المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية

اسم المقال: التنظيم القانوني لشهادة الخدمة في قانون العمل الأردني: دراسة مقارنة
اسم الكاتب: وسام إدريس الحبابسه
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/8246
تاريخ الاسترداد: 2026/11/02 06:55 +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.

التَّنظيمُ القانونيُّ لشَهادةِ الخدمةِ في قَانونِ العَملِ الأردنيّ: دِراسةً مُقارنةً

وسام إدريس الحبابسه

تاريخ الاستلام: 2023/5/20
تاريخ المراجعة:2023/11/23
تاريخ موافقة النشر:2023/12/11
تاريخ النشر:2024/06/30

الباحث المراسل:
wesamidrees@gamil.com

حقوق النشر محفوظة لجامعة مؤتة، الكرك، الأردن.

جميع الحقوق محفوظة، فلا يسمح بإعادة طباعة هذه المادة أو النقل منها أو تخزينها، سواء أكان ذلك عن طريق النسخ، أم التصوير، أم التسجيل، أم غيره، وبأية وسيلة كانت: إلكترونية، أو ميكانيكية، إلا بإذن خطي من الناشر نفسه.

المُلخَّصُ

أدركت التَّشريعاتُ قاطبةً أهميّةَ شهادةِ الخدمةِ للعاملِ وبصمتها في تمهيد الطّريق أمامَ العامل المُتعطّل إبان نهايةِ عَقده لإيجادِ عَملٍ جديدٍ، فَشَرعت في تضمينِ قوانينِ العَملِ نصوصًا تَكْفَلُ هذا الحقّ وتُنظّم آليّةَ تنظيمه، وعندما صدرَ قانونُ العملِ الأردنيّ هدفَ إلى حمايةِ العامل بالدَّرجة الأولى، ونصّ على إلزام الجهة صاحبة العمل القديم منح العامل شهادةَ خدمةٍ عند نهاية خدمته، إلّا أنّ النصّ الأردنيّ جاء مُقتضبًا بصدد بياناتِ شهادةِ الخدمة، فجاءت هذه الدّراسة في محاولةٍ للَفتِ نَظرِ المُشرّع الأردنيّ إلى توسيع آفاقه في تحديدِ بياناتِ شهادةِ الخدمةِ وأوقات صدورها اعتمادًا على تحليلِ النُّصوصِ القانونيَّةِ ذات العلاقةِ، وربطها مع النّتائج الإحصائيَّة والميدانيَّة التي أجرتها الباحثةُ، في ظلّ غيابٍ فقهيّ وقُصورٍ تشريعيّ في ضبطِ شهادةِ الخدمةِ، مضمونًا من حيث المحتوى والصياغة، والتنظيم.

الكلماتُ الدَّالّةُ: قانونُ العملِ، شَهادةُ الخِدمةِ، العَاملُ، صاحبُ العَملِ.

The legal regulation of the service certificate in the Jordanian labor law: a comparative study

Wesam idris AL-Hababseh

Received:20/5/2023
Revised:23/11/2023
Accepted: 11/12/2023
Published:30/06/2024

DOI:
https://doi.org/10.35682/jjlps.v16i2.615

Corresponding author:
wesamidrees@gamil.com

All Rights Resaved for Mutah University, Karak, Jordan.

All Rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted in any form or by any means: electronic, mechanical, photocopying, recording or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

Abstract

All legislations have recognized the importance of the service certificate for the worker and its imprint in paving the way for the unemployed worker at the end of their contract to find a new job. Therefore, it began to include provisions in the labor laws that guarantee this right and regulate the mechanism for its regulation. When the Jordanian Labor Law was issued with a protective aim for the worker in the first place, it stipulated that the entity be obligated. The previous employer granted the worker a service certificate at the end of their service, but the Jordanian text was brief regarding the information available in the service certificate. This study came as an attempt to draw the attention of the Jordanian legislator to expand its horizons in determining the information made available in the service certificate and the times of its issuance, based on the analysis of the relevant legal texts and linking them with the statistical and field results conducted by the researcher, in light of the absence of jurisprudence and legislative shortcomings in controlling the service certificate and organized.

Keywords: labor laws, service certificate, worker, employer

المُقدّمةُ

مُنذُ نحوٍ بعيدٍ، كان من المقبولِ الاكتفاءُ بالشَّهادةِ الجامعيّةِ أو الثانويَّة للحُصول على عملٍ يُوصَفُ بالجيّد، لكن مع تزايُدِ عددِ حَمَلةِ الشَّهادات مِن غير المُرجَّح أن تفتح الشّهادة الجامعيّة أو الثانويّة جميعَ الأبوابِ أمام فُرَصِ الحُصول على عَملٍ، فالوصفة المثاليَّة أمام هذا التزاحُم للحصول على عملٍ هو امتلاك الشخص مزيجًا من الشّهادات والخبرة، حيث تتنامى تلك الأخيرة تِبعًا لانخراط الشخص في الحياة الوظيفية، أو المهنية مُكسبةً إيّاه مهاراتٍ وصقلٍ للقُدرات على نحوٍ يُرضي جهات العمل المُحتمَلةِ، ويزيد من فُرَصِ ترشيحه للحصول على العمل.

يُذاعُ بينَ العاملينَ في أوساطِ القطاعِ الخاصّ، أنّ نقطة البداية في الحياةِ العمليّةِ الوظيفيّة أو المهنيّة هو اكتساب الشخص للخبرة والكفاءة واللّتان تتجسَّدان في امتلاكه شهادة الخدمة، حتّى باتَ العاملُ يبحثُ عن عملٍ لغاياتِ اكتسابِ الخبرةِ التي تُؤهّله مُستقبلاً للفتِ النَّظر إليه، وتدعيم ملفّه التعريفي في ما يُجريه من مُقابلاتِ عَملٍ.

أَهميَّةُ الدّراسَةِ:

إنّ ما يُثيره موضوعُ تنظيمِ شهادةِ الخدمةِ في قانونِ العملِ الأردنيّ من أهميّة تجعله جديراً بالبحث، إذ إنّ هنالك قصورًا شابَ تنظيم القانون لشهادةِ الخدمةِ، حيث اختزلها القانونُ في نصّ واحدٍ، بل في سَطرٍ واحدٍ، في حين أنّ شهادةَ الخدمةِ تحتاجُ إلى ضبطٍ قانونيّ أكبر وتنظيم أكثر إحكامًا بوصفها إحدى أهمّ مُتطلّبات الحصول على فرصةِ عَملٍ أمامَ العاملِ، وتزدادُ أهميّةُ هذه الشّهادةِ مع مُرورِ الوقتِ والزّمان الَّذي لم تَعُدْ مَعهُ الشّهادة الجامعيّة كافيةً للحُصولِ على عَملٍ.

مشكلة الدراسة:

يعتري تنظيم شهادة الخدمة في قانون العمل الأردني قصور ينعكس سلباً على أطراف عدة، العامل وصاحب العمل المحتمل، اذ تغيب – في ضوء ما يشترطه قانون العمل من بيانات في شهادة الخدمة – معلومات عدة يُستند إليها في معرفة الكفاءة الحقيقية للعامل فتضيع عليه فرصة العمل التي تقدم إليها لغياب الأداء الذي يتمتع به من شهادة الخدمة، كما وتجعل صاحب العمل المحتمل يُعين عاملاً ما كان ليستخدمه لو كانت شهادة الخدمة أفصحت بوضوح عن حقيقة هذا العامل.

مَنهجيَّةُ الدّراسَةِ:

تعتمدُ هذه الدّراسةُ على المَنهجين الوصفيّ والتحليليّ على نَحوٍ مُقارنٍ، وذلك من خلال تحليل النُّصوص القانونيّة ذات العلاقةِ بشهادةِ الخدمةِ في قانونِ العملِ الأردنيّ والقانون المدنيّ الأردنيّ، وقوانين العمل للتشريعات المقارنة؛ بغية تحليلها وبحث مدى دقّتها والوقوف على مواطنِ القُصورِ في تنظيمها لشهادة الخدمة، والوقوف على أحكامِ المحاكمِ الأردنيَّة ذات العلاقة بموضوعِ الدّراسةِ، وربط ذلكَ كلّه مع مُعطياتِ الإحصائيّاتِ التي أجرتها الباحثةُ، والتطرُّق إلى الآراءِ الفقهيّةِ التي طُرحَت بخصوصِ شهادةِ الخدمةِ.

أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى أهدافٍ عدة أبرزها:

1- لفت انتباه المشرع الأردني إلى قصور النص الناظم لشهادة الخدمة في قانون العمل.

2- الوصول إلى نموذج مثالي للشكل الذي ينبغي أن تظهر فيه شهادة الخدمة والذي خدم أصحاب العلاقة، العامل وصاحب العمل المحتمل.

3- لفت المشرع الأردني وذوي الشأن إلى رغبة العمال وأصحاب العمل في نوعية المعلومات التي يرغبون تضمينها شهادة الخدمة.

أسئلة الدراسة:

يثير موضوع التنظيم القانوني لشهادة الخدمة تساؤلات عدة أبرزها:

1- ما هو سبب تخلي المشرع الأردني عن تضمين شهادة الخدمة معلومات اختيارية إلى جانب المعلومات الإجبارية المنصوص عليها في قانون العمل؟

2- لماذا قصر القانون ‘عطاء شهادة الخدمة عند نهاية عقد العمل واعتبرها أثرا من آثار انتهاء عقد العمل في حين أنه يمكن ‘عطاء العامل شهادة الخدمة أثناء سريان عقد العمل؟

3- ما هو التكييف القانوني لشهادة الخدمة؟ وكيف يمكن الطعن في هذه الشهادة والمعلومات الواردة فيها بناء على التكييف الممنوح لها؟

4- ما مدى أهمية صياغة شهادة الخدمة؟ وكيف يمكن أن تُثير تلك الصياغة التي جاء بها صاحب العمل القديم مشكلات للعامل عند عرضه إياها في ملفه التعريفي؟

الدّراسَاتُ السَّابقةُ:

لم تَجِد الباحثةُ دراسةً مُنفردةً تبحث بين طيّاتها شهادةَ الخدمةِ على وجهِ الخُصوصِ، إنّما كانت الدّراساتُ السَّابقةُ تتناول أحكامَ قانونِ العملِ ككُلّ، وتَعرُجُ على نَحوٍ سَريعٍ على شهادةِ الخدمةِ كَجزءٍ من تلكَ الأحكامِ، فَمِن بين الدّراسات السّابقةِ التي تمّ الرُّجوع إليها:

المغربي، د. جعفر محمود، (2022)، شرح أحكام قانون العمل وفقًا لآخر اجتهادات محكمة التمييز، الطبعة الرابعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمّان.

تناول هذا الكتابُ أحكامَ قانونِ العملِ على نَحوٍ من التفصيلِ المُقترِنِ بذكرِ أبرزِ الأحكامِ التمييزيّةِ وربطها مع وجهةِ نظرِ الكاتبِ، إلّا أنَّ الكاتبَ في مَعرضِ حديثه عن شهادةِ الخدمةِ، ذكرها في مَوطنٍ واحدٍ كأثر من آثار انتهاء عقدِ العملِ تحتَ عنوان (الآثار العامّة لانتهاء عقد العمل) إشارة منه لعدم استحقاقها في غير ذلك الوقت، وهو مخالفٌ لما توصّلت إليه هذه الدّراسة مِن أنّ شهادة الخدمة تُعْطَى في غير حالاتِ انتهاء عقدِ العملِ، كما أنّ الكاتبَ لم يُعطِ شهادةَ الخدمةِ حقّها من الذّكر كَتنظيمٍ قانونيّ جديرٍ بتفصيل أكثر.

المصاروة، د. هيثم حامد، (2008م). المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، طبعة أولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمّان.

تناول هذا الكتابُ الأحكامَ العامّةَ لقانونِ العملِ على نَحوٍ مُقارنٍ بالنُّصوص النّاظمة لقانونِ العملِ في القانون المدنيّ الأردنيّ، تحدّث الكاتبُ عن شهادةِ الخدمةِ كَحقٍّ من حقوقِ العاملِ، والالتزام يقع على عَاتقِ صاحبِ العمل، وتنفردُ هذه الدّراسةُ عن الكتابِ آنفِ الذّكر بأنّها تناولت شهادَةَ الخدمةِ على نحوٍ أكثر تفصيل بوصفها دراسة خُصّصت لموضوع شهادة الخدمة بعيدًا عن مناقشةِ أحكامِ قانونِ العملِ إلّا بالقَدْرِ المطلوب من تلك الأحكام.

خِطَّةُ الدّراسةِ:

في سبيل تحقيقِ الهدفِ المنشودِ لهذا الموضوع، قُسّمَت هذه الدّراسة إلى ثلاثةِ مباحث:

المبحثُ الأوَّلُ: ماهيّة شهادة الخدمة.

المبحثُ الثّاني: إصدار شهادة الخدمة.

المبحثُ الثّالثُ: الاعتراض على شهادة الخدمة ودعوى المطالبة بها.

المَبحثُ الأوّلُ: ماهيَّة شهادة الخدمةِ

يُؤدّي العامل التزاماته اتّجاه صاحب العمل المُقرَّرة ببنودِ عَقدِ العمل ونصوص القانون، فمن البدهي أن يُقابل هذه الالتزامات حقوقًا للعامل، منها ما يَستحقّه أثناء سريان عقد العمل، وهو على رأس عمله، ومنها ما يستحقّه بعد انتهاء عقد العمل من تلك الحقوق.

خُصّص هذا المبحث لتناول ماهيّة شهادة الخدمة، مفهومُها التشريعي والفقهي، وتناول أيضًا أهميّتها على عدّة أصعدة، حيث توصّلنا إلى أنّ الأهميّة لا تكون قاصرةً على العامل أو صاحب العمل المُحتمل، إنّما قد تَمتدُّ أيضًا بفائدة مُتصوّرة لصاحبِ العملِ القديمِ، وتناول هذا المبحث الطّبيعة القانونيّة لشهادةِ الخدمةِ ومضمونها.

المَطلبُ الأوَّلُ: مَفهومُ شهادةِ الخدمةِ

ذاعَ تعريفُ شهادةِ الخدمةِ في أَروقةٍ تشريعيَّةٍ عدّة نظير التفات الفقه عن تناول هذه الشهادة تعريفًا وتنظيمًا، وكان قانونُ العملِ الأردنيّ قد استخدمَ مصطلحَ شهادةِ الخدمةِ، كما قد شاعَ في القضاءِ الأردنيّ استخدام كلمة شهادة الخدمة، واستخدام مصطلح شهادة الخبرة، ومن الكُتّاب من استخدم كِلا المصطلحين متلازمين شهادة الخدمة والخبرة للعامل، وفي المُحصّلة كِلا الاصطلاحين يَصُبّان في نهرِ المعنى الواحد.

الفرعُ الأوَّلُ: تعريفُ شهادةِ الخدمةِ في الاصطلاحِ اللُّغويّ

الشَّهادةُ: خَبَرٌ قاطِعٌ (الرازي، 1999، صفحة 147)، خَدَمَهُ: يَخْدُمُهُ بالضمِّ (خِدْمَةً)، الخِدمة (الرازي، 1999، صفحة 72).

الفرعُ الثّاني: المَفهومُ القانونيُّ لشَهادةِ الخدمةِ

عرفت تعليمات إجراء الاختبارات المهنيّة ومنح إجازة المزاولة شهادة الخدمة في نطاق العمل المهني في المادّة الثانية بأنّها وثيقة صادرة عن صاحب العمل في القطاع الخاصّ تكونُ خاضعةً لتصديقِ وزارةِ العمل تُثبِتُ بأنّ حامل هذه الشّهادة مارس عملاً مهنيًّا فعليًّا لدى صاحب العمل خلال المُدَّة المُبينة في الوثيقة، (تعليمات إجراء الاختبارات المهنيّة ومنح إجازة المزاولة، 2013)، وهي وثيقةٌ تصدر عن صاحب العمل تفيد بأنَّ حاملها قد مارس العملَ الفعليَ لديه في عملٍ مهنيّ مُحدَّد مُبيّن فيها الفترة الزمنية ومُصدّقة من وزارة العمل للوثائق الصادرة من القطاع الخاصّ، فهذه الوثيقةُ تُبينُ الوقت الّذي قضاه الشَّخص في العملِ في عملٍ مهنيّ مُعيَّنٍ، وبالعودة إلى قانون تنظيم العمل المهني يمكن تعريف المهنة بأنّها أيّة صنعةٍ أو حرفةٍ أو عملٍ يمارسه الشّخص لقاء عِوض، حيث تنصّ المادّة الثانية على أنّ المهنة عملٌ أو صنعةٌ أو حرفةٌ يمارسها شخص ويتقاضى مقابلها بدلاً، وتسري عليها أحكام هذا القانون (قانون تنظيم العمل المهني، 2019)، وبالعودة إلى

المعنى القانوني للوثيقة التي استخدمها المُشرّع، فإنّ الباحثة تستنتج أنّ شهادة الخدمة المهنيّة دون تصديقٍ من الجهة المُختصّة وهي وزارة العمل تفقد قيمتها القانونيّة والثبوتيّة كوثيقة فتُعدُّ حينها مُجرّد خطابٍ من صاحبِ العملِ .

يمكن استنباط تعريف لشهادة الخبرة في ضوء نصّ المادّة (30) من قانون العمل الأردني بأنّها شهادة تُمنح بطلبٍ من العامل عند نهاية عقده تتضمن عِدّة أمور محددة تثبت قيامه بالعمل لدى صاحب العمل والتي تنص على أنه: " على صاحب العمل أن يعطي للعامل عند انتهاء خدمته بناء على طلبه ذلك شهادة خدمة يذكر فيها اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهاء الخدمة كما ويلزم صاحب العمل بردّ ما أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات" (قانون العمل الأردني، 1996).

تضع الباحثة تعريفًا لشهادةِ الخدمةِ بأنّها وثيقةٌ صادرةٌ عن الجهة صاحبة العمل خاضعة لتصديقِ وزارةِ العمل لإضفاءِ صفة الرسميّة عليها، بحيث تُبيّن ما مارسه حامل الوثيقة من نشاط مهني أو حرفي تبعي ومأجور طيلة مُدَّة عقده لدى الجهة صاحبة العمل منذ إبرام العقد إلى حين انتهائه.

المَطلبُ الثّاني: أهميّةُ شهادةِ الخدمةِ

يسعى الأشخاص إلى الحُصول على شهادةِ الخدمةِ بغية إرفاقها في ملفّهم التعريفي تدعيمًا لفرصهم في نيل العمل، ولكن ترى الباحثة بالنظر إلى شهادة الخدمة من منظورٍ آخر ذي أُفقٍ أوسع، فقد يسعى الشّخص من اكتسابه لشهادة الخدمة وراء أهداف أخرى، كالتطوير المهني فيمكن القول إنّ رغبة الشخص في الحصول على شهادة الخدمة هو أحد الأسباب المُعلنة والذي يتمّ استنكاره عادةً عند عدم تحقّقه.

وقد تستخدم شهادة الخدمة في تدعيمِ نشاطِ الشَّخص خارج باحاتِ التوظيفِ، كتضمينها في خضّم التعريف عنه في دعايةٍ انتخابيّة، محليّة أو نقابيّة أو غير ذلك.

عادةً، عندما يتمّ الإعلان عن إجراء عمليّات التقديم المفتوحة لشغل وظيفة خاصّة أو مَنصبٍ مُعيَّن، من المُتوقّع أن يتقدّم العديد من الأشخاص ممّن لديهم مَلفٌ تعريفٍ لهذه الوظيفة أو المنصب، ومن هُنا تنبعُ أهميّة شهادة الخدمة في يد المُتقدّم لذلك المَنصِبِ، حيث إنّه من الضّرورة وعند التقدُّم للعمل تبرير الخدمة بالأدلّة حتى يتمكن صاحب العمل من تقييم المُرشّحين بخبراتٍ أكثر وأفضل يمكن التحقّق منها، لذلك وبهذا المعنى تُضيف شهادة الخبرة قيمةٍ إلى ملفّ التعريف للمُرشَّح للوظيفة؛ ممّا يجعله في وضع أفضل لزيادة فُرَصِ ترشيحه ليتم اختياره.

الفرعُ الأوَّلُ: أهميَّةُ شهادةِ الخدمةِ بالنّسبةِ للعَاملِ

تُعطى شهادة الخدمة للعامل المُتعطّل الذي يبحث عن فرصة عمل (الدلوي، 2019، صفحة 430)، فيُمكن اعتبارها رسالة تعريفيّة بما لدى الشّخص من خبرات تزيدُ من فرص حصوله على العمل أو المَنصِب عند فتح باب الترشُّح لعملٍ ما، فهي بمثابة وسيلة إثبات لتدعيم ما ذكره العامل في ملفه التعريفي؛ ممّا يجعل هذه الشهادة لا تقل أهميةً عن غيرها من الوثائق المطلوبة في خطاب الترشُّح، خاصةً في بعض الأعمال التي تستوجب خبرة مُعيَّنة لشغلها.

يرى البعض (كولن، 2015، صفحة 157)، بتقليل شأن شهادة الخدمة مقابل اعتماد جوهر الشخص وتفضيله على إنجازاته أثناء مقابلات العمل، إلّا أنّ الباحثة تختلف مع هذا الرأي، إذ إنّ طُغيانَ جوهرِ الشَّخص على خبراته في ترشيحه للحصول على العمل لا يُمكن الاعتداد به إلّا بحدودٍ ضيّقة تِبعًا لطبيعة العمل محل الترشيح، مثل بعض الأعمال التي تحتاج إلى خبراتٍ عمليّةٍ ووظيفية بقدر حاجتها إلى ملكَةٍ مُعيَّنة لدى الشخص كمندوبي المبيعات، فيكون من الأهميّة قياس الذكاء والفطنة للمُرشّحين في مُقابلات العمل، والحال هذه، لا يكفي الملفّ التعريفي بما يحتويه من شهادات علميّة ومهارات وشهادة خدمة دائماً، وبالتالي فالرّأي المُنتقد السابق لا يمكن التسليم به إلّا مع الحالة التي بينتها الباحثة.

وفي المقابل، تنتقد الباحثة الرأي القاضي بالاستغناء عن الشّهادة الدراسيّة الأكاديميّة، والاكتفاء بشهادة الخدمة، فإذا أمكن القول إنّ هنالك حِرَفًا وأعمالاً تُمارس في إطار عقود عمل لا تحتاج حداً من التعليم الأكاديمي إلّا أنّ هذا بمثابة استثناء لا يجوز القياس على الأصل فيه، وكان من الأجدر القول إنّه يمكن وفي حالات معية الاستغناء عن شهادة الدراسة المهنيّة حال توافر شهادة خدمة، وتسند الباحثة وجهة نظرها هذه من استخدام حرف العطف "أو" في ملحق تنظيم عملية انتقال واستخدام العُمَّال الأردنيين العمل بالجماهيريّة العربيّة الليبيّة الشعبيّة الاشتراكيّة في الفقرة (أ/7) :" أ- أن يحمل العامل شهادة دراسيّة مهنيّة أو شهادة خبرة معتمُدَّة من السلطات المُختصّة في المملكة الأردنيَّة" .

تُستخدَمُ شهادة الخدمة في مجالات أخرى بعيداً عن التوظيف كما هو الحال في سويسرا، كوثيقة مُدعّمة للتقدُّم بطلب الحصول على قرضٍ عقاريّ أو استئجار الشُّقق السكنيّة .(Talerman, 2017, p. 10ceets)

وتظهر أهميّة أخرى لشهادة الخدمة بموجب تعليمات إجراء الاختبارات المهنيّة ومنح إجازة المزاولة في الأردنّ، حيث تتطلّب الشُّروط الواجب توافرها لمنح إجازة المزاولة للمهني الأول والمهني الثاني وتحديد مستوى المهارات تقديم شهادة خدمة توضّح إجمالي المُدَّة في مزاولة المهنة، حيث تنصّ المادّة (7/1/1/1/ب):" ب. شهادة خدمة لمُدَّة سنة واحدة في مزاولة المهنة في سوق العمل بعد حصوله على إجازة المزاولة للمستوى المهني

درجة ثانية واجتيازه الاختبار المهني المُقرّر بنجاح" (انظر الفقرات ب،ج، د من المادّة (7) تعليمات إجراء الاختبارات المهنية ومنح إجازة المزاولة، 2013)، كما وتُلزم تعليمات تسجيل المُقدّرين العقاريين في المادّة (ث/3) من التعليمات تقديم طالب التسجيل صورة مُصدّقة عن شهادة الخدمة لاعتماد الطلب(تعليمات تسجيل المقدرين العقاريين واعتمادهم ، 2010).

وأظهرت إحصائيّة أجرتها الباحثة شملت (102) عامل، منهم من لا يزال على رأس عمله، ومنهم من انتهت عقودهم مُؤخّرًا، أنّ ما نسبته (92.2%) من عيّنة الدراسة مُهتمّون بالحصول على شهادة الخدمة عند نهاية عقودهم.

إنّ إهمال هذه الشهادة من قبل العُمَّال، وعلى وجه الخُصوص العُمَّال الأجانب الذين غالبًا ما يكونون غير مُلمّين بالمعايير المعتمُدَّة في هذا المجال، قد يكون عائقًا حقيقيًا أمامهم مستقبلاً في البحث عن عمل.

الفرعُ الثّاني: أهميَّةُ شهادةِ الخِدمة بالنّسبةِ لصَاحبِ العملِ المُحتمَلِ

تحقق شهادة الخدمة أهداف عدة لصاحب العمل المحتمل، لذلك تتصدر هذه الشهادة الملف التعريفي الذي يتقدم به الشخص حين تقدمه إلى العمل المُعلن عنه.

أوّلًا: الهدف من تضمين الملف التعريفي شهادة الخدمة بالنّسبة لصاحب العمل المُحتمل: يحتاج صاحب العمل المحتمل الاطّلاع على شهادة الخبرة للتأكُّد من عدم ارتباط شخص حاملها بعقدِ عملٍ لدى جهة أخرى (سويقي، 2021، صفحة 162)، كما ويستفيد منها لمعرفة المسار المهني الذي سلكه العامل في ظلّ عمله القديم، وللتأكُّد من أن ما أورده المُتقدّم للعمل من معلومات في طلب الترشُّح صحيحة، فهذه الشّهادة تمنح صاحب العمل المُحتمل فرصة المُفاضلة بين المُتقدّمين للعمل وتُبصره عن مدى كفاءة كلّ منهم بما تحتويه من معلومات.

تُلزم المادّة 2/ج/4 من تعليمات تأهيل المكاتب الهندسيّة إلى إلزاميَّة تضمين شهادة الخدمة للطاقم الفني الذي يعمل لدى المكتب الهندسي المُتقدم بطلب تأهيل حيث تنص على " السّيرة الذاتيّة وشهادات الخبرة للجهاز الفني العامل في المكتب الهندسي"(تعليمات تأهيل المكاتب الهندسيّة المُعدّلة في الأردنّ، 2009) ، وعلى ضوء ذلك، ترى الباحثة أنّ صاحب العمل المُحتمل (صاحب المكتب الهندسيّ) سيُحجِم عن قبول طلب المهندس المُترشّح غير الحاصل على شهادة خدمة للعمل لديه بسبب هذا النص على الأقلّ في المرحلة الأولى التي تسبق طلب التقديم.

ترى الباحثة أنّ لصاحب العمل المُحتمل التحقُّق من صدق المعلومات المُقدّمة من العامل المُتقدم لشغل المنصب أو العمل من أصحاب العمل السابقين، ويتمّ هذا التحقق من خلال شهادة الخدمة التي يجب أن تذكر نوع العمل الذي باشره المُتقدّم سابقًا ومدّته، وأيضًا يمكن لصاحب العمل المُحتمل الاتّصال بأصحاب العمل السابقين، والذين يمكنهم بعد ذلك الإجابة عن أسئلة صاحب العمل المُحتمل المسؤول عن اختيار العُمَّال من المرشحين، فيجب أن تكون هذه التحقيقات التي يتم إجراؤها مع أصحاب العمل السابقين أو المُعرفين موضوع معلوماتٍ مُسبَقةٍ عن العامل.

في دراسة ميدانيّة أجرتها الباحثة استهدفت فيها مجتمع أصحاب العمل، أبدى بعض أصحاب العمل اهتمامهم بإلحاق شهادة الخدمة كشفًا برواتب المُتقدّمين للوظيفة، حيث ترى الباحثة عدم قانونيّة مثل هذا الطلب، كما وعبّر بعض أصحاب العمل أنّ شهادات الخدمة تتكرّر في مضمونها ومعلوماتها.

ثانيًا: تحديات تحقق صاحب العمل من صحة شهادة الخدمة: وفق نتائج الدراسة الميدانية، اتّضح للباحثة أنّ أبرز تحدّي يواجه صاحب العمل المُحتمل هو مدى صحّة واقعيّة بيانات شهادة الخدمة ومنطق ما ورد فيها من تسمية الأعمال التي باشرها العامل في كنف صاحب العمل القديم، حيث تتجلّى الشُّكوك حول ما تُصرح به الشّهادة من قيام العامل بمباشرة عملٍ لا يتناسب مع قدراته في ضوء شهاداته وخبراته، كما أوضح مجتمع الدراسة الميدانية أنّ شهادة الخدمة لا تؤكّد من أن المُرشّح قد مارس بالفعل مثل هذه الوظيفة داخل مؤسّسة صاحب العمل القديم، ومنهم من رأى بأنّ شهادة الخدمة لا تضمن حقيقة تَمتُّعه بالمهارات المهنية بدقّة.

في إطار منح شهادة الخدمة للمتعاقد معها، لم تُبدِ عيّنة الدّراسة الميدانيّة اهتمامها بحقيقة الشخص الكامن وراء القيام بالعمل في إطار عقود العمل المرن (عن بُعد) طالما أنّ العمل تمّ إنجازه، وعلى النحو المرجوّ والمُتّفق عليه، حيث أبدت عينة الدراسة استعدادها لإعطائه شهادة الخدمة.

ترى الباحثة أنّ المُدَّة الزمنية لأهمية شهادة الخدمة بالنسبة لصاحب العمل المُحتمل، حيث تكون قاصرة على فترة الترشيح السابقة إلى فترة إبرام العقد مع العامل باستثناء إذا ما ثبت تزويرها دون علم صاحب العمل الجديد أو قبوله إيّاها، وهذا ما سنبحثه في المبحث الرابع من هذه الدراسة.

الفرعُ الثَّالثُ: أهميَّةُ شهادةِ الخدمةِ بالنّسبةِ لصَاحبِ العَملِ القديمِ

ترى الباحثة أنّ هنالك فائدة تعود على صاحب العمل القديم من إصدار شهادة الخدمة للعامل السابق لديه، فهي تُدعم معنويًّا مركز صاحب العمل عندما تتعدد شهادات الخدمة التي تصدر من جانبه في مجال عملٍ مُحدّد ليُضيف طابعًا أنّه من طوَّر العمل في هذا المجال بهدف الترويج له لدى الآخرين، وتُذاع في أوساط

المؤسسات التي تُمارس ذات العمل الذي يمارسه؛ ممّا يُشجّع العُمَّال من إبرام عقود ولو بشرط التجربة أو عقود تدريب مهنية بغية الحصول على شهادة خدمة، فهي بشكل أو بآخر بمثابة ترويجٍ لمؤسّسة صاحب العمل.

المطلبُ الثّالثُ: الطّبيعةُ القانونيَّةُ لشهادةِ الخدمةِ

يشترك التعريف التشريعي والفقهي لشهادة الخدمة على اشتراط تصديق الشّهادة من الجهة المختصة، وبذلك يظهر للباحثة أنّ شهادةَ الخبرةِ هي مُحرّر رسميّ، إذ تكتسب هذه الصفة بتصديقها من المُوظَّف العامّ المُختصّ في وزارة العمل، وتسند رأيها بالقياس إلى نص المادّة (6/ب/1) من قانون البينات الأردني والتي عرفت السند الرسمي تعريفاً تنطبق عليه عناصر مفهوم شهادة الخدمة، حيث تنص المادّة (1/10/ب):"السندات التي ينظمها أصحابها ويصدقها المُوظَّفون الذين من اختصاصهم تصديقها طبقًا للقانون، وينحصر العمل بها في التاريخ والتوقيع فقط"(قانون البينات الأردني، 1952).

ولما كانت شهادة الخدمة مُحرّرًا لا تنطبق عليه أوصاف "السند" في ضوء تعريف الفقهاء له، وعلى رأسهم الدكتور عبدالرزاق السنهوري والذي عرَّف السند الرسمي بأنه: "أوراق رسمية يقوم بتحريرها مُوظَّف عام مختص وفقاً للأوضاع المُقرّرة، وهي كثيرة ومتنوعة منها الأوراق الرسمية المدنية كتلك التي تثبت العقود والتصرفات المدنية، ومنها الأوراق الرسميّة العامّة كالقرارات الإدارية والقوانين والمعاهدات، ومنها الأوراق الرسميّة القضائيّة كعرائض الدعوى وأوراق المحضرين ومحاضر الجلسات والأحكام" (السنهوري، 1964، صفحة 55) ،إلّا أنّ الباحثة ترى خلاف ذلك بالخروج عن المفهوم السند الضيق والذي يحصره الفقهاء بأنّه أوراق مالية إلّا أنّ السند أوسع من حصره بالأوراق المالية؛ ممّا يستتبع القياس عليه لإطلاق ما تسميه الباحثة بـ المحرر الرسمي .

تدعم الباحثة رأيها بهذا الصدد بأنّ المُشرّع الأردني أطلق مصطلح وثيقة في معرض تعريفه لشهادة الخدمة المهنية، وبالعودة إلى التعريف الاصطلاحي لمفهوم الوثيقة نجد أنّها "محرر مكتوب على نمط مُعيَّن يتضمن معنى له أهمية تاريخيّة أو علميّة أو سياسيّة أو قانونيّة، ويختلف حجمه حسب موضوعه" (قاعدة البيانات المعجمية العربية متعددة اللغات الانطولوجيا العربية).

وبهذا يدخل مفهوم الوثيقة في المفهوم الواسع للسند والذي تفضل الباحثة وضعه تحت مُسمّى المحرر الرسمي.

كما وبالعودة إلى إجراءات تصديق شهادة الخدمة في وزارة العمل، وجدت الباحثة الإجراء الآتي: تدقيق الشهادة والمرفقات لبيان مدى انسجامها مع قانون العمل ومدى مطابقة محتوى الشهادة لبيانات تصريح العمل من حيث الاسم ومُدَّة الخدمة (وزارة العمل الأردنيَّة، تصديق شهادة الخدمة، الإجراءات)، كما وقد صدر التعميم

رقم (2023/5) بأمر من وزير الصناعة والتجارة والتموين والذي أوكل مهمّة تصديق شهادة الخدمة لضابط التشغيل الذي منحته مُسمّى تصديق شهادات الخدمة أو رئيس قسم مديرية التشغيل أو العمل (إجراءات المصادقة على شهادة الخدمة، 2023)؛ ممّا يدعم وجهة نظر الباحثة برسمية شهادة الخدمة كمحرر له حجية قانونية.

لا تكتسب شهادة الخدمة قيمتها القانونية دون تصديق الجهة المختصة في وزارة العمل، إذ لا تعدو دون ذلك التصديق مجرّد محرّر عرفي يطفو بين طرفيه، العامل وصاحب العمل سنداً للمادة 2/6 من قانون البينات الأردني والتني تنص على:" إذا لم تستوف هذه السندات الشروط الواردة في الفقرة السابقة فلا يكون لها إلّا قيمة السندات العادية بشرط أن يكون ذوو الشأن قد وقعوا عليها بتواقيعهم أو بأختامهم أو ببصمات أصابعهم" (قانون البينات الأردني وتعديلاته، 1952).

المَطلبُ الرَّابعُ: مَضمونُ شهادةِ الخدمةِ

لما كانت شهادة الخدمة مُحرر رسمي – في ضوء تحليل ماهيتها في المبحث السابق– كان لزاماً اتصافها بالشروط الشكلية للوثائق الرسمية لتكتسب قيمتها القانونية، من حيث تحريرها كتابةً وتصديقها حسب الأصول من الجهة الرسمية ألا وهي وزارة العمل، وعدم مخالفتها عليه لنصوص القانون والعقد الناظم لها .

في هذا المطلب نتناول المبادئ التوجيهية في كتابة شهادة الخدمة والعناصر الأساسية التي تشكل في مجموعها وثيقة الخدمة وكيفية صياغتها في قالب الشهادة .

الفرعُ الأوَّلُ: المبادئُ التوجيهيَّةُ في شَهادةِ الخدمةِ

لما كانت صياغة القانون تتم بعبارات عامّة تنطبق على كلّ فرد، وتنفيذه يتم على قدم المساواة، ترى الباحثة ضرورة إسقاط المبادئ السابقة على شهادة الخدمة، وعلى النحو الآتي:

أوّلًا: مبدأُ الشُّموليَّةِ في مَنحِ شَهادةِ الخدمةِ

بناءً على قاعدة الشُّموليّة، فإنّ جميع العاملين مستهدفين بالحماية(بني أحمد، 2008، ص 202)، فكل من تثبت له صفة العامل ويكون خاضعاً لأحكام قانون العمل يستحق في نهاية خدمته الحصول على شهادة خدمة.

ثانيًا: مبدأُ الحقيقةِ في كتابةِ شَهادةِ الخدمةِ

يجب أن تتوافق شهادة الخدمة مع الواقع، وأن تتطابق مع عقد العمل وأن لا تخالف أحكام القانون.

ثالثًا: مبدأ حسن النية في تحرير شهادة الخدمة

وهو المبدأ الأول من المبادئ العامّة في القانون(البكري، 2018 ، ص1049)، حيث يوجب على المتعاقدين الوفاء بالتزاماتهم بأمانة وإخلاص على نحو يحقق الغاية المقصودة من العقد (بني طه، 2007، ص2) وبإسقاطه هنا يحظر على صاحب العمل استخدام عبارات الازدراء للإضرار بالعامل أو التعنُّت بعدم إصدار شهادة الخدمة أو تعديل صيغتها المبهمة أو رفض تصحيحها .

الفرع الرابع: مبدأ الوضوح في تحرير شهادة الخدمة

مبدأ الوضوح مبدأ عام يكفل تحقيق ضمانة فاعلة في تحسين العلاقة بين الطرفين(محمد، 2005، ص300)، وبإسقاطه هنا نتحدث عن صياغة شهادة الخدمة ووضوح عباراتها.

المطلبُ الخَامسُ: مَضمونُ شهادةِ الخدمةِ

يحتوي مُحرر الشهادة على عِدة عناصر إلزاميَّة بموجب نصّ المادّة (30) من قانون العمل، بحيث لا تخرج هذه الشهادة بصورتها الرسمية حال تخلف أي عنصرٍ منها .

الفرعُ الأوّلُ: المعلوماتُ الإجباريَّةُ

تستنتج الباحثة أنّ شهادة الخدمة بحدّ ذاتها مستند اختياري سنداً للمادة (30) من قانون العمل والتي اختتمت بأنّ الشهادة تمنح بناءً على طلب العامل، فله أن يطلبها وله تجاوز ذلك، إلّا أنّ المعلومات في ذات الشهادة إلزاميَّة فلا يجوز الانحراف عنها .

أوّلًا: البيانات الأساسية في قانون العمل الأردني : تنص المادّة (30) من قانون العمل على وجوب تضمين شهادة الخدمة المعلومات الآتية:

1- اسم العامل: يجب أن تحتوي شهادة الخدمة على اسم العامل حامل الشّهادة كما هو وارد في وثيقة الأحوال المدنيّة بالنسبة للعامل الأردنيّ، وكما هو وارد في تصريح العمل للعامل الأجنبي (دليل خدمات التفتيش، وزارة العمل الأردنيَّة، 2023).

2- اسم الجهة صاحبة العمل: نجد أن إلزاميَّة هذا العنصر تعود لدليل خدمات التفتيشِ في وزارةِ العملِ، وليس إلى نصّ المادّة (30) والذي غفل عن ذكره، حيث استوجب الدليل تضمين شهادة الخدمة اسم المؤسسة

التي عمل لديها العامل لغايات تصديق الشهادة من وزارة العمل (دليل خدمات التفتيش، وزارة العمل الأردنيَّة، 2023).

تنتقد الباحثة إغفال النصّ عن مثل هذا العنصر المهم، وقصر ذكره في إجراءات تصديق شهادة الخدمة من وزارة العمل، إذ كان من الأجدر تضمينه في المادّة (30) من قانون العمل إلى جانب العناصر الإلزاميَّة الأخرى .

3- نوع العمل: يجب أن يتمّ تضمين الشّهادة نوع العمل الذي مارسه العامل داخل مؤسّسة صاحب العمل.

ترى الباحثة أنّ هنالك شيئًا من القصور في استخدام مصطلح نوع العمل في نصّ المادّة (30)، وكان من الأجدر استخدام نوع العمل وظروفه، حيث إنّ من مصلحة العامل ذكر ظروف العمل التي شابت ممارسته لعمله، فترك نوع العمل الذي يُذكر في شهادة الخدمة قد يكون قاصراً على ما ورد في العقد عند توقعيه ابتداءً، دون مراعاةٍ لما بذله العامل من تغيير في نوع العمل في الحالات المنصوص عليها في المادّة (17) من قانون العمل والتي تنصّ على: "لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف اختلافًا بيّنًا عن طبيعة العمل المُتّفق عليه في عقد العمل إلّا إذا دعت الضرورة إلى ذلك منعًا لوقوع حادث أو لإصلاح ما نجم عنه، أو في حالة القوة القاهرة، وفي الأحوال الأخرى التي ينصّ عليها القانون على أن يكون ذلك في حدود طاقته، وفي حدود الظرف الذي اقتضى هذا العمل، فإيراد كلمة الظُّروف تُحقّق مفهوماً أوسع وأدقّ لما مارسه العامل فعلاً (قانون العمل الأردنيّ وتعديلاته، 1996) .

ترى الباحثة أنّ ظروف العمل تُنبِئ عن القدرة الحقيقية لإنتاجية العامل وطريقة أدائِه للعمل والتي يستطيع في صاحب العمل المُحتمل في ضوئها تقدير طبيعة العمل المناسب إسناده للعامل والأجر المتناسب لتلك القدرة، وذكر الظُّروف المشروعة لصاحبِ العملِ والتي أدّت إلى إسنادِ مَهامٍ جديدةٍ للعاملِ في ظلّها أو تغيير بيّن في عمله إلى جانب عمله الأصلي المُحدّد في العقد، في مجموعها هي وجه الحقيقة لنوع العمل الذي مارسه العامل.

وتضيف الباحثة أنّ نوع العمل يختلف عن المناصب التي يتولّاها العامل أثناء العمل، فقد يبرم العامل عقد عمل على نوع عمل بمُسمّى وظيفي مُحدّد، وتمّ ترفيعه بجهده وكفاءته وسنوات عمله، وفي نهاية الخدمة إذا أردنا تطبيق حرفية النصّ ستصدر شهادة الخدمة مُضمنةً نوع العمل دون ذكرٍ للمناصب أو الترفيعات المتدرجة التي شغلها العامل، ونجد أنّ المُشرّع اعترف ضمنًا بأنّ نوع العمل والمنصب يختلفان من حيث المفهوم بدلالة الفقرتين ((29/(3/1)) حيث تنصّ الفقرة الأولى من المادّة (17) على: "نصّ المادّة (29/1) من قانون العمل الأردني " 1- استخدامه في عمل يختلف في نوعه اختلافًا بيّنًا عن العمل الذي اتّفق على استخدامه فيه

بمقتضى عقد العمل على أن تراعى في ذلك أحكام المادّة (17) من هذا القانون"، وتنصّ الفقرة الثالثة من ذات المادّة على: " نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه." (قانون العمل الأردني وتعديلاته، 1996) ، بتحليل الفقرات سالفة الذكر، تستنتج الباحثة أنّ أفراد فقرةٍ لكلّ مفهوم هو اعترافٌ ضمنيٌّ من المُشرّع أنّ العامل قد يرتقي بعمله لشغلِ منصبٍ أعلى من نوع العمل الذي أُبرِمَ العقد على أساسه بمهام وظيفية أكثر وأعلى تصنيفًا بموجب النظام الداخلي للمؤسسة.

ترددت الإجابات الآتية في إحدى الأسئلة ذات الإجابة الإنشائية القصيرة الموجهة لعيّنة الدّراسة الإحصائيّة –العُمَّال في القطاع الخاص– حين سؤالهم عن المعلومات التي قد ترغب في تضمينها لشهادة خبرتك، وترى أنّها ستزيد من فرص حصولك على عمل آخر بعد انتهاء عقدك الحالي؟ : (تطوري في العمل، مراكزي في العمل، جميع المناصب التي قمت بشغلها، طبيعة الشغل)، من هنا تُدعم الباحثة رأيها بقصور النصّ (30) من قانون العمل حين قصره البيان الإلزامي على نوع العمل.

ترى الباحثة بضرورة توسيع مصطلح نوع العمل الوارد في المادّة (30)، والاستعاضة عنه ببيان نوع العمل وظروف ممارسته والمناصب التي تولاها العامل على التوالي.

4– تاريخ بدء العمل – والذي يشمل فترة التجربة أو التدريب المهني – وتاريخ انتهائه، وتاريخ إبرام العقد وتاريخ بدء العمل مع الإثبات، وتاريخ انتهاء العقد حيث تشكّل الفترة ما بين التواريخ إجمالي مُدَّة الخدمة، كما ويدخل في حساب مُدَّة خدمة العامل فترة التجربة التي تسبق توقيع العقد حسب ما تنصّ عليه الفقرة (ج) من نص المادّة (35) :" ج– إذا استمر العامل في عمله بعد انتهاء مُدَّة التجربة اعتبر العقد عقد عمل ولمُدَّة غير محدودة، وتحسب مُدَّة التجربة ضمن مُدَّة خدمة العامل لدى صاحب العمل" (قانون العمل الأردني وتعديلاته، 1996).

ترى الباحثة أنَّ ثمّة محل لضم مُدَّة خدمة العمل السابقة للعامل الذي يتم تعيينه مرة أخرى لدى نفس صاحب العمل وحسابها في شهادة خبرة واحدة باعتبار العمل السابق واللاحق يعدّان خدمة مُستمرّة متى ما كان محل العقد واحداً .

تجد الباحثة بعد استعراض البيانات الإلزاميَّة في شهادة الخدمة في ضوء قواعد قانون العمل المتمثلة بالمادّة (30) قصورًا تشريعيًا في معالجة تحرير الشّهادة من حيث المضمون، فهنالك جُملة من المعلومات الإلزاميَّة التي يستوجب النص عليها كاسم صاحب العمل وتوقيعه، وتاريخ إصدار الشهادة وتاريخ تسليمها للعامل، والمهام التي تولاها العامل والتوسُّع في مفهوم نوع العمل على نحوٍ الذي بيّنت فيه الباحثة وجهة نظرها المُدعَمَة بالدّراسة الإحصائيّة.

ثانيًا: البياناتُ الأساسيَّةُ في القَوانينِ المُقارنَةِ

جاء تنظيم التشريعات للمعلومات الإلزاميَّة لشهادة الخدمة جاء على نَحوٍ مُتشابه، فيكاد لا يخلو نصٌّ تشريعيٌّ إقليميّ وعالميّ من ذكر ذات العناصر الأربعة آنفة التفصيل، والاختلاف يُعدّ بتعدادٍ أكثر للمعلومات الإلزاميَّة مُقارنةً بالتشريع الأردني.

يوجه ذات الانتقاد للمُشرّع الفلسطيني في قصور النصّ التشريعي الناظم للمعلومات الإلزاميَّة لشهادة الخدمة حيث ينص في المادّة (44) على ذكر اسم العامل ونوع عمله وتاريخ التحاقه بالعمل وانتهائه، حيث نصت المادّة 44 على انه :" يمنح العامل عند انتهاء خدمته بناءً على طلبه شهادة خدمة يذكر فيها اسمه ونوع عمله ومدته " (قانون العمل الفلسطيني، 2000) .

كان قانون العمل المصري أكثر توفيقًا من قانون العمل الأردني في تنظيمه لشهادة الخدمة من جوانب عدة، حيث تنصّ المادّة (130) من قانون العمل المصري على طائفة أوسع من العناصر الإلزاميَّة التي أوردها قانون العمل الأردني تشمل المزايا التي حصل عليها العامل أثناء عمله وبيان كفاءته المهنية بالإضافة للعناصر أخرى من اسم العامل وتاريخ بداية عمله وانتهائه لدى صاحب العمل وطبيعة العمل الذي مارسه في كنفه وأية إشارات اختيارية بناء على طلب العامل، حيث تنصّ المادّة (130) على: "يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها.

وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية، وذلك أثناء سريان العقد وفى نهايته .

وبناء على طلب العامل يمكنُ تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل.

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها" (قانون العمل المصري، 2003).

والإشادة نفسها تمنح قانون العمل السُّوري، إذ كان أكثر تنظيماً من القانون الأردني في ضبط مضمون الشهادة، حيث نصّ صراحةً على جواز تضمين الشّهادة أيّة معلومات إضافية يطلبها العامل، ويلتزم صاحب العمل بالاستجابة لطلبه متى كانت هذه المعلومات مطابقة للحقيقة، حيث تنصّ المادّة (ط/93) على :"إعطاء العامل شهادة عند انتهاء العمل يبين فيها تاريخ مباشرته العمل وتاريخ انتهاء العقد، ونوع العمل الذي أدّاه وللعامل أن يطلب إضافة أيّة بيانات إلى هذه الشّهادة، وعلى صاحب العمل أن يستجيب للطلب متى كانت المعلومات المطلوب إضافتها مطابقة للحقيقة " (قانون العمل السوري، 2010) .

أشار المُشرّع الجزائري إلى المعلومات الإلزاميَّة في شهادة الخدمة، حيث تطلب بيان تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذلك بيان المناصب التي استلمها العامل، وهذا ما جاء به نصّ المادّة (67):" يسلم للعامل، عند إنهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبيّن تاريخ التوظيف وتاريخ إنهاء علاقة العمل وكذلك المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها لا يترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين إلاّ إذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة" (القانون الجزائري المتعلق بعلاقات العمل وتعديلاته، 1990)، يُغفل المُشرّع الجزائري بموجب نصّ المادّة (67) آنفة الذكر بيانات مهمّة تتضمّن اسم العامل والجهة صاحبة العمل، ولكنّه كان أكثر توفيقاً من المُشرّع الأردني بتوسيع تعداد بيانات العمل الذي مارسه العامل إذ أوجب النص الجزائري على صاحب العمل تضمين الشهادة جميع المناصب التي تولاها العامل طيلة مُدَّة عقده .

جاء قانون العمل السوداني في المادّة (59) بنصٍ أوسع من نص المادّة (30) من قانون العمل الأردني حيث شملت المعلومات الإلزاميَّة وجوب ذكر مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه العامل وحرص النص على عدم ذكر الأسباب التي أدّت الى انتهاء عقد العمل، حيث تنصّ المادّة (59) على أنّه :" يجب على صاحب العمل أن يعطي العامل الذي تنتهي أو تُنهى خدمته شهادة تتضمّن اسم صاحب العمل والعمل الذي كان يؤدّيه العامل والمُدَّة التي قضاها في خدمته وما كان يتقاضاه من أجر، وذلك دون ذكر الأسباب التي أدّت إلى انتهاء عمد العمل أو إنهائه" (قانون العمل السوداني، 1997).

لما كانت الغاية من إرساء قواعد قانون العمل في معظم التشريعات المختلفة في المقام الأول هو حماية العامل، ترى الباحثة أنّ النصّ على عدم ذكر أسباب الإنهاء هو لغايات حمائية للعامل للتحفظ على فرص حصوله على عمل إذا ما كان الإنهاء غير مشروع أو فصلٍ مشروع لعقده السابق .

ينصّ قانون العمل الفرنسي على أنّ شهادة الخدمة تُمنَح وجوبًا للعامل عن انتهاء عقده لأي سبب ويُحدد محتواها بناءً على اللائحة حيث تنصّ الأخيرة على إلزاميَّة ذكر هويّة العامل وصاحب العمل وتاريخ بدء وانتهاء العمل، والفترات التي شغل فيها العامل مهام ومناصب عدة وما أمكن ذلك وتاريخ إصدارها وتوقيع صاحب العمل، حسب ما جاء في المادّة (": (L1234-19عند انتهاء عقد العمل، يصدر صاحب العمل شهادة للعامل يحدد محتواها من خلال اللائحة" التفاصيل الإلزاميَّة التي يحددها المرسوم، أي كحد أدنى: مواعيد دخول وخروج المُوظَّف، طبيعة الوظيفة أو الوظائف التي تعاقب على شغلها، الفترات التي تم خلالها شغل هذه الوظائف" (قانون العمل الفرنسي، 2008).

تجد الباحثة أنّ المُشرّع الفرنسي كان الرائد الأوّل في إحكام تنظيم شهادة الخدمة على صعيد المضمون والأحكام بتوسعه في البيانات الإلزاميَّة في شهادة الخدمة، كما وتستنتج الباحثة أنّ استخدام المُشرّع الفرنسي "وما أمكن ذلك" هي دلالة على البيانات الاختيارية التي تتفق والقانون في تضمينها الشهادة متى طلبها العامل.

الفرعُ الثّاني: الإشاراتُ الاختياريَّةُ

ليس ثمة ما يمنع من وجهة نظر الباحثة تضمين شهادة الخدمة إشارات اختيارية مُقيدة بعدم مخالفة القانون والنظام العام وحقيقة الوقائع، متى ما طلب العامل من صاحب العمل تضمينها عند تحرير الشهادة.

وهذا ما انتهجته طائفة من التشريعات المقارنة– كما أسلفنا– في حين أنّ المُشرّع الأردني لم يشر إلى أي محتوى اختياري يُمكن تضمينه في شهادة الخدمة في قانون العمل أو دليل خدمات التفتيش في وزارة العمل .

وفق نتائج الإحصائيّة التي أجرتها الباحثة، ظهر ما نسبته (25.5%) من أصل (102) عامل يواجه صعوبة في تحديد المعلومات التي قد يود تضمينها للشهادة إذا ما أتيحت له فرصة طلبها، في حين أكد (40.2%) من عينة الدراسة قدرتهم على تحديد الإشارات الاختيارية في شهادة خدمتهم مقابل (34.3%) ممّن هم ليسوا متأكدين فعلاً من قدرتهم على تحديد البيانات الاختيارية التي يودون تضمينها في شهادتهم .

وعلى الرغم من عدم وجود نص قانوني يحدد تلك الإشارات، فإنّ الباحثة ترى وفي ضوء نتائج الإحصائية بضرورة تعديل النصّ (30) من قانون العمل بإضافة بندٍ يمنح بموجبه العامل الطّلب من صاحب العمل تضمين شهادة الخدمة بيانات اختيارية .

تؤكّد الباحثة أنّ البيانات الاختياريّة هي وقائع فعليّة لا تأتي من باب التزكية بالعامل، إنما يأتي طلبها لغايات وظيفة محددة يرغب العامل بالتقدُّم إليها فيعمد إلى تضمين شهادة خدمته بيانات إضافية حقيقية تلائم طبيعة ونهج جهة صاحب العمل المُحتمل تخرج عن كونها خطاب توصية.

ترى الباحثة صعوبة حصر البيانات الاختيارية، إنما يمكن تقييدها بعدم مخالفة النظام العام والآداب ومبدأ الحقيقة، وأن لا يُسهب صاحب العمل في سرد تفاصيلها على نحو تتحول فيه إلى خطاب توصية بالعامل، كما توصي الباحثة بمنح صاحب العمل هامش من السلطة في قبول أو رفض مُعلل من تضمين أي إشارة اختيارية يطلبها العامل.

ولما رأت الباحثة أنّ البيانات الاختيارية تكون بطلبٍ من العامل كان لا بدّ من استطلاع آراء العُمَّال بصدد وضع أمثلة على هذه البيانات:

1- التقييم العام لنشاط العامل أثناء عمله: أظهرت الإحصائية التي أجرتها الباحثة أنّ (82.4%) من عيّنة الإحصائية تُفضل تضمين شهادتها تقييم عام لنشاطها داخل مؤسّسة صاحب العمل، حيث ترى الباحثة أنّ مثل هذا التقييم يعطي حكمًا نوعيًّا وكميًّا للعامل .

2- الأجر: أظهرت الإحصائية التي أجرتها الباحثة أنّ (56.4%) من العُمَّال يفضّلون عدم ذكر الراتب الذي تقاضوه في شهادة الخدمة مقابل (43.6%) يفضلون ذكره في شهادة خدمتهم، وترجع الباحثة السبب في تقارب النسب لأمرين يدوران في فلك ذهن العامل:

أ) الإفادة السلبيّة: ينظر العامل الذي أجاب بالرفض أن ذكر الأجر قد يُقيد احتمالية حصوله على راتب أعلى من صاحب العمل المُحتمل، كما وقد ينظر أنّ صاحب العمل المُحتمل سيحكم على كفاءته بالنظر إلى راتبه الذي قبل به في عمله السابق لتأمين سبل العيش الكريم والذي قد لا يتناسب مع قدراته الممتازة فعلاً .

ب) الإفادة الإيجابية: العُمَّال الذين أجابوا بالقبول نظرتهم لا تخرج عن أمرين، إمّا أنّ الأجر الذي تقاضوه في عملهم السابق كان ممتازاً إلى حدٍّ يُنبئ صاحب العمل المُحتمل بكفاءتهم العالية في العمل، وقد يكون العامل ذو أجرٍ يلامس الحدّ الأدنى للأجور إلّا أن يُفضل ذكره في الشهادة، وإن كان لا يتساوى فعلاً وقدراته إلّا أنّ ذلك بنظره سيزيد من فرص حصوله على العمل إذا ما استهدف صاحب العمل المُحتمل ذوي الأجور القليلة .

حيث كثيراً ما يُسأل العامل في مقابلات العمل عن الأجر الذي يتوقع الحصول عليه إذا ما قبِلَ بالوظيفة .

3- أسباب إصدار شهادة الخبرة: أظهرت الإحصائيّة أنّ (66.7%) من العُمَّال يُفضلون عدم ذكر أسباب صدور الشهادة، وهذا يعود من وجهة نظر الباحثة من خوفهم من أن تؤثر أسباب صدور الشهادة (وخاصةً في حالة فصل العامل) من فرص حصولهم على عمل مُستقبلاً.

4- تاريخ صدور الشهادة: أظهرت الدراسة الميدانية التي أجرتها الباحثة أن أصحاب العمل – وخاصةً في مجال التعليم- بدو مُهتمين بمعرفة تاريخ صدور شهادة الخدمة.

إلا أنّ الباحثة لا ترى أهمية وهذا البيان إذ أن من المعلومات الإلزاميَّة في شهادة الخبرة ذِكر مُدَّة خدمة العامل، بداية العقد ونهايته، فتكون الشهادة وهذا البيان مُصرحة بذاتها عن التاريخ المهم فعلاً وهو وقت اكتساب الخبرة فلا عبرة بوقت صدورها، كما وأن من مهمة مُوظَّف وزارة العمل عند تصديق الشهادة التأكد من تطابق مُدَّة الخدمة في الشهادة مع عقد العمل أو تصريح العمل .

5- الفترات التي شغل خلالها العامل مهامه/مناصبه: أظهرت الدراسة الميدانية التي أجرتها الباحثة عند سؤال مجتمع الدراسة عن مدى اهتمامهم بالمناصب والمهام التي شغلها العامل المُرشح اهتمامهم بمعرفة الفترة التي أمضاها العامل فعلاً في كل منصبٍ، بدايتها ونهايتها وسبب أيلولة المنصب وسبب نهاية الفترة.

المطلب السادس: تنسيق شهادة الخدمة

يخلو قانون العمل الأردني من قواعد خاصة بالصياغة التي تُنظم بها الشهادة أو بالشكل الخارجي لها.

ترى الباحثة أنّ إدراك الصياغة المطلوبة لتفريغ المعلومات في شهادة الخبرة يُستتبع بمعرفة طبيعة هذه الوثيقة ولما كانت شهادة الخبرة برأينا محرراً رسمياً بعد تصديق وزارة العمل عليها، فإننا نرى بخضوعها إلى أصول الصياغة القانونية المُتّبعة في القواعد العامة والتي تشكّلت بتراكم المُحرّرات الرسمية وآلية صدورها أنّ تخرج ماديةً أي مكتوبة، حيث يتفق الفقه بمجمله إلى اشتراط أن يكون المحرر الرسمي مكتوباً(علي، 2021، ص 10).

الفرعُ الأوّلُ: أهميَّةُ الصّياغةِ في جَودةِ الشّهادةِ

لأسلوب الصياغة أهمية كبيرة في تحقيق الغرض من شهادة الخدمة، فترى الباحثة أنّ إهمال الصياغة يضعف إعداد الشهادة؛ ممّا يؤدي إلى إبهام فحواها، وإعطاء وصفٍ غير دقيق لما فيها، وهنا تظهر ضرورة صياغة العبارات على نحو واضح ومنسجم ليسهل على صاحب العمل المُحتمل استخلاص المعلومات منها على الوجه الذي ينسجم مع الغاية من الشهادة، من استخدام العبارات البسيطة والموجزة ومُراعاة الدقة اللغوية .

فعلى سبيل المثال، عندما يتم تضمين الشهادة عبارة: (السيد (س) مارس عمله)، فهذا الصيغة لا تتساوى والحال لو كتبت: (السيد (س) مارس عمله على أكمل وجه)، في الصياغة الأخيرة، يمكن الافتراض أن الجهة صاحبة العمل كانت راضية حقاً عن أداء العامل، في حين أنّ الصياغة الأولى قد تعطي انطباعاً عن تقديرٍ مختلط في مستوى أداء العمل.

يشير محتوى الشهادة إلى عدد من المعلومات أو ينظم أكثر من شأن، فلا يبدو عادلاً من وجهة نظر الباحثة استخدام جُملة واحدة لوصف عمل العامل الذي استغرق عقده سنواتٍ طويلة لتحقيق غاية الشهادة، ومن هنا ترى الباحثة أنّ الشهادة قد تتضمن تفصيلاً لبعض المعلومات التي هي جزء من مضمونه فيُفضل تحديد عناصر النص وتقسيمها عند الصياغة إلى أجزاء على شكل فقرات .

تنقسم الصياغة القانونية إلى أربعة أنواع (الموجزة، والتفصيلية، والمرنة، والجامُدَّة) (يوروماتيك للتدريب والاستشارات الإدارية، 2022)، ترى الباحثة أنّ الصياغة التي تتلاءم وشهادة الخدمة هي الصياغتين، المرنة والموجزة، مقابل تفصيلات في حدود بعض المعلومات .

الفرعُ الثّاني: قالبُ الشّهادةِ

يخلو النص من تحديد قالبٍ مُعيَّن لشهادة الخدمة، لكنها عادةً ما ترد على دعامة مادية ورقية.

يمكن كتابة الشهادة على ورق مجاني من قبل صاحب العمل أو مدير الموارد البشرية في مؤسسة صاحب العمل ولكن لأسباب رسمية يُفضل كتابتها على ورق مؤسسة صاحب العمل ذو الرأسية (Hmina, No Date).

تتفق الباحثة مع القول بتفضيل كتابة الشهادة على الورقة ذات الرأسية للجهة صاحبة العمل، وأن تكون ورقة ذات جودة عالية، وليس ثمة ما يمنع من اعتماد شهادة الخدمة الإلكترونيّة متى ما اكتسبت قوتها الثبوتية "حجيتها" وتم تصديقها حسب الأصول كمحرر رسمي بحلته الإلكترونيّة.

المطلب السابع: موضوعات لا يجوز تضمينها شهادة الخدمة

يجب أن تكون شهادة الخدمة متوافقة مع الواقع، ولا يجوز أن تتضمن الشهادة عبارات ازدراء للعامل أو أية تلميحات مُهينة أو عبارات غامضة تمسّ شخص العامل على نحو يحتمل التأويل.

حاولت الباحثة في هذا المطلب الوقوف على أبرز الموضوعات التي لا يَصحُّ وطبيعتها تضمينها في محرر الشهادة .

الفرعُ الأوَّلُ: الخيرُ مقابلُ الحقيقةِ: مَن لَهُ الأسبقيّةُ

لما كانت شهادة الخدمة تقوم على مبادئ توجيهية عِدة أهمها مبدأ الحقيقة، فإنّ هذا المبدأ في ظل سيادته على شهادة الخدمة– يكون له أسبقية على مبدأ الإحسان، وتفرق الباحثة هنا ما بين شهادة الخدمة وخطاب التوصية إذ إنّ التنقُّل بين هذه المصطلحات الدقيقة فيه جانب من الصعوبة، شهادة الخدمة تأخذ شكل وثيقة

قائمة بحد ذاتها بمواجهة الكافة حيث يمكن استخدامها في كلّ مرّة يتقدّم فيها الشخص لطلب ترشح وظيفة وبين خطاب التوصية والذي يصدر مُحدداً أكثر ويخاطب شخصاً بعينه وتطغى على صياغته عبارات تحمل تزكية بحاملها.

الفرعُ الثَّاني: ذكرُ المَحظورِ

يتقيد صاحب العمل بالبيانات الإلزاميَّة المنصوص عليها في القانون، ولا يملك الخروج عنها(المصاروة، 2008، ص283)، ويحظر عليه تضمين خلاف حقيقة العقد بينه وبين العامل بأن تصدر الشهادة بمعلومات لا تتطابق وعقد العمل أو التصريح (وزارة العمل الأردنيَّة، تصديق شهادة الخدمة، الإجراءات)، وهذا أحد تطبيقات مبدأ الحقيقة في إطار شهادة الخدمة.

ولما ارتأت الباحثة أن ينتهج المُشرّع الأردني مسلك التشريعات المُقارنة بتضمين شهادة الخدمة إشارات اختيارية بناء على طلب العامل، فإنّ الباحثة توصي بأنّ على العامل الاحتراس من رغباته في تضمين بعض البيانات في شهادة الخدمة، إذ إنّ تلك الإشارات الاختيارية تكون مُقيدة باعتبارات تتعلق باستقرار النظام العام والعلاقات وإثارة النزعات، مثل: الانتماء الديني والتوجهات السياسية والنشاط الحزبي، وقيود أخرى تتعلق بشخص العامل ووضعه الشخصي، مثل: الحالة المادية والأسرية للعامل، وكيفية قضائه ساعة الراحة في العمل وعلاقاته الشخصية داخل الجهة صاحبة العمل القديم.

المبحثُ الثّاني: إصدارُ شَهادةِ الخدمةِ

يتناول هذا المبحث وقت إصدار شهادة الخدمة ومنحها للعامل من خلال المطلب الأوّل، أمّا المطلب الثاني، فهو يتناول آليّة إصدار شهادة الخدمة.

المطلبُ الأوَّلُ: وقتُ إصدارِ شَهادةِ الخدمةِ

يكون إصدار شهادة الخدمة وفق ما نصّت عليه المادّة (30) من قانون العمل مرهون بأمرين؛ انتهاء عقد العمل وطلب العامل الحصول على الشهادة .

يحقّ لكلّ عامل الحصول على شهادة خدمة عند انتهاء عقد العمل، سواء انتهى بأسباب الانتهاء العامة للعقود أو الإنهاء غير المشروع سواء من قبل العامل (ترك العمل)، أو من قبل صاحب العمل (الفصل التعسفي)،

ومع ذلك تتجه بعض التشريعات مثل التشريع الفرنسي والسويسري إلى حريّة العامل في طلب شهادة الخدمة في أي وقت سواء عند نهاية عقده أم خلاله.

الفرعُ الأوَّلُ: إصدارُ شَهادةِ الخدمةِ في نهايةِ عَمَلِه

يُعطى العامل شهادة خدمة بناء على طلبه في نهاية عمله دون مقابل(المغربي، 2022، ص189)، ولا تتفق الباحثة و الرأي(المصاروة، 2008، ص283) القائل بضرورة نص المُشرّع الأردني على مَجَّانيّة الحصول على شهادة الخدمة، وتسند انتقادها إلى أنّ افتتاح النصّ جاء مُستخدمًا عبارة "على صاحب العمل"، ويُفهم من استخدام حرف الجر في بداية الجملة وقوع الالتزام على عاتق صاحب العمل متى ما طلبها العامل، وهو يتضمن اعتراف ضمني من المُشرّع بأنّ شهادة الخدمة حقٌّ للعامل، ولما كانت الحقوق التي تمنح بمقابل تكيف على أنّها رشوة(عبدالكريم، 2012، ص505)، فلا يتصور أنّ المُشرّع يقصد بسكوته فتح باب المساومات بين العامل وصاحب العمل بالحصول على حقّه بالشهادة التي تمثل حقًّا للعامل شأنها شأن حقوقه الأخرى المكتسبة بموجب عقد العمل المُنظم وفق قواعد قانون العمل الذي جاء في المقام الأول لصون حقوق العامل، فلا يُمكن الاحتجاج بأنّ النصّ لم يشر إلى مجانيّة الحصول على شهادة الخدمة، وهذا ما صرّحت به أحكام المحاكم على أنّ شهادة الخدمة حقٌّ عماليّ ثابتٌ للعامل(تمييز حقوق2021/5849) .

قصر المُشرّع الأردني وفق نصّ المادّة (30) من قانون العمل حقّ العامل في الحصول على شهادة الخدمة عند انتهاء مُدَّة خدمته، سواء أكان الإنهاء مشروعًا أو غير مشروع من قبل العامل أو من قبل صاحب العمل.

إلّا أنّ الباحثة ترى أنّ هنالك حالات يستوجب معها إصدار شهادة الخدمة للعامل قبل انتهاء عقده، ومثل هذه الحالات تختلف من عامل لآخر فله حق طلبها قبل انتهاء عقده. .

الفرعُ الثّاني: إصدارُ الشّهادةِ قبلَ نهايةِ الخدمةِ

يمنح العامل بموجب التشريعات الغربية الفرنسية والسويسرية حريّة طلب تحرير شهادة خدمة قبل انتهاء عقده لاحتياجاته الشخصية: للحصول على قرضٍ، أو لاستئجار منزلٍ، أو لشراء سلعٍ بسهولةِ الدَّفعِ(Villalon2020، حيث إنّ هذه الدول تستندُ إلى شهادة الخدمة كمرآة تعكس مدى انضباطيّة الشخص.

ترى الباحثة كفاية النصّ في قانون العمل الأردنيّ في حصر وقت حصول العامل على شهادة خدمته عند نهاية عقده، مُوعزةً ذلك إلى قصر قانون العمل الأردني وظيفة شهادة الخدمة على مجال التوظيف وما يتعلق به مقارنة مع التشريعات التي تبني على الشهادة معايير شخصيّة في مجالات أخرى غير وظيفية لحاملها، ولما

كانت بتحليلنا أهميّة شهادة الخبرة قاصرة في مجال التوظيف، ترى الباحثة أنّ هنالك حالة واحدة يُستتبع معها حاجة توظيفية في حصول العامل على شهادة خدمة قبل انتهاء عقده، وهي حالة تعليق بعض عقود العمل لظروف تمرّ بها مؤسّسة صاحب العمل.

المطلبُ الثّاني: آليَّةُ إصدارِ شَهادةِ الخدمةِ

جاء تنظيمُ إجراءاتِ إصدارِ شهادةِ الخدمةِ في دليلِ وزارةِ العملِ/شروط الحصول على الخدمة/تصديق الشهادات على النحو الآتي:

" 1- تقديم شهادة الخدمة والوثائق اللازمة لمُديريّات التفتيش أو قسم التفتيش في مديرية العمل بحسب موقع المؤسّسة المصدرة للشهادة.

2- تدقيق الشّهادة والمرفقات لبيان مدى انسجامها مع قانون العمل، ومدى مطابقة محتوى الشهادة لبيانات تصريح العمل من حيث الاسم ومُدَّة الخدمة.

3- في حال انطباق الشروط يتم تسجيل الشهادة في السجلّ الخاصّ بذلك.

4- في حال عدم انطباق الشروط يتمّ الطلب من طالب الخدمة تعديل الشهادة.

5- تثبيت طابع واردات بقيمة (200) فلس على الشّهادة.

6- توقيع الشّهادة وختمها وتعبئة بيانات الختم من قبل المُفتش.

7- تحويل الشّهادة إلى مدير المُديريّة للتصديق.

8- استلام الشّهادة المُصدّقة من قبل طالب الخدمة، وفي حال رغبة طالب التصديق الحصول على أكثر من نسخة يطلب منه تصوير العدد المرغوب من الشهادة وإلصاق طابع واردات بقيمة (200) فلس على كل نسخة ليتم ختمها وتوقيعها من المدير"(وزارة العمل الأردنيَّة، إجراءات تصديق شهادة الخدمة).

في المقابل، يُجبر قانون العمل الفرنسي صاحب العمل على منح العامل شهادة خدمة لا عن طريق القضاء كما هو الحال في التشريع الأردني وإنّما عن طريق مفتش العمل بمنح العامل شهادة الخدمة بالقوة إذا ما تعنت عن إصدارها حين طلبها وديًّا وفق ما جاءت به المادّة (R 1238-3من قانون العمل الفرنسي:" يجوز الذهاب إلى مفتش العمل أو المحكمة الصناعيّة في إجراءات موجزة للحصول على هذه الوثيقة بالقوة"(قانون العمل الفرنسي،2008).

تستنتج الباحثة من نصّ المادّة (30) من قانون العمل أنّ مباشرة طلب إجراءات تصديق شهادة الخدمة عمليّة فرديّة يقوم بها العامل وحده، أمّا تحرير الشّهادة، فيتمّ بوساطة الجهة صاحبة العمل بناءً على طلب العامل، وتكون عمليّة مشتركة إذا ما اعتمد القانون وجهة نظرنا بتضمين النصّ بندًا يسمح للعامل بتضمين إشارات اختياريَّة بناءً على طلبه.

وعليه لا يترتّب على الجهة صاحبة العمل أيّة عقوبةٍ، إذا لم يحرّر من تلقاء نفسه شهادة الخدمة، حيث إنّ من المستقر قضائيًّا أنّ المحكمة لا تثير من تلقاء ذاتها إلزام صاحب العمل بمنح العامل شهادة خدمة ما لم يطلبها في لائحة دعواه (تمييز حقوق (2021/4718).

كان هنالك قرار صادر عن وزارة العمل الأردنيَّة حيث جاء في متنه " الوثائق المطلوبة .. 3- كشف ضمان اجتماعي حديث يبين الحركات. 4- أن يكون المهندس مُسدّدًا للاشتراك السنوي.."(اعتماد الخبرات الصادرة عن مؤسسات داخل الأردنّ،2019، ص1)، يُفهم من هذا القرار أنّ الوزارة باتت تشترط إشراك العامل في الضمان الاجتماعي للحصول على شهادة الخدمة التي يحتاجها من الجهة صاحبة العمل التي يعمل بها وبأثر رجعي، ممّا انعكس سلباً على العاملين الذين لم يتم إشراكهم ابتداءً من قبل الجهة صاحبة العمل في الضمان الاجتماعي عند طلبهم شهادة الخدمة.

فتنصب الدّعاوى، وهذا الانعكاس السلبيّ على التثبُّت من مُدَّة الخدمة فعليًّا ووقت سريانها، وليس وقت تاريخ إشراك العامل في الضمان الاجتماعي (صلح حقوق شمال عمان (2017/4079)).

المبحثُ الثّالثُ: الاعتراضُ على شَهادةِ الخدمةِ ودعوى المُطالبةِ بِهَا

يحدث أن تصدر شهادة الخدمة على نحوٍ يفقدها غايتها، وبالتالي لا بدّ من أن تصدر واضحةً مُلمّة قائمة بحدّ ذاتها، فمتى عجزت الشهادة عن تأكيد ما فيها، لجأ العامل إلى طلب تعديلها أو تصحيحها تِبعًا لما شابها.

المطلبُ الأوَّلُ: الاعتراضُ على شَهادةِ الخدمةِ

قد تتعرَّض شهادة الخدمة المقدمة من العامل إلى صاحب العمل للرفض استناداً إلى مُبرّرات عدّة منها، الصياغة التي تمّت فيها شهادة الخدمة أو لأخطاءٍ وردت فيها، أو لأنّ الشّهادة مُزوّرة، وهذه المُبرّرات التي أناقشها في هذا المطلب.

الفرعُ الأوَّلُ: تعديلُ صيغةِ شَهادةِ الخدمةِ

يكون الهدف من شهادة الخبرة هو إظهار مهارات العامل في ضوء مُدَّة عمله ونوعه، فإذا صدرت الشهادة بصيغة تحمل معها تأويل قدرات العامل على نحوٍ سلبيّ أو عبارات قاصرة عن تحديد ما باشره العامل فعلاً، هنا ترى الباحثة أنّ من يملك الأقلّ يملك الأكثر، فمن حقّ العامل الطلب من صاحب العمل تعديل الصيغة التي صدرت فيها شهادة الخدمة المُبهمة أو التي تحتمل التأويل، وهذا الطلب لا يشمل تحديد صيغة مُعيَّنة، إذ إنّ الصيغة ينفرد بتحديدها صاحب العمل وفق المعايير القانونيّة، فإذا ما رفض صاحب العمل ذلك وكان للصياغة محتملة التأويل محل، فهذا يُنبِئ بسوء نيّة صادر عنه، وبالتالي يملك العامل اللُّجوء إلى القضاء بدعوى مُطالبة بحقوق عُمَّاليّة يطلب فيها استصدار شهادة خدمة من قبل صاحب العمل.

الفرعُ الثّاني: تصحيحُ شَهادةِ الخدمةِ

تخضع عمليّةُ تصديقِ شهادةِ الخدمةِ إلى إجراءاتٍ يقومُ بها المُوظَّفُ المُختصُّ في وزارةِ العملِ، من بين تلك الإجراءات مطابقة بياناتِ شهادةِ الخدمةِ لقواعد قانون العمل وعقد العمل أو تصريح العمل، فمتى ما وجد المُوظَّف المُختصّ اختلافًا بين الشهادة والقانون أو العقد يطلب من المُتقدّم للخدمة (العامل) تصحيح الشّهادة وما بها من مُخالفاتٍ تطبيقًا للإجرائين (2و4) من إجراءات تصديق شهادة الخدمة:" 2- تدقيق الشّهادة والمرفقات لبيان مدى انسجامها مع قانون العمل ومدى مطابقة محتوى الشهادة لبيانات تصريح العمل من حيث الاسم ومُدَّة الخدمة. 4- في حال عدم انطباق الشُّروط يتمّ الطلب من طالب الخدمة تعديل الشهادة"(وزارة العمل الأردنيَّة، إجراءات تصديق شهادة الخدمة)، وهو إجراء يقوم به صاحب العمل بعد طلب من العامل، ويسري عليه ما يسري على طلب تعديل الصيغة حال تعنّت صاحب العمل عن تصحيحها.

الفرعُ الثّالثُ: تَزويرُ شَهادةِ الخدمةِ

تجاوزاً عن الشقّ الجزائي، إذا ثبت أنّ العامل قدّم شهادة خدمة مُزوّرة؛ فإنّ عقد العمل يقع باطلاً (الفوزان، 2015، صفحة 115).

تختلف الباحثة مع الرأي الفضفاض أعلاه، وتحصر بطلان عقد العمل إذا كانت شهادة الخدمة المُزوّرة ذات دورٍ حاسم في حصول العامل على العمل، ففرضًا إذا كانت شهادة الخدمة جُملةً من وثائق أكثر ثِقلاً منها في فرصة تعيين العامل لن يكون هنالك محلّ لفصل العامل، كما وينقضي حقّ صاحب العمل في فصل العامل بحجّة التذرُّع بتزوير شهادة الخدمة إذا ما ثبت علمه عند تقديمها في طلب الترشُّح.

تدعم الباحثة رأيها السابق بأنّه لمّا كانت شهادة الخدمة كما أسلفنا في المبحث الأوّل محررًا رسميًّا، فإنّه ووفقًا لقانون البيّنات الأردني، فإنّ بطلانها لا يُجرّدها من كلّ قيمةٍ، إذ تعتبر هذه الحالة مُحرّرًا عرفيًّا بشرط أن تكون مُوقّعة من ذوي الشأن، العامل والجهة صاحبة العمل القديم .

تتفق الباحثة مع الآراء (Berjot, Xavier, 2014) (حامد، 2008، صفحة 283) التي تُقيّم مسؤوليّة صاحب العمل القديم عن تزوير شهادة الخدمة بتضمينها معلومات كاذبة، إذ يملك صاحب العمل مُقاضاة الجهة صاحبة العمل القديمة إلى جانب العامل على أساس أنّها اشتركت في إلحاق الضّرر به بسببِ شهادة الخدمة المُزوّرة التي ضلّلت صاحب العمل الجديد.

المطلبُ الثّاني: دَعْوَى المُطالبةِ بشَهادةِ الخدمةِ

إذا كانت شهادة الخدمة أحد الحقوق العُمَّالية الثابتة للعامل بعد انتهاء عمله بموجب قانون العمل لا عقد العمل، فإنّ التساؤل يظهر عن مدى تطبيق مُدَد التقادُم على المطالبة بتحريرها أو تعديلها.

الفرع الأوّل: الاختصاص النوعي في نظر المطالبة بشهادةِ الخدمةِ.

المطالبة بالحصول على شهادة الخدمة اختصاص نوعيّ لمحاكم الصُّلح، ولا يحتاج طلب شهادة الخدمة إلى تقدير قيمة الدّعوى؛ لأنّها تدخل ضمن طلبات الحقوق العُمَّالية، وهي اختصاصٌ نوعيٌّ لمَحاكمِ الصُّلح (تمييز حقوق2022/520).

الفرعُ الثّاني: تَقادُمُ شَهادةِ الخدمةِ

إذا كانت شهادة الخدمة حقًّا عُمّاليًّا ثابتًا للعامل عند نهاية خدمته، فإنّ ما يسقط بتقادُم السنتين هو حقّ المطالبة بها، وليس المقصود أنّ الشهادة لن تُعبّر في ذاتها سوى عن آخر سنتين أمضاها العامل في العمل لدى صاحب العمل.

أوّلًا: تقادُمُ إصدارِ شَهادةِ الخدمةِ

تكونُ مُدَّةُ التقادُم التي تَمنعُ سماعَ دعوى العاملِ ضدّ الجهةِ صاحبةِ العملِ للمُطالبةِ بأي حقّ من الحقوق التي يرتّبها قانونُ العملِ سنتين يبدأ سريانهما من تاريخِ نشوءِ سببِ المُطالبةِ بذلكَ الحقّ (تمييز حقوق 1997/2113) .

ثانيًا: تقادُمُ تَصحيحِ شَهادةِ الخدمةِ

يخضعُ تصحيحُ شهادةِ الخدمةِ لتقادُمِ الحقوقِ العُمَّاليةِ مدّة سنتين تسري من يوم رفض المُوظَّف المُختصّ تصديق الشّهادة أو اكتشاف المخالفة، وتسند الباحثة رأيها في ضوء تحليل القرار التمييزي(تمييز حقوق 2020/4903) القاضي بأنّ التقادُم يسري على الحقوق العُمَّالية بمضي سنتين على نشوء سبب المطالبة، ولمّا كان السّبب أنّ مطالبة العامل بشهادة خدمة وحصوله عليها تكون الشهادة خرجت إلى الواقع ووجدت، فتسري عليها مُدَّة التقادُم التي تسري على الحقوق العُمَّالية الناشئة عن انتهاء عقدِ العَملِ.

الخَاتمةُ

تناولت هذه الدّراسةُ شهادةَ الخدمةِ على نحوٍ ناقدٍ في بعض المَواطنِ، حيث تأتي شهادة الخدمة كحقٍّ عُمَّالي تتَّسع رقعةُ أهميّته على نحوٍ تمسُّ فيه أطراف العلاقة التعاقديّة السابقة، الجهة صاحبة العمل القديمة وأخرى مستقبلية تستهدف الجهة صاحبة العمل المحتمل، في ظلّ غياب تشريعيّ وهجر فقهيّ في تناولها، ولما ركَّزت هذه الدّراسة على القانون الأردنيّ على نَحوٍ مُقارنٍ، اتّضحَ قصورُ التَّشريع الوطنيّ الأردنيّ مُقارنةً ببعض التشريعات التي أحكمت تناول الشّهادة، وإن كانت أغفلت بعض الجوانب كالتّشريع المصريّ والسُّودانيّ والسُّوري والفرنسيّ، وتمّت الإشارةُ إلى جُملةِ العناصرِ الإلزاميَّةِ والتي تحتاج إلى إعادة ضبط بعض مفاهيمها كنوع العمل وضرورة إضافة مفردات جديدة أوسع في المعنى كالمناصب، وذكر أوسع للمهمّات التي أدّاها العامل في وقت كانت تَمرُّ المنشأة فيه تحت ضغط وظروف استثنائيّة، ومنح العامل هامش حريّة في اختيار بيانات إضافيّة تخضع ومضمونها لاعتباراتِ حمايةِ النّظام العام واستقرار العلاقات، وتبتعد عن كونها خطاب توصية بحاملها، وأهمية صياغة الشهادة بعبارات واضحة لا تحتمل التأويل وآليّة إصدار هذه الشهادة بدءاً من الطلب مرورًا في الإجراءات وصولاً إلى تقادُمها وما يَطرأ على الشّهادة من تزوير وأخطاء تستدعي التّصحيح.

النَّتائجُ:

توصّلت هذه الدّراسة إلى عدّة نتائج مُهمّة، أبرزها:

1- شهادةُ الخدمةِ حقٌّ عمّاليٌّ ثابتٌ للعاملِ بموجب قانونِ العملِ، تخضع لتصديق وزارة العمل الأردنيَّة لإضفاء الصفة الرّسميّة عليها .

2- شهادةُ الخدمة وثيقةٌ لها أهميّة تصبُّ في صالح أطراف ثلاثة، شخص حاملها، وجهة العمل القديمة وجهة العمل المحتملة.

3- تكاد شهادة الخدمة تعادل الشهادة الأكاديميّة في حدود بعض الأعمال، ولا تَقِلُّ أهميّة عنها .

4- تصدر شهادة الخدمة في نهاية العقد مُتضمّنة عناصر أربعة، اسم العامل ونوع العمل وتاريخ بدء العمل وتاريخ انتهائه.

5- لا يرتبط إصدار شهادة الخدمة عند نهاية العقد بسبب مُعيَّن، فهي تصدر متى انتهى العمل، وأيًّا كانت طريقة إنهائه.

6- تُصاغُ شهادةُ الخدمةِ باستخدامِ عباراتٍ واضحةٍ لا تَحملُ في خفاياها أيّة تلميحاتٍ سلبيّةٍ بشأنِ العامل تكريسًا لمبدأيّ الحقيقة والوضوح .

7- ترتكزُ شهادةُ الخدمةِ على المبادئِ القانونيّةِ التوجيهيّةِ في إصدارها: مبدأ الحقيقة، مبدأ الوضوح، مبدأ الشمولية، مبدأ حسن النيّة.

8- مبدأ الحقيقة يَسبقُ مبدأ الإحسان في تحريرِ الشّهادةِ من حيثُ المضمون .

التَّوصياتُ

1- ترى الباحثةُ ضرورةَ ضبطِ نصّ المادّة (30) من قانونِ العملِ، من خلال استبدال كلمة نوع العمل بنوع العمل والمناصب التي تولّاها العامل على التوالي، وإضافة عمله تحت الظُّروف التي مرّت فيها مُؤسّسة صاحب العمل كإحدى البيانات الإلزاميَّة.

2- تُوصي الباحثة المُشرّع الأردني بإضافة فقرة إلى نصّ المادّة (30) من قانون العمل تُعطي العامل هامش حُريّة في تضمين شهادته بعض الإشارات الاختياريّة بناءً على طلبه، بحيث لا يتضمّن إيرادها تزكية بالعامل أو مساسًا باستقرار العلاقات والنّظام العامّ، وإشراك صاحب العمل في تقييم ذلك البند، وعلى النَّحو الآتي:

أ- يجوزُ تضمينُ الشّهادةِ أيّة إشارة اختياريّة بناءً على طلبِ العاملِ، ويخضع تقديرها لسُلطةِ صَاحبِ العَملِ.

3- مع وافر الاحترام للمُشرّع الأردنيّ، إلَّا أنّنا نرى جواز منح العامل وهو على رأسِ عَمَلِه وبأسباب مُعلّلة ترتبط بوضع المنشأة شهادة خدمة مُتوسّطة دون أن يترتّب على منحها إنهاء الرّابطة التعاقديّة بينه وبين صاحب العمل .

4- ترى الباحثةُ ضَرورةَ العُدولِ عن قَرارِ وزارةِ العملِ الأردنيَّة بربط إصدارِ شهادةِ الخدمةِ وتصديقها بإشراك العامل في الضمان الاجتماعي، إذْ يلجأ العُمَّال للقضاء؛ لإثبات مُدَّة خدمتهم الفعليّة؛ ممّا يُشكّل ضغطًا على المحاكم في نظرِ تلكَ المُطالبات .

المراجع:

المراجع العربية:

المعاجم

الرازي، زين الدين أبو عبد الله محمد بن أبي بكر بن عبد القادر الحنفي، (1999)، معجم مختار الصحاح، الطبعة الخامسة، المكتبة العصرية – الدار النموذجية، بيروت .

الكتب

البكري، محمد عزمي، (2018)، موسوعة الفقه والقضاء في شرح قانون التجارة الجديد، المجلد الثاني، دار محمود للنشر والتوزيع، القاهرة.

بني أحمد، د. خالد علي سليمان، (2008). قانون الضمان الاجتماعي في ضوء الشريعة الإسلامية، طبعة أولى، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمّان.

الدلوي، د. ناجي علي، (2019). الحماية الجنائية للعامل في القطاع الخاص في التشريع العراقي: دراسة مقارنة، طبعة أولى، المركز العربي للنشر والتوزيع، القاهرة.

السنهوري، د.عبد الرزاق،(1964). الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الثاني، طبعة أولى، دار احياء التراث العربي، بيروت.

عبدالكريم د. راسم محمد،(2012). الاستحسان في الشريعة الإسلامية (موقعة بين أصول التشريع وتطبيقاته الفقهية المعاصرة)، طبعة أولى، دار الكتب العلمية، بيروت .

الفوزان، د. محمد،(2015). العسيف المثقف في نظام العمل، طبعة أولى، مكتبة القانون والاقتصاد، الرياض .

كولن، فتح الله، (2015)، حركة فتح الله كولن تحليل سوسيولوجي لحركة مدنية متجذرة في الاسلام المعتدل، طبعة أولى، دار الكتب المصرية،القاهرة.

محمد، د.أشرف عبدالفتاح،(2005). موقف قاضي الإلغاء من سلطة الإدارة في تسبيب القرارات الادارية،الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات، 2005م، القاهرة.

المصاروة، د.هيثم حامد،(2008). المنتقى في شرح قانون العمل (دراسة مقارنة بالقانون المدني)، طبعة أولى، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمّان .

المغربي، د.جعفر محمود، (2022)، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر اجتهادات محكمة التمييز، الطبعة الرابعة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمّان .

الأبحاث المنشورة

سويقي، حورية،(2021). حماية عمال الشركات التابعة من التسريح لأسباب اقتصادية في ظل تركيز المشاريع، بحث منشور في مجلة القانون العام الجزائري والمقارن، المجلد السابع، العدد (1)، الجزائر.

علي، د. أيمن جعفر طه،(2021)، التأصيل القانوني لجريمة التزوير في المحررات الرسمية والعرفية، بحث منشور في مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد (7)، العدد (2)، جامعة مدينة السادات – كلية الحقوق، مصر .

القوانين والتعليمات

تعليمات إجراء الاختبارات المهنية ومنح إجازة المزاولة لسنة 2013م .

تعليمات تأهيل المكاتب الهندسية المعدلة رقم (2) لسنة 2009م .

تعليمات تسجيل المقدرين العقاريين واعتمادهم لسنة 2010م .

قانون البينات الأردني رقم (30) لسنة 1952م وتعديلاته .

قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة 1996م وتعديلاته .

قانون العمل السوداني لسنة 1997م .

قانون العمل السوري رقم (17) لسنة 2010م .

قانون العمل الفرنسي لسنة 2008م .

قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000م .

قانون العمل المصري رقم (12) لسنة 2003م .

قانون رقم (30–11) المتعلق بعلاقات العمل–الجزائر

قائمة المراجع باللغة الأجنبية

الكتب

Talerman,David, (2019).Travailler et vivre en Suisse – 6ème édition – Guide pratique pour les résidents et frontaliers, edition(6),Gualino, France .

المقالات القانونية

Berjot, Xavier, (2014).Faux diplômes, CV mensongers : quelles consequences?,Posted on: Blog : Blog Maitre Xavier Berjo, 10/3/2014

Modèle d’attestation de travail sous Word,Blog, Cours gratuity, france, No.(date).

الرابط الالكتروني للمقال

https://www.cours-gratuit.com/modeles-word/modele-d-attestation-de-travail-sous-word

Villalon, Richard,(2020). Différence entre certificat de travail et attestation de travail Legal article posted on FICHES PRATIQUES blog, Posted (28/8/2020) .

الرابط الالكتروني للمقال:

https://fiches--pratiques-chefdentreprise-com.translate.goog/Thematique/ gestion-personnel-1099/FichePratique/Difference-entre-certificat-travail-attestation-travail-352295.htm?_x_tr_sl=fr&_x_tr_tl=ar&_x _tr_hl= ar &_x_tr _pto=op,sc

الرابط الالكتروني للدورة:

http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:UB6_WI6qz68J:https://euromatech-me.com .

دليل خدمات التفتيش في وزارة العمل الأردنية.

موقع قرارك .