاحب العمل الذي ينوي القيام بعمليات إنهاء استخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أن يزود ممثلي العمال المعنيين في الوقت المناسب بالمعلومات المتصلة بذلك، وخاصةً عن أسباب إنهاء الاستخدام الذي سيجري وعدد فئات العمال الذين يرجح أن ينهي استخدامهم والفترة التي سيجري أثناءها ذلك".

ثم إن المادة ١٤ من هذه الاتفاقية كانت أكثر وضوحاً وتفصيلاً وتحقيقاً للعدالة المطلوبة للطرف الضعيف في العلاقة العقدية في العمل – ألا وهو العامل – حيثُ جاء في الفقرة الأولى من هذه المادة بهذا الخصوص ما يلي: "يقوم صاحب العمل الذي يفكر في إنهاء استخدام عمال لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، بإخطار السلطة المختصة بذلك بأسرع ما يمكن، مع إعطائها جميع المعلومات اللازمة بما في ذلك بيان كتابي بأسباب التسريحات، وأعداد وفئات العمال التي ستتعرض لها والمدة التي يزمع تنفيذ إنهاء الاستخدام خلالها".

وفي الفقرة الثالثة من هذه المادة جاء الآتي: "يخطر صاحب العمل السلطة المختصة بحالات التسريح المشار لها في الفقرة (١) من هذه المادة قبل تنفيذ إنهاء الاستخدام بمدة لها حد أدنى تقرره القوانين واللوائح الوطنية".

ويُلاحظ على ما تقدّم من نصوص هذه الاتفاقية أنّها توفّر حمايةً أجدى وأكثر فعالية من تلك الحماية التي توفرها نصوص قانون العمل، وأن هناك هامشاً من التناقض بين ما جاءت به الاتفاقية وما جاء به قانون العمل بالذات فيما يخص زمان التبليغ، فلئن كان قانون العمل يشترط تحقق التبليغ قبل اتخاذ أي إجراء من إجراءات إنهاء العمل، وهو ما يعني أن صاحب العمل يستطيع أنْ يجري التبليغ وبعد ذلك مباشرةً أن يباشر إجراءات الإنهاء، في حين تتطلب نصوص الاتفاقية أن تمضي مدة معينة تحدد حدها الأدنى التشريعات الوطنية بين إخطار السلطة ومباشرة إجراءات الإنهاء.

ومن المتفق عليه في ظل القانون الأردني أن نصوص الاتفاقيات الدولية تتقدّمُ في الإعمال على نصوص القوانين العادية، حيثُ تقول محكمة التمييز الأردنية في حكمٍ لها بهذا الخصوص ما يلي: "أجمع الفقه والقضاء على ان الاتفاقيات الدولية التي تبرمها الدول هي أسمى مرتبة من القوانين المحلية لهذه الدول، وان هذه الاتفاقيات أولى بالتطبيق ولو تعارضت نصوصها مع القانون الداخلي"(١)، وكذا تقول في حكم آخر لها في ذات السياق: "استقرَّ الفقه والقضاء على أن الاتفاقيات الدولية التي تبرمها الدول هي أسمى مرتبة من القوانين المحلية لهذه الدول وأن هذه الاتفاقيات أولى بالتطبيق ولو تعارضت نصوصها مع القانون الداخلي لديها " (٢).

لذلك نتمنى على المشرع الأردني أن يعمد إلى تعديل قانون العمل بما يتفق مع هذه الاتفاقية في تنظيم الإنهاء والرقابة عليه ، ويا حبذا لو ربط بين سريان الإنهاء واتخاذ القرار النهائي من صاحب الاختصاص بالإنهاء، بمعنى ألا يسري أثر الإنهاء إلا بعد صدور القرار به.

وباستقراء أحكام القضاء الأردني لتلمّس مدى ونطاق رقابته على الضوابط الشكلية فإننا نجد أن هذا القضاء أغفل الإشارة في أحكامه إلى أحكام الاتفاقية المشار لها، لكنه في ذات الوقت كان متقدماً في بسط رقابته على مدى توافر تلك الضوابط وفق ما نصّ عليه قانون العمل، فهو مثلاً قد تطلّب في مضمون الإخطار أن يتضمن أسماء العمال المراد إنهاء عقودهم رغم أن نص قانون العمل لم يكن يلزمهم إلا ببيان الأسباب المبررة لذلك الإنهاء ؛ حيثُ تقول محكمة التمييز الأردنية في حكمٍ لها بهذا الصدد: "وحيثُ أن الشركة المميزة قامت بإشعار وزارة العمل وأن وزير العمل قد قام بتشكيل لجنة لهذه الغاية، وأن اللجنة وبالتنسيق مع المميزة قامت بتسمية العمال الواجب إنهاء خدماتهم، وليس من ضمنهم المدعي، فإن الاستغناء عن خدمات المميز ضده واقع في غير محله وهو يستحق بدل الفصل التعسفي"(٣).

(١) تمييز حقوق رقم 3841 /٢٠١٤ بتاريخ ٢٠١٥/٢/٢ منشور في موقع قسطاس.

(٢) تمييز حقوق رقم ٢٥٥ لسنة ٢٠١١، بتاريخ ٢٠١١/١٢/٢٦، وفي ذات المعنى كذلك تمييز حقوق رقم ٧٤/ ٢٠١٢ بتاريخ ٢٠١٢/٣/٢٧ . وكذلك تمييز حقوق رقم ٢٣٥٣/ ٢٠٠٧ بتاريخ ٢٠٠٨/٤/٨ . منشورات في موقع قسطاس.

(٣) تمييز حقوق رقم ٢٠٠٦/٣٩١٠ تاريخ ٢٠٠٧/٤/٣٠. منشور في موقع قسطاس.
وفي حكمٍ لها من ذات السياق تقول المحكمة: "إلا أننا نجد أن المدعى عليها رفعت كشفاً بأسماء ٤٣ عاملاً للاستغناء عن خدماتهم وأن المدعية لم تكن من بين هؤلاء العمال الأمر الذي يجعل فصلها غير مستند على أساس قانوني سليم". تمييز حقوق رقم ٢٠٠٧/٨٢ تاريخ ٢٠٠٧/٤/١٢. منشور في موقع قسطاس.

وفي سياق بسط رقابته هذه، ذهب القضاء الأردني إلى عدم مشروعية الإنهاء الذي يفتقر إلى تبليغ الوزير بذلك؛ حيثُ تقول محكمة التمييز الأردنية في حكم لها بهذا الصدد: "وحيثُ أن محكمة الاستئناف كمحكمة موضوع توصلت إلى أن المدعى عليها المميزة لم تقدّم ما يثبت أنها قامت بتبليغ وزير العمل وفقاً لأحكام المادة ٣١ المشار لها، بل يثبت عنها من الكتاب المشار إليه أنها لم تتوقف عن ممارسة أعمالها بالمعنى الوارد بالمادة ٢٥٤ من قانون الشركات، بالتالي يكون إنهاء خدمات المدعي لا يستند لسبب مشروع"(١).

ويظهر الموقف المتقدّم للقضاء الأردني في رقابة هذا الضابط الشكلي المهم، في أنه وحتى في ظل عدم تحديد النص لزمان هذا الإشعار قبل تعديله في صورته النهائية، كان يذهب مذهباً متفقاً مع العدالة، حيثُ تقول محكمة التمييز الأردنية في حكم لها: "والمشرّع في المادة ٣١/أ من قانون العمل قد اشترط إشعار وزارة العمل بالظروف الاقتصادية التي يمر بها صاحب العمل، حتى يتمكن من إنهاء عقود عمل عماله، إلا أن روح التشريع وحكمته توجب أن يكون الإشعار متزامناً بصورة أو بأخرى مع إنهاء خدمات العمال، ولو قلنا بغير ذلك لاختلت الموازين وأصبح بإمكان صاحب العمل إشعار الوزارة بالظروف التي يمر بها أو يدعيها في أي وقت يشاء دون ضابط لهذا الأمر، وأصبح الإشعار وسيلةً للتهرب من دفع الحقوق للعمال وتعطيل الحكمة من التشريع في قانون العمل"(٢).

المطلب الثاني: تشكيل لجنة ثلاثية لبحث موضوع الإنهاء.

ويتمثل المتطلب الشكلي الثاني لصحة الإنهاء لأسباب اقتصادية أو فنية في تشكيل لجنة ثلاثية لبحث هذا الإنهاء سنداً لما جاء في الفقرة (ب) من المادة ٣١ من قانون العمل، والتي جاء فيها: "يشكل الوزير لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة للتحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل، وتقديم توصياتها بشأنها إلى الوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ".

وتعبير "لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة" ينصرف بدوره إلى ممثل عن صاحب العمل، وممثل آخر عن العمال، بالإضافة إلى ممثل ثالث عن وزارة العمل، وذلك سنداً لما جاء في نص المادة ٢، ٤٣ من قانون العمل(٣).

(١) تمييز حقوق رقم ٢٠٠٩/٥٣٠ تاريخ ٢٠٠٩/٧/٢٩. منشور في موقع قسطاس.

(٢) تمييز حقوق رقم ٢٠٠٠/١٣٣٣ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١٠م. منشور في موقع قسطاس.

(٣) يقصد باللجنة الثلاثية سندا لما جاء في المادة (٢) من قانون العمل النافذ: "**اللجنة الثلاثية لشؤون العمل المشكلة بمقتضى أحكام المادة (٤٣) من هذا القانون** " وقد جاء في المادة ٤٣ من قانون العمل بهذا الخصوص ما يلي: ".أ- **تشكل في كل محافظة لجنة تسمى (اللجنة الثلاثية لشؤون العمل) برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل بالتساوي فيما بينهم وتحدد الأحكام والإجراءات المتعلقة بكيفية تشكيل اللجنة الثلاثية= =وعملها ومهامها وعقد اجتماعاتها وتحديد عدد أعضائها وكيفية تعيينهم ومكافآتهم وسائر الأمور المتعلقة بهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية** ".

ويلاحظ أنّ موضوع تشكيل هذه اللجنة وإحالة موضوع التبليغ الذي تحقق إليها وجوبيٌ في حق الوزير، طالما قد تبلّغ رغبة صاحب العمل في الإنهاء، وذلك بعد أن كان أمر تشكيل هذه اللجنة في النصوص السابقة قبل التعديل الأخير جوازياً للوزير، وهو أمر يحتاج الاستذكار عند مطالعة أحكام محكمة التمييز الأردنية بهذا الخصوص، وإحالة موضوع الإنهاء للجنة إداريّة للتحقق من سلامة أسبابه وجديتها وتناسبها يحمل في طياته ضمانات جدّية للعمال، من شأن تفعيلها توفير حماية حقيقيّة من أن تتخذ رخصة الإنهاء هذه وسيلة للتحايل والالتفاف على مقتضيات قانون العمل في استحقاق الحقوق العمالية.

ويلاحظ أنّ النص السابق قد حصر مهمة هذه اللجنة في "التحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل وتقديم توصيتها بشأنها للوزير"، ولما كان ما يصدر عن هذه اللجنة مجرد توصية فإن هذه التوصية لا تنشئ بحد ذاتها حقاً أو مركزاً قانونياً بالإنهاء أو عدمه، ذلك أنها لا تصل حد اعتبارها قراراً إدارياً منشئاً؛ فالتوصية استناداً لمفهومها القانوني لا تحمل معنى الإلزام، وإنما هي محض اقتراح يُقدّم لصاحب القرار الأصيل في الموافقة على الإنهاء من عدمه، وإن كانت هذه التوصية في ذاتها بعيداً عن قوتها الملزمة شرطاً شكلياً لصحة القرار الصادر عن الوزير.

ولما كان ممثل العمال وممثل صاحب العمل يمثلون بالنتيجة مصالح متعارضة، فإن ترجيح القرار سيكون في الغالب لممثل الوزارة، فالتوصية الصادرة عن هذه اللجنة إن لم تصدر بإجماع أعضائها يمكن أن تصدر بأغلبيتهم بعد إجراء التصويت على فحواها، وذلك خضوعاً للأصول القانونية المتبعة في هذا الشأن حتى دون حاجة لنصٍ صريحٍ.

هذا من جانب، ومن جانبٍ آخرَ فإن تعبير "التحقق من سلامة إجراءات صاحب العمل" يوحي بأن اختصاص تلك اللجنة ينحصر في الجانب الشكلي لهذا الإنهاء دون الجانب الموضوعي، ولا نعتقد أن ذلك ما يقصده المشرع، فالمشرع باعتقادنا أرادَ أن يعطي اللجنة صلاحية التثبت من شقي ضوابط هذا الإنهاء؛ الشكلي والموضوعي، بما في ذلك أسباب ومبررات هذا الإنهاء، وهذا لا يمنع من القول أن تعبير المشرّع هذا لم يكن موفقاً.

وبالاستقراء وجدنا أن وزير العمل قد اتخذ قراراً بتشكيل لجنة دائمة للنظر في ما يُبّلغ به الوزير من طلبات لإنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية[1].

(١) انظر نص هذا القرار الموقع الإلكتروني الرسمي لوزارة العمل www.moL.gov.jo والقرار منشور في الجريدة الرسمية لسنة ٢٠٠٣ الصفحة ٢١٤٠.

وجاء في هذا القرار أن مهمّة هذه اللجنة تتمثل بالآتي: "١. الاطلاع على الأوضاع الاقتصاديّة للمنشأة من خلال زيارتها بمعرفة صاحب العمل أو دون معرفته. ٢. الاطلاع على أي وثائق وكشوفات وسجلات متعلقة بالمنشأة وأخذ نسخ منها.٣. الاطلاع لدى الجهات الرسمية وغير الرسمية على أي معلومات تراها ضروريّة بخصوص المهمة الموكلة لها. ٤. دعوة أي شخص لسماع أقواله بخصوص الموضوع المنظور أمامها. ٥.الطلب من صاحب العمل إبراز أية مستندات أو بيانات تراها اللجنة ضروريّة."

ويلاحظ أن مهمّة هذه اللجنة وما أنيط بها من صلاحيات واسعة النطاق، وإن كان يؤخذ عليها باعتقادنا عدم إلزام اللجنة بسماع رأي العمال المراد إنهاء عقودهم وضمان حقهم في الدفاع أمام هذه اللجنة، ولا يمكن الاكتفاء بكون العمال ممثلين من خلال عضو في هذه اللجنة، ذلك أن هذا العضو يتبع نقابات العمال كما ورد في قرار تشكيل هذه اللجنة المشار له، وهذا الممثل قد لا يكون على اتصال مباشر مع أشخاص العمال المراد إنهاء عقودهم، وبالتالي لا يفترض فيه الاطلاع على واقع هؤلاء العمال وما يملكون من وثائق أو بينات من شأنها دحض ادعاءات صاحب العمل.

لذلك فإننا نتمنى على المشرع أن يلزم اللجنة الاستماع للعمال أو ممثل هؤلاء العمال بخصوص مبررات هذا الإنهاء وما يملكون من أدلة تثبت عكس ما أفاده صاحب العمل.

وفي ظل عدم إلزام صاحب العمل ابتداءً بإشعار العمال بالرغبة في الإنهاء فإنه يمكن نظرياً أن تصدر توصية اللجنة دون أن يصل العلم للعمال بالإنهاء، إلا بعد إخطارهم بصدور قرار الوزير بالموافقة على الإنهاء، وهو أم يفتقر للضمانات الكافية لحماية هؤلاء العمال.

ورغبةً من المشرّع في تسريع عمل هذه اللجنة فقد قيدها المشرّع بضرورة اتخاذ توصيتها خلال مدة خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ؛ رغم أنّ التبليغ لا يقدّم للّجنة وإنما يقدّم للوزير، وبدوره يحيل الوزير موضوع التبليغ للجنة، ولم يلزم النص الوزير بإحالة موضوع التبليغ خلال مدة محددة، وإنّما ألزم اللجنة بتقديم توصيتها خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ. وهو أمر قد يبدو متعذراً في حال تأخر التبليغ لدى الوزير قبل إحالته للجنة، وبالتالي كان ينبغي أن يُلزم الوزير بإحالة موضوع التبليغ للجنة خلال مدة محددة هذا من جانب، ومن جانبٍ آخر ينبغي أنْ تحسب مدة الخمسة عشر يوماً المناطة باللجنة من تاريخ ورود الإحالة إليها، لا من تاريخ التبليغ، ثم إن مدة الخمسة عشر يوماً لا تكفي باعتقادنا لتحقيق الغايات المطلوبة من اللجنة، وبالتالي فإن الالتماس من اللجنة بسماع العمال المراد إنهاء عقودهم في ظل تقييد اللجنة بإصدار توصيتها خلال هذه المدة يبدو غير منطقي، وعلى أي حال

فمثل هذه المدد تعتبر مدداً تنظيمية لا يؤثر في صحة هذه التوصيات تجاوز هذه المدة باعتقادنا، وذلك وفق ما ذهبت إليه أحكام محكمة التمييز في تكييف مدد قانونية مشابهة في إطار قانون العمل(١).

ثم إننا نعتقد أنه لو جُعل قرار الموافقة على الإنهاء من عدمه لهذه اللجنة الإدارية لكان الأمر أدعى لتحقيق غاية الاستعجال، وأفضل في تحديد المحكمة المختصة المناسبة لنظر النزاعات المتعلقة بهذا الإنهاء مما سيرد بحثه لاحقا.

وقد كان القضاء الأردني واضحاً في اعتبار الإنهاء المفتقر لاتخاذ الإجراءات الشكلية وعلى رأسها عرض موضوع الإنهاء على لجنة ثلاثية إنهاءً غير مشروع، ويعتبر فصلاً تعسفياً ليس إلا؛ حيث تقول محكمة التمييز الأردنية في حكم لها: ".... بحجة أنها تقلص نشاطها العقاري وكذلك بناءً على الظروف الاقتصاديَّة وفي هذه الحالة فإنه يتوجب على المميزة اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في المادة (٣١) من قانون العمل. وبعكس ذلك يكون ما قامت به المميزة هو فصلاً تعسفياً للمدعي"(٢).

أما عن موضوع التوصية التي تصدر عن هذه اللجنة فإنّ النّص وإن لم يحسم تفصيلات ذلك إلا أن استقراءً لأحكام محكمة التمييز يثبت لنا أن اللجنة لم تقتصر توصيتها على ثنائية أن الإجراءات سليمة أو أنها غير سليمة، وإنما كان لهذه اللجنة دور واضح في إيجاد حلول توافقية فهي مثلاً قد أوصت بإقرار الإنهاء من جهة، وفي ذات الوقت إلزام صاحب العمل بدفع تعويض للعمال، رغم أن هذا النوع من الإنهاء يعفي صاحب العمل من دفع هذا التعويض، حيثُ لا يعتبر فصلهم تعسفياً، وقد أقرت محكمة التمييز مثل هذه التوصية للجنة، حيثُ تقول في حكمٍ لها في هذا الشأن: "فقد أوصت اللجنة بالإجماع إنهاء عقود العمل استناداً للمادة ٣١ من قانون العمل والموافقة على إنهاء عقودهم اعتباراً من ٢٠٠٩/٧/١٥ واعتباراً من الفترة الواقعة من ٢٠١٠/١/٥ ولغاية ٢٠١٠/١/٣٠ فترة شهر إشعار مدفوع الأجر دون عمل والتزام الشركة بدفع كافة المستحقات القانونية للعمال المراد إنهاء خدماتهم وصرف راتب مكافأة إضافية للعمال المراد إنهاء خدماتهم بناءً على كتاب تعهد من الشركة المحفوظ في الملف وحيثُ أنّ اللجنة توصلت إلى إعطاء العاملين لدى الشركة بدل إنذار وراتب شهر مكافأة بناءً على كتاب تعهد من الشركة فيكون ما توصلت إليه محكمة الاستئناف متفقاً وأحكام القانون"(٣).

(١) انظر في ذلك تمييز حقوق رقم٢٠٠٥/٢٥٣١ تاريخ ٢٠٠٦/١/٢٣، منشور في موقع قسطاس.

(٢) تمييز حقوق رقم ٢٠١٥/٢٢٩٩ تاريخ ٢٠١٥/٥/١٧ منشور في موقع قسطاس.

(١) تمييز حقوق رقم ٢٠١٣/١٧٦٠ تاريخ ٢٠١٣/٩/٢٤. منشور في موقع قسطاس.

وفي أحكام أخرى نجد أن محكمة التمييز أقرت موافقة جزئية على طلب صاحب العمل، حيثُ اعتبرت أنّ إنهاء عمل مجموعة ممن طلب صاحب العمل إنهاء عملهم مشروعاً وأنّ القسم الآخر ممن طلب إنهاء عملهم غير مشروع، وبالتالي اعتباره فصلاً تعسفياً، حيثُ تقول في حكم لها: "وإن المميزة كصاحبة عمل تقدمت بموجب كتابها رقم بلا تاريخ ٢٠٠٣/٧/٢ إلى معالي وزير العمل تطلب بموجبه إنهاء عقود ٤٣ عاملاً منهم المدعي المميز ضده... وقد قررت اللجنة الموافقة على إنهاء خدمة ١٥ عاملاً منهم فقط حددت أسماءهم في الكشف المرفق.... وأن المميز ضده المدعي لم يكن من بين هؤلاء الواردة أسماؤهم في تقرير اللجنة مما يجعل إنهاء المدعى عليها المميزة لعمل المدعي لا يستند إلى سبب مشروع[١]."

وفي هذا المقام نجد أنّ رقابة المحكمة قد انصبت على شرط تناسب الأسباب القائمة مع نطاق الطلب، فمن خلال هذا الحكم يتبيّن لنا أن المحكمة قد قنعت بأن الأسباب موجودة، وأنها كذلك جدية لكنها عند تقدير مدى تناسبها مع الطلب وجدت أن هنالك شيئاً من عدم التناسب، الأمر الذي أقرت فيه من الإنهاء ما يتناسب مع حجم الصعوبات الاقتصادية القائمة.

وفي أحكام أخرى أقرّت محكمة التمييز ما توصلت إليه اللجنة من أنّ إنهاء عقود العمل لا يتوافق وأحكام القانون واعتبرت المحكمة أنّ إنهاء عملهم_ والحالة هذه_ فصلاً تعسفياً حيثُ تقول في حكم لها: "واعتبرت اللجنة المشكلة من وزير العمل أنّ إنهاء عقود العاملين لديها ومن ضمنهم المميزة ضدها هي إجراءات غير سليمة، وأوصت بعدم الموافقة على إنهاء عقودهم ووافق الوزير على ذلك، ومن ثم فإنّ ما توصّلت إليه محكمة الموضوع من واقع البيّنات المقدمة يتفق وأحكام القانون"[٢].

ولما كانت محكمة الاستئناف تنظر الطعون المقدمة إليها من المتضررين من إنهاء عقود العمل سنداً للمادة ٣١ من قانون العمل تدقيقاً، ولما كانت هذه المحكمة ومن بعدها محكمة التمييز لا تتدخل في الغالب في التثبّت من أسباب هذا الإنهاء ولا ما توصلت إليه اللجنة من توصيات، باعتبار ذلك اختصاصاً أصيلاً لتلك اللجنة الإداريّة، وبالتالي فإنّ محكمة الاستئناف– والحالة هذه–ستكون أشبه بمحكمة قانون لا محكمة موضوع.

(٢) تمييز حقوق رقم ٢٠٠٦/٣٩١٤ تاريخ ٢٠٠٧/٤/٥. منشور في موقع قسطاس.

(٣) تمييز حقوق رقم ٣٣٠٣ /٢٠١٤ تاريخ ٢٠١٤/١٢/٩م. منشور في موقع قسطاس.

ومن المسائل التي بسطت محكمة الاستئناف رقابتها عليها من خلال ما يقدّم لها من طعون على قرار وزير العمل بالموافقة على الإنهاء أو عدمه مدى تسبيب اللجنة الثلاثية لتوصيتها رغم أن النص القانوني لم يلزم اللجنة بتسبيب توصيتها تلك(١).

حيثُ تقول في حكم لها في هذا الشأن: ".... ومن ذلك كله نجد من خلال توصية اللجنة الصادرة بتاريخ ٢٠١٢/١١/٥ أن اللجنة أصدرت توصيتها برد الطلب دون أن تعلل ما توصلت إليه تعليلاً سليماً، ولم تناقش ما قُدّم إليها من وثائق وأوراق مرفقة بالطلب بشكل واضح ومفصل للوصول إلى النتيجة التي توصلت إليها... لهذا وتأسيساً على ما تقدّم نقرر فسخ القرار المستأنف وإعادة الأوراق لمصدرها"(٢).

وكذا تقول في حكم آخر لها: "وحيثُ أنّ اللجنة توصلت في توصيتها إلى عدم الموافقة على طلب الشركة، وقرارها في ذلك معللاً ومسبباً، وأصدر وزير العمل قراره بعدم الموافقة على طلب الشركة استناداً إلى هذه التوصية، فيكون القرار المطعون فيه واقعاً في محله وأسباب الاستئناف لا ترد عليه فنقرر ردها"(٣).

المبحث الثالث: آلية الرقابة القضائية على الإنهاء (الطعن القضائي)

قد أقرّ المشرّع حق القضاء في رقابة إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصاديّة أو فنية فإنّ ما ينبغي بحثه في هذا الصدد الآلية التي اتخذها المشرّع لكي يبسط القضاء رقابته تلك. ولأنّ نص المادة ٣١ من قانون العمل يقر حق المتضرر في الطعن في قرار الإنهاء، فإن هذا الطعن كعنوان لهذه الآلية يحتاج بحثاً من حيث مقوماته وإجراءاته وخصومه. وفي ثنايا ذلكَ تقييم تلك العناصر تقييماً قانونياً. وفي سبيل تحقيق تلك الأهداف فإنّ علينا أن نقسم هذا المبحث لمطلبين، نتناول في الأوّل: أشخاص الطعن القضائي، ونتناول في الثاني: المحكمة المختصة وطريقة نظرها للطعن، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأوّل: أشخاص الطعن القضائي

(١) ويختلف تسبيب القرار الإداري عن سبب القرار الإداري؛ فالتسبيب يرتبط بالمظهر الخارجي الشكلي للقرار الإداري في حين تنصرف أسباب القرار الإداري للجانب الموضوعي، وإذا كان السبب المشروع شرطا واجبا لصحة القرار فإنّ التسبيب ليس لازماً إلا إذا أوجبه قانون أو فرضه القضاء. انظر د. علي خطار شطناوي، المرجع السابق، ص٨٧١.

(٢) استئناف عمان رقم ٢٠١٢/٤١٨٩٩ تاريخ ٢٠١٢/١٢/٩م. منشور في موقع قسطاس.

(٣) استئناف عمان رقم ٢٠١١/٣٠٢٢١ تاريخ ٢٠١١/٩/٨. منشور في موقع قسطاس.

نعني بأشخاص الطعن القضائي الطاعن من جهةٍ، والمطعون ضده من جهةٍ أخرى، فالطاعن هو من يتقدّم بالطعن القضائي في قرار إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية لجهة القضاء المختصة. وقد عبّر المشرّع الأردني في المادة ٣١ من قانون العمل عن المرشحين لاكتساب هذا الحق القانوني بتعبير "لكل متضرر"، فاتخذ المشرّع من ضابط التضرر من القرار معياراً لمدى إمكانية تقديم الطعن من عدمه، وأول المرشحين لاكتساب هذا الوصف هو العامل(١)، ويكون ذلك في حال ما إذا كان القرار في صيغة الموافقة على طلب صاحب العمل بإنهاء عقود العمل لأسباب اقتصاديّة أو فنية، وكان ذلك العامل من ضمن العمال الذين شملهم قرار الإنهاء، وبالتالي فقبل صدور القرار لا يمكن للعامل أن يتقدّم بالطعن حتى لو كان اسمه ضمن الأسماء المرفوعة من قبل صاحب العمل في الطلب المقدّم للوزير. وكذلك لا يمكنه تقديم الطعن ما دام لم يصدر القرار بذلك حتى لو كانت التوصية قد صدرت بالموافقة على الإنهاء طالما لم يقرر الوزير الموافقة على ذلك.

واعتبار العامل متضرراً من قرار إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية أمرٌ لا مراء فيه، ذلك أنّه سيفقد بعد الإنهاء عمله ابتداءً ثم إنه سيفقد حقوقاً عمالية ما كان ليفقدها لو لم يكن هذا الإنهاء في صيغة إنهاء لأسباب اقتصادية أو فنية(٢).

وحتى لو تضمنت توصية اللجنة متضمنة مع إنهاء العقد تعويضاً ما للعامل، فإن حق العامل يظل باعتقادنا قائماً في الطعن، باعتبار أنّ فقدان العمل بحد ذاته ضرر ناجم عن هذا الإنهاء يعطيه الحق القانوني في الطعن(٣).

وثاني المرشحين لاكتساب الحق القانوني في الطعن هو صاحب العمل، ويكون ذلك إذا رُفض طلبه في إنهاء عقود العمل لأسباب اقتصاديّة أو فنية كلاً أو جزءاً(٤). ذلك أن طلب صاحب العمل قد يُرفض كلياً، وقد يوافق على جزءٍ منه ويرد الطلب في الجزء الباقي. وفي كلتا الحالتين يكون لصاحب العمل الحق في التقدّم بالطعن القضائي في قرار عدم الموافقة على الإنهاء. ووجه التضرر الواقع على

(١) انظر في طعون تقدّم بها العمال على قرار إنهاء عقودهم الأحكام التالية: استئناف عمان رقم ٢٠١٠/٦٥٨٨ تاريخ ٢٠١٠/٣/١٥. استئناف عمان رقم ٢٠٠٨/٤٨٤١٩ تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣٠. منشورات موقع قسطاس.

(٢) انظر في تفصيل أثر قرار الإنهاء على حقوق العمال العمالية.
د. أيمن مساعدة، المرجع السابق، ص٢٩١. د. محمد سعيد، الآثار القانونية للإعفاء الجماعي لأسباب اقتصاديّة (الإعفاء الجماعي المشروع)، بحث منشور في مجلة الملف العدد ٨ مارس ٢٠٠٦ ص١٢٦.

(٣) في بعض الحالات توصلت اللجنة الثلاثية للإنهاء وفي ذات الوقت تعويض العمال تعويضاً لا يلزم به القانون انظر في ذلك: تمييز حقوق رقم ٢٠٠٥/٣٤٧٧ ٢٠٠٦/٤/٢٠م، تمييز حقوق ٢٠١٣/١٧٦٠ ٢٠١٣/٩/٢٤م. منشور في موقع قسطاس.

(٤) انظر في طعون تقدّم بها صاحب العمل: استئناف عمان ٢٠١٢/٤١٨٩٩ ٢٠١٢/١٢/٩م، استئناف عمان ٢٠١١/٣٠٢٢١ ٢٠١١/٩/٨م. منشور في موقع قسطاس.وانظر في طعون تقدّم بها صاحب العمل على قرار إنهاء عقود عمل ولكن على نمو جزئي كما طلب صاحب العمل:استئناف عمان رقم ٢٠١٥/١٦٧٥٥ ٢٠١٥/٥/١٩م. منشور في موقع قسطاس.

صاحب العمل جرّاء رفض الإنهاء كلياً أو جزئياً يتمثل في أنّ صاحب العمل وهو يعاني من مشاكله الاقتصاديّة سيكون في حاجة ماسة للتخلص من الأعباء المالية التي تلقيها عليه عقود العمل التي أبرمها مع العمال، وبالتالي فحرمانه من التخلص من هذه العقود سيلحق به ضرراً، ويجعل من حقه قانوناً التقدّم بهذا الطعن وفق أحكام القانون.

وقد يثبت الحق في الطعن في قرار الإنهاء للعمال من جهة، ولصاحب العمل من جهة أخرى في ذات الوقت وبمناسبة ذات القرار بالإنهاء، وذلك في حالة ما إذا كان القرار يستجيب لطلب صاحب العمل جزئياً لا كلياً، فيكون لصاحب العمل الطعن في القرار محاولاً الحصول على موافقة كلية على طلبه، في حين يحق للعمال الطعن محاولين الحصول على إبطال قرار الإنهاء ابتداءً.

ولعلّ تعبير متضرر الذي اختاره المشرّع يحمل قدراً من الاتساع في الدلالة، فالمتضرر من هذا الإنهاء قد يتجاوز أطراف العمل، فعائلة العامل ومن يعيلهم متضررون بالتأكيد من هذا الإنهاء لحرمانهم من النفقة والإعالة التي يوفرها العامل جرّاء ما يحصل عليه من أجر من عمله، ومن شأن إنهاء ذلك العمل انقطاع تلك الإعالة أو النفقة. والأمر ذاته يمكن أن ينطبق في بعض الفروض على دائني العامل، بالذات إن كان العامل معسراً، أو على وشك الإعسار، فسيكون الدائن من المتضررين من قرار الإنهاء، لأنه سينعكس عليه سلباً بالتأكيد . فإلى أيّ مدىً يثبت حق الطعن لمثل هؤلاء باعتبارهم متضررين من الإنهاء في ظل إطلاق المشرّع لتعبير "متضررين"؟

في الإجابة على هذا التساؤل فإننا لا نعتقد أن المشرّع أراد من ذكره اصطلاح "متضرر" تعبيراً عن صاحب الحق في الطعن على هذا النحو من الإطلاق الخروج على المفهوم المستقر للمصلحة[١]، كشرط أساسي لقبول أيّ دعوى أو دفع أو طعن أو طلب، والتي من أبرز سماتها أن تكون شخصيّة مباشرة؛ بمعنى أن يكون رافع الدعوى هو صاحب الحق أو المركز القانوني المراد حمايته أو من ينوب عنه[٢].

(١) تعرّف المصلحة في هذا المقام بأنّها الفائدة العملية التي تعود على رافع الدعوى في الحكم بطلباته كلها أو بعضها. انظر أحمد المليجي، التعليق على قانون المرافعات، ج١ ،٢٠٠٢، ط٣، ص١٣١، وعرّفت كذلك بأنها الحاجة إلى الحماية القضائية. انظر د. وجدي راغب فهمي، د.أحمد ماهر زغلول، د.يوسف يوسف أبو زيد، مبادئ القضاء المدني (قانون المرافعات)، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣، ص١٠٨. وقد نصت على شرط المصلحة هذا في إطار القانون الأردني المادة الثالثة من قانون أصول المحاكمات المدنية بقولها: "١. لا يقبل أي طلب أو دفع لا يكون لصاحبه مصلحة قائمة يقرّها القانون. ٢. تكفي المصلحة المحتملة إذا كان الغرض من الطلب الاحتياط لدفع ضرر محدق أو الاستيثاق لحق يخشى زوال دليله عند النزاع فيه".

(١) د. مفلح القضاة، أصول المحاكمات المدنية والتنظيم القضائي، دار الثقافة للنشر والتوزيع ط٣، ١٩٩٨. ص١٨١.

وبالتالي فإن هذه المصلحة وفق هذه السمات غير متوافرة في حق الدائنين والمعالين وعائلة العامل، وسواء أكان هذا الدائن للعامل أو لصاحب العمل ،وذلك لعدم إمكانية اعتبار مصلحتهم –والحالة هذه– شخصيّة مباشرة.

وهذا يعني أن التعبير الذي اتخذه المشرّع كمعيار لقبول الطعن والمتمثل بالتضرر لا يعتبر خروجاً على مفهوم المصلحة المتطلب كشرط لقبول أي دعوى أو طلب أو طعن أمام القضاء، واستناداً لما تقدّم فإن حق الطعن مقتصر على طرفي عقد العمل؛ العامل من جهة وصاحب العمل من جهةٍ أخرى متى توافرت لهم المصلحة في ذلك.

وفي ظل السعي لتحديد مفهوم الطاعن في الطعن القضائي كآلية للرقابة على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصاديّة يجدر بنا كذلك بحث مدى ثبوت حق الطعن هذا للنقابات والجمعيات العمالية[١] التي تمثل العمّال. وفي هذا الصدد يجدر بنا التفريق ابتداءً بين نوعين من عقود العمل الفرديّة وعقود العمل الجماعية، ففي عقود العمل الفرديّة لا تكون الجمعيات أو النقابات طرفاً في هذا العقد من قريب أو من بعيد، وبالتالي فعدم توافر المصلحة الشخصيّة المباشرة متحقق، وبذلك ينتفي– والحالة هذه– حقها في تقديم هذا الطعن في ظل هذه الفرضية. ولكن ما يجدر بحثه في هذا المقام هو مدى حق هذه النقابات في تقديم الطعن في حال كانت العقود التي أبرمت ومن ثم أنهيت بقرار الوزير لأسباب اقتصاديّة أو فنية نتاج عقد عمل جماعي ما بين النقابات من جهة وصاحب العمل من جهةٍ أخرى، فإلى أيّ مدىً يثبت هذا الحق لهذه النقابات باعتبارها كانت طرفاً في إبرام عقد العمل الجماعي ابتداءً[٢].

وللوصول إلى إجابة علميّة على الفرض المتقدّم فإننا نبدي الملاحظات التالية:

(١)خلا قانون أصول المحاكمات المدنية الأردني رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٨ من أيٍّ إشارة صريحة حول جواز أن تباشر الجمعيات والنقابات العمالية دعاوى قضائية للدفاع عن مصالح أعضائها، وفي

(٢) أجاز المشرع الأردني إنشاء النقابات والجمعيات العمالية، ونظم أحكامها في الفصل الحادي عشر من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦م.

(٣) عرّف المشرّع الأردني عقد العمل الجماعي في المادة الثانية من قانون العمل بأنّه: "اتفاق خطي تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهةٍ ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى".
انظر في سمات عقد العمل الجماعي: د. جعفر المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقا لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع /عمان، ط١، ٢٠١٦م، ص١٩٩.
وتقول محكمة التمييز في حكم لها في هذا الصدد: "إن النزاع الجماعي هو الذي يعني مجموعة من العمال غير المعينين بذواتهم وإنما بصفتهم الجماعية، كما أن النزاع لا يعد جماعياً إلا إذا أثير بصفة جماعية وليس بصفة فردية....". تمييز حقوق رقم ٢٠٠٢/٢٦١٤ تاريخ ٢٠٠٢/١٠/٣١. منشور في موقع قسطاس.

المقابل اشتُرط في كل من يتقدّم بدعوى أو طلب أو دفع أو طعن ثبوت مصلحته الشخصية المباشرة،[١] وهي السمات التي تنتفي في حق هذه النقابات بخصوص الطعن القضائي في إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية، حيث تتوافر هذه المصلحة بهذه السمات فقط للعامل من جهة أو لصاحب العمل من جهة أخرى.

(٢)تولت المادة ٩٩ من قانون العمل[٢] بيان أهداف وغايات وجود النقابات والجمعيات العمالية، ولم يرد ضمن هذه الغايات أو الأهداف صلاحية هذه النقابات في رفع دعاوى قضائية أو تقديم الطعون للدفاع عن مصالح أعضائها وإن كان من حقها استناداً لهذا النص إبرام العقود الجماعيّة، ولا يمكن للغاية الواردة في الفقرة (أ) من هذه المادة والتي جاء فيها: "رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في العمل" أن تشكل أساساً قانونياً كافياً للقول بحق هذه النقابات في رفع الطعن القضائي محل الدراسة؛ حيث أنّ هذا النص قد تضمن غايةً عامةً ولم ينص صراحةً على حق تلك النقابات في رفع الدعاوى وتقديم الطعون، وذلك في ظل أنّ نصوصاً قانونية أخرى أكثر خصوصية قد اشترطت المصلحة المباشرة والشخصية لتقديم الدعاوى أو الطعون، ولا يمكن لنصٍ بهذه العمومية أن يشكل خروجاً على شرط توافر المصلحة الشخصية المباشرة في الدعوى والطعون.

ثم إن استقراء دقيقا لأحكام محكمة التمييز الأردنية وأحكام محاكم الاستئناف المختصة اختصاصا أصيلا بنظر الطعن محل الدراسة قد ثبت لنا من خلاله خلو تلك الأحكام من تطبيق واحد لدعوى أو طعن تقدمت به أي من النقابات دفاعاً عن مصالح شخصية مباشرة لأعضائها، وإنما كانت هذه الدعوى والطعون مقدمة دائما من العمال أو من أصحاب العمل ممن ثبتت لهم المصلحة الشخصية المباشرة .

(١) تنص المادة ٣ من قانون أصول المحاكمات المدنية الأردني على: " ١- لا يقبل أي طلب أو دفع لا يكون لصاحبه فيه مصلحة قائمة يقرها القانون .٢. تكفي المصلحة المحتملة إذا كان الغرض من الطلب الاحتياط لدفع ضرر محدق أو الاستيثاق لحق يخشى زوال دليله عند النزاع فيه" .

(٢) تنص هذه المادة على "تمارس النقابة نشاطها لتحقيق الأهداف التالية: أ- رعاية مصالح العاملين في المهنة والدفاع عن حقوقهم في العمل .ب- العمل على تحسين علاقات وظروف العمل وشروطه بما في ذلك إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية . ج- المساهمة في تفادي النزاعات الجماعية والفردية والسعي لحلها . د- تمثيل العمال في المؤسسات ذات العلاقة بالشؤون العمالية و الاقتصادية والاجتماعية وفقا للتشريعات النافذة . هـ. العمل على رفع مستوى الوعي الاقتصادي والاجتماعي والمهني والثقافي للعمال وتعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم . و- تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية لمنتسبيها وأي تسهيلات لتلبية الاحتياجات الاستهلاكية. "

(٣)في نصٍ خاص في قانون العمل[١] أتيح للنقابات العماليّة حق تمثيل العمال في نزاع جماعي أمام المحكمة العمالية بعد أن تستنفذ خطوة اللجوء لمجلس التوفيق، حيث يترتب على وزير العمل حينها أنْ يحيل النزاع الجماعي للمحكمة العمالية.

ويلاحظ أنّ الدعوى الجماعية العمالية أمام هذه المحكمة لا تُحرّك من قبل النقابات، وليس من صلاحياتها ذلك، وإنما تحرك من قبل وزير العمل، وإن كان لنقابات العمال حق تمثيل العمال في هذا النزاع.

وعلى أي حال فحق النقابات في تمثيل العمال في مثل هذا النزاع الجماعي يقتصر على حالات النزاع في تطبيق أو تفسير عقد العمل الجماعي، ويلاحظ أن المشرّع لم يذكر من بين هذه الحالات حالة إنهاء هذا العقد، ولمّا كنا في إطار نص خاص يمثل استثناءً في حدّ ذاته على الأصل العام فإن مثل هذا الاستثناء لا يُتوسع فيه ولا يقاس عليه.

يضاف لذلك أن حق النقابات في تمثيل العمال في مثل هذه النزاعات يقتصر على الحالة التي تتوافر فيها المصلحة الجماعية المشتركة وليس المصلحة الفرديّة الشخصيّة[٢].

وفي هذا الصدد تقول محكمة التمييز الأردنية في حكم لها الآتي: "إن النزاع العمالي الفردي يقوم من حيث موضوعه على مصلحة فرديّة أو مجموعة مصالح فرديّة، بعكس النزاع الجماعي الذي يقوم على مصلحة مشتركة للعمال... "[٣].

(٤) إنّ تعبير متضرر الذي اختاره المشرّع كضابط لتوصيف من يثبت له حق الطعن القضائي يوحي بلزوم ثبوت المصلحة الشخصية المباشرة؛ ذلك أن موضوع التضرر موضوع شخصي بحت، ولا نعتقد أن التضرر المقصود في هذا النص يصلح أن يكون مرتدا؛ ذلك أننا في إطار مسؤولية عقدية لا مسؤولية تقصيريّة، كما لا يصلح الضرر الأدبي أساساً للقول بثبوت هذه الصفة ، فالضرر الأدبي في إطار المسؤولية العقدية هو الآخر غير مستوجب التعويض باعتقادنا[٤]. وعليه

(١) انظر نص المادة ١٢٤ والتي جاء فيها بهذا الخصوص ما يلي: "أ- إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من إنهاء النزاع العمالي الجماعي فيترتب على *الوزير* إحالته إلى محكمة عمالية يتم تشكيلها من ثلاثة قضاه نظاميين ....".

(٢) د. جعفر الغربي، المرجع السابق، ص٢١٨.

(٣) تمييز حقوق ٢٠٠٢/٢٦١٤ تاريخ ٢٠٠٢/١٠/٣١ م، منشور في موقع قسطاس .

(١) انظر في هذا الرأي: د. عبدالقادر الفار، مصادر الالتزام، دار الثقافة للنشر والتوزيع/ عمان، ط١ ١٩٩٦، ص١٤٨. ويذكر أن رأيا آخر ذهب في اتجاه أن يستوجب الضرر الأدبي التعويض حتى في ظل المسؤولية العقدية، انظر في ذلك د. محمد يحيى محاسنة، بحث بعنوان: المادة ٣٦٠ مدني أردني والتعويض عن الضرر الأدبي في المسؤولية العقدية، منشور في مجلة الحقوق الصادرة عن جامعة الكويت، العدد الثالث لسنة ٢٠٠٠م ، ص٢٧٤.

فالضرر المقصود في هذا المقام هو الضرر المادي لا الأدبي، وهو ما يتعذر توافره في حق هذه النقابات.

وبناءً على ما تقدّم يمكننا القول بانتفاء حق النقابات العمالية في تقديم هذا الطعن حتى في ظل أنْ تمخضت عقود العمال عن عقد عمل جماعي أبرمته النقابة نيابةً عن العمال.

أما بخصوص المطعون ضده خصم الطاعن في هذا الطعن فليس هو صاحب العمل في حال كان الطاعن هو العامل، وليس هو العامل في حال كان صاحب العمل هو الطاعن، فمثل هذا الطعن ليس نزاعاً بين العمّال من جهة وصاحب العمل من جهةٍ أخرى، وإنما هو طعن في قرار وزير العمل بالموافقة على إنهاء هذه العقود، وهذا يعني أن خصم الطاعن هو وزير العمل وهو الأحرى بتبلّغ هذا الطعن والرد على ما جاء فيه رداً يتضمن الإشارة إلى توصية اللجنة الثلاثية المُشكّلة لبحث طلب صاحب العمل، هذا وإن كنا نتمنى لو كان النزاع بخوص هذا الإنهاء بين طرفي عقد العمل مباشرة دون اختصام للجهة الإدارية المناط به رقابة ذلك إداريا .

المطلب الثاني: المحكمة المختصة وطريقة نظرها للطعن.

سنقسم هذا المطلب لفرعين، نعالج في الأوّل: المحكمة المختصة في نظر الطعن، في حين نعالج في الثاني: طريقة نظر الطعن وذلك على النحو التالي:

الفرع الأوّل: المحكمة المختصة في نظر الطعن.

تولت الفقرة (د) من المادة ٣١ من قانون العمل بيان المحكمة المختصة التي يقدّم أمامها الطعن المتعلق بإنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية أو فنية[١] فانعقد الاختصاص سنداً لهذا النص لمحكمة

(١) نصت هذه الفقرة على: " لأيّ متضررٍ من قرار الوزير الذي يصدر بمقتضى الفقرة (ج) من هذه المادة أن يتقدم خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه هذا القرار بالطعن فيه لدى محكمة الاستئناف المختصة التي تنظر في الطعن تدقيقا وتصدر قرارها فيه في مدة أقصاها شهر من تاريخ تسجيل الطعن في قلم المحكمة. " .

الاستئناف المختصة، وتعبير المختصة الوارد في النص ينصرف مكانياً إلى أيٍّ من محاكم الاستئناف الثلاثة الموجودة في المملكة حسب النطاق المكاني لاختصاص هذه المحاكم(١).

والغرفة المعنية بنظر هذا الطعن داخل محكمة الاستئناف المختصة هي الغرفة الحقوقية(٢). وأمام انعقاد الاختصاص لمحكمة الاستئناف في نظر هذا الطعن كان لا بد من أن نبدي الملاحظات التالية.

- الملاحظة الأولى: أنّ محكمة الاستئناف تمثّل في الأصل العام محكمة الدرجة الثانية من درجات التقاضي، لكن المشرّع ارتأى جعلها في الطعن محل البحث محكمة الدرجة الأولى، فالاختصاص ينعقد على نحوٍ أصيلٍ ومبدئي لمحكمة الاستئناف(٣).
- الملاحظة الثانية: أنّ اختصاص محكمة الاستئناف بنظر هذا الطعن هو اختصاص نوعيٌّ متعلق بالنظام العام، وعليه إذا رُفع هذا الطعن لدى أيّ محكمةٍ أخرى، فينبغي أن يُردّ الطعن لعدم الاختصاص، فالاختصاص النوعي متعلق بالنظام العام، ويمكن للمحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها(٤).
- الملاحظة الثالثة: لم يبيّن النص مدى قابليّة الحكم الصادر في هذا الطعن للتمييز من عدمه، الأمر الذي يدفعنا للقول بخضوع هذا الحكم في هذا الشأن للقواعد العامة في قابلية الأحكام للتمييز، سواء أكان بإذنٍ أو بدون إذن، وعلى أيّ حال فإن محكمة التمييز – والحالة هذه– لا تمثل الدرجة الثانية من درجات التقاضي، لكونها محكمة قانون وليست محكمة موضوع ابتداءً.
- الملاحظة الرابعة: في تقييم مسعى المشرّع من عقد الاختصاص في هذا الطعن لمحكمة الاستئناف مباشرةً دون المرور بمحاكم الدرجة الأولى–استثناءً من الأصل العام– نجد أنّ من شأن ذلك أن يُحرم المتضرر من قرار الوزير من درجةٍ من درجات التقاضي، وهذا الأمر بحد ذاته يثير

(٢) نصت المادة ١/٦ من قانون تشكيل المحاكم النظاميّة رقم ١٧ لسنة ٢٠٠١ على: "تشكل محاكم استئناف في كل من عمان وإربد ومعان ويعين لكل منها رئيس وعدد من القضاة حسب ما تدعو إليه الحاجة ...".

(٣) تنص الفقرة (٢) من المادة (٦) من قانون تشكيل المحاكم النظامية على: "...

(٤) "الطعن بالاستئناف هو الترجمة العملية لمبدأ التقاضي على درجتين وهو ما يمكّن من عرض النزاع مرتين متتاليتين على محكمتين مختلفتين إحداهما تمثل درجة أدنى وهي محكمة أول درجة، والثانية تعلوها درجة وهي محكمة الدرجة الثانية، ويقتضي هذا المبدأ أن تنظر كلا المحكمتين في النزاع ذاته وبكامل سلطات محاكم الموضوع وصلاحياتها وإطلاقاتها" : د.إبراهيم حرب محيسن "مدى تعلق التقاضي على درجتين بالنظام العام – دراسة مقارنة" بحث منشور في مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون/ الجامعة الأردنية المجلد ٣٩ العدد (١) لسنة (٢٠١٢) ص٢٦٤.

(٥) انظر في مدى تعلق الاختصاص النوعي بالنظام العام : د. مفلح القضاة، المرجع السابق، ص١٥٧. د. وجدي راغب فهمي وآخرون، المرجع السابق، ص٧٣٤.

إشكالات جدية وشبهة حقيقية في عدم الدستوريّة[١]، باعتبار أن الحق في التقاضي على درجتين حق دستوري لا يجوز إهداره، وذلك سنداً لما جاء في الحكم التفسيري الشهير الصادر عن المحكمة الدستورية الأردنية، والذي قضت فيه المحكمة بعدم دستوريّة نص المادة(٢) من القانون المعدل لقانون المالكين رقم ٢٢ لسنة ٢٠١١ تأسيساً على غياب حق التقاضي على درجتين للمتنازعين في بعض أحكام ذاك التشريع، حيث تقول هذه المحكمة في هذا الشأن ما يلي: "إن حق التقاضي مبدأ دستوري أصيل، حيثُ تُرك للمشرع العادي أمر تنظيم هذا الحق، شريطة مراعاة الوسيلة التي تكفل حمايته، والتمتع به وعدم الانتقاص منه، بل وتمكين المواطنين من ممارسة حرياتهم وحقوقهم بما في ذلك حق التقاضي على درجتين، وإلا كانَ متجاوزاً لحدود التفويض ومخالفاً لروح الدستور الذي يضمن تمكين المواطنين من استنفاد كافة الطرق والوسائل التي تضمن له حقوقه بشكل كامل، ومنها حق التقاضي على درجتين"[٢].

- الملاحظة الخامسة: من المؤكد أنّ موضوع النزاع المتعلق بإنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية موضوع يندرج في الإطار الحقوقي المدني، ولكن محلّ هذا الطعن بالتأكيد قرار وزير العمل وهو قرار إداري بالنتيجة، والأصل أنّ الطعن في القرارات الإدارية من اختصاص القانون والقضاء الإداريين[٣]، ولكن المشرّع ارتأى خلاف ذلك فجعل الاختصاص منعقداً لمحكمة الاستئناف ضمن المحاكم النظامية. ولعل المشرّع ارتأى أنّ محكمة الاستئناف أقدر من محاكم القضاء الإداري على فهم حيثيات نزاع يتعلق بعقد العمل ومدى استمراره أو إنهائه؛ بحكم أنّ موضوع النزاع الأساسي موضوع حقوقي كما تقدّم، وليس في مسعى المشرّع هذا أيّ تجاوز؛ فموضوعٌ كهذا من سلطات وصلاحيات المشرّع، لذلك يمكن أن يطلَق على هذا الطعن في إطار التفصيلات المتقدمة بأنه طعن من نوع خاص.

---

(١) انظر في مدى تعلّق التقاضي على درجتين بالنظام العام : د.إبراهيم حرب محيسن، المرجع السابق، ص(٢٦٤) وما بعدها.

(٢) القرار التفسيري رقم (١) لسنة ٢٠١٣ الصادر عن المحكمة الدستوريّة بتاريخ ٢٠١٣/٣/٧ منشور في الجريدة الرسمية العدد ٥٢١٣ ص١٤٠٧.

(١) من الجدير ذكره أن القضاء الإداري بصدور قانون القضاء الإداري رقم ٢٧ لسنة ٢٠١٤ قد بات على درجتين تتمثل فيه الدرجة الأولى بالمحكمة الإدارية وتتمثل الدرجة الثانية بالمحكمة الإدارية العليا، انظر المادة ٣ والمادة ٢٥ من هذا القانون.

لذلك فإننا نتمنى على المشرع الأردني وخروجا من أيّ شبهةٍ في عدم الدستورية في هذا الخصوص، أن يجعل محكمة الصلح صاحبة الاختصاص في نظر المنازعات المتعلقة بهذا الإنهاء، ومدى توافر مبرراته وضوابطه الشكلية لقصر مدد التقاضي أمامها وبساطة إجراءاتها.

الفرع الثاني: طريقة نظر الطعن.

سنداً لما جاء في الفقرة (د) من المادة ٣١ من قانون العمل النافذ فإنّ محكمة الاستئناف تنظر الطعن القضائي في إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنّية تدقيقاً، وعليها أنْ تفصلَ في هذا الطعن خلال مدة شهر من تاريخ قيد الطعن في قلم محكمة الاستئناف، فماذا يعني أن تنظر محكمة الاستئناف الطعن تدقيقاً؟ ثم ماذا لو تجاوزت في نظرها مدة الشهر المحددة تشريعياً؟.

والأصل العام تنظر محكمة الاستئناف في الطعون المقدمة إليها إما مرافعة أو تدقيقاً وفق معايير واضحة نصت عليها المادة ١٨٢ من قانون أصول المحاكمات المدنية[١] ، هذا إلا إذا ورد بخصوص نزاعٍ معين نصٌ خاص كاستثناء على هذا الأصل.

ففي حال كان نظر المحكمة للطعن مرافعةً فإن المحكمة تعمد إلى دعوة أطراف النزاع إليها، ولها أنْ تسمحَ للأطراف بتقديم أسباب جديدة لم ترد أمام محكمة الدرجة الأولى- وإن كان على سبيل الاستثناء_[٢]. كما ويمكن للخصوم في بعض الحالات أن يقدّموا بيّنات لم يكونوا قد أبرزوها أمام

(٢) تنص هذه المادة على: "١. تنظر محكمة الاستئناف تدقيقا في الطعون المقدمة إليها في الأحكام الصادرة عن محاكم الصلح والأحكام الصادرة وجاهياً عن محاكم البداية إذا كانت قيمة الدعوى لا تزيد على ثلاثين ألف دينار إلا إذا قررت رؤيتها مرافعة من تلقاء ذاتها أو بناء على طلب احد الخصوم...."

(١) تنص هذه المادة على: " لا يسمح للمستأنف أن يقدم أثناء المرافعة أسبابا لم يذكرها في اللائحة **ما لم تسمح له المحكمة بذلك بناء على أسباب كافية** غير أن المحكمة لا تتقيد عند الفصل في الاستئناف بالأسباب المبينة في لائحة الاستئناف أو الأسباب الأخرى التي تبسط بأذن المحكمة بمقتضى هذه المادة ".

محكمة الدرجة الأولى[١]، وهذا يعني أنّ محكمة الاستئناف تنظر الدعوى من جديد ولكن في حدود ما أبداه المستأنف من أسباب[٢].

أمّا نظر الطعن تدقيقاً فالمحكمة كأصلٍ عام لا تدعو الأطراف للحضور أمامها، ولا تحدد لهذا النظر جلسات متتالية، وإنما تكتفي بمراجعة ملف الدعوى وصولاً لإصدار الحكم المناسب بتأييد حكم محكمة الدرجة الأولى أو نقضه، وهذا يعني أنّه لن تتاح للخصوم في ظل نظر الدعوى بهذه الطريقة إلا تقديم لائحة الطعن بالاستئناف موضَّحة فيها أسباب هذا الطعن، وتقديم لائحة جوابية على هذا الاستئناف، يفنّد فيها المستأنف ضده ما أبداه المستأنف في استئنافه. وعلى أيّ حال فإنه وكأصل عام " لمحكمة الاستئناف سلطة تقديرية في نظر الطعون المقدمة إليها تدقيقاً أو مرافعةً، وذلك في الأحكام الصادرة عن محاكم الصلح والأحكام الصادرة وجاهياً عن محاكم البداية في الدعاوى التي تقل عن ثلاثين ألف دينار"[٣].

والسؤال الذي يفرض نفسه في هذا المقام إلى أيّ مدىً يكون لمحكمة الاستئناف الصلاحية القانونيّة في نظر الطعن محل الدراسة مرافعةً في ظل النص التشريعي بنظرها تدقيقاً؟

إن الحديث عن منح محكمة الاستئناف سلطةً تقديرية في نظر الاستئناف مرافعة في ظل النص على نظرها تدقيقاً جاء في إطار أنّ ذات النص التشريعي يمنح محكمة الاستئناف مثل هذه السلطة، وبالتالي فإنه يتعذّر على المحكمة الخروج على ما ألزمها به النص، ولا مجال للقياس في هذا الصدد، ولا التوسع في التفسير؛ ذلك أننا بالنتيجة أمام حالة استثنائية حيثُ يتعذر القياس ولا يحبذ التوسّع.

ثم إنّ التساؤل يظل قائماً كذلك، فهل يحق لمحكمة الاستئناف وهي تنظر الطعن تدقيقاً أنْ تدعو أطراف النزاع إليها لأيّ غاية تجدها ضروريّة؟

---

(٢) انظر نص المادة ١٨٥ من قانون أصول المحاكمات المدنية والتي جاء فيها بهذا الخصوص ما يلي: " ١- لا يحق لفرقاء الاستئناف أن يقدموا بينات إضافية كان في أمكانهم إبرازها في المحكمة المستأنف حكمها ولكن -: أ- إذا كانت المحكمة المستأنف حكمها قد رفضت قبول بينة كان من الواجب قبولها أو **ب**- رأت المحكمة المستأنف إليها أن من اللازم إبراز مستند أو إحضار شاهد لسماع شهادته لتتمكن من الفصل في الدعوى أو لأي داع جوهري آخر . **فيجوز لها أن تسمح بإبراز مثل هذا المستند لتدقيقه أو إحضار ذلك الشاهد لسماع شهادته ...**"

(٣) د. مفلح القضاة، المرجع السابق، ٣٦٣.

(٤) تمييز حقوق ٢٠١٦/١٢١ تاريخ ٢٠١٦/٤/٥م منشور في موقع قسطاس.

إننا وباستقراء مواضع تكليف محكمة الاستئناف بنظر ما يقدّم إليها من طعون تدقيقاً قد وقفنا على ثلاثة أشكال من هذه التكليفات:

أولها: أن يفرض النص نظر الطعن تدقيقاً، لكنّه في ذات الوقت يتيح لمحكمة الاستئناف أن تدعو أطراف النزاع إذا وجدت أنّ ذلك ضرورياً، كما هو الحال فيما نصت عليه المادة ٣٣ من قانون أصول المحاكمات المدنيّة[١].

وثانيها: أنْ يفرض النص لزوم نظر الطعن تدقيقاً، ويمنع محكمة الاستئناف من دعوة الأطراف ابتداءً، كما هو الحال فيما نصت عليه المادة ٣٥ من قانون أصول المحاكمات المدنية[٢].

وثالثها: أن تُلزم المحكمة بنظر الطعن تدقيقاً دون أنْ يشير النص لحقها من عدمه في دعوة الخصوم، كما هو الحال فيما نصت عليه المادة ١٨٢ التي سبقت الإشارة إليها.

أمّا عن الفرض محل البحث؛ فإن الفقرة (د) من المادة ٣١ من قانون العمل قد ألزمت محكمة الاستئناف بنظر الطعن تدقيقاً وسكتت عن حقها في دعوة الأطراف من عدمه، ولكن الإشارة التشريعيّة بلزوم الحكم في هذا الطعن المقدّم إليها خلال مدة شهر من قيده لدى قلم المحكمة، توحي بأن المشرّع يحثّ المحكمة على الاستعجال، وعلى المحكمة –الحالة هذه– أن تراعي مقاصد المشرّع، ثم إنه لا يستقيم باعتقادنا من الناحية العملية إمكانية دعوة أطراف النزاع للحضور والاستماع إليهم خلال مدة الشهر من لحظة قيد الطعن، علماً بأنّ أطراف النزاع في هذا الطعن ليسوا العامل وصاحب العمل، وإنما العامل أو صاحب العمل من جانب، ووزير العمل من جانب آخر. وعليه فإننا نعتقد أن لا حق لمحكمة الاستئناف في دعوة أطراف النزاع، فمثل هذا الطعن من نوع خاص، يمثل استثناءً في كثير من جوانبه، والاستثناء كما تقدم لا يقاس عليه ولا يُتوسّع فيه، ولو أراد المشرّع منح المحكمة مثل هذه الصلاحية لنص على ذلك.

ثم إنه وباستقراء الأحكام القضائية الصادرة عن محاكم الاستئناف في الطعون المقدمة إليها على قرارات إنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية لم نقف على أيّ حكم قررت المحكمة فيه استدعاء أطراف النزاع إليها.

(١) جاء في نص هذه المادة بهذا الخصوص ما يلي: " -1 تنظر المحكمة أو قاضي الأمور المستعجلة في المسائل المستعجلة تدقيقا دون حاجة لدعوة الخصوم إلا إذا رأت المحكمة أو القاضي خلاف ذلك" .

(٢) جاء في نص هذه المادة بهذا الخصوص ما يلي: " .....٣ . تنظر محكمتا التمييز والاستئناف في طلب تعيين المرجع تدقيقا دون أن تدعو الفرقاء للمثول أمامها. ".

أما عن المدة التي أوجب المشرّع على محكمة الاستئناف الفصل في الطعن خلالها؛ وهي مدة شهر من تاريخ قيد الطعن لدى قلم المحكمة، فقد ذهبت محكمة التمييز في تفسيرها لمثل هذه المدد في إطار قانون العمل على أنّها مدد تنظيمية لا يترتب على مخالفتها بطلان الحكم القضائي، وإنّما هي إشارة من المشرّع بضرورة الاستعجال في فصل مثل هذه الطعون، لضرورة ومقاصد ارتآها المشرّع تستوجب الاستعجال(١).

وأمام ما اجتمع لدينا من نتائج قانونيّة عن آلية وطريقة نظر محكمة الاستئناف للطعن القضائي المقدّم عند إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو مهنية فإننا نبدي الملاحظتين التاليتين:

الملاحظة الأولى: في ظل أنّ محكمة الاستئناف في هذا الطعن هي محكمة الدرجة الأولى والوحيدة، وأنها تنظر هذا الطعن تدقيقاً لا مرافعةً، فإنّ السؤالَ المهم: أين هي ضمانة حق الدفاع كأحد الحقوق الدستورية للمتخاصمين قضائياً؟ (٢).

فالعامل الذي أنهي عقده لأسباب اقتصادية أو فنية ويملك أدلة وبيّنات تثبت عكس ما ادعاهُ صاحب العمل متى سيتاح له تقديمها لإثبات عدم صحة ادعاءاته. ولا يمكن القول بأنّ ذلك كان متاحاً له أمام اللجنة الإدارية المشكّلة لبحث طلب صاحب العمل؛ ذلك أنّ هذه اللجنة لم تكن ملزمةً ابتداءً بالاستماع للعمال، وحتى إن فعلت فلا يفترض أن تتوافر لديها الضمانات التي تكفل العدالة، كما هو الحال في الضمانات التي تتوافر لدى هيئات القضاء كالنزاهة والحياد. كما أن هذه اللجنة ليست مختصة بالجوانب القانونية، وبالتالي فلا يفترض فيها الالتزام بالأصول القانونية في إتاحة الحق والحرية– وفق أحكام القانون– في الدفاع وإبداء الدفوع ومناقشة الأسباب والقدرة على تكييف الوقائع. إننا نعتقد بالنتيجة أنَّ ضمانة حق الدفاع في الطعن محل الدراسة غير متوافرة بالشكل الكافي والمطلوب لتحقيق العدالة.

الملاحظة الثانية: بالنظر إلى النتائج القانونيّة التي سبقت الإشارة إليها فإن التساؤلَ الآخرَ الذي يفرض نفسه في هذا المقام: أين هو التطبيق الحقيقي لضمان مبدأ المواجهة بين الخصوم، والذي يفترض

(١) انظر تمييز حقوق رقم ٢٠٠٥/٢٥٣١ تاريخ ٢٠١٦/١/٢٣ منشور في موقع قسطاس. وانظر في ذلك فقهاً: د. جعفر المغربي، المرجع السابق، ص٦٢.

(٢) انظر في تفصيل هذه الضمانة د. وجدي راغب فهمي وآخرون، المرجع السابق ص١٢٠١. سامي حسني الحسين ضمانات الدفاع دراسة مقارنة بحث منشور في مجلة الحقوق/ جامعة الكويت مجلد ٢ عدد ١ ١٩٧٨م، ص٢٥٥.

قدرةَ كل خصم في أن يتاح له إثبات عكس ما يدعيه خصمه ومناقشته[١]؛ ذلك أنّ العامل مثلاً قد يتاح له الرد على ما جاء في توصيات اللجنة خطيا، ولكن كيف سيتاح له دحض مزاعم ذلك الخصم إن لم يتح له مواجهته ومناقشة أدلته وتمكينه من دحضها؟ إن هذه الضمانة هي الأخرى باعتقادنا غير متوافرة بالقدر الكافي لتحقيق العدالة.

إن ما جاء في هاتين الملاحظتين يجعل باعتقادنا الآلية والطريقة التي تنظر بها محكمة الاستئناف هذا الطعن محل شبهة دستورية للأسباب التي تقدمت وعلى رأسها الضعف الشديد في ضمانة حق الدفاع وضمانة مبدأ المواجهة. وللخروج من هذه الشبهة الدستورية فإننا نتمنى على المشرع أن يجعل محكمة الاستئناف محكمة من الدرجة الثانية في هذا الصدد، وأن يعطى الاختصاص لمحكمة الصلح في نظر المنازعات المتعلقة بهذا الإنهاء، وأن لا تكون المنازعات المتعلقة بهذا الإنهاء في صورة طعن في القرار الإداري الصادر في هذا الإنهاء، وإنما في صورة مخاصمة قضائية بين طرفي عقد العمل حول وجود مبررات هذا الإنهاء من عدمها، ومدى استيفاء متطلبات هذا الإنهاء الشكلية سواء ما تعلق منها بالإشعار أو بتشكيل اللجنة، بحيث لا يكون الإنهاء بأيّ حالٍ صحيحاً دون استيفاء تلك المتطلبات. ولا بأس لغايات الاستعجال أن تُلزَم محكمة الاستئناف_ باعتبارها محكمة من الدرجة الثانية – بنظر الطعن في الإنهاء أمامها تدقيقا إلا إذا وجدت ضرورة نظرها مرافعة.

ورب سائلٍ عن جدوى الضوابط الشكلية في ظل هذه التوصيات . إننا نجد أنّ من شأن تطلب هذه الضوابط التخفيف إلى حدّ كبير من طلبات الإنهاء المفتعلة؛ فالإنهاء لن يكون صحيحا على أيّ حال إذا لم يتحقق التبليغ والعرض على اللجنة والحصول على موافقتها. وبعد قرارها فلكل من يجد نفسه متضررا أن يختصم الطرف الآخر لدى القضاء، وللقضاء الكلمة الفصل فيما يبديه كل طرف من دفوع تجاه الآخر حول مدى توافر مبررات هذا الإنهاء وضوابطه.

الخاتمة:

لقد لازمنا في ثنايا هذا البحث عدّة تساؤلاتٍ حاولنا الإجابة عليها، استنادا لمنهج علميٍّ في البحث يقوم على الاستقراء والتحليل، ومفاد هذه التساؤلات يتعلق بمدى فعالية الرقابة القضائية على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية، سواء ما اتصل برقابة مبررات ذاك الإنهاء وأسبابه، أو ما اتصل برقابة

(١) د. وجدي راغب فهمي وآخرون، المرجع السابق، ص١٢٠٦، عبد الله بن سعد بن عبد الله، مبدأ المواجهة في الدعوى دراسة مقارنة رسالة ماجستير جامعة الإمام محمد بن سعود/ الرياض ٢٠١٠م ص١٥ وما بعدها.

متطلباته الشكلية التي يلزم وجودها ليكون الإنهاء صحيحا ابتداء، هذا من جانب، ومن جانب آخر مدى انسجام آلية هذه الرقابة والمتمثلة بالطعن القضائي في قرار وزير العمل بالإنهاء مع الضمانات الدستورية المستقرة للحق في التقاضي بين المتخاصمين، كما هو الحال في ضرورة أن يكون التقاضي على درجتين، وضرورة توافر ضمانة الحق في الدفاع وضمانة مبدأ المواجهة. وبالنتيجة فقد خلصنا إلى جملة من النتائج والتوصيات نجملها على النحو التالي:

النتائج:

١. خضع موضوع إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية لتعديلات تشريعية متعاقبة، أثّرت في استقرار الأحكام القانونية والاجتهادات القضائية في هذا الصدد، الأمر الذي أظهر اجتهادات محكمة التمييز على درجة من التناقض في بعض جوانب الرقابة على هذا الإنهاء.

٢. في إطار بحث مدى رقابة القضاء على أسباب هذا الإنهاء ومبرراته وجدنا أنّ الأسباب الاقتصادية التي يمر بها صاحب العمل تحمل في طياتها مبررات كافية لتقبل فكرة هذا الإنهاء، إلا أنّ تلك المبررات غير متوافرة بالقدر الكافي إذا ما كان هذا الإنهاء لأسباب فنية، الأمر الذي دعا بعض الفقه إلى التشدد في قبول الأسباب الفنية وقصرها على الحالة التي يكون فيها من شأن عدم اعتماد الأساليب الفنية الجديدة التقهقرَ في واقع المنافسة التجارية والصناعية، والذي من شأنه أن يؤثر على استمرارية عمل المنشأة، وهو رأي وجدناه جديراً بالتأييد.

٣. بالاستقراء وجدنا القضاء الأردني منقسماً في مسألة الرقابة على مبررات الإنهاء، وذلك في اتجاهين؛ يأخذ أولهما بضرورة رقابة تلك المبررات والأسباب، في حين ذهب الاتجاه الثاني إلى أن رقابة تلك الأسباب والمبررات قد أنيطت بلجنة إدارية لا معقب عليها من القضاء فيما تتوصل اليه من توصيات، طالما أنها قامت بتسبيب تلك التوصيات. وظهر لنا أنّ هذا الاتجاه هو الغالب في اجتهادات القضاء، ثم إننا وبتحليل النصوص الناظمة لهذه الرقابة وجدنا أنّ من مقتضيات الطعن في قرار الوزير بالإنهاء أن يثبت للقضاء مثل هذه الصلاحية في الرقابة، وإن وجدنا أنّ عائقا قانونياً يحول بين القضاء وبين رقابة هذه المبررات يتمثل فيما ألزمه به المشرع من ضرورة نظر الطعن تدقيقا.

٤. ثبت لنا أنّ القضاء الأردني يمارس رقابة جدية على مدى توافر المتطلبات الشكلية لهذا الإنهاء، سواء ما اتصل بضرورة تبليغ الوزير بالرغبة في الإنهاء قبل اتخاذ أيّ إجراء في هذا الصدد، أو ما

اتصل بضرورة تشكيل لجنة إدارية وعرض موضوع الإنهاء عليها. ولكننا ولدى بحث حيثيات هذين الضابطين الشكليين ظهر لنا بعض القصور التشريعي؛ كما هو الحال في إلزام اللجنة الإدارية بإصدار توصيتها خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تحقق التبليغ، رغم أنّ هذا التبليغ لا يصل إلى اللجنة وإنما يصل إلى الوزير، وأن الوزير غير ملزم بإحالة الأمر للجنة خلال مدة معينة، وكما هو الحال أيضا في اشتراط التبليغ قبل اتخاذ أيّ إجراء بخصوص الإنهاء، حيث لم يتطلب المشرع مرور أي مدة بين التبليغ وسريان الإنهاء، وهو أمر تعالجه اتفاقية دولية صادقت عليها المملكة وتتطلب فيه ضرورة وجود مثل هذه المدة، وبالنتيجة وجدنا الاتفاقية أولى بالتطبيق ولكن القضاء–وللأسف– أغفل الإشارة إليها في أيّ من أحكامه.

٥. جعل المشرع الاختصاص في نظر الطعن في قرار الوزير بالإنهاء منعقدا لمحكمة الاستئناف المختصة كمحكمة درجة أولى، وتجاه ذلك كان لنا عدة ملاحظات قانونية من أهمها أن المشرع أهدر ضمانة دستورية هامة من ضمانات التقاضي ألا وهي أن يكون التقاضي على درجتين. وفي سبيل تأييد وجهة نظرنا هذه وقفنا على حكم شهير للمحكمة الدستورية تذهب فيه إلى عدم دستورية نص في قانون المالكين والمستأجرين لغياب مثل هذه الضمانة.

٦. ولإن المشرع أَلزم محكمة الاستئناف كمحكمة من الدرجة الأولى نظر هذا الطعن تدقيقا، فقد كان لنا أمام هذا الأمر ملاحظتان؛ أولهما: أننا أمام ضعف لضمانة حق الدفاع في المنازعات المتعلقة بهذا الإنهاء، وثانيهما: أننا أمام ضعف آخر لضمانة مبدأ المواجهة بين المتخاصمين وهو ما يثير شبهة أخرى بعدم الدستورية في هذا الصدد أيضا.

التوصيات:

١. نقترح على المشرع الأردني إلزام المحكمة المختصة بضرورة التثبت ورقابة مبررات وأسباب هذا الإنهاء، وإزالة أي عائق يحول بينها وبين أن تتمكن من ذلك.

٢. نتمنى على المشرع الأردني النص على مدة كافية بين تبليغ الوزير بالرغبة في الإنهاء وبين البدء بإجراءات هذا الإنهاء، وسريان آثاره فعلا، وحبذا لو نصّ المشرع على سريان الإنهاء فعلا بعد قرار الإنهاء .

٣. نتمنى على المشرع الأردني أن يلزم اللجنة الإدارية بالاستماع للعمال أو ممثليهم، وأن تتاح الفرصة لهم لتقديم دفاعهم ودفوعهم تجاه ما أبداه صاحب العمل من أسباب ومبررات لطلب الإنهاء، وأن يجعل القرار بالموافقة على طلب الإنهاء من عدمه للجنة الإدارية مباشرة لا للوزير، وألا تكون هذه اللجنة الإدارية طرفاً في أيّ خصومة قضائية حول وجود وجدية مبررات الإنهاء، وأن تقتصر تلك الخصومة على طرفي العقد .

٤. نوصي المشرع أن يجعل اختصاص نظر المنازعات القضائية في هذا الإنهاء لمحكمة الصلح ذات الإجراءات المبسطة والمدد القصيرة، وأن يكون الطعن في حكم محكمة الصلح أمام محكمة الاستئناف، والتي عليها أن تنظر هذا الطعن تدقيقا؛ فضمانة حق الدفاع، وضمانة مبدأ المواجهة، وضرورة أن يكون التقاضي على درجتين أولى بالرعاية والاحترام من ضرورة الاستعجال في نظر هذا النزاع، وأن يكون النزاع في هذا الإنهاء بين طرفي العقد، لا في صورة طعن في القرار الإداري.