



المجلة الأردنية في القانون والعلوم السياسية

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

اسم الكاتب: د. أسميد حسن الذنيبات، د. جهاد محمد الجراح

رابط ثابت: <https://political-encyclopedia.org/library/7990>

تاريخ الاسترداد: 2025/06/08 20:17 +03

الموسوعة السياسية 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 السياسية – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسية – 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 السياسية مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكرية ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي يتضمن المقال تحتها.



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

د. أسيد حسن الذنيبات *

د. جهاد محمد الجراح *

تاريخ القبول: ٢٥ / ٩ / ٢٠١٦ م.

تاريخ تقديم البحث: ٢٠١٦ / ٦ / ١٥ م.

ملخص

أولى المشرع الأردني موضوع إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية اهتماما خاصا، فأحاطه بضوابط موضوعية وشكلية تطلب توافرها ليكون هذا الإنهاء مشروعًا، وجعل صاحب الصلاحية في الموافقة على هذا الإنهاء وزير العمل، وأقر رقابة 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 إنتهاء عقد العمل اهتماماً خاصاً، إدراكاً منه لأبعاد هذا الإنتهاء على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي للعمال-الطرف الضعيف في العلاقة العقدية- وللمجتمع بالتبنيّة، فرتّب على صاحب العمل في حال أقدم على هذا الإنتهاء 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 يجح بصاحب العمل ولا يهمل مصالحه، لذلك وانطلاقاً من سعي المشرع إلى إقامة هذا التوازن بين مصلحة طرفي هذا العقد فقد نظم إمكانية إنتهاء عقد العمل إنتهاء مشروعًا في حال مرّ صاحب العمل بظروف اقتصادية تتذر بخسائر تهدد سلامته وسير العمل في منشأة العمل، أو ظروفٍ فنيةٍ بات اعتماد أساليبها وطريقها الجديدة ضرورة ملحة في واقع التنافس الصناعي والتجاري.

لذلك وحرصاً من المشرع على استمرار المنشأة في عملها، وعدم المساهمة في إغراقها وتدهورها، أو إغلاقها بالنتيجة إغلاقاً كلياً لا نهضة بعده، وفي محاولةٍ لإنقاذهما أو المساهمة في ذلك، فقد أقرَ المشرع حق صاحب العمل في إنتهاء عقود العمل غير محددة المدة إنتهاء مشروعًا، وذلك في مسعىٍ يدل على موازنةٍ حكيمٍ بين مصالح متعارضة في النهاية.

ولكنَّ المشرع وهو يقرُ هذه المكَنة القانونية في الإنتهاء يدرك أنَّ مثل هذه الصلاحية قد تُستغل غطاءً لتحقيق غaiات غير مشروعة لا تنسجم مع مقاصد المشرع ابتداءً في إقرار هذا الإنتهاء، وذلك من خلال سعي بعض أصحاب العمل التخلص من حقوق عمالية في ذممهم، بحجة وجود أسباب اقتصادية أو فنية مدعاه، لذلك فقد أحاط المشرع هذه الصلاحية بضوابط موضوعية وأخرى شكلية تطلب توافرها لصحة هذا الإنتهاء، وأقرَ رقابة على ذلك ذات شقين ؛ إداري وقضائي.

ويأتي هذا البحث ليقف على ملامح الرقابة القضائية التي أقرَها المشرع من حيث؛ نطاقها وآليتها، تلك الرقابة التي ترعى وتحرس غaiات المشرع ومقاصده من إقرار هذا الإنتهاء.

وإذاء بحث هذه الرقابة سيكون لزاماً علينا بيان مدى وصولها للتثبت من قيام مبررات هذا الإنتهاء وأسبابه التي يدعى بها صاحب العمل، ومدى بسط القضاء رقابته على متطلبات هذا الإنتهاء الشكلية كذلك، وفي موضع بحث آلية هذا الإنتهاء سنبحث أطراف الخصومة في الطعن القضائي في هذا الإنتهاء، والمحكمة المختصة بنظرها، ومن ثم طريقتها في نظر هذا الطعن.

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

ولعل أهمية هذا البحث وفق هذا التوصيف تتبدى في أن إنهاء كهذا غالباً ما يشمل أعداداً كبيرة من العمال، الأمر الذي سينعكس أثراً على المجتمع في مجالات متعددة، وهو ما يستدعي تثبتاً وتأكدأً 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 أي مدى أدى القضاء هذه المهمة؟ ثم إلى أي مدى أتاح له المشرع أن يفعل ذلك؟.

ولعل ما واجه الباحثين أثناء إعداد هذا البحث من صعوبات يتمثل في ندرة الفقه القانوني المتعمق 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 المتواخة من هذا البحث.

ولتحقيق ما نقدم قسم الباحثان هذا البحث لثلاثة مباحث، تتناول 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 بحث تمهدلي خصصناه لبيان مفهوم هذا الإنهاء ومراحل تطور الرقابة عليه في القانون الأردني.

المبحث التمهيدي:

يعرف إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية بأنه: "مجموعة من القواعد الموضوعية والإجراءات الشكلية التي يتقيّد بها صاحب العمل من أجل طلب تخفيف حجم القوى العاملة في منشأته، نتيجة أزمة اقتصادية أو تحولات تكنولوجية أو نتيجة إعادة هيكلة المنشأة " (١).

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

وعُرف 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 كحلٍّ وحيد لإعادة توازنه الاقتصادي والمادي".^(١)

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

ولما كان هذا الإنهاء يتم بإدارة صاحب العمل دون اعتبار إرادة العامل-الطرف الثاني في العقد- فإن مثل هذا الإنهاء مرشحٌ ليكون وسيلةً للإجحاف بحقوق العمال، ومطيةً للتخلص من التزامات عقدية وقانونية ملقةٍ على صاحب العمل تجاههم.

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

والرقابة التي أرساها المشرع 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 مرَ 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 وستتناول هذه المراحل تباعاً:

المرحلة الأولى:

(١) د. احمدي سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية) ج ٢ ديوان المطبوعات الجامعية/ الجزائر ١٩٩٨ ص ٣٦٦.

(٢) منشور في الجريدة الرسمية العدد ٤١١٣ بتاريخ ١٥/٤/١٩٩٦، ص ١١٧٣.

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 تلمس ملامح هذه الضوابط والرقابة عليها في النقاط التالية:

(١) قيد المشرع 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 المشرع صاحب العمل بإشعار الوزارة بالإنهاء، وشرط النص أن يكون ذلك "فوراً" بمعنى؛ أن يتزامن الإشعار مع الإنهاء كحد أدنى. ويلاحظ أن 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 النص للوزير صلاحية تشكيل لجنة من أطراف الإنتاج الثلاثة (العمال، صاحب العمل، ممثل الوزارة) للتثبت من سلامة الإجراءات.

ويلاحظ أن المشرع في حينه جعل أمر تشكيل هذه اللجنة جوازياً وفق سلطات الوزير التقديرية، ثم إن المشرع لم يبيّن من خلال النص صلاحيات تلك اللجنة، وأوما ترفعه من توصيات، ولا حتى صلاحيات الوزير في هذا الشأن، حيث لم يعلق المشرع نفاذ الإنهاء على قرار الوزير أو توصية اللجنة.

(٤) يلاحظ أن النص لم يعط للعامل حق الاعتراض أو الطعن بتلك الإجراءات لدى القضاء، وحتى لو ترك ذلك للقواعد العامة فإنه أغفل إحاطة تلك الحقوق بضمانته تكفل سرعة التقاضي.

(٥) يلاحظ أن النص لم يقيّد الوزير بمدة زمنية 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 المشرع أن النص السابق يفتقر إلى كثيرٍ من الضمانات التي ينبغي أن يتمتع بها العامل إزاء هذه المكنة القانونية الخطيرة التي أنيطت 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 المعدل 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 أن اشتراط توجيه الإشعار لشخص الوزير يحمل في طياته بعداً أكثر جدية 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 تراجع عن نقطٍ إيجابية تضمنها النص القديم اشتراط أن يكون الإشعار فوراً أي بمعنى متزامناً مع الإنماء، في حين أن النص الجديد تخلّى عن هذا القيد الزمني واكتفى باشتراط الإشعار، وهو ما دفع القضاة في حينه إلى تقسيم النص بأن الإشعار يكون صحيحاً سواء أكان سابقاً على الإنماء أو متزامناً معه أو حتى لاحقاً عليه^(٢).

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

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

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

(١) منشور في الجريدة الرسمية عدد ٤٥٦١ بتاريخ ٢٨/٢/٢٠٠٢ ، ص ٤٠٨٥ .

(٢) انظر مثلاً حكم محكمة التمييز الأردنية رقم ٧٤٠ / ٤٠٢ بتاريخ ٤/٤/٢٠٠٢ ، منشور في موقع قسطناس .

(٥) أضاف النص الجديد صلاحية إدارية 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 أن النص القديم سكت عن هذا الموضوع ابتداءً، حيث نظم حق صاحب العمل في الطعن بقرار الوزير في حال قرار عدم الموافقة على الإنتهاء، 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 أنه 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 الإنتهاء، 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 التطور في الرقابة على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية بما كان عليه النص سابقاً في التعزيز الإيجابي للرقابة القضائية على هذا النوع من الإنتهاء من خلال إعطاء الحق في الطعن لأي متضرر من قرار الوزير سواء كان في صورة الموافقة على الإنتهاء أو عدم الموافقة، وهذا يعني أن لكل من العامل من جهة وصاحب العمل من جهة 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 إن النص الجديد، ولغى عبارة "ويكون قرارها قطعياً" وهذا يعني أنه قد أتاح للطاعن سواء كان صاحب العمل أو كان العامل الطعن بالتمييز من حيث المبدأ ووفق الأحوال والشروط القانونية لهذا الطعن.

(١) منشور في الجريدة الرسمية العدد ٤٦٥٨ ، بتاريخ ٢٠٠٤/٥/١٦ ، ص ٢٣٦٨ .

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

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 أي إجراء بخصوص الإنهاه ويكون المشرع بذلك قد فتح المجال لفعالية جدية للرقابة الإدارية على مثل هذا النوع من الإنهاه؛ فالإشعار المسبق يمكن الإدارة من الوقوف على الأسباب والمبررات المُدّعاة للإنهاه، ويمكن الإدارة من التواصل مع العمال والاطلاع على حقيقة ما يدعيه صاحب العمل حيث لا يكون الإنهاه قد سرى بآثاره على العمال لاشتراط الإشعار المسبق.

المبحث الأول: مدى الرقابة القضائية على مبررات الإنهاه.

لكي يكون هذا النوع من إنهاه عقد العمل مشروعًا فقد قيده المشرع بضرورة أن تتتوفر الأسباب القانونية المبررة له . وبغير توافر هذه الأسباب فلا يكون الإنهاه مشروعًا، وقد جاء نص المادة ٣١ من قانون العمل الأردني تعبيراً عن هذا المتطلب الموضوعي للإنهاه حيث نص على "إذا اقتضت ظروف صاحب العمل الاقتصادية أو الفنية تقليص حجم العمل أو استبدال نظام إنتاج بأخر أو التوقف نهائياً عن العمل....".

ولعل من الواضح أن النص يقسم تلك الأسباب إلى فئتين؛ يتصل أولهما بالأسباب الاقتصادية، ويتصل ثانيةهما بالأسباب الفنية، فما المقصود بكلتا النوعين من الأسباب المبررة للإنهاه ؟ وإلى أي مدى كان القضاء الأردني موفقاً في بسط رقابته على وجود تلك الأسباب ؟ وقبل ذلك ما هي أحقيبة القضاء في رقابة تلك الأسباب من حيث الأصل، وما تقييم ذلك قانوناً ؟ هذا ما ستناوله في ثلاثة مطالب، خصص الأول منها لبحث مفهوم السبب الاقتصادي أو الفني، وينصرف الثاني لبحث اتجاهات القضاء

(١) منشور في الجريدة الرسمية العدد ٥٠٤٢ ، بتاريخ ٢٠١٠/٧/١٥ ، ص ٤٤٧٨.

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

المطلب الأول: مفهوم السبب الاقتصادي أو الفني:

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

المؤسسة أو التوقف التام عن ممارسة نشاطها"^(١). وفي صيغة أخرى في ذات المضمون بأنها: "صعوبات اقتصادية تعترض سير النشاط داخل المنشأة وترتبط في مصدرها بمحيطها الاقتصادي"^(٢).

وكذا في ذات الاتجاه تتواتر الأسباب الاقتصادية كمتطلب موضوعي للإنماء 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 اقتصادية موضوعية لا شخصية^(٣).

والأسباب الاقتصادية التي تبرر إنهاء العمل في العقود غير محددة المدة ينبغي أن تكون جدية غير مشكوك فيها، وألا تكون مبتدعة وأن لا يكون لصاحب العمل يد فيها^(٤).

ويكون السبب جدياً في حال تطابقت الوضعية الاقتصادية التي يدعى بها صاحب العمل مع تأثيرها على العمل؛ أي أنَّ إنهاء علاقة العمل إجراء ضروري لكفالة حسن استمرارية نشاط المنشأة^(٥).

والسبب الاقتصادي إذن بهذا المفهوم يتعلق بصعبيات 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 انكماس حجم نشاط المؤسسة، على أن لا يكون مرد ذلك تقلبات

(١) محمد عدو وعبد الهادي نجمي، المرجع السابق، ص ١٨٢.

(٢) حسن عبد الرحمن قدوس، إنهاء علاقات العمل لأسباب اقتصادية، مكتبة الجلاء بالمنصورة، ١٩٩١ ص ٩٠.

(٣) د. عبد الحفيظ بقة، حماية العمالة المسرحية لأسباب اقتصادية، بلا سنة نشر، أو ناشر، ص ٥١٣.

(٤) عطا الله أبو حميدة، الفصل غير التأديبي في قانون الوظيفة العامة والقانون الأساسي العام للعمال دراسة مقارنة رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، ١٩٩٠، ص ١٠٠.

(٥) د. سامي عبد الله الدرعي ضوابط فصل العامل لأسباب اقتصادية في القانون الفرنسي، دراسة تأصيلية 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).

وجدية السبب ينبغي أن تفهم في إطار أن استمرار علاقة العمل ستتحقق -ولا شك- ضرراً بالمؤسسة؛ الأمر الذي استدعى من المشرع التدخل واعتبار الإنهاء -والحالة هذه- مشروعًا حفاظاً على استمرار العمل^(٢).

وعلى أي حال فجدية السبب الاقتصادي لا تصل به حدّ أن تشكل قوة قاهرة، وإنما إنها العقد -والحالة هذه- مبرراً ابتداءً ومشروعًا بحكم القانون^(٣).

وإذا كان يشترط في السبب الاقتصادي حتى يكون مبرراً للإنهاء أن يكون موجوداً من جانب، ومن ثم أن يكون جدياً من جانب آخر، 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 يطلبها صاحب العمل، وإنما مواجهة تلك الصعوبات الاقتصادية يمكن أن يتم في حال الاستغناء عن عدد أقل مما طلبه صاحب العمل.

وإذا كان ما تقدم ينصرف مدلولاً إلى الأسباب الاقتصادية، فإن الشق الثاني من الأسباب الموضوعية التي تبرر هذا الإنهاء تتعلق بالأسباب الفنية، وتلك أسباب تتصل بالتحولات التقنية والتكنولوجية التي تستدعي مواكبة المؤسسة للتطور 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 وال Vinci اصطلاح "إعادة الهيكلة" قاصدين بذلك إعادة توزيع واجبات العمل على العمال بشكل يكفل إنجاز العمل في حال الاستغناء عن بعضهم^(٥).

(١) د. عبد الحفيظ بقة، المرجع السابق ص ٥١٦ د. حسن قدوس ، المرجع السابق ص ٨٩.

(٢) د. فاطمة محمد الرزاز، عقد العمل في القانون المصري والفرنسي بلا ناشر أو سنة نشر ص ٤٩٥.

(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، ص ٢٩٢ .

(٤) د. حسن عبد الرحمن قدوس، المرجع السابق، ص ١١١.

(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 ص ٢٨٧ .

ومن الملاحظ أن تبرير هذا الإنهاء في ضوء وجود أسباب اقتصادية عصفت بالمؤسسة لم يثر خلافاً في الفقه؛ باعتبار أن غايات المشرع في الحفاظ على المؤسسة غايات معترضة ومتصلة إلى حد 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 تجنبه في واقع التناقض التجاري والاقتصادي بين مؤسسات العمل؛ بمعنى ألا يكون تحولاً اختيارياً محضاً، حيث لم تستدعي ذلك حماية القدرات التنافسية للمؤسسة^(١).

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

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

فالنتائج الثلاث التي اختارها المشرع (تقليص حجم العمل، استبدال نظام إنتاج بأخر، التوقف نهائياً عن العمل) ينبغي أن تكون راجعةً لوجود ظروف اقتصادية أو فنية أو كما عبر المشرع (اقتضتها تلك الظروف)؛ بمعنى الجائتا 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 تسعننا 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؛ الاقتصادية أو الفنية لم تكن ظروفاً طبيعية، وإنما هي ظروف طارئة استدعت طلب الإنهاء إنفاذها للمؤسسة من حالة التدهور التي تعترفها.

المطلب الثاني: اتجاهات القضاء الأردني في رقابة مبررات الإنهاء

(١) د. عبد الحفيظ بقه، المرجع السابق ص ٥١٧.

(٢) د. أيمن مساعدة، المرجع السابق ص ٢٨٦، ٢٨٧.

اتضح لنا مما تقدم أن التثبت من مدى قيام الأسباب الاقتصادية أو الفنية المبررة للإنهاء مناطً ابتداءً بلجنة إدارية وجب على الوزير تشكيلها حالما يُبلغ برغبة أيٌّ من أصحاب العمل في هذا الإنهاء، سندًا 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 أيٌ مدى يحق للقضاء رقابة مبررات الإنهاء الموضوعية في ظل اقتصار النص على التتحقق من سلامة الإجراءات؟ والتثبت من جديتها؟ وإلى أيٌ مدى له أن ينقض قرار الوزير المبني على توصية اللجنة، والتي ثبت لها وجود تلك الأسباب وجديتها، بمعنى أن يسلك القضاء مسلكاً آخر، ويكيف الواقع تكييفاً آخر، بحيث يذهب إلى عدم وجودها من جانب أو عدم جديتها أو تناسبيها من جانب آخر.

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: "لأيٌّ متضرر 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، والتي تتظر 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، حيث اكتفى بإطلاق تعبير "الطعن فيه"، فالنص لم يمنح صراحةً كما أنه لم يحظر عليه ذلك، فإلى أيٌ مدى- والحالة هذه- يمكن لتعبير "الطعن" أن يستوعب في طياته وما يقتضيه تلك الصلاحية القانونية؟.

باستقراء أحكام القضاء الأردني في هذا الشأن نجد أنها قد تباينت 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. ولعل هذا الاتجاه القضائي لم يكن غالباً في التوجّه 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 التأكيد 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 تقرر أن إنهاء عقد العمل كان موافقاً لأحكام المادة ٣١/أ من قانون العمل^(١).

إذا 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، حيث تقول محكمة التمييز في حكم لها في هذا الشأن ما يلي: "... فإن تقرير اللجنة التي شكلت بموضوع هذه القضية لا ينهض وحده أساساً للقول بأن إنهاء عمل المميزين كان تعسفيًا، وإنهم تبعاً لذلك يستحقون تعويضاً عن الفصل التعسفي وبدل الإشعار، وقد مارست محكمتا الموضوع رقابتها على الأسباب المبررة لإنها عقود عمل المميزين، وهي الظروف الاقتصادية والفنية التي دعت لذلك، والتي قدمت حولها بيانات كافية قفت بها محكمتا الموضوع^(٢).

وقد تصدت كذلك محكمة التمييز لرقابة أسباب ومبررات الإنتهاء تأسياً على أن من يدعى شيئاً فعليه أن يثبتها، حيث تقول في حكم لها: "وحيث أن القواعد العامة في الإثبات هي الواجبة التطبيق في هذه الدعوى، فإنه لا علاقة للجنة المشكلة من أطراف الإنتاج الثلاثة بإثبات أو نفي ما يدعى به العمال 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 والتي نظمتها المادة ٣١ على نحو ما نقدم، ونجد أن توجيه الإشعار المذكور لا يكفي وحده لتبرير الفصل، وكان على محكمة الاستئناف أن تثبت من صحة ادعاء المميز ضدتها حول مبررات الفصل، وحيث أنها لم تفعل فيكون قرارها قاصراً وتغدو أسباب التمييز واردة عليه".

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

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

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

(٣) تمييز حقوق رقم ٢٠٠٦/٩/٢٨ تاريخ ٢٠٠٦/٩/٢٨. منشور في موقع قسطاس. وفي ذات المعنى تقول محكمة التمييز كذلك: "وحيث أن المميزة لم تقدم أية بينة لإثبات توافر هذه الظروف الاقتصادية أو الفنية فإن إنهاء عمل المدعى يكون _والحالة هذه_ غير مبرر".

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

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

وفي إعمالها لسلطتها في الرقابة على مبررات الإنتهاء ذهبت محكمة التمييز إلى أنّ الظروف الاقتصادية أو الفنية يتعدّر توافرها لتبرير فصل عامل واحد، حيث تقول محكمة التمييز في حكم لها: "... ومن ثم فإن إنتهاء خدماته لوحده بحجّة الخسائر اللاحقة بالصندوق أو لإعادة الهيكلة لا يعتبر من الإجراءات التي يصحّ معها تطبيق أحكام المادة ٣١ من قانون العمل^(١). الاتجاه الثاني: ويذهب هذا الاتجاه إلى أنّ رقابة المحكمة على هذا النوع من الإنتهاء لا تصل حدّ إعادة التثبت من الأسباب والمبررات التي دعت إلى هذا الإنتهاء؛ ذلك أنّ اللجنة الإدارية المشكّلة لهذه الغاية قد تولّت هذه المهمة.

ولعلّ هذا التوجه القضائي يبدو غالباً في أحكام القضاء الأردني من جانب، ومن جانب آخر الأكثر استقراراً في ظل التعديلات الأخيرة النافذة، حيث تقول محكمة التمييز في حكم حديث نسبياً ما يلي: "... وأنه ليس لمحاكم الموضوع صلاحية أو سلطة الرقابة على ما تتوصّل إليه هذه اللجان من نتائج، باعتبار ما تقوم به نوعاً 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 سلامتها للإجراءات، وليس لمحاكم الموضوع صلاحية أو سلطة الرقابة على ما تتوصّل 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 حكم آخر لها أيضاً: "ليس لمحاكم الموضوع صلاحية أو سلطة الرقابة على ما تتوصّل إليه هذه اللجان من نتائج باعتبار ما تقوم به نوع من العمل الإداري^(٤).

(١) تمييز حقوق رقم ٢٠٠٣/٤٠٧٥ تاريخ ٢٠٠٣/٤/١١ منشور في موقع قسطناس.

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 البيينة وتقديرها ما يثبت أنّ الجهة المدعى عليها لم تمر بظروف اقتصادية صعبة أو خسائر جسيمة... وأنّ البيينة حول ذلك جاءت قاصرة عن اطمئنان المحكمة وقناعتها... وحيث أنّ إنتهاء عقد المدعى ضمن الإشعار الموجّه للوزارة قد اقتصر على المدعى وحده من أصل ٤ عاملًا ولم تبد اللجنة رأيها في سلامتها للإجراءات، فيكون الفصل غير مستند لأسبابه القانونية". تمييز حقوق رقم ٢٠٠٣/٤١٠٧ تاريخ ٢٠٠٤/٤/٢٧ منشور في موقع قسطناس.

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

(٣) تمييز حقوق رقم ٢٠٠٥/١٧١٢ تاريخ ٢٠٠٥/١١/٦ منشور في موقع قسطناس.

وفي ذات المعنى وذات التوجه انظر تمييز حقوق رقم ٢٠٠٤/٩/٣٣ تاريخ ٢٠٠٤/٩/٣٣ منشور في موقع قسطناس.

(٤) تمييز حقوق رقم ٢٠٠٦/٢١٧ تاريخ ٢٠٠٦/٦/٢١ . منشور في موقع قسطناس.

وفي حكم آخر لها تقول أيضاً: "ليس لمحاكم الموضوع صلاحية أو سلطة الرقابة على ما تتوصّل إليه هذه اللجان من نتائج باعتبار أن ما تقوم به نوع من العمل الإداري، وجاء بتكليف من وزير العمل" تمييز حقوق رقم ٢٠٠١/١٣٢٦ تاريخ ٢٠٠١/٧/٣١ منشور في موقع قسطناس.

وإذا كانت الأحكام السابقة صريحة الدلالة في امتياز الرقابة على المبررات وأسباب التي توصلت لها اللجنة، فإن طائفه أخرى من الأحكام لم تصرّ أنها لن تبحث الأسباب لامتياز ذلك عليها، وإنما اتّكأت على تقرير اللجنة باعتباره بينة كافية لإثبات تلك المبررات دون تطلب إثبات الأسباب الاقتصادية أو الفنية، دون أن تقبل بينة أخرى تثبت عكس ما توصلت إليه اللجنة، فنقول 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 المعنى أساساً بالتبث من أسباب ومبررات الإنتهاء، ومدى مشروعيتها في أحكاممحاكم الاستئناف الأردنية صاحبة الاختصاص الأول والأصيل في نظر الطعون المقدمة في قرار الوزير، حيث تقول محكمة استئناف عمان بهذاخصوص 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 توقيفها عن العمل... الأمر الذي يكون معه قرار معالي وزير العمل الصادر بالموافقة على طلب الشركة استناداً إلى توصيات اللجنة واعتبار إنهاء عقود العمال - (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 عناه بحث تلك الأسباب، والتبث من جديتها، وإنما أخذت بما توصلت إليه اللجنة من نتائج، وبدورها تثبتت المحكمة من سلامتها تسبيب اللجنة لتوصياتها فقط.

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

في اعتقادنا أنّ هذا الانقسام الحاد في الرقابة على أسباب ومبررات الإنتهاء 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 التخطّي الاجتهادي هو كثرة التعديلات الجارية على النص القانوني الناظم لهذا النوع من الإنتهاء كما سبق تفصيله.

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

(٢) استئناف عمان ٤٤١٩/٤٠٨ تاريخ ٣٠/١٢/٢٠٠٨ منشور في موقع قسطاس.

وفي هذا المعنى كذلك استئناف عمان رقم ٢٠١١/٢٧١٩٣ تاريخ ٨/٩/٢٠١١. استئناف عمان ١٦٧٥٥/٢٠١٥ تاريخ ١٩/٥/٢٠١٥. استئناف عمان ٦٥٨٨/٢٠١٠ تاريخ ٣/١٥/٢٠١٠. 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 نفسهما 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 بالإنتهاء، وفي ظل هذا الإطلاق فإن هذا الطعن ينبغي أن يشمل في الأصل العيوب كافة التي قد تعترى القرار الإداري^(١).

فمن بين المسائل التي يولي القضاة رقابته عليها ما يعرف بسبب القرار الإداري، والذي يعني الحالة القانونية أو الواقعية (المادية) التي تسبق القرار الإداري، وتدفع الإدارة إلى قرارها بشأن تلك الحالة^(٢)، وبسبب 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 القضاة على أسباب ومبررات القرار يجعل من الرقابة محض 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 القضاة حق رقابة تلك الأسباب والمبررات، فهذه الرقابة تتصل في بعض جوانبها على سلوك الإدارة، فمن حق القضاة أن يعقب على ذلك السلوك، وقياس مدى توافقه مع القانون ومقتضيات العدالة.

ولا يغير 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 يغير من ذلك أن الطعن ليس إلا طعناً في قرار إداري، وأن الرقابة هذه في بعض جوانبها رقابة على قرار إداري، ولعل المشرع قد جعل الاختصاص لمحكمة الاستئناف لا للمحكمة الإدارية لاتصال الموضوع بعقد العمل وبحقوق عمالية هي أقرب للقضاء المدني من حيث إدراكتها وتقديرها منه للقضاء الإداري، الأمر الذي يعزز من شمول تلك الرقابة لأسباب الإنتهاء ومبرراته تحت طائلة اعتباره إنتهاء 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 لعيوب 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.نوفاف كنعان، القضاء الإداري الأردني، ط١، ١٩٩٩، دار الثقافة للنشر والتوزيع / عمان، ص ٣٣١.

أما ثاني الاعتبارين اللذين يؤثران في مدى رقابة الأسباب هو أن المشرع من خلال المادة ٣١/د من قانون العمل قد استلزم أن تنظر محكمة الاستئناف الطعن المقدم إليها تدقيقاً، وتفصل فيه خلال شهر من تسجيل الطعن لدى قلم الاستئناف، فكيف يتمنى رقابة أسباب الإنهاء في ظل نظر المحكمة للطعن تدقيقاً، دون أن يتيح النص لمحكمة الاستئناف صلاحية أن تقرر نظرها مراجعة. ويعني نظر المحكمة للطعن تدقيقاً أن أطراف النزاع لن يمثلوا أمام المحكمة، ولن يتاح لهم بالنتيجة تقديم أية بيات، 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 المقدم من العامل بعدم وجود تلك الأسباب المذعارة 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 ليثبتوا من واقع قيود وموازنات الشركات والمؤسسات صاحبة العمل، كما ويحتاج سماح شهادات شخصية عن واقع خطوط الإنتاج وكمياته، والمبيعات والعقود الآجلة وغيرها من تصريحات العمل التي تؤثر على سلامتها أو عدم سلامتها 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 تقدم أن يد القضاء مكللة 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 اقتصر 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 جل 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 ٢٢/٦/١٩٨٢ ، 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 جاء فيها بهذا الصدد في المادة ٨ ما يلي: "يحق لأي عامل يرى أن استخدامه قد أنهى دون مبرر أن يطعن في هذا الإنهاء أمام هيئة محاسبة كأن تكون جهة قضائية أو لجنة إدارية أو محكم".

كما جاء في المادة التاسعة من هذه الاتفاقية: "١- تخلّ الهيئات المذكورة في المادة ٨ من هذه الاتفاقية سلطة النظر في الأسباب المقدمة بتبرير التسريح وفي الظروف الأخرى الملائمة 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 انتباق 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 نقدم فإننا نتمنى على المشرع الأردني، أن يلزم القضاء برقابة مبررات الإنهاء، ويزيل العوائق القانونية أمامه في إمكانية رقابة هذه المبررات وذلك بأن يتخلّ عن فكرة نظر الطعن تدقيقاً من قبل محكمة الدرجة الأولى في نظر النزاع حول وجود تلك المبررات أو جديتها أو تناسبيها ، وهذا يستلزم تعديل نص المادة ٣١ من قانون العمل وفق ما يأتي تفصيله لاحقاً بعد أن تتكامل عناصر الاقتراح من جميع جوانبه.

المبحث الثاني: مدى رقابة القضاء للمطالبات الشكلية للإنهاء.

حتى يكون إنهاء العقد لأسباب اقتصادية مشروعًا تطلب القانون استيفاء بعض الضوابط الشكلية من قبل صاحب العمل، وتمثل 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، سندًا لما جاء في المادة ٣١ من قانون العمل.

فإلى أي مدى بسط القضاء رقابته على استيفاء تلك الضوابط الشكلية، وهي بالعموم تشكل ضمانات جيدة لحماية العمال المراد إنهاء عقودهم؟ هذا ما سنتناوله في المطلعين التاليين مخصصين لكل متطلب شكري من المطالبات السابق ذكرها مطلباً مستقلاً على النحو التالي:

المطلب الأول: تبليغ الوزير بالرغبة في الإنتهاء.

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، سندأً لما جاء 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 تشرط 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 الإنتهاء لدى ديوان الوزارة مثلاً، إلا أن تبليغ الوزير لا يتحقق إلا بتحقق تبلغ الوزير شخصياً بذلك، وهو أمر يضيف ضمانة جدية في الرقابة على هذا النوع من الإنتهاء.

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 على صاحب العمل.

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

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

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

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

وعلى أي حال فإن النص قد اشترط على صاحب العمل أن يضمن طلب إنهاء الأسباب التي دعته لتقديم هذا الطلب؛ بمعنى أن يتضمن التبليغ بيان تلك الأسباب الاقتصادية أو الفنية، التي يدعى صاحب العمل وجودها، ويلتمس على ضوئها إنتهاء عقود العمل المقصودة.

ويلاحظ كذلك أن النص لم يشترط على صاحب العمل أن يبيّن عدد العمال الذين يرغب صاحب العمل إنهاء عملهم أو أسمائهم، كما لم يشترط النص على صاحب العمل إخطار العمال أنفسهم بذلك الرغبة.

هذا وإن كانت اتفاقية إنهاء الاستخدام بمبدارة 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 المتعلقة بذلك، وخاصةً عن أسباب إنهاء الاستخدام الذي سيجري وعدد فئات العمال الذين يرجح أن ينهي استخدامهم وال فترة 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 - حيث 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 ستعرض 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".

ويلاحظ على ما نقدم من نصوص هذه الاتفاقية أنها توفر حمايةً أجدى وأكثر فعالية من تلك الحماية التي توفرها نصوص قانون العمل، وأن هناك هاماً 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 أن يجري التبليغ وبعد ذلك مباشرةً أن يباشر إجراءات إنهاء، في حين تتطلب نصوص الاتفاقية أن تمضي مدة معينة تحدد حدتها الأدنى التشريعات الوطنية بين إخطار السلطة و المباشرة بإجراءات إنهاء.

ومن المتفق عليه في ظل القانون الأردني أن نصوص الاتفاقيات الدولية تقدم في الإعمال على نصوص القوانين العادلة، حيث تقول محكمة التمييز الأردنية في حكم لها بهذا الخصوص ما يلي: "أجمع الفقه والقضاء على ان الاتفاقيات الدولية التي تبرمها الدول هي أسمى مرتبة من القوانين المحلية لهذه الدول، وأن 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 إنهاء والرقابة عليه ، وبما حبذا لو ربط بين سريان إنهاء واتخاذ القرار النهائي من صاحب الاختصاص بالإنهاء، بمعنى ألا يسري أثر إنهاء إلا بعد صدور القرار به.

وباستقراء أحكام القضاء الأردني لتأمس 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 تطلب في مضمون الإخطار أن يتضمن أسماء العمال المراد إنهاء عقودهم رغم أن نص قانون العمل لم يكن يلزمهم إلا ببيان الأسباب المبررة لذلك إنهاء ؛ حيث تقول محكمة التمييز الأردنية في حكم 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 المدعى، فإن الاستغناء عن خدمات المميزة ضده وقع في غير محله وهو يستحق بدل الفصل التعسفي"^(٣).

(١) تمييز حقوق رقم ٣٨٤١/٤ تاريخ ٢٠١٤/٢ 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 ٢٣٥٣/٤٠٧ بتاريخ ٢٠٠٨ . منشورات في موقع قسطاس.

(٣) تمييز حقوق رقم ٣٩١٠ تاريخ ٢٠٠٧/٤/٣٠ . منشور في موقع قسطاس.

وفي حكم لها من ذات السياق تقول المحكمة: "إلا أنها نجد أن المدعى عليها رفعت كشفاً بأسماء ٤٣ عاملًا 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؛ حيث تقول محكمة التمييز الأردنية في حكم لها بهذا الصدد: "وحيث أن محكمة الاستئناف كمحكمة موضوع توصلت إلى أن المدعى عليها الممiza لم تقدم 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، وبالتالي يكون إنتهاء خدمات المدعى لا يستند لسبب مشروع"^(١).

ويظهر الموقف المتقدم 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، حيث تقول محكمة التمييز الأردنية في حكم لها: "والشرع في المادة ٣١ 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 متزاماً بصورة أو بأخرى مع إنهاء خدمات العمال، ولو قلنا بغير ذلك لاختلت الموازن وأصبح بإمكان صاحب العمل إشعار الوزارة بالظروف التي يمر بها أو يدعىها في أي وقت يشاء دون ضابط لهذا الأمر، وأصبح الإشعار وسيلة للتهرب من دفع الحقوق للعمال وتعطيل الحكمة من التشريع في قانون العمل"^(٢).

المطلب الثاني: تشكيل لجنة ثلاثة لبحث موضوع إنتهاء.

ويتمثل المطلب الشكلي الثاني لصحة الإنهاء لأسباب اقتصادية أو فنية في تشكيل لجنة ثلاثة 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 سلامية إجراءات صاحب العمل، وتقديم توصياتها بشأنها إلى الوزير خلال مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ".

وتعتبر "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 ٤٣ من قانون العمل^(٣).

(١) تميز حقوق رقم ٥٣٠ تاريخ ٢٠٠٩/٧/٢٩. منشور في موقع قسطناس.

(٢) تميز حقوق رقم ١٣٣٣ تاريخ ٢٠٠٠/٧/١٠. منشور في موقع قسطناس.

(٣) يقصد باللجنة الثلاثية سنداً 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 ~~البعض~~ لجنة تسمى (اللجنة الثلاثية لشؤون العمل) برئاسة الوزير وعضوية ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل بالتساوي فيما بينهم وتحدد الأحكام والإجراءات المتعلقة ب كيفية 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 وجوبيًّا في حق الوزير، طالما قد تبلغ رغبة صاحب العمل في الإنتهاء، 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 الإنتهاء للجنة إدارية للتحقق من سلامة أسبابه وجديتها وتناسبها يحمل في طياته ضمانات جديّة للعمال، من شأن تفعيلها توفير حماية حقيقية من أن تتخذ رخصة الإنتهاء 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 بالإنتهاء أو عدمه، ذلك أنها لا تصل حد اعتبارها قراراً إدارياً منشأً؛ فالتوصية استناداً لمفهومها القانوني لا تحمل معنى الإلزام، وإنما هي محض اقتراح يُقدم لصاحب القرار الأصيل في الموافقة على الإنتهاء من عدمه، وإن كانت هذه التوصية في ذاتها بعيداً عن قوتها الملزمة شرعاً شكليًّا لصحة القرار الصادر عن الوزير.

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

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

وبالاستقراء وجدنا أن وزير العمل قد اتخاذ قراراً بتشكيل لجنة دائمة للنظر في ما يُبلغ به الوزير من طلبات لإنتهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية^(١).

(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 الاقتصادية 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 ضرورية 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 ضرورية".

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 حقوقهم في الدفاع أمام هذه اللجنة، ولا يمكن الاكتفاء بكون العمال ممثلي 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 بيانات 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 المشرع في تسريع عمل هذه اللجنة فقد قيدها المشرع بضرورة اتخاذ توصيتها خلال مدة خمسة عشر يوماً من تاريخ تقديم التبليغ؛ رغم أن التبليغ لا يقدم للجنة وإنما يقدم للوزير، وبدوره يحيل الوزير موضوع التبليغ للجنة، ولم يلزم النص الوزير بإحالة موضوع التبليغ خلال مدة محددة، وإنما 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 يلزم الوزير بإحالة موضوع التبليغ للجنة خلال مدة محددة هذا من جانب، ومن جانب آخر ينبغي أن تحسب مدة الخمسة عشر يوماً المنطة 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

فمثـل هذه المدد تعتبر مددـاً تنظيمـية لا يؤثرـ في صـحة هـذه التـوصـيات تـجاوزـ هـذه المـدة باعتقادـنا، وـذلكـ وفقـ ما ذـهـبـتـ إـلـيـهـ أحـكـامـ محـكـمةـ التـميـزـ فيـ تـكـيـيفـ مـدـ قـانـونـيـةـ مشـابـهـةـ فيـ إـطـارـ قـانـونـ العـملـ^(١).

ثمـ إنـاـ نـعـنـدـ أـنـهـ لـوـ جـعـلـ قـرـارـ المـوـافـقـةـ عـلـىـ إـنـهـاءـ منـ عـدـمـ لـهـذـهـ اللـجـنةـ الإـدـارـيـةـ لـكـانـ الـأـمـرـ أـدـعـيـ لـتـحـقـيقـ غـايـةـ الـاسـتـعـجالـ،ـ وأـفـضـلـ فـيـ تـحـدـيدـ الـمـحـكـمـةـ الـمـخـتـصـةـ الـمـنـاسـبـةـ لـنـظـرـ النـزـاعـاتـ الـمـتـعـلـقـةـ بـهـذـاـ إـنـهـاءـ مـاـ سـيـرـدـ بـحـثـهـ لـاحـقاـ.

وـقـدـ كـانـ الـقـضـاءـ الـأـرـدـنـيـ واـضـحـاـ فـيـ اـعـتـبـارـ إـنـهـاءـ الـمـفـقـرـ لـاتـخـاذـ الـإـجـرـاءـاتـ الـشـكـلـيـةـ وـعـلـىـ رـأـسـهـاـ عـرـضـ مـوـضـوعـ إـنـهـاءـ عـلـىـ لـجـنةـ ثـلـاثـيـةـ إـنـهـاءـ غـيرـ مـشـرـوعـ،ـ وـيـعـتـبـرـ فـصـلـاـًـ تـعـسـفـيـاـ لـيـسـ إـلـاـ،ـ حـيـثـ تـقـولـ مـحـكـمـةـ التـميـزـ الـأـرـدـنـيـةـ فـيـ حـكـمـ لـهـاـ:ـ "...ـ بـحـجـةـ أـنـهـاـ تـقـلـصـ نـشـاطـهـ الـعـقـارـيـ وـكـذـلـكـ بـنـاءـ عـلـىـ الـظـرـوفـ الـاـقـتـصـادـيـةـ وـفـيـ هـذـهـ الـحـالـةـ فـإـنـهـ يـتـوجـبـ عـلـىـ الـمـمـيـزةـ اـتـخـاذـ الـإـجـرـاءـاتـ الـمـنـصـوصـ عـلـيـهـاـ فـيـ الـمـادـةـ (٣١)ـ مـنـ قـانـونـ الـعـملـ.ـ وـبـعـكـسـ ذـلـكـ يـكـونـ مـاـ قـامـتـ بـهـ الـمـمـيـزةـ هـوـ فـصـلـاـًـ تـعـسـفـيـاـ لـلـمـدـعـيـ^(٢).

أـمـاـ عـنـ مـوـضـوعـ التـوـصـيـةـ الـتـيـ تـصـدـرـ عـنـ هـذـهـ اللـجـنةـ فـإـنـ النـصـ وـإـنـ لـمـ يـحـسـ تـقـصـيلـاتـ ذـلـكـ إـلـاـ أـنـ اـسـتـقـرـاءـ لـأـحـكـامـ مـحـكـمـةـ التـميـزـ يـثـبـتـ لـنـاـ أـنـ اللـجـنةـ لـمـ تـقـصـرـ تـوـصـيـتـهاـ عـلـىـ ثـانـيـةـ أـنـ الـإـجـرـاءـاتـ سـلـيـمـةـ أـوـ أـنـهـاـ غـيرـ سـلـيـمـةـ،ـ وـإـنـماـ كـانـ لـهـذـهـ اللـجـنةـ دـورـ وـاـضـحـ فـيـ إـيجـادـ حلـولـ تـوـافـقـيـةـ فـهـيـ مـثـلـاـ قدـ أـوـصـتـ بـإـقـرـارـ إـنـهـاءـ مـنـ جـهـةـ،ـ وـفـيـ ذـاتـ الـوقـتـ إـلـزـامـ صـاحـبـ الـعـلـمـ بـدـفـعـ تـعـوـيـضـ لـلـعـمـالـ،ـ رـغـمـ أـنـ هـذـاـ النـوـعـ مـنـ إـنـهـاءـ يـعـفـيـ صـاحـبـ الـعـلـمـ مـنـ دـفـعـ هـذـاـ تـعـوـيـضـ،ـ حـيـثـ لـاـ يـعـتـبـرـ فـصـلـهـمـ تـعـسـفـيـاـ،ـ وـقـدـ أـقـرـتـ مـحـكـمـةـ التـميـزـ مـثـلـ هـذـهـ التـوـصـيـةـ لـلـجـنةـ،ـ حـيـثـ تـقـولـ فـيـ حـكـمـ لـهـاـ فـيـ هـذـاـ الشـأنـ:ـ "ـفـقـدـ أـوـصـتـ اللـجـنةـ بـإـجـمـاعـ إـنـهـاءـ عـقـودـ الـعـلـمـ اـسـتـنـداـ لـلـمـادـةـ (٣١)ـ مـنـ قـانـونـ الـعـملـ وـالـمـوـافـقـةـ عـلـىـ إـنـهـاءـ عـقـودـهـمـ اـعـتـبـارـاـ مـنـ ٢٠٠٩/٧/١٥ـ وـاعـتـبـارـاـ مـنـ الـفـتـرـةـ الـوـاقـعـةـ مـنـ ٢٠١٠/٥/٥ـ وـلـغاـيـةـ ٢٠١٠/١٣ـ فـتـرـةـ شـهـرـ إـشـعارـ مـدـفـوعـ الـأـجـرـ دـونـ عـلـمـ وـالـتـرـازـمـ الـشـرـكـةـ بـدـفـعـ كـافـةـ الـمـسـتـحـقـاتـ الـقـانـونـيـةـ لـلـعـلـمـ الـمـرـادـ إـنـهـاءـ خـدـمـاتـهـمـ وـصـرـفـ رـاتـبـ مـكـافـأـةـ إـضـافـيـةـ لـلـعـلـمـ الـمـرـادـ إـنـهـاءـ خـدـمـاتـهـمـ بـنـاءـ عـلـىـ كـتـابـ تـعـهـدـ مـنـ الـشـرـكـةـ الـمـحـفـوظـ فـيـ الـمـلـفـ وـحـيـثـ أـنـ اللـجـنةـ تـوـصـلتـ إـلـىـ إـعـطـاءـ الـعـالـمـلـينـ لـدـىـ الـشـرـكـةـ بـدـلـ إـنـذـارـ وـرـاتـبـ شـهـرـ مـكـافـأـةـ بـنـاءـ عـلـىـ كـتـابـ تـعـهـدـ مـنـ الـشـرـكـةـ فـيـكـونـ مـاـ تـوـصـلتـ إـلـيـهـ مـحـكـمـةـ الـاـسـتـئـنـافـ مـتـقـنـاـ وـأـحـكـامـ الـقـانـونـ^(٣).

(١) انظر في ذلك تميز حقوق رقم ٢٥٣١/٢٥٥٢ تاريخ ٢٠٠٦/١/٢٣، منشور في موقع قسطناس.

(٢) تميز حقوق رقم ٢٠١٥/٢٢٩٩ تاريخ ٢٠١٥/٥/١٧ منشور في موقع قسطناس.

(٣) تميز حقوق رقم ٢٠١٣/١٧٦٠ تاريخ ٢٠١٣/٩/٢٤. منشور في موقع قسطناس.

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

وفي هذا المقام نجد أن 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 هناك شيئاً من عدم التناسب، الأمر الذي أقرت فيه من الإنتهاء ما يتتناسب مع حجم الصعوبات الاقتصادية القائمة.

وفي أحكام أخرى أقرت محكمة التمييز ما توصلت إليه اللجنة من أن إنتهاء عقود العمل لا يتوافق وأحكام القانون واعتبرت المحكمة أن إنتهاء عملهم _والحالة هذه_ فصلاً تعسفيًا حيث تقول في حكم لها: "واعتبرت اللجنة المشكلة من وزير العمل أن إنتهاء عقود العاملين لديها ومن ضمنهم المميزة ضدها هي إجراءات غير سليمة، وأوصت بعدم الموافقة على إنتهاء عقودهم ووافق الوزير على ذلك، ومن ثم فإن ما توصلت إليه محكمة الموضوع من واقع البيانات المقدمة يتفق وأحكام القانون"^(٢).

ولما كانت محكمة الاستئناف تتظر الطعون المقدمة إليها من المتضررين من إنتهاء عقود العمل سندًا للمادة ٣١ من قانون العمل تدقيقاً، ولما كانت هذه المحكمة ومن بعدها محكمة التمييز لا تتدخل في الغالب في التثبت من أسباب هذا الإنتهاء ولا ما توصلت إليه اللجنة من توصيات، باعتبار ذلك اختصاصاً أصيلاً لتلك اللجنة الإدارية، وبالتالي فإن محكمة الاستئناف -والحالة هذه- ستكون أشبه بمحكمة قانون لا محكمة موضوع.

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

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

ومن المسائل التي بسطت محكمة الاستئناف رقتها عليها من خلال ما يقّم لها من طعون على قرار وزير العمل بالموافقة على إنهاء أو عدمه مدى تسبب اللجنة الثلاثية لوصيتها رغم أن النص القانوني لم يلزم اللجنة بتسبب توصيتها تلك^(١).

حيث 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 قدّم 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: "وحيث أن اللجنة توصلت في توصيتها إلى عدم الموافقة على طلب الشركة، وقرارها في ذلك معللاً ومسيناً، 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 إنهاء (الطعن القضائي)

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

المطلب الأول: أشخاص الطعن القضائي

(١) ويختلف تسبب القرار الإداري عن سبب القرار الإداري؛ فالتسبيب يرتبط بالظاهر الخارجي الشكلي للقرار الإداري في حين تصرف أسباب القرار الإداري للجانب الموضوعي، وإذا كان السبب المشروع شرطاً واجباً لصحة القرار فإنّ التسبب ليس لازماً إلا إذا أوجبه قانون أو فرضه القضاء. انظر د. علي خطار شطناوي، المرجع السابق، ص ٨٧١.

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

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

نعني بأشخاص الطعن القضائي الطاعن من جهةٍ، والمطعون ضده من جهةٍ أخرى، فالطاعن هو من يتقى بالطعن القضائي في قرار إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية لجهة القضاء المختصة. وقد عبر المشرع الأردني في المادة ٣١ من قانون العمل عن المرشحين لاكتساب هذا الحق القانوني بتعبير "كل متضرر"، فاتخذ المشرع 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 اقتصادية أو فنية، وكان ذلك العامل من ضمن العمال الذين شملهم قرار الإنفاذ، وبالتالي قبل صدور القرار لا يمكن للعامل أن يتقدم بالطعن حتى لو كان اسمه ضمن الأسماء المرفوعة من قبل صاحب العمل في الطلب المقدم للوزير. وكذلك لا يمكنه تقديم الطعن ما دام لم يصدر القرار بذلك حتى لو كانت التوصية قد صدرت بالموافقة على الإنفاذ طالما لم يقرر الوزير الموافقة على ذلك.

واعتبار العامل متضرراً من قرار إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية أمر لا مراء فيه، ذلك أنه سيفقد بعد الإنفاذ عمله ابتداءً ثم إنه سيفقد حقوقاً عمالية ما كان ليفقدها لو لم يكن هذا الإنفاذ 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 أن فقدان العمل بحد ذاته ضرر ناجم عن هذا الإنفاذ يعطيه الحق القانوني في الطعن^(٣).

وثاني المرشحين لاكتساب الحق القانوني في الطعن هو صاحب العمل، ويكون ذلك إذا رفض طلبه في إنهاء عقود العمل لأسباب اقتصادية أو فنية كلاً أو جزءاً^(٤). ذلك أن طلب صاحب العمل قد يرفض كلياً، وقد يوافق على جزء منه ويرد الطلب في الجزء الباقي. وفي كلتا الحالتين يكون لصاحب العمل الحق في التقدم بالطعن القضائي في قرار عدم الموافقة على الإنفاذ. ووجه التضرر الواقع على

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

(٢) انظر في تفصيل أثر قرار الإنفاذ على حقوق العمال العمالية. د. أيمن مساعدة، المرجع السابق، ص ٢٩١. د. محمد سعيد، الآثار القانونية للإعفاء الجماعي لأسباب اقتصادية (الإعفاء الجماعي المشروع)، بحث منشور في مجلة الملف العدد ٨ مارس ٢٠٠٦ ص ١٢٦.

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

(٤) انظر في طعون تقدم بها صاحب العمل: استئناف عمان ٤١٨٩٩/١٢/٢٠١٢، استئناف عمان ٣٠٢٢١/٩/٢٠١١. منشور في موقع قسطاس. جزئي كما طلب صاحب العمل: استئناف عمان رقم ٢٠١٥/٥/١٩ ٢٠١٥/١٦٧٥٥، منشور في موقع قسطاس.

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

وقد يثبت الحق في الطعن في قرار الإنتهاء للعمال من جهة، ولصاحب العمل من جهة أخرى في ذات الوقت وبمناسبة ذات القرار بالإنتهاء، 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 الإنتهاء ابتداءً.

ولعلّ تعبير متضرر الذي اختاره المشرع يحمل قدرًا من الاتساع في الدلالة، فالمتضرر من هذا الإنتهاء قد يتجاوز أطراف العمل، فعائلة العامل ومن يعيشهم متضررون بالتأكيد من هذا الإنتهاء لحرمانهم من النفقة والإعاقة التي يوفرها العامل جراء ما يحصل عليه من أجر من عمله، ومن شأن إنتهاء ذلك العمل انقطاع تلك الإعاقة أو النفقة. والأمر ذاته يمكن أن ينطبق في بعض الفروض على دائن العامل، بالذات إن كان العامل معسراً، أو على وشك الإعسار، فسيكون الدائن من المتضررين من قرار الإنتهاء، لأنّه سينعكس عليه سلباً بالتأكيد . فإلى أيّ مدى يثبت حق الطعن لمثل هؤلاء باعتبارهم متضررين من الإنتهاء في ظل إطلاق المشرع لتعبير "متضررين"؟

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

(١) تعرف 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، ج ١، ط٣، ٢٠٠٢، ص ١٣١، وعزّزت كذلك بأنّها الحاجة إلى الحماية القضائية. انظر د. وجدى راغب فهمي، د.أحمد ماهر زغلول، د.يوسف يوسف أبو زيد، مبادئ القضاء المدنى (قانون المرافعات)، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣، ص ١٠٨. 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 لصاحب مصلحة قائمة يقرّها القانون. ٢. تكفى المصلحة المحتملة إذا كان الغرض من الطلب الاحتياط لدفع ضرر محقق أو الاستئثار لحق يخشى زوال دليله عند النزاع فيه".

(٢) د. مفلح القضاة، أصول المحاكمات المدنية والتنظيم القضائي، دار الثقافة للنشر والتوزيع ط٣، ١٩٩٨. ص ١٨١.

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

وهذا يعني أن التعبير الذي اتخذ المشرع كمعيار لقبول الطعن والمتمثل بالتضارر لا يعتبر خروجاً على مفهوم المصلحة المتطلب كشرط لقول أي دعوى أو طلب أو طعن أمام القضاء، واستناداً لما تقدم فإن حق الطعن مقتصر على طرف عقد العمل؛ العامل من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى متى توافرت لهم المصلحة في ذلك.

وفي ظل السعي لتحديد مفهوم الطاعن في الطعن القضائي كآلية للرقابة على إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية يجدر بنا كذلك بحث مدى ثبوت حق الطعن هذا للنقابات والجمعيات العمالية^(١) التي تمثل العمال. وفي هذا الصدد يجدر بنا التفريق ابتداءً بين نوعين من عقود العمل الفردية وعقود العمل الجماعية، ففي عقود العمل الفردية لا تكون الجمعيات أو النقابات طرفاً في هذا العقد من قريب أو من بعيد، وبالتالي فعدم توافر المصلحة الشخصية 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 أنهت بقرار الوزير لأسباب اقتصادية أو فنية نتاج عقد عمل جماعي ما بين النقابات من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى، فإلى أي مدى يثبت هذا الحق لهذه النقابات باعتبارها كانت طرفاً في إبرام عقد العمل الجماعي ابتداءً^(٢).

وللوصول إلى إجابة علمية على الفرض المتفق عليه فإننا نبدي الملاحظات التالية:

(١) خلا قانون أصول المحاكمات المدنية الأردني رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٨ من أي 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 أحکامها في الفصل الحادي عشر من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ م.

(٣) عرف المشرع الأردني عقد العمل الجماعي في المادة الثانية من قانون العمل بأنه: "اتفاق خطى تنظم بمقتضاه شروط العمل بين صاحب العمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة ومجموعة عمال أو النقابة من جهة أخرى". انظر في سمات عقد العمل الجماعي: د. جعفر المغربي، شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، دار الثقافة للنشر والتوزيع /عمان، ط١، ٢٠١٦م، ص ١٩٩.

ونقول 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 يتقَدّم 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 توافر 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 الجماعية، ولا يمكن للغایة 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 عامّةً ولم ينص صراحةً على حق تلك النقابات في رفع الدعاوى وتقييم 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 دقيقاً لأحكام محكمة التمييز الأردنية وأحكام محاكم الاستئناف المختصة اختصاصاً أصيلاً بنظر الطعن محل الدراسة قد ثبت لنا من خلاله خلو تلك الأحكام من تطبيق واحد لدعوى أو طعن تقدمت به أي من النقابات دفأعاً عن مصالح شخصية مباشرة لأعضائها، وإنما كانت هذه الدعوى والطعون مقدمة دائمة 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 لصاحبـه فيه مصلحة قائمة يقرها القانون . ٢. تكفي المصلحة المحتملة إذا كان الغرض من الطلب الاحتياط لدفع ضرر محقق أو الاستئثار 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 بـ- العمل على تحسين علاقات وظروف العمل وشروطه بما في ذلك إجراء المفاوضات الجماعية وإبرام الاتفاقيات الجماعية . جـ- المساهمة في تقادي النزاعات الجماعية والفردية والسعى لحلها . دـ- تمثيل العمال في المؤسسات ذات العلاقة بالشؤون العمالية والاقتصادية والاجتماعية وفقاً للتشريعات النافذة . هـ. العمل على رفع مستوى الوعي الاقتصادي والاجتماعي والمهني والثقافي للعمال وتعزيز مشاركتهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم . وـ- تقديم الخدمات الصحية والاجتماعية لمنتسبيها وأي تسهيلات لتلبية الاحتياجات الاستهلاكية."

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

ويلاحظ أنَّ الدعوى الجماعية العمالية أمام المحكمة لا تُحرِّك من قبل النقابات، وليس من صلاحياتها ذلك، وإنما تحرِّك 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 أنَّ المشرع لم يذكر من بين هذه الحالات حالة إنتهاء هذا العقد، ولما كنا في إطار نص خاص يمثل استثناءً في حد ذاته على الأصل العام فإنَّ مثل هذا الاستثناء لا يُتوسِّع فيه ولا يقاس عليه.

يضاف لذلك أنَّ حق النقابات في تمثيل العمال في مثل هذه النزاعات يقتصر على الحالة التي تتوافر فيها المصلحة الجماعية المشتركة وليس المصلحة الفردية الشخصية^(٢).

وفي هذا الصدد تقول محكمة التمييز الأردنية في حكم لها الآتي: "إن النزاع العمالـي الفـردي يـقوم من حيث مـوضـوـعـه عـلـى مـصـلـحة فـرـديـة أـو مـجـمـوـعـة مـصـالـح فـرـديـة، بـعـكـسـ النـزـاعـ الجـمـاعـيـ الذيـ يـقـومـ عـلـى مـصـلـحةـ مـشـتـرـكـةـ لـلـعـمـالـ...".^(٣)

(٤) إنَّ تعبير متضرر الذي اختاره المشرع كضابط لتوصيف من يثبت له حق الطعن القضائي يوحِي بلزوم ثبوت المصلحة الشخصية المباشرة؛ ذلك أنَّ موضوع التضرر موضوع شخصي بحت، ولا نعتقد أنَّ التضرر المقصود في هذا النص يصلح أن يكون مرتدًا؛ ذلك أنَّنا في إطار مسؤولية عقدية لا مسؤولية تقديرية، 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: "أـ إذا لم يتمكن مجلس التوفيق من إنهاء النزاع العمالـيـ الجـمـاعـيـ فيـتـرـتـبـ عـلـىـ الـوزـيرـ إـحـالـتـهـ إـلـىـ مـحـكـمـةـ عـمـالـيـ يـتمـ تـشـكـيلـهـاـ منـ ثـلـاثـةـ قـضـاءـ نـظـامـيـنـ....".

(٢) د. جعفر الغربي، المرجع السابق، ص ٢١٨.

(٣) تميز حقوق ٢٦١٤ تاريخ ٢٠٠٢/٣١ م، منشور في موقع قسطناس .

(٤) انظر في هذا الرأي: د. عبدالقادر الفار، مصادر الالتزام، دار الثقافة للنشر والتوزيع/ عمان، ط ١٩٩٦، ص ١٤٨. وينكر أن رأيا آخر ذهب في اتجاه أن يستوجب الضرر الأدبي التعويض حتى في ظل المسؤولية العقدية، انظر في ذلك د. محمد يحيى محسنة، بحث بعنوان: المادة ٣٦٠ مدني أردني والتعويض عن الضرر الأدبي في المسؤولية العقدية، منشور في مجلة الحقوق الصادرة عن جامعة الكويت، العدد الثالث لسنة ٢٠٠٠ م ، ص ٢٧٤.

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

وبناءً على ما تقدم يمكننا القول بانتفاء حق النقابات العمالية في تقديم هذا الطعن حتى في ظل أن تم خضت 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 العمال من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى، وإنما هو طعن في قرار وزير العمل بالموافقة على إنهاء هذه العقود، وهذا يعني أن خصم الطاعن هو وزير العمل وهو الأخرى بتبلغ هذا الطعن والرد على ما جاء فيه رداً يتضمن الإشارة إلى توصية اللجنة الثلاثية المشكلة لبحث طلب صاحب العمل، هذا وإن كنا نتمنى لو كان النزاع بخصوص هذا الإنهاء بين طرفين عقد العمل مباشرة دون اختصار للجهة الإدارية المناطق به رقابة ذلك إدارياً .

المطلب الثاني: المحكمة المختصة وطريقة نظرها للطعن.

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

الفرع الأول: المحكمة المختصة في نظر الطعن.

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

(١) نصت هذه الفقرة على: " لأي متضرر 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 تدقيقاً وتصدر قرارها فيه في مدة أقصاها شهر من تاريخ تسجيل الطعن في قلم المحكمة. " .

الاستئناف المختصة، وتعبير المختصة الوارد في النص ينصرف مكانيًّا إلى أيٌّ 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 تمثل في الأصل العام محكمة الدرجة الثانية من درجات التقاضي، لكن المشرع ارتأى جعلها في الطعن محل البحث محكمة الدرجة الأولى، فالاختصاص ينعقد على نحوٍ أصيلٍ ومبنيٍ لمحكمة الاستئناف^(٣).

- الملاحظة الثانية: أنّ اختصاص محكمة الاستئناف بنظر هذا الطعن هو اختصاص نوعيٍّ متعلق بالنظام العام، وعليه إذا رُفع هذا الطعن لدى أيٍّ مُحكمةٍ 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 قابلية 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 بإذن أو بدون إذن، وعلى أيّ حال فإنّ محكمة التمييز - والحالة هذه - لا تمثل الدرجة الثانية من درجات التقاضي، لكونها محكمة قانون وليس محكمة موضوع ابتداءً.

- الملاحظة الرابعة: في تقييم مسعى المشرع من عقد الاختصاص في هذا الطعن لمحكمة الاستئناف مباشرةً دون المرور بمحاكم الدرجة الأولى - استثناءً من الأصل العام - نجد أنّ من شأن ذلك أن يُحرِّم المتضرر من قرار الوزير من درجةٍ من درجات التقاضي، وهذا الأمر بحد ذاته يثير

(٢) نصت المادة ١/٦ من قانون تشكيل المحاكم النظامية 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 يمكن من عرض النزاع مرتبين متتاليتين على محاكمتين مختلفتين إدراكهما تمثل درجة أولى وهي ممحكمة أولى درجة، والثانية تعلوها درجة وهي ممحكمة الدرجة الثانية، ويقتضي هذا المبدأ أن تنظر كلا المحكمتين في النزاع ذاته وبكامل سلطات محاكم الموضوع وصلاحياتها وإطلاقاتها" : د.إبراهيم حرب محبسن "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 ص ٢٦٤.

(٥) انظر في مدى تعلق الاختصاص النوعي بالنظام العام : د. مفلح القضاة، المرجع السابق، ص ١٥٧ . د. وجدي راغب فهمي وآخرون، المرجع السابق، ص ٧٣٤ .

إشكالات جدية وشبهة حقيقة في عدم الدستورية^(١)، باعتبار أن الحق في التقاضي على درجتين حق دستوري لا يجوز إهاره، وذلك سندًا لما جاء في الحكم التفسيري الشهير الصادر عن المحكمة الدستورية الأردنية، والذي قضت فيه المحكمة بعدم دستورية نص المادة^(٢) من القانون المعدل لقانون المالكين رقم ٢٢ لسنة ٢٠١١ تأسيسًا 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، حيث ثُرَكَ للمشرع العادي أمر تنظيم هذا الحق، شريطة مراعاة الوسيلة التي تكفل حمايته، والتمتع به وعدم الانتهاك منه، بل وتمكين المواطنين من ممارسة حرياتهم وحقوقهم بما في ذلك حق التقاضي على درجتين، وإلا كان متجاوزاً لحدود التقويض ومخالفًا لروح الدستور الذي يضمن تمكين المواطنين من استفاده كافة الطرق والوسائل التي تضمن له حقوقه بشكل كامل، ومنها حق التقاضي على درجتين"^(٣).

الملاحظة الخامسة: من المؤكد أنّ موضوع النزاع المتعلق بـ إنهاء 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^(٤)، ولكن المشرع ارتأى خلاف ذلك فجعل الاختصاص منعقداً لمحكمة الاستئناف ضمن المحاكم النظامية. ولعل المشرع 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 تقدم، وليس في مسعى المشرع هذا أيّ تجاوز؛ فموضوع كهذا من سلطات وصلاحيات المشرع، لذلك يمكن أن يطلق على هذا الطعن في إطار التصنيفات المتقدمة بأنه طعن من نوع خاص.

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

(٢) القرار التفسيري رقم (١) لسنة ٢٠١٣ الصادر عن المحكمة الدستورية بتاريخ ٢٠١٣/٣/٧ منشور في الجريدة الرسمية العدد ٥٢١٣ ص ١٤٠٧ .

(٣) من الجدير ذكره أن القضاء الإداري بصدر 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 وخروجاً من أي شبهةٍ في عدم الدستورية في هذا الخصوص، أن يجعل محكمة الصلح صاحبة الاختصاص في نظر المنازعات المتعلقة بهذا الإنماء، ومدى توافر مبرراته وضوابطه الشكلية لقصر مدد التقاضي أمامها وبساطة إجراءاتها.

الفرع الثاني: طريقة نظر الطعن.

سندًا لما جاء في الفقرة (د) من المادة ٣١ من قانون العمل النافذ فإنّ محكمة الاستئناف تنظر الطعن القضائي في إنماء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية تدقيقاً، وعليها أن تفصل 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 نزاع معين نصٌ خاص كاستثناء على هذا الأصل.

ففي حال كان نظر المحكمة للطعن مرافعةً فإن المحكمة تعمد إلى دعوة أطراف النزاع إليها، ولها أن تسمح للأطراف بتقديم أسباب جديدة لم ترد أمام محكمة الدرجة الأولى - وإن كان على سبيل الاستثناء^(٢). كما ويمكن للخصوم في بعض الحالات أن يقدموا بيات لم يكونوا قد أبزواها أمام

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

(٢) تنص هذه المادة على: "لا يسمح للمستأنف أن يقدم أثناء المرافعة أسباباً لم يذكرها في اللائحة ما لم تسمح له المحكمة بذلك بناء على أسباب كافية غير أن المحكمة لا تقييد 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 تدعى 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 أنه لن تتاح للخصوم في ظل نظر الدعوى بهذه الطريقة إلا تقديم لائحة الطعن بالاستئناف موضحة فيها أسباب هذا الطعن، وتقديم لائحة جوابية على هذا الاستئناف، يفتّن فيها المستأنف ضده ما أبداه المستأنف في استئنافه. وعلى أيّ حال فإنّه وكأصل عام " لمحكمة الاستئناف سلطة تقديرية في نظر الطعون المقدمة إليها تدقيقاً أو مراجعةً، وذلك في الأحكام الصادرة عن محاكم الصلح والأحكام الصادرة وجاهياً عن محاكم البداية في الدعاوى التي تقل عن ثلاثة ألف دينار"^(٣).

والسؤال الذي يفرض نفسه في هذا المقام إلى أيّ مدى يكون لمحكمة الاستئناف الصلاحية القانونية في نظر الطعن محل الدراسة مراجعةً في ظل النص التشريعي بنظرها تدقيقاً؟

إن الحديث عن منح محكمة الاستئناف سلطةً تقديرية في نظر الاستئناف مراجعة في ظل النص على نظرها تدقيقاً جاء في إطار أن ذات النص التشريعي يمنح محكمة الاستئناف مثل هذه السلطة، وبالتالي فإنه يتعدّر على المحكمة الخروج على ما أرزمها به النص، ولا مجال للقياس في هذا الصدد، ولا التوسيع في التفسير؛ ذلك أننا بالنتيجة أمام حالة استثنائية حيث يتعدّر القياس ولا يجد التوسيع.

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

(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 أمكنهم 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 لتمكن 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 ٤/٥/٢٠١٦ م منشور في موقع قسطاس.

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

أولها: أن يفرض النص نظر الطعن تدقيقاً، لكنه في ذات الوقت يتتيح لمحكمة الاستئناف أن تدعى أطراف النزاع إذا وجدت أن ذلك ضرورياً، كما هو الحال فيما نصت عليه المادة ٣٣ من قانون أصول المحاكمات المدنية^(١).

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

أما 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 التشريعية بلزوم الحكم في هذا الطعن المقدم إليها خلال مدة شهر من قيده لدى قلم المحكمة، توحّي بأن المشرع يبحث المحكمة على الاستعجال، وعلى المحكمة -الحالة هذه- أن تراعي مقاصد المشرع، 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 يقتاس عليه ولا يتوسّع فيه، ولو أراد المشرع منح المحكمة مثل هذه الصلاحية لنصل 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 أي حكم قررت المحكمة فيه استدعاء أطراف النزاع إليها.

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

(٢) جاء في نص هذه المادة بهذاخصوص ما يلي: "... ٣..... . تنظر محكمتا التمييز والاستئناف في طلب تعين المرجع تدقيقاً دون أن تدعوا الفرقاء للمثول أمامها".

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

وأمام ما اجتمع لدينا من نتائج قانونية عن آلية وطريقة نظر محكمة الاستئناف للطعن القضائي المقدم 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 الوحيدة، وأنها تتظر هذا الطعن تدقيقاً لا مرافعةً، فإن السؤال المهم: أين هي ضمانة حق الدفاع كأحد الحقوق الدستورية للمتخصصين قضائياً؟^(٢).

فالعامل الذي أنهى عقده لأسباب اقتصادية أو فنية ويملك أدلة وبيانات تثبت عكس ما ادعاه صاحب العمل متى سيتاح له تقديمها لإثبات عدم صحة ادعاءاته. ولا يمكن القول بأن ذلك كان متاحاً له أمام اللجنة الإدارية المشكلة 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 تكيف الواقع. إننا نعتقد بالنتيجة أنّ ضمانة حق الدفاع في الطعن محل الدراسة غير متوافرة بالشكل الكافي والمطلوب لتحقيق العدالة.

الملاحظة الثانية: بالنظر إلى النتائج القانونية التي سبقت الإشارة إليها فإن التساؤل الآخر الذي يفرض نفسه في هذا المقام: أين هو التطبيق الحقيقى 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 فقهًا: د. جعفر المغربي، المرجع السابق، ص ٦٢.

(٢) انظر في تفصيل هذه الضمانة د. وجدي راغب فهمي وآخرون، المرجع السابق ص ١٢٠١. سامي حسني الحسين ضمانات الدفاع دراسة مقارنة بحث منشور في مجلة الحقوق/ جامعة الكويت مجلد ٢ عدد ١٩٧٨م، ص ٢٥٥.

قدرة كل خصم في أن يباح له إثبات عكس ما يدعى به خصمه ومناقشته^(١)؛ ذلك أن العامل مثلاً قد يباح له الرد على ما جاء في توصيات اللجنة خطياً، ولكن كيف سيتاح له دحض مزاعم ذلك الخصم إن لم يتيح له مواجهته ومناقشته أدلة وتمكينه من دحضها؟ إن هذه الضمانة هي الأخرى باعتقادنا غير متوفرة 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 الإناء، وأن لا تكون المنازعات المتعلقة بهذا الإناء في صورة طعن في القرار الإداري الصادر في هذا الإناء، وإنما في صورة مخاصمة قضائية بين طرف في عقد العمل حول وجود مبررات هذا الإناء من عدمها، ومدى استيفاء متطلبات هذا الإناء الشكلية سواء ما تعلق منها بالإشعار أو بتشكيل اللجنة، بحيث لا يكون الإناء بأي حال صحيحاً دون استيفاء تلك المتطلبات. ولا بأس لغایات الاستعجال أن تلزم محكمة الاستئناف_ باعتبارها محكمة من الدرجة الثانية - بنظر الطعن في الإناء أمامها تدفينا إلا إذا وجدت ضرورة نظرها مراجعة.

ورب سائل عن جدوا الضوابط الشكلية في ظل هذه التوصيات . إننا نجد أن من شأن تطلب هذه الضوابط التخفيف إلى حدّ كبير من طلبات الإناء المفعولة؛ فالإناء لن يكون صحيحاً على أيّ حال إذا لم يتحقق التبليغ والعرض على اللجنة والحصول على موافقتها. وبعد قرارها فلكل من يجد نفسه متضرراً أن يختصم الطرف الآخر لدى القضاء، وللقضاء الكلمة الفصل فيما يبديه كل طرف من دفاعه تجاه الآخر حول مدى توافر مبررات هذا الإناء وضوابطه.

الخاتمة:

لقد لازمنا في ثانياً هذا البحث عدّة تساؤلات حاولنا الإجابة عليها، استناداً 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 الإناء وأسبابه، أو ما اتصل برقابة

(١) د. وجدي راغب فهمي وآخرون، المرجع السابق، ص ١٢٠٦، عبد الله بن سعد بن عبد الله، مبدأ المواجهة في الدعوى دراسة مقارنة رسالة ماجستير جامعة الإمام محمد بن سعود/ الرياض ٢٠١٠م ص ١٥ وما بعدها.

متطلباته الشكلية التي يلزم وجودها ليكون الإنهاء صحيحاً ابتداءً، 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 المתחاصمين، كما هو الحال في ضرورة أن يكون التقاضي على درجتين، وضرورة توافر ضمانة الحق في الدفاع وضمانة مبدأ المواجهة. وبالتالي 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، أثرت 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 ومبراته وجدنا أنّ الأسباب الاقتصادية التي يمر بها صاحب العمل تحمل في طياتها مبررات كافية لتقبل فكرة هذا الإنهاء، إلا أنّ تلك المبررات غير متوفرة 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 التمهيد في واقع المنافسة التجارية والصناعية، والذي من شأنه أن يؤثر على استمرارية عمل المنشأة، وهو رأي وجدناه جديراً بالتأييد.
٣. بالاستقراء وجدنا القضاء الأردني منقسمًا في مسألة الرقابة على مبررات الإنهاء، وذلك في اتجاهين؛ يأخذ أولهما بضرورة رقابة تلك المبررات وأسبابها، في حين ذهب الاتجاه الثاني إلى أن رقابة تلك الأسباب والمبررات قد أنيطت بلجنة إدارية لا معقب عليها من القضاء فيما تتوصل إليه 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 عائقاً قانونياً يحول بين القضاء وبين رقابة هذه المبررات يتمثل فيما ألمّ به المشرع من ضرورة نظر الطعن تدقيقاً.
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 الإنماء عليها. ولكننا ولدى بحث حيثيات هذين الضابطين الشكليين ظهر لنا بعض القصور الشرعي؛ كما هو الحال في إلزام اللجنة الإدارية بإصدار توصيتها خلال خمسة عشر يوما من تاريخ تحقق التبليغ، رغم أن هذا التبليغ لا يصل إلى اللجنة وإنما يصل إلى الوزير، وأن الوزير غير ملزم بإحالته الأمر للجنة خلال مدة معينة، وكما هو الحال أيضا في اشتراط التبليغ قبل اتخاذ أي إجراء بخصوص الإنماء، حيث لم يتطلب المشرع مرور أي مدة بين التبليغ وسريان الإنماء، وهو أمر تعالجه اتفاقية دولية صادقت عليها المملكة وتتطلب فيه ضرورة وجود مثل هذه المدة، وبالتالي وجدها الاتفاقية أولى بالتطبيق ولكن القضاء وللأسف - أغفل الإشارة إليها في أي من أحكامه.

٥. جعل المشرع الاختصاص في نظر الطعن في قرار الوزير بالإنماء منعه 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 ألزم 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 الإنماء، وثانيهما: أننا أمام ضعف آخر لضمانة مبدأ المواجهة بين المتخاصمين وهو ما يثير شبهة أخرى بعدم الدستورية في هذا الصدد أيضا.

الوصيات:

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

٢. نتمنى على المشرع الأردني النص على مدة كافية بين تبليغ الوزير بالرغبة في إنهاء وبين البدء بإجراءات هذا الإنهاء، وسريان آثاره فعلاً، وبحذا لو نصّ المشرع على سريان إنهاء فعلاً بعد قرار إنهاء .
٣. نتمنى على المشرع الأردني أن يلزم اللجنة الإدارية بالاستماع للعمال أو ممثليهم، وأن تتاح الفرصة لهم لتقديم دفاعهم ودفعهم تجاه ما أبداه صاحب العمل من أسباب ومبررات لطلب الإنهاء، وأن يجعل القرار بالموافقة على طلب الإنهاء من عدمه لللجنة 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 البسيطة والمدد القصيرة، وأن يكون الطعن في حكم محكمة الصلح أمام محكمة الاستئناف، والتي عليها أن تنظر هذا الطعن تدقيقاً؛ 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.