

الإنهاء التعسفي لعقد العمل
"دراسة وصفية تحليلية"

Unfair termination of an employment contract

[10.35781/1637-000-134-006](https://doi.org/10.35781/1637-000-134-006)

د. حمد بن أحمد بن عامر السعدي¹
د. سالم بن أحمد بن راشد المصلحي²
الباحثة/ عفراء بنت جمعة بن سعيد الهاشمية³

- (1) (أستاذ القانون الخاص المساعد بكلية الحقوق، جامعة الشرقية، سلطنة عمان)
(2) (أستاذ القانون الخاص المساعد بكلية الحقوق، جامعة الشرقية، سلطنة عمان)
(3) (باحثة ماجستير بكلية الحقوق، جامعة الشرقية، سلطنة عمان)

الملخص

بالموضوع واستعراض بعض الأحكام القضائية، وقد خلص البحث لعدد من النتائج منها يعد الإنهاء التعسفي من المشاكل التي تؤرق العامل، وسعى المشرع العماني إلى حمايته من خلال تقرير الحالات التي تعد فيها فصلاً تعسفياً على سبيل الحصر، كما قام بتنظيم الإجراءات المتبعة في حالة وجود شكوى نتيجة الفصل التعسفي، كما قدم البحث بعض التوصيات منها توصية المشرع العماني بتعديل نص المادة (12) من قانون العمل وذلك بإضافة فقرة جديدة "6. وأي سبب آخر تراه المحكمة فصلاً تعسفياً"، أو بأي نص آخر يفهم من خلاله بأن هذه الأسباب جاءت على سبيل المثال لا الحصر، حماية للطرف الضعيف في هذه العلاقة ومحاولة لتحقيق التوازن المنشود.

الكلمات المفتاحية: عقد العمل الفردي،
الإنهاء التعسفي، تعويض التعسف، قانون العمل.

يعد الإنهاء التعسفي لعقد العمل من أهم موضوعات قانون العمل والتي تحظى بأهمية بالغة، نظراً لما يترتب عنه من آثار تمس كيان المجتمع وتؤثر عليه من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، ويكتسب هذا الموضوع أهمية متزايدة نظراً لارتباطه بمعيشة الأسر واستقرارها، ومع تعدد حالات إنهاء عقود العمل يثور التساؤل عن كيفية إثبات التعسف من عدمه في هذه العقود وعن مقدار التعويض من جراء هذا التعسف وشروط الحكم به. لذلك سيتناول هذا البحث مفهوم التعسف في إنهاء عقد العمل وحالات هذا الإنهاء في مبحثه الأول، ثم يتطرق في مبحثه الثاني لأثر الإنهاء التعسفي في عقد العمل وتقدير التعويض عنه ومقومات هذا التعويض وعناصره وشروط الحكم به. وقد اتبع الباحثون المنهجين الوصفي والتحليلي حيث استعرض البحث حالات الإنهاء التعسفي لعقد العمل في قانون العمل العماني وطرق إثباته وتحليل النصوص القانونية المرتبطة

Unfair termination of an employment contract

Dr. Hamad bin Ahmed bin Amer Al-Saadi¹

Dr. Salim bin Ahmed bin Rashid Al-Musalhi²

Afraa bint Juma bin Said al-Hashimia³

- 1)Assistant Professor of Private Law, Faculty of Law, A' Sharqiyah University, Sultanate of Oman
2)Assistant Professor of Private Law, Faculty of Law, A' Sharqiyah University, Sultanate of Oman
3)Master's student at the Faculty of Law - A' Sharqiyah University, Sultanate of Oman

Abstract

Unlawful termination of employment contracts is considered one of the most critical issues in labor law due to its significant implications on the social, economic, and political fabric of society. This issue gains increasing importance given its direct connection to the livelihood and stability of families. With the growing number of cases involving termination of employment, questions arise regarding how arbitrariness in such terminations can be established, as well as the amount of compensation due and the conditions under which it may be awarded.

Accordingly, this study examines the concept of arbitrary termination of employment contracts and its various forms in the first section. The second section discusses the legal consequences of such termination, the estimation of compensation, its essential components, and the conditions required for judicial awards.

The research followed a descriptive and analytical approach where the research reviewed the cases of arbitrary termination of the employment contract,

methods of proving it, analyzing the legal texts related to the subject and reviewing some judicial rulings. The research concluded a number of findings, including that arbitrary termination is one of the issues that disturb the worker, and the legislator sought to protect him by determining the cases in which arbitrary dismissal is exclusively considered arbitrary, and also regulated the procedures followed in the event of a complaint as a result of arbitrary dismissal. The research made some recommendations, including recommending the Omani legislator to amend the text of Article (12) of the Labor Law by adding "6. For any other reason that the court deems arbitrary dismissal", or any other text through which it is understood that these reasons came by way of example and not exclusively, in order to protect the weak party in this relationship and an attempt to achieve the desired balance.

Keywords: Individual Employment Contract, Arbitrary Termination, Compensation for Arbitrary Dismissal, Labor Law.

المقدمة

في ظل التطورات المستمرة في عالم الأعمال والقطاعات الإنتاجية والخدمية التي يشهدها العالم منذ عقود، كان من اللازم تحقيق التوازن بين طرفي الإنتاج وهم أصحاب العمل والعمال، من خلال توفير إطار تشريعي يحقق العدالة وينتج عنه استقرار سوق العمل، ويتمثل ذلك الإطار التشريعي في قوانين العمل واللوائح التنفيذية الصادرة من السلطة المختصة، وما يضعه صاحب العمل من لوائح تصادق عليها الوزارة المختصة، وتبرز أهمية عقد العمل في ارتباطه بنواحي اجتماعية واقتصادية وسياسية تمس النظام العام مما يستوجب معه سن قواعد قانونية تنظم هذا العقد وتحمي فيه الطرف الضعيف. وقد أولت التشريعات تنظيم عقد العمل عناية خاصة، وسعت إلى وضع قواعد تضمن استمراره واستقرار علاقة طرفيه، ونظمت طرق إنجائه بما يضمن مصالح الطرفين، وإن إنجائه من البديهيات باعتباره عقداً ليس مؤبداً، إلا أن هذا الإنهاء لا بد له من قيود تحمي الطرف الضعيف من التعسف وتوجد له الحلول والتعويض عن الضرر الذي لحق به، حيث نص المشرع العماني على حالات يجوز فيها الإنهاء الانفرادي لكلا الطرفين عاملاً كان أو صاحب عمل وفق نص المادتين (40 و 41) من قانون العمل العماني يضمن من خلاله ألا يكون العمل جبرياً ويحقق العدالة -خاصة مع إخلال الطرف الآخر بالتزاماته-، وأجاز المشرع العماني كذلك لكلا الطرفين في عقد العمل غير محدد المدة إنهاء العقد بالإرادة المنفردة بعد استيفاء الشرط الشكلي وهو إخطار الطرف الآخر قبل الفترة التي حددها القانون، إلا أن هذا لا يكفي لأن يكون إنهاء مبرراً بل اشترط المشرع العماني شرطاً موضوعياً بمعية الشرط الشكلي وهو أن يكون سبب الإنهاء مشروعاً.

وأظهر الواقع العملي حالات يكون فيها الإنهاء تعسفياً، يمس من خلاله استقرار العامل وأمنه الوظيفي، مما يستدعي البحث في مفهوم هذا التعسف في استعمال حق إنهاء عقد العمل، حتى نميزه عن الإنهاء غير التعسفي ونحدد من خلاله الأثر المترتب على هذا الإنهاء التعسفي -وهو محل الدراسة في هذا البحث-.

أهمية البحث

تبرز أهمية البحث في ظل تزايد الدعاوى العمالية المتعلقة بإنهاء التعسفي غير المشروع، والحاجة الملحة إلى دراسة تستقري النصوص القانونية والأحكام القضائية المتعلقة بهذا الموضوع، وتبين مفهوم التعسف وحالاته والتعويض عنه. وباعتبار أن هذه المسألة من المسائل المهمة المرتبطة بالأسس الذي يقوم عليها كيان المجتمع.

مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في مدى كفاية الحماية القانونية المقررة للعامل في حالات الإنهاء التعسفي لعقد العمل، حيث لا تزال ممارسات الإنهاء التعسفي تشكل تحدياً واقعياً أمام استقرار علاقات العمل، وتظهر مشكلة البحث كذلك في قصور ضوابط تقدير تعويض الإنهاء التعسفي لعقد العمل.

منهجية البحث

اعتمد البحث على منهجين هما:

- المنهج الوصفي من خلال عرض مفهوم التعسف في إنهاء عقد العمل وبيان حالاته.
- المنهج التحليلي في تناول النصوص القانونية وشرحها وربطها بالآراء الفقهية والأحكام القضائية إن وجدت.

خطة البحث

- المبحث الأول: مفهوم التعسف في إنهاء عقد العمل
- المطلب الأول: ماهية التعسف في إنهاء عقد العمل وإثباته
- المطلب الثاني: حالات الإنهاء التعسفي لعقد العمل
- المبحث الثاني: أثر الإنهاء التعسفي في عقد العمل
- المطلب الأول: المسؤولية المترتبة على الإنهاء التعسفي لعقد العمل
- المطلب الثاني: التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل

المبحث الأول: مفهوم التعسف في إنهاء عقد العمل

اختلف فقهاء القانون في تحديد مفهوم الإنهاء التعسفي لعقد العمل، وذلك لاختلاف المعايير التي انطلقوا منها لتحديد هذا الإنهاء التعسفي، فمنهم من أخذ بالمعيار الموضوعي وآخرون رأوا المعيار الشخصي، وقد أثرت هذه المعايير على الأحكام القضائية فلم تحدد ضابط معين لعدم مشروعية الحق في إنهاء العقد، بل نجد أنها تعاملت مع كل حالة على انفراد مستندة على قواعد العدالة والإنصاف لتحديد تارة معيار قصد الإضرار بالغير وتارة معيار غياب المصلحة المشروعة، وتارة أخرى معيار الخطأ بنوعيه الإهمال وعدم التبصر⁽¹⁾.

(1) محمود علي رحمة، السلطة التقديرية والشروط التعسفية لصاحب العمل في إنهاء وتعديل عقد العمل، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2018، ص 243.

1. المعيار الموضوعي: إن التشريع بشكل عام يهدف إلى تحقيق مصالح الأفراد ومصالح الجماعة، وهما الغايتان الأساسيتان في تنظيم شؤون الأفراد والمجتمع، وتقديم مصلحة المجتمع على مصلحة الأفراد لما له من أهمية أكبر، ويوجب المشرع العُماني مبادئ تحقق التوازن بين المصالح الفردية والجماعية، وإن معيار التعسف في استعمال الحقوق يتقيد بالحدود الغائية، وتتمثل هذه الغايات في تحقيق المصلحة التي تتفق مع مقاصد المشرع العُماني، أي المصلحة المشروعة⁽²⁾، وهذا المعيار بدوره ينقسم إلى معيارين هما:

أ. معيار انعدام المصلحة المشروعة: يقصد بهذا المعيار أن يكون الحق وسيلة لتحقيق غاية مشروعة، ويكون استعمال الحق متناسب مع الغاية التي أنشأت من أجله هذا الحق، أما إذا تم استعمال الحق لتحقيق مصلحة قليلة لا تتناسب مع الغاية الأصلية، كان استعمالاً غير مشروع يترتب عليه المسؤولية والتعويض⁽³⁾.

ب. معيار الغاية الاجتماعية للحق: يغلب على الحقوق الطابع الاجتماعي وذلك من خلال رسم الغايات وتحديدها سلفاً، وبالتالي كل من يستعمل حقه إلى تحقيق غايات أو أهداف غير المحددة سلفاً، أو مصلحة شخصية غير مشروعة فإنه يُعد متعسفاً في استعمال الحق⁽⁴⁾.

2. المعيار الشخصي: يتمثل المعيار الشخصي في وجود قصد الإضرار بالغير الذي يجب أن يتوفر لدى صاحب العمل عند استعماله التعسف في إنهاء عقد العمل، ولهذا المعيار عدة عيوب وهي أن القاضي في نظره للنزاع المعروض لا يمكنه التثبت من وجود القصد من عدمه، فهو لا يستطيع معرفة ما تدور بالأنفس البشرية وفي الباعث الحقيقي التي تنشأ منها النية السيئة، كما أنه ليس معياراً دقيقاً فليس كل ضرر يصيب الغير سببه توفر عنصر القصد ومع ذلك يدخل في نطاق التعسف في استعمال الحق⁽⁵⁾. وفق ما تقدم فإنه يتطلب تقسيم هذا المبحث لمطلبين هما:

المطلب الأول: ماهية التعسف في إنهاء عقد العمل وإثباته

المشرع العُماني في قانون العمل يجيز لطرفي عقد العمل إنهاؤه في أي وقت لاحق لانقضاء العقد بناء على سبب مشروع بموجب إخطار يوجه إلى الطرف الآخر كتابته، كما يجيز ذات القانون لصاحب

(2) محمود علي رحمة، المرجع السابق، ص 247.

(3) دمار بن قحطان البوسعيد، أحكام الإنهاء التعسفي في قانون العمل العُماني، رسالة ماجستير، 2018، جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عمان، ص 29.

(4) محمود علي رحمة، مرجع سابق، ص 249.

(5) دمار بن قحطان البوسعيد، مرجع سابق، ص 28.

العمل فصل العامل دون سبق إخطاره، وبدون مكافأة نهاية الخدمة في عدد من الحالات نظمها في المادة (40) من قانون العمل، كذلك سمح القانون للعامل ترك العمل دون التقيد بمدة الإخطار المنصوص عليها في المادة (38) من ذات القانون، إلا أن هناك حالات يقوم صاحب العمل بفصل العامل ويُعد فصلاً تعسفياً.

وعليه، سوف يتناول هذا المطلب الحديث عن ماهية التعسف في الفرع الأول، ثم إثبات التعسف في الفرع الثاني.

الفرع الأول: ماهية التعسف في إنهاء عقد العمل

من البديهيات في القانون أن لكل حق وظيفة اجتماعية، ويكون استعمال الحق مقيد بالحدود والمقتضيات التي تتطلبها وظيفة الحق، وعليه فإن الاستعمال غير المشروع للحق يعد تجاوزاً وهو ما يسمى التعسف في استعمال الحق⁽⁶⁾، ويتم تقرير التعسف عندما تكون الغاية في استعمال الحق في إنهاء عقد العمل مخالفة للقانون، أي أنها تكون غير مشروعة، وهو يعد شرطاً جوهرياً لتحديد ما إذا كان الإنهاء تعسفياً أو مشروعاً بيد أنه لا بد أن تتوفر عناصر أخرى في التعسف وهي التعسف في استعمال الحق أو كما يسمى الانحراف في استعمال الحق، والنتيجة المترتبة عليه بوجود ضرر على الطرف الآخر⁽⁷⁾.

سعى المشرع العماني إلى تحديد معيار التعسف وذلك وفق ما نصت عليه المادة (59)⁽⁸⁾ من قانون المعاملات المدنية⁽⁹⁾ والتي حددت حالات استعمال الحق غير المشروع، وهو بذلك أخذ بمعيار توافر القصد في التعدي أو الإضرار، وأن تكون المصلحة غير مشروعة أو غير متناسبة مع الضرر الناجم من الاستعمال غير المشروع للحق، وأضاف معيار آخر وهو التجاوز عما جرى عليه العرف والعادة، واستند المشرع على قواعد الشريعة الإسلامية التي اعتبرت أن الحق وسيلة للوصول إلى غاية، والتي هي الحكمة

(6) محمود سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقاً لقانون العمل العماني، الطبعة الأولى، دار الكتب القانونية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2007، ص 108.

(7) زمار بن قحطان البوسعيد، مرجع سابق، ص 27.

(8) نصت المادة (59) من قانون المعاملات المدنية الصادر بالمرسوم السلطاني رقم (2013/29) على أنه: 'يجب الضمان على من استعمل حقه استعمالاً غير مشروع ويكون استعمال الحق غير مشروع في الأحوال الآتية: 1- إذا توفر قصد التعدي. 2- إذا كانت المصلحة المرجوة من الفعل غير مشروعة. 3- إذا كانت المنفعة منه لا تتناسب مع ما يصيب الغير من ضرر. 4- إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة'.

(9) صدر قانون المعاملات المدنية بموجب المرسوم السلطاني رقم (2013/29) بتاريخ 25 من جمادى الثانية سنة 1434 هـ الموافق 6 من مايو 2013م، ونشر في عدد الجريدة الرسمية رقم (1012) الصادر في 12 من مايو 2013م، وهو مكون من (1086) مادة.

أو المصلحة التي وُجد من أجلها الحق، والانحراف عن تلك الغاية يعد استعمالاً غير مشروع لذلك الحق⁽¹⁰⁾.

استمدت نظرية التعسف في استعمال الحق إلى مبادئ الشريعة الإسلامية، مثل "قاعدة سد الذرائع"، وهي قاعدة تقوم على النظر في مآلات الأفعال ونتائجها، كما أن التعسف يرتبط بفكرة الحق وطبيعته، كون الحق مقيد في استعماله بما قيده الشريعة من حدود وأهم هذه الحدود هي أن الشريعة وضعت لمصالح العباد ومن ثم يجب أن يتجه قصد المكلف إلى قصد الله في التشريع⁽¹¹⁾، فلقد قيدت الشريعة الإسلامية الغفراء استعمال الشخص لحقه بمراعاة مصلحة الغير⁽¹²⁾، ذلك أن الحق سلطة يمارسها الشخص تجاه: الأشياء التي يملكها أو يتصرف فيها أو تجاه أشخاص آخرين مرتبطين معه برباط قانوني⁽¹³⁾، وهنا يمكن القول أنه يجب على صاحب العمل قبل فصل العامل مراعاة مصلحة العامل، بالتالي يجب ألا يبالغ صاحب العمل في استعمال حقه في فصل أي عامل دون وجه حق أو خروجاً على ما نص عليه القانون، فالعامل يعمل من أجل الإنفاق على نفسه ومن يعول، وفي هذا الصدد تعرف المحكمة العليا الفصل التعسفي بأنه: "إنهاء عقد العمل من طرف رب العمل دون أسباب موجبة لذلك ويقع بالمخالفة للقانون"⁽¹⁴⁾.

الفرع الثاني: إثبات التعسف

الأصل أن يتم تطبيق القواعد العامة في الإثبات، وحيث تنص القاعدة العامة أنه: "كل من يتمسك بالثابت حكماً أو أصلاً أو فرضاً -أو بالثابت عملاً- حقيقة أو ضمناً لا يقع عليه عبء الإثبات"⁽¹⁵⁾، وأن كل من يدعي خلاف الأصل أو الظاهر يقع عليه عبء إثبات ما يدعيه، فعلى العامل المضرور أن يثبت واقعة الإنهاء التعسفي بكافة الطرق التي شرعها له القانون من طرق ووسائل للإثبات

(10) مصطفى مندور موسى، الوسيط في شرح قانون العمل العماني، دار الكتاب الجامعي، الطبعة الثالثة، ص 334. دمار بن قحطان اليوسعي، مرجع سابق، ص 30.

(11) محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص 111.

(12) رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح مقدمة القانون المدني، المدخل إلى القانون وبخاصة المصري واللبناني، النظرية العامة للحق، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، بدون طبعة، 1985م، ص 649.

(13) مصطفى العوجي، القانون المدني (الجزء الثاني) المسؤولية المدنية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، الطبعة الخامسة، 2016م، ص 315.

(14) المبدأ رقم (50)، في الطعن رقم (2021/675) جلسة الاثنين الموافق 20 من ديسمبر 2021م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العالمية - التجارية) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 1 من أكتوبر 2021 وحتى 30 من سبتمبر 2022م، السنة القضائية (22)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، ص 322.

(15) محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 235.

مثل الشهود والقرائن⁽¹⁶⁾، فالإثبات عبارة عن تقديم الدليل على وجود حق متنازع فيه بين الخصوم⁽¹⁷⁾، في حين يُقصد بالحق في الإثبات تمكين المدعي من إثبات الوقائع التي يدعيها بالطرق المحددة قانوناً، والسماح له بالحصول من خصمه -أو حتى من الغير- على أدلة الإثبات التي تنقصه⁽¹⁸⁾.

لا يقع عب الإثبات على أحد الخصمين دون الآخر، فمثلاً يتحمل العامل المضروب عب إثبات واقعة الإنهاء التعسفي، فإن صاحب العمل يتحمل عب إثبات الأسباب المبررة لإنهاء عقد العمل، وذلك استناداً إلى قاعدة الإثبات: الواردة في المادة الأولى من قانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية⁽¹⁹⁾ التي جاء فيها: "على المدعي إثبات الالتزام وعلى المدعى عليه إثبات التخلّص منه".

إن واقعة الإنهاء التعسفي واقعة سلبية، بمعنى يصعب إقامة الدليل عليه مباشرة من العامل بإثبات تعسف صاحب العمل في استعمال حقه بإنهاء العقد، وذلك من خلال طرح وقائع تثبت صحة ادّعاءه، وينتقل عندئذ عب الإثبات إلى المدعى عليه وهو صاحب العمل للرد على أدلة المدعي وذلك من خلال إثبات تحقق المبرر المشروع لإنهاء عقد العمل، فإذا لم يتمكن صاحب العمل من إثبات الأسباب المبررة التي دعت به إلى إنهاء العقد أو كانت المبررات كاذبة غير حقيقية، فإنه يكشف عن نية الإضرار بالطرف الآخر، عليه فإنه يعد إنهاءً تعسفياً⁽²⁰⁾.

إن الأصل في استعمال الحق هو استعمال مشروع ما لم يثبت نقيضه بإقامة الدليل كل من يدعي غير ذلك، ومؤداه أن الطرف المنهي لعقد العمل غير ملزم بذكر السبب الذي دفعه لإنهاء العقد، إلا أن القضاء العماني ركز على وجوب ذكر سبب الإنهاء، وإلا قامت قرينة على وجود الإنهاء التعسفي⁽²¹⁾، وهذا ما أكدته المبدأ الصادر من المحكمة العليا والذي نص على: "إن عب إثبات

(16) نواف نافع الحربي، خيار رب العمل في إنهاء عقد العمل الفردي، رسالة ماجستير، 2014، جامعة الشرق الأوسط، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، ص 92.

(17) رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح مقدمة القانون المدني، المدخل إلى القانون وبخاصة المصري واللبناني، النظرية العامة للحق، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، بدون طبعة، 1985م، ص 640.

(18) محمد المرسي زهرة، أحكام الإثبات في القانون العماني (الأدلة المطلقة)، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 2014م، ص 39.

(19) صدر قانون الإثبات في المعاملات المدنية والتجارية بموجب المرسوم السلطاني رقم (68/ 2008) بتاريخ 11 من جمادى الأولى 1429هـ الموافق 17 من مايو 2008م، نشر هذا المرسوم في عدد الجريدة الرسمية رقم (864) الصادر بتاريخ 1 من يونيو 2008م، وهو مكون من 106 مادة.

(20) محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص 235.

(21) أحمد بن محمد العلوي، الإنهاء التعسفي لعقد العمل غير محدد المدة، رسالة ماجستير، 2010، جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عمان، ص 91.

مشروعية أو عدم مشروعية قرار الفصل يقع على عاتق صاحب العمل، علة ذلك أن العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية وأنه من المفترض أن صاحب العمل هو الذي يحوز المستندات والأدلة الخاصة بعقد العمل⁽²²⁾، كما أن حسن النية يقتضي على المدعى عليه الإفصاح عن السبب المشروع للإنهاء، حيث يجب إلزام المدعى عليه بالإفصاح عن هذه الظروف التي أدت إلى إنهاء العقد، مما يترتب على المدعي إثبات ما ينفي عدم كفاية هذه الظروف للإنهاء⁽²³⁾. ويستقل قاضي الموضوع في تقدير قيام المبرر لإنهاء عقد العمل بلا معقب عليه من محكمة القانون، متى كان قضاءه قائم على استخلاص سائغ⁽²⁴⁾.

المطلب الثاني: حالات الإنهاء التعسفي لعقد العمل

إن إنهاء عقد العمل يكون تعسفياً إذا تحقق أحد المبررات المنصوص عليها في القانون العماني، وتعد قرينة قاطعة على أنه إنهاء تعسفي، ويحق لصاحب العمل أن يقدم أسباب مبررة دعت به إلى إنهاء العقد، وعلى العامل أن يقدم ما يثبت عدم صحة تلك الأسباب⁽²⁵⁾، لقد حدد المشرع العماني في المادة (12)⁽²⁶⁾ من قانون العمل⁽²⁷⁾ رقم (53/2023) الحالات التي يعد فيها إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً، وهذه الحالات سوف يتم تناولها وفق الآتي:

(22) المبدأ القضائي الصادر من المحكمة العليا رقم (37)، رقم الطعن (2020/723)، تاريخ الطعن 2021/07/08، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا، المكتب الفني، المجلس الأعلى للقضاء، 2022، ص 133.

(23) أحمد شوقي عبدالرحمن، شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2008، ص 235.

(24) محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، 2011، ص 417.

(25) همام محمد زهران، قانون العمل، دار الجامعة الجديد، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2007، ص 689.

(26) نصت المادة (12) من قانون العمل على الآتي: "يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً للعامل إذا كان الإنهاء لأي من الأسباب الآتية: 1 - الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو العقيدة أو المركز الاجتماعي، أو الإعاقة أو الحمل أو الولادة أو الرضاعة بالنسبة للمرأة العاملة. 2 - انتماء العامل إلى نقابة عمالية أو مشاركته المشروعة في أي من أنشطتها أو بسبب تمثله في العمل النقابي وفقاً لما تقرره القوانين واللوائح والقرارات الصادرة في هذا الشأن. 3 - تقديم شكوى أو بلاغ أو رفع دعوى ضد صاحب العمل، ما لم تكن الشكوى أو البلاغ أو الدعوى كيدية. 4 - لأسباب تأديبية دون مراعاة أحكام هذا القانون وأنظمة العمل ولاتحة الجزاءات في المنشأة. 5 - تغيب العامل عن العمل بسبب حجزه أو حبسه لدى السلطات المختصة وانقضاء مدة الحجز أو الحبس دون الإحالة إلى المحكمة المختصة أو إعلان المحكمة براءته".

(27) صدر قانون العمل بموجب المرسوم السلطاني رقم (53/2023) بتاريخ 7 من محرم سنة 1445هـ الموافق 25 من يوليو 2023م، ونشر في عدد الجريدة الرسمية رقم (1504) الصادر في 30 من يوليو 2023م. وهو مكون من (150) مادة.

الفرع الأول: إنهاء عقد العمل بسبب الظروف الصحية وأسباب أخرى

نظمت الفقرة الأولى من المادة (12) من قانون العمل العُماني إحدى حالات إنهاء عقد العمل واعتبرت الفقرة بتحقيق ما ورد بها فصلاً تعسفياً للعامل، حيث نصت الفقرة على: "يُعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً للعامل إذا كان الإنهاء لأي من الأسباب الآتية: 1 - الجنس أو الأصل أو اللون أو اللغة أو الدين أو العقيدة أو المركز الاجتماعي، أو الإعاقة أو الحمل أو الولادة أو الرضاعة بالنسبة للمرأة العاملة"، حيث يرى المشرع أن كل إنهاء عقد عمل مبني على أحد هذه الأسباب يعد إنهاءً تعسفياً باعتبار أن كل من تلك الحالات تمس بالحقوق الأساسية للإنسان وفق ما نص عليه العهد الدولي لحقوق الإنسان⁽²⁸⁾.

كما أن الفقرة الثانية من ذات المادة تناولت حالة أخرى يُعد فيها صاحب العمل متعسفاً في فصل العامل والحالة هي: "يُعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً للعامل إذا كان الإنهاء لأي من الأسباب الآتية: ... 2 - انتهاء العامل إلى نقابة عمالية أو مشاركته المشروع في أي من أنشطتها أو بسبب تمثيله في العمل النقابي وفقاً لما تقرره القوانين واللوائح والقرارات الصادرة في هذا الشأن". وذلك لأن إنهاء عقد العمل بسبب العمل النقابي يعد خرقاً صريحاً لمعاهدات العمل، كما أن هذه النقابات عادة تكون خاضعة للتنظيم وليست عشوائية.

أيضاً عالجت الفقرة الثالثة من المادة (12) من قانون العمل حالة يُعتبر فيها صاحب العمل متعسفاً لو عمد إلى فصل العامل والحالة هي: "يُعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فصلاً تعسفياً للعامل إذا كان الإنهاء لأي من الأسباب الآتية: ... 3 - تقديم شكوى أو بلاغ أو رفع دعوى ضد صاحب العمل، ما لم تكن الشكوى أو البلاغ أو الدعوى كيدية"، فقيام العامل برفع شكوى أو دعوى ضد صاحب العمل وكانت مبنية على أسباب حقيقية أثبت فيها إخلال صاحب العمل بأحد التزاماته، وترتب على ذلك قيام صاحب العمل بإنهاء العقد، يعد إنهاءً تعسفياً، وقد يكون من الصعب إثبات سبب الإنهاء التعسفي أثناء نظر النزاع، إلا أنه يمكن استخلاصه من تقارب تاريخ واقعة تقديم الشكوى أو الدعوى وتاريخ واقعة الإنهاء التعسفي لعقد العمل، واشترط المشرع العُماني أن تكون الشكوى أو الدعوى التي يقدمها العامل غير كيدية، فإن كانت كيدية فلا تعتبر من حالات الإنهاء التعسفي.

وقد يدور في ذهن سؤال عن طبيعة الشكوى أو الدعوى الكيدية التي يرفعها العامل وكيفية التحقق من الكيدية وعدمها؟

(28) نص البند الأول من المادة الثانية من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر في 1966/12/16 على أنه: "تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها، دون أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسياً أو غير سياسياً، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب".

وللجواب على ذلك يمكن القول إن ذلك مرده السلطة التقديرية لقاضي الموضوع، حيث يتحقق من ملاسبات الدعوى ومما يعرض عليه من أدلة.

الفرع الثاني: إنهاء عقد العمل بسبب بعض تصرفات العامل

قد ينهي صاحب العمل عقد العامل نظراً لبعض التصرفات التي تصدر من العامل سواء بإرادته أو بدون إرادته، ومع ذلك اعتبر قانون العمل هذا الإنهاء تعسفاً، ومن الحالات التي عالجها المشرع في هذا الجانب ما ورد في الفقرة الرابعة من المادة (12) من قانون العمل العُماني التي جاء فيها: "يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فضلاً تعسفياً للعامل إذا كان الإنهاء لأي من الأسباب الآتية: ... 4 - لأسباب تأديبية دون مراعاة أحكام هذا القانون وأنظمة العمل ولائحة الجزاءات في المنشأة"، ويقصد بذلك قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل بصفة تأديبية نتيجة لمخالفة ارتكبتها العامل، إلا أن صاحب العمل لم يراعي أثناء إنهاء عقد العمل الأحكام التي نص عليها قانون العمل أو أنظمة العمل ولائحة الجزاءات المعتمدة للمنشأة التي يعمل بها العامل⁽²⁹⁾، وفي هذا الصدد صدر حكم من المحكمة العليا ذكر أن: "فصل المطعون ضده كان مبرراً لسوء سلوكه وللمسعة التي لحقت بالمحل من جراء ذلك، ولتوجيه إنذارات متعاقبة بملا تلاحظه عليه من أفعال وسلوك ..."⁽³⁰⁾.

ومن الحالات التي عالجها المشرع في هذا الجانب ما ورد في الفقرة الخامسة من المادة (12) من قانون العمل التي نصت على أنه: "يعتبر إنهاء صاحب العمل لعقد العمل فضلاً تعسفياً للعامل إذا كان الإنهاء لأي من الأسباب الآتية: ... 5 - تغيب العامل عن العمل بسبب حجزه أو حبسه لدى السلطات المختصة وانقضاء مدة الحجز أو الحبس دون الإحالة إلى المحكمة المختصة أو إعلان المحكمة براءته"، حيث إن رفض صاحب العمل إعادة العامل إلى العمل بسبب غيابه نتيجة حجز أو حبس لدى السلطات المختصة يعد إنهاءً تعسفياً، ونجد أن المشرع أوجد حالتين، الأولى أن تنقضي مدة الحجز أو الحبس دون أن يتم إحالته إلى المحكمة المختصة، والثانية أن يتم إحالته للمحكمة المختصة وتم إعلان براءته، الأمر في كلا الحالتين يجعل إنهاء عقد العمل إنهاءً تعسفياً، خاصة وأن العامل قد يتعرض للحجز أو الحبس دون إرادته، وبالتالي فإن على صاحب العمل ألا يستغل الأمر بفصل العامل.

⁽²⁹⁾ صدر القرار الوزاري رقم (2024/618) بشأن بإصدار نموذج وقواعد لائحة الجزاءات للعاملين في القطاع الخاص وشروط توقيعها، بتاريخ 13 من ربيع الآخر 1446هـ الموافق 17 من أكتوبر 2024م، ونشر في عدد الجريدة الرسمية رقم (1567) الصادر في 20 من أكتوبر 2024م، يختص هذا القرار بتنظيم الجزاءات التي يجوز لصاحب العمل فرضها على العامل في حالة ارتكابه مخالفة.

⁽³⁰⁾ المبدأ رقم (23)، في الطعن رقم (2020/1190)، جلسة الاثنين الموافق 18 من أكتوبر 2021م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العالمية - التجارية) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 1 من أكتوبر 2021 وحتى 30 من سبتمبر 2022م، السنة القضائية (22)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، ص 213.

ولكن لو تغيب العامل عن العمل بسبب إضرابه عن العمل. فهل يحق لصاحب العمل فصله؟
يجيب على ذلك الحكم الصادر من المحكمة العليا الذي جاء فيه: "أنه وإن ثبت مشاركة المطعون ضده في الإضراب الذي تدعي به الطاعنة إلا أن الجزاء هو خصم أيام الإضراب وليس الفصل"⁽³¹⁾، يتبين من ذلك أن أي غياب من قبل العامل عن عمله يؤدي إلى فصله، ولو فصل يُعد فصلاً تعسفياً. ومن الحالات التي اعتبرتها المحكمة فصل تعسفي إنهاء خدمات العامل فترة جائحة كورونا⁽³²⁾.

المبحث الثاني: أثر الإنهاء التعسفي في عقد العمل

وفق نص المادة (11) من قانون العمل العُماني والتي نصت على أنه إذا تبين للمحكمة أن فصل العامل كان تعسفياً أو مخالفاً للقانون فيجب الحكم إما بإعادة العامل إلى عمله، وإما بإلزام صاحب العمل بأن يدفع للعامل تعويضاً⁽³³⁾، فإنه يتبين تخيير المشرع للقضاء في الحكم بإعادة العامل إلى رأس العمل أو التعويض العادل، وإن إعادة العامل إلى رأس العمل فهي طريقة جيدة لجبر الضرر الذي لحق العامل لاتفاقه مع المبادئ العامة للعقود كونه يمثل التزاماً واجب الوفاء به من قبل صاحب العمل⁽³⁴⁾، وإن الحكم بالتعويض العادل للعامل هو الاتجاه السائد في الفقه والقضاء، كون أن التزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى رأس العمل بموجب حكم أي جبراً على صاحب العمل أمراً غير سائغ، كونه جبر ينتفي معه حسن النية والتعاون بين صاحب العمل والعامل مما يخل بمصلحة العمل⁽³⁵⁾.

(31) المبدأ رقم (7)، في الطعن رقم (2020/611)، جلسة الاثنين الموافق 18 من أكتوبر 2021م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية - التجارية) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 1 من أكتوبر 2021 وحتى 30 من سبتمبر 2022م، السنة القضائية (22)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، ص 163.

(32) المبدأ رقم (103)، في الطعن رقم (2021/538)، جلسة الاثنين الموافق 16 من مايو 2022م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية - التجارية) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 1 من أكتوبر 2021 وحتى 30 من سبتمبر 2022م، السنة القضائية (22)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، ص 520.

(33) نص المادة من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني (2023/53) على أنه: "إذا تبين للمحكمة المختصة أن فصل العامل من عمله كان تعسفياً أو مخالفاً للقانون فيجب الحكم إما بإعادة العامل إلى عمله، وإما بإلزام صاحب العمل بأن يدفع للعامل تعويضاً لا يقل عن أجر ثلاثة أشهر، ويحد أقصى اثني عشر شهراً، يحسب على أساس آخر أجر شامل كان يتقاضاه، مع مراعاة ظروف العامل ومدة خدمته، وذلك بالإضافة إلى: 1- مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له قانوناً وجميع المزايا الأخرى التي يقرها القانون أو عقد العمل، أيهما أكبر. 2- الأجر الشامل عن مدة الإخطار التي ينص عليها القانون أو عقد العمل، أيهما أكبر. 3- الاشتراكات التأمينية المقررة للفترة من تاريخ الفصل التعسفي حتى صدور الحكم النهائي".

(34) محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص 271.

(35) أحمد شوقي عبدالرحمن، مرجع سابق، ص 345.

ينصرف مفهوم التعويض في حالة الإنهاء التعسفي أو المخالف للقانون إلى التعويض النقدي، وهو وفق القواعد العامة يشمل ما لحق العامل من خسارة وما فاتته من مكسب، وي طرح تساؤل ما إذا كان يشمل الضرر المادي والأدبي معاً أم يقتصر على الضرر المادي دون الأدبي، وهذا ما سيتم بيانه في هذا المبحث.

المطلب الأول: طبيعة المسؤولية المترتبة على الإنهاء التعسفي لعقد العمل

اختلف فقهاء القانون في طبيعة المسؤولية فيما إذا كانت عقدية أم تقصيرية⁽³⁶⁾، وهذا ما سوف يتم تناوله في الفرعين الآتيين.

الفرع الأول: المسؤولية المترتبة على الإنهاء التعسفي لعقد العمل مسؤولية عقدية

يعتبر البعض أن المسؤولية المترتبة على الإنهاء التعسفي لعقد العمل هي مسؤولية عقدية ناشئة عن الإخلال بأحد التزامات العقد⁽³⁷⁾، فالمقصود بالمسؤولية العقدية هي إخلال المتعاقد بالتزاماته العقدية، ويترتب على الإخلال الجزاء بالتعويض عن الضرر الناجم من ذلك الإخلال⁽³⁸⁾، حيث تنص القاعدة العامة على وجود تنفيذ العقود بحسن النية⁽³⁹⁾، وإنهاء العقد تعسفياً يعد إخلالاً لهذه القاعدة، ويترتب على الإنهاء التعسفي لعقد العمل المسؤولية العقدية للطرف المنهي للعقد⁽⁴⁰⁾، ويكون نطاق هذه المسؤولية هو التعويض عن الأضرار المتوقعة عند إنشاء عقد العمل فقط⁽⁴¹⁾، ذلك أن مصدر الالتزام السابق الذي يؤدي الإخلال به إلى تحقيق المسؤولية العقدية هو إرادة الطرفين (صاحب العمل والعامل) وليس القانون⁽⁴²⁾.

(36) محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، الطبعة الثانية، 1070-1071.

(37) تُعرّف الفقرة التاسعة من المادة الأولى من قانون العمل عقد العمل أنه: "كل اتفاق يلتزم بمقتضاه العامل بأن يعمل لمصلحة صاحب العمل، وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر"، كما ورد تعريف عقد العمل في قانون المعاملات المدنية فقد نصت المادة (651) أن: "عقد العمل عقد يلتزم أحد طرفيه بأن يقوم بعمل لمصلحة الآخر تحت إشرافه أو إدارته لقاء أجر".

(38) حابس سالم إبراهيم، انقضاء المسؤولية العقدية في القانون المدني الأردني، رسالة ماجستير، 2020، جامعة عمان، الأردن، ص 6.

(39) تنص المادة (156) من قانون المعاملات المدنية: "يجب تنفيذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه ولا يقتصر على إلزام المتعاقد بما ورد فيه ولكن يتناول أيضاً ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة التصرف".

(40) أحمد شوقي عبد الرحمن، مرجع سابق، ص 342.

(41) مصطفى العوجي، القانون المدني (الجزء الثاني) المسؤولية المدنية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، الطبعة الخامسة، 2016م، ص 16.

(42) علي هادي العبيدي، المصادر غير الإرادية للالتزام وفقاً لقانون المعاملات المدنية وأحكام القضاء الإماراتي، المشرقة للأفاق، الشارقة، الطبعة الأولى، 2019م، ص 32.

الفرع الثاني: المسؤولية المترتبة على الإنهاء التعسفي لعقد العمل مسؤولية تقصيرية

اتجه فريق آخر بالقول أن المسؤولية الناشئة عن التعسف في إنهاء عقد العمل هي مسؤولية تقصيرية حتى لو كان التعسف مرتبطاً بالعلاقة التعاقدية، وذلك لأن المسؤولية العقدية لا تتحقق إلا إذا ظل العقد قائماً، أما بعد انقضاء العقد بإنهائه من قبل أحد الطرفين، أو كان العقد باطلاً، فلا يوجد عقد تبنى عليه المسؤولية العقدية، حيث إن الخطأ التعسفي مقترن بهذا الإنهاء وهو لا يمثل إخلالاً بالتزام عقدي، بل يعتبر خطأ وينشأ عنه المسؤولية التقصيرية⁽⁴³⁾، فالمقصود بالمسؤولية التقصيرية هي الالتزام الذي يقع على عاتق الفرد بتعويض الضرر الذي ألحقه بالآخرين من جراء فعله أو بفعل الأشخاص أو الأشياء التي يسأل عنها⁽⁴⁴⁾، وعلى ذلك تخرج مسؤولية الإنهاء التعسفي لعقد العمل من منطقة المسؤولية العقدية وتدخل إلى منطقة المسؤولية التقصيرية في كل حالة لا يوجد فيها عقد بين الطرفين⁽⁴⁵⁾.

والباحثون في هذا السياق لا يتفقوا مع هذا القول باعتبار أن المسؤولية التقصيرية تشترط وجود فعل ضار وأن المسؤولية العقدية تشترط وجود عقد عمل صحيح تم الإخلال بأحد الالتزامات الواردة فيه مما ترتب عليه مسؤولية، ولا مجال للقول بأنها مسؤولية تقصيرية كون أن الضرر في هذه الحالة ناشئ عن إخلال بعقد وليس ناشئاً عن فعل ضار وفق المسؤولية التقصيرية. ومن المهم الإشارة أن تبني أحد هذه الآراء أو غيره يتجاوز إلى تحديد الآثار العملية للمسؤولية، فالتعويض في المسؤولية العقدية ينحصر في الضرر المتوقع وقت إنهاء العقد، بينما في المسؤولية التقصيرية يكون في الضرر المتوقع وغير المتوقع في آن واحد⁽⁴⁶⁾.

المطلب الثاني: التعويض عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل

بالنظر إلى نص المادة رقم (11) من قانون العمل العماني والتي أشارت إلى إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله أو بدفع تعويض عادل للعامل يتمثل في مجموعة من العناصر تتمثل في سداد أجر شهري لا يقل عن ثلاثة أشهر ولا يزيد عن اثنا عشر شهر، ويتم حساب الأجر الشامل الذي كان يتقاضاه للحصول على التعويض، بجانب مكافأة نهاية الخدمة وجميع المزايا الأخرى التي يقرها القانون أو عقد العمل، والأجر الشامل عن مدة الإخطار التي ينص عليها القانون أو عقد العمل، والاشتراكات

(43) محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص 250-251.

(44) حابس سالم إبراهيم، المرجع السابق، ص 6.

(45) علي هادي العبيدي، المصادر غير الإرادية للالتزام وفقاً لقانون المعاملات المدنية وأحكام القضاء الإماراتي، المشرقة للأفاق، الشارقة، الطبعة الأولى، 2019م، ص 34.

(46) أحمد شوقي عبدالرحمن، مرجع سابق، ص 344.

التأمينية المقررة للفترة من تاريخ الفصل التعسفي حتى صدور الحكم النهائي، إلا أن هذا النص يثير عدة مسائل متعلقة باشتراطات الحكم بالتعويض وعناصره ومدى سلطة المحكمة المختصة في تقدير التعويض، ومدى جواز الاتفاق على الإعفاء من مسؤولية التعويض.

الفرع الأول: شروط الحكم بالتعويض

أجاز المشرع العماني وفق نص المادة المشار إليها أعلاه بأن تحكم المحكمة المختصة بإلزام صاحب العمل بسداد تعويض عادل للعامل، وبالرغم من أن التعويض عن الإخلال بالالتزامات هي من القواعد العامة لأي عقد إلا أن المشرع حرص على النص عليه صراحة تأكيداً لأهمية هذا التعويض متى ما كان إنهاء العقد تعسفياً غير مشروع، وبما أنه يتعين ثبوت وقوع الضرر على العامل بسبب إنهاء عقده بغير سبب مشروع باعتبار الضرر ركن من أركان المسؤولية العقدية وثبوت الضرر شرط من شروط استحقاق التعويض⁽⁴⁷⁾، ولأن التعويض هو جبر متكافئ مع الضرر الحاصل، فإن دفاع صاحب العمل بأن العامل لم يصبه ضرر نتيجة إنهاء العقد هو دفاع جوهري يتغير معه توجه الحكم بالتعويض⁽⁴⁸⁾، ووفق نص القانون، فإنه لا تتحقق مسؤولية التعويض على صاحب العمل الذي قام بإنهاء عقد العمل للعامل غير العماني تطبيقاً لنسب التعمين⁽⁴⁹⁾، باعتباره لم يخالف أحكام القانون.

وترى المحكمة العليا أن تقدير التعويض في حال الفصل التعسفي من سلطة قاضي الموضوع، يتضح ذلك من حكم المحكمة العليا الذي ورد فيه: "ولئن كان تقدير الحد الأقصى للتعويض عن الفصل التعسفي ... من سلطة قاضي الموضوع ما دام لا يوجد نص في القانون يلزمه باتباع معايير معينة في خصوصه، إلا أن الغاية من التزام صاحب العمل بالتعويض هي جبر الضرر جبراً متكافئاً له، وهو لا يتأتى إلا بتحقيق التناسب مع الضرر تبعاً لواقع الحال وبمراعاة الظروف والملابسة ودون غلو أو إسراف لأن كل زيادة تعتبر إثراء على حسب الغير دون سبب ..."⁽⁵⁰⁾.

(47) محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص 257.

(48) محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 258.

(49) نصت المادة (42) من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني (2023/53) على أنه: "مع عدم الإخلال بحكم المادة (40) من هذا القانون، يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد من جانبه بعد إخطار العامل في الحالات الآتية: ... (2) إنهاء خدمة العامل غير العماني تطبيقاً لخطة التعمين في حال قيامه بتعيين عامل عماني بديلاً عنه في المهنة ذاتها التي كان يشغلها".

(50) المبدأ رقم (68)، في الطعن رقم (2020/200)، جلسة الاثنين الموافق 3 من يناير 2022م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية - التجارية) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 1 من أكتوبر 2021 وحتى 30 من سبتمبر 2022م، السنة القضائية (22)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، ص 385.

الفرع الثاني: مقومات التعويض وعناصره

إن مقومات التعويض وردت في القانون بأنها تشمل ظروف العامل ومدة الخدمة، وهي من سلطة المحكمة التقديرية في تحديد التعويض اللازم، حيث يمكن للقاضي أن يسترشد بعناصر أخرى كثيرة مثل الأجر المستحق ومدة التعطل بعد الفصل وظروف سوق العمالة وسلوك العامل وتقرير أدائه ونوع العمل ومقدار الضرر وفرسته في الحصول على عمل جديد وغيرها من العناصر⁽⁵¹⁾.

إن الضرر الذي يستحق التعويض عنه قد يكون ضرراً مادياً أو أدبياً، ومن المهم إثبات وجود الضرر، وإذا كان الضرر أدبياً، فإن التعويض عنه يمكن أن يكون بنشر الحكم في الصحف ويدخل ذلك في السلطة التقديرية لقاضي الموضوع، ويتمثل الضرر الأدبي في السمعة والاعتبار، ولا يعيب على الحكم في تقدير التعويض دمج الضرر المادي والأدبي معاً، والتقدير عنهما جملة، بغير تخصيص مقدار كل منهما⁽⁵²⁾، وفي هذا الصدد صدر حكم من المحكمة العليا ذكر أن: "التعويض عن الضرر المعنوي وفوات الفرصة بفقد مصدر الرزق ونحو ذلك يدخل في حساب التعويض العام..."⁽⁵³⁾.

كذلك قد يستحق العامل تعويضاً عن التعسف إذا كان صاحب العمل قد أخطره خلال المدة المحددة لإنهاء عقد العمل، كما يستحق تعويضاً عن عدم مراعاة مدة الإخطار فقط متى ما ثبت أن الإنهاء تم بمبرر مشروع، كما يمكن للعامل المطالبة بتعويض عن التعسف في الإنهاء وعن مهلة الإخطار⁽⁵⁴⁾، حيث ليس للتعويض طبيعة الأجر ولا مقابل عمل، وإنما عن ضرر لحق بالعامل، كما أن حق العامل في التعويض عن التعسف في استعمال حق الإنهاء يختلف عن حق العامل في مكافأة نهاية الخدمة في أساس كل منهما وطبيعته⁽⁵⁵⁾.

(51) أحمد شوقي عبدالرحمن، مرجع سابق، ص 346.

(52) محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص 293.

(53) المبدأ رقم (13)، في الطعن رقم (2021/8108/56) الدائرة المدنية (ب)، جلسة يوم الاثنين 15 من نوفمبر 2021م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا دائرة الأحوال الشخصية والدوائر المدنية والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 1 من أكتوبر 2021 وحتى 30 من سبتمبر 2022م، السنة القضائية (22)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، ص 962.

(54) أحمد شوقي عبدالرحمن، مرجع سابق، ص 345؛ وفي تقدير التعويض عن الفصل التعسفي تقرر المحكمة العليا أن تقدير التعويض متروك لقاضي الموضوع ولا رقابة عليها من المحكمة العليا طالما أقيم على سند، انظر المبادئ (11، 15، 114)، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العالمية - التجارية) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 1 من أكتوبر 2021 وحتى 30 من سبتمبر 2022م، السنة القضائية (22)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، ص 22 - 23.

(55) محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص 274.

الضرع الثالث: جواز الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على التعويض في حالة إنهاء عقد العمل

لم ينص قانون العمل العماني على جواز أو عدم الجواز على الاتفاق المسبق للتعويض في حالة قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة قبل انتهاء مدته، إلا أنه يجب النظر في حالتين:

1- إذا كان العامل قد نص صراحة بالتزامه بعدم مطالبة صاحب العمل بأي حق مترتب على إنهاء عقد العمل تعسفياً، وكانت قواعد قانون العمل تتعلق بالنظام العام طبقاً لنص المادة (4) من قانون العمل بأنه يقع باطلاً كل مصالحة أو إبراء أو تنازل عن الحقوق الناشئة عن هذا القانون إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون، فإن شرط الإعفاء من المسؤولية يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً لمخالفته أحكام قانون العمل التي توجب إلزام الطرف المنهي لعقد العمل بتعويض الطرف الآخر عما لحقه من ضرر، فضلاً عن الضرر الظاهر بمصلحة العامل في حالة إنهاء صاحب العمل للعقد، حيث يكون باطلاً كل اتفاق ينزل العامل بمقتضاه عن حقه في التعويض عن التعسف في إنهاء عقده أو قبول تعويض أقل عن الضرر الذي لحقه جراء إنهاء العقد⁽⁵⁶⁾، فلا يجوز الاتفاق مقدماً على تخفيض التعويض المستحق عن عدم مراعاة مهلة الإخطار وذلك بانقاصه عن التعويض المحدد باعتباره حقاً مكتسباً للعامل في حالة فصله ولو تبين أنه أكثر من الضرر الحاصل فعلاً، أو أنه لم يترتب بسبب الفصل أي ضرر للعامل⁽⁵⁷⁾.

2- وإذا كان التصالح أو الإبراء لا يخالف أحكام القانون كأن يكون التصالح مؤدياً إلى مصلحة أكثر فائدة للعامل بتقرير حقوق مساوية أو زائدة عما نص عليه القانون⁽⁵⁸⁾، ففي هذا الاتجاه يذهب غالبية الفقه إلى إجازة الاتفاق المسبق على التعويض المستحق شريطة أن يخضع هذا الاتفاق لرقابة القضاء، فإذا كان مبالغاً فيه بحيث لا يتناسب التعويض مع الضرر، جاز للقاضي تخفيض أو رفع التعويض المتفق عليه إلى الحد الذي يتناسب مع الضرر⁽⁵⁹⁾.

(56) محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص 270.

(57) أحمد شوقي عبدالرحمن، مرجع سابق، ص 344.

(58) نصت المادة الرابعة من قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني (2023/53) على أنه: "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على العمل به إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل كما يقع باطلاً كل إبراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق الناشئة عن هذا القانون إذا كان مخالفاً لأحكامه، ويستمر العمل بأي شروط أفضل تكون مقررة للعامل بموجب القوانين واللوائح والقرارات المعمول بها في تاريخ العمل بهذا القانون"؛ انظر كذلك المبدأ رقم (12)، في الطعن رقم (2020/856)، جلسة الاثنين الموافق 18 من أكتوبر 2021م، مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العملية - التجارية) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 1 من أكتوبر 2021 وحتى 30 من سبتمبر 2022م، السنة القضائية (22)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني، ص 179.

(59) محمود سلامة جبر، مرجع سابق، ص 270.

الخاتمة

نحمد الله على كثير نعمه ونرجو منه أن ينفع بنا العباد والبلاد فيما هدانا له من سطور وكلمات، ويسر لنا إعداد هذا البحث المتواضع حول واحد من أهم المواضيع المتعلقة بعقد العمل وهو إنهائه بصفة تعسفية، وعليه، نطرح أدناه مجموعة من النتائج التي تم التوصل لها والتوصيات التي ينبغي الأخذ بها.

أولاً: النتائج

- (1) يعد الإنهاء التعسفي من المشاكل التي تؤرق العامل، وسعى المشرع العماني إلى حمايته من خلال تقرير الحالات التي تعد فيها فصلاً تعسفياً على سبيل الحصر، كما قام بتنظيم الإجراءات المتبعة في حالة وجود شكوى نتيجة الفصل التعسفي.
- (2) يكون التعويض موجباً في حالة ثبوت واقعة الإنهاء التعسفي ويقع على عاتق صاحب العمل، ويكون تقدير التعويض من اختصاص المحكمة مع سداد الأجور الشهرية حسب ما نص عليها القانون.
- (3) لم ينص القانون على جواز أو عدم جواز الاتفاق المسبق على التعويض في حالة الإنهاء التعسفي، وإنما أشار إلى حالة الجواز ما إذا كان أكثر مصلحة للعامل من خلال تقرير حقوق مساوية أو إضافية عما نص عليه القانون، إلا أنه حظر أي اتفاق من شأنه تخفيض أو إلغاء حقوق متعلقة بالعامل.
- (4) حرص المشرع على النص صراحة على التعويض في حالة ثبوت الإنهاء التعسفي لعقد العمل، وذلك تأكيداً لأهمية هذا التعويض متى ما كان إنهاء العقد تعسفياً غير مشروع بالرغم من أن التعويض عن الإخلال بالالتزامات هي من القواعد العامة عند انحلال أي علاقة تعاقدية.

ثانياً: التوصيات

- (1) نوصي المشرع العماني بتعديل نص المادة (12) من قانون العمل وذلك بإضافة نص "6. ولأي سبب آخر تراه المحكمة فصلاً تعسفياً"، أو بأي نص آخر يفهم من خلاله بأن هذه الأسباب جاءت على سبيل المثال لا الحصر، حماية للطرف الضعيف في هذه العلاقة ومحاولة لتحقيق التوازن المنشود.
- (2) تقنين آلية إنهاء خدمة العامل في الحالة التي يثبت فيها كيدية الشكوى والدعوى التي يقدمها ضد صاحب العمل بناء على نص القانون.

قائمة المصادر والمراجع

أولاً: المراجع العامة والمتخصصة

- (1) أحمد شوقي محمد عبدالرحمن، شرح قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، منشأة المعارف، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2008.
- (2) رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح مقدمة القانون المدني، المدخل إلى القانون وبخاصة المصري واللبناني، النظرية العامة للحق، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، بدون طبعة، 1985م.
- (3) علي هادي العبيدي، المصادر غير الإرادية للالتزام وفقاً لقانون المعاملات المدنية وأحكام القضاء الإماراتي، المشرقة للأفاق، الشارقة، الطبعة الأولى، 2019م.
- (4) محمد المرسي زهرة، أحكام الإثبات في القانون العماني (الأدلة المطلقة)، دار الكتاب الجامعي، الإمارات العربية المتحدة، الطبعة الأولى، 2014م.
- (5) محمود سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقاً لقانون العمل العماني، الطبعة الأولى، دار الكتب القانونية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2007.
- (6) محمود علي رحمة، السلطة التقديرية والشروط التعسفية لصاحب العمل في إنهاء وتعديل عقد العمل، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2018.
- (7) محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، 2011.
- (8) مصطفى العوجي، القانون المدني (الجزء الثاني) المسؤولية المدنية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، الطبعة الخامسة، 2016م.
- (9) مصطفى مندور موسى، الوسيط في شرح قانون العمل العماني، دار الكتاب الجامعي، الطبعة الثالثة.
- (10) همام محمد محمود زهران، قانون العمل، دار الجامعة الجديد، الإسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2007.

ثانياً: الرسائل العلمية

- (1) حابس سالم إبراهيم، انتفاء المسؤولية العقدية في القانون المدني الأردني، رسالة ماجستير، 2020، جامعة الإسراء الخاصة، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.
- (2) ذمار بن قحطان البوسعيد، أحكام الإنهاء التعسفي في قانون العمل العماني، رسالة ماجستير، 2018، جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عمان.

- (3) نواف بن نافع الحربي، خيار رب العمل في إنهاء عقد العمل الفردي، رسالة ماجستير، 2014، جامعة الشرق الأوسط، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية.
- (4) أحمد بن محمد العلوي، الإنهاء التعسفي لعقد العمل غير محدد المدة، رسالة ماجستير، 2010، جامعة السلطان قابوس، مسقط، سلطنة عمان.

ثالثاً: مجموعة الأحكام

- (1) مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية، التجارية، الإيجارات) والمبادئ المستخلصة منها، المكتب الفني، المجلس الأعلى للقضاء، 2022.
- (2) مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا دائرة الأحوال الشخصية والدوائر المدنية والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 1 من أكتوبر 2021 وحتى 30 من سبتمبر 2022م، السنة القضائية (22)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني.
- (3) مجموعة الأحكام الصادرة عن دوائر المحكمة العليا (العمالية - التجارية) والمبادئ المستخلصة منها في الفترة من 1 من أكتوبر 2021 وحتى 30 من سبتمبر 2022م، السنة القضائية (22)، المجلس الأعلى للقضاء، المحكمة العليا، المكتب الفني.

رابعاً: القوانين واللوائح والقرارات

- (1) قانون العمل الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم (2023/53) بتاريخ السابع من محرم سنة 1445هـ الموافق 25 يوليو سنة 2023م، وهو مكون من (150) مادة وقد نشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (1504) الصادر في 30 من يوليو 2023م.
- (2) قانون المعاملات المدنية الصادر بموجب المرسوم السلطاني رقم (2013/29) بتاريخ 25 من جمادى الثانية سنة 1434هـ، الموافق الخامس من مايو سنة 2013م، وهو مكون من (1086) مادة وقد نشر في الجريدة الرسمية العدد رقم (1012) الصادر في 12 من مايو 2013م.
- (3) القرار الوزاري (2024/618) بشأن إصدار نموذج وقواعد لائحة الجزاءات للعاملين في القطاع الخاص وشروط توقيعها، بتاريخ 13 من ربيع الآخر سنة 1446هـ الموافق 17 أكتوبر سنة 2024م، وهو مكون من مرفقين، وقد نشر في الجريدة الرسمية العدد (1567) الصادر في 20 أكتوبر 2024.

خامساً: المعاهدات والمذكرات الاستيضاحية

- (1) العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية الصادر بموجب قرار الجمعية العامة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ ديسمبر 1966.



مجلة الأندلس للعلوم الإنسانية والاجتماعية

مجلة دولية شهرية علمية محكمة

الترقيم الدولي الإلكتروني : ISSN : 2410- 521X

الترقيم الدولي الورقي : ISSN : 2410- 1818

البريد الإلكتروني : journal@andalusuniv.net

المجلة مفهرسة في المواقع الآتية :



2024	2023	2022	2021	2020	العام
0.3068	0.3759	0.1954	0.2692	0.0366	معامل أرسيف
1.55	1.25	1.73	1.60	1.60	معامل التأثير العربي