

## تحقيق التوازن في إنهاء عقد العمل لأسباب الفنية والاقتصادية: دراسة مقارنة بين القانونين الفلسطيني والبريطاني

مؤيد كمال خطاب

أستاذ القانون المدني المشارك، كلية القانون، جامعة النجاح الوطنية-فلسطين

mhattab@najah.edu

### ملخص

تهدف هذه الدراسة إلى تحديد المعايير الواجبة على صاحب العمل في حالة إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو اقتصادية، بحيث تضمن لأصحاب العمل الحق في اتخاذ الإجراءات والإدارية المناسبة، بما يشمل تقليص عدد العمال، لمواجهة التحديات التقنية أو الخسائر المالية التي قد تؤدي إلى انهيار المنشأة، وفي ذات الوقت تضمن حماية حقوق العمال دون تعسف من قبل أصحاب العمل حين اتخاذ تلك القرارات.

استخدمت الدراسة المنهج المقارن لتحليل الشروط والقيود التي فرضها قانوني العمل الفلسطيني والبريطاني على حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل لأسباب تقنية أو اقتصادية، وقدرتها على تحقيق التوازن بين حقوق العمال ومصالح أصحاب العمل، وسعت إلى تطوير الآليات والشروط التي فرضها قانون العمل الفلسطيني وفق النظم القانونية الحديثة.

تمثل هذه الدراسة أهمية لكل من طرفي العلاقة العمالية، والمشرع الفلسطيني والمشرع العربي أيضاً، الساعين لتحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة، من خلال توفير المرونة اللازمة لأصحاب العمل في مواجهة التحديات المختلفة التي قد تواجه المنشأة، وبما لا يخل بحماية حقوق العمال وحماية كرامتهم. كما أنها توفر للقانونيين والباحثين إمكانية الاستفادة من التشريعات المقارنة في كيفية تطبيق مبدأ العدالة، كمطلب أساسي لتحقيق التوازن بين الأطراف، وبما يضمن حماية حقوق العمال والحفاظ على ديمومة المنشأة.

في الختام، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج الهادفة إلى تطوير الإجراءات المتعلقة بإنهاء عقود العمل لأسباب فنية أو اقتصادية، بما يشمل مراعاة حق العمال في التعاقد وتجديد العقود بدلاً من الإنهاء، وضرورة تطبيق مبدأ عدالة الاختيار قبل تقليص عدد العمال أو تعديل بنود عقودهم. واقترحت مجموعة من القواعد والإجراءات الواجب اعتمادها في عملية اختيار العمال المراد إنهاء عقودهم، أو تقليص عددهم، لأسباب فنية أو خسارة اقتصادية.

**الكلمات المفتاحية:** الظروف الاقتصادية، إنهاء العقود، قانون العمل البريطاني، حقوق العمال، الإجراءات العادلة، تخفيض القوى العاملة، تحليل مقارنة

للاقتباس: خطاب، مؤيد كمال. «تحقيق التوازن في إنهاء عقد العمل لأسباب الفنية والاقتصادية: دراسة مقارنة بين القانونين الفلسطيني والبريطاني»، المجلة الدولية للقانون، جامعة قطر، المجلد الثالث عشر، العدد المنتظم الثاني، 2024. <https://doi.org/10.29117/irl.2024.0302>

© 2024، خطاب، الجهة المرخص لها: دار نشر جامعة قطر. تم نشر هذه المقالة البحثية وفقاً لشرط Creative Commons Attribution-Non-

Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0). تسمح هذه الرخصة بالاستخدام غير التجاري، وينبغي نسبة العمل إلى صاحبه، مع

بيان أي تعديلات عليه. كما تتيح حرية نسخ، وتوزيع، ونقل العمل بأي شكل من الأشكال، أو بأية وسيلة، ومزجه وتحويله والبناء عليه، طالما

يُنسب العمل الأصلي إلى المؤلف. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

## Striking a Balance in Terminating Employment Contracts for Technical and Economic Reasons: A Comparative Study between Palestinian and British Law

**Muayad Kamal Hattab**

Associate Professor of Civil Law, Faculty of Law, An-Najah National University–Palestine  
mhattab@najah.edu

### Abstract

This study discusses employment contract termination due to technical or economic reasons. It aims to establish the necessary criteria for employers when ending contracts, ensuring their right to take appropriate administrative actions, such as downsizing the workforce in the face of technological challenges or financial losses that may threaten the permanence of the establishment. At the same time, it aims to protect employees' rights against arbitrary decisions by employers when making such actions. The study applied a comparative method to analyse the terms and constraints imposed by Palestinian and British employment laws regarding an employer's right to terminate contracts for technical or economic reasons. It evaluates their ability to strike a balance between employees' rights and the interests of employers and endeavours to enhance the mechanisms and conditions outlined in Palestinian employment law in accordance with modern legal systems. This study is significant for both parties in the employment relationship, as well as for Palestinian and Arab legislators at large, aiming to achieve sustainable economic development. It aims to provide the necessary flexibility for employers to confront various challenges without compromising employees' rights and dignity. Moreover, it offers legal professionals and researchers the opportunity to benefit from comparative legislation in applying the principle of justice as a fundamental requirement for achieving a balance between parties, ensuring the protection of employees' rights, and maintaining the sustainability of the establishment.

**Keywords:** Economic conditions; Termination of contracts; British Labour Law; Employee rights; Fair procedures; Workforce reduction; Comparative analysis

**Cite this article as:** Hattab M.K. "Striking a Balance in Terminating Employment Contracts for Technical and Economic Reasons: A Comparative Study between Palestinian and British Law," *International Review of Law*, Qatar University, Volume 13, Regular Issue 2, 2024. <https://doi.org/10.29117/irl.2024.0302>

© 2024, Hattab M.K., licensee, IRL & QU Press. This article is published under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0), which permits non-commercial use of the material, appropriate credit, and indication if changes in the material were made. You can copy and redistribute the material in any medium or format as well as remix, transform, and build upon the material, provided the original work is properly cited. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

## مقدمة

قد تواجه المنشآت في بعض الأحيان ظروفًا اقتصادية أو تقنية تستدعي تقليص عدد العمال أو إنهاء عقودهم، مما استدعى تنظيم هذه الحالة من المشرع الفلسطيني وكذلك البريطاني بنصوص خاصة حيث منحت نصوص قانون العمل، في كلتا الدولتين، أصحاب العمل الحق في اتخاذ القرارات الإدارية المناسبة بما يشمل إعادة التنظيم، أو الاستغناء عن العمالة، أو إنهاء عقود العمل، في حال وجود أسباب تقنية وفنية فرضت على أصحاب العمل إعادة تنظيم أعمال المنشأة أو إعادة هيكلتها الإدارية، أو لمواجهة تعرض المنشأة لخسارة مالية استدعت تقليل التكاليف والحد من الخسائر المالية، حتى تتمكن من البقاء والاستدامة. وبالتالي فإن الحق في إنهاء عقد العمل في تلك الحالات يعتبر من حيث المبدأ إنهاء مشروعًا للعلاقة العمالية، ويفرض على صاحب العمل مجرد إعطاء العمال حقوقهم المالية المكتسبة بالإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة.

ومع ذلك، فإن هذا الحق في إنهاء عقد العمل بسبب ظروف المنشأة الاقتصادية، أو التقنية، لا يسري على إطلاقه، بل وضع قانون العمل شروطًا وقيودًا على ذلك الحق، تمايزت بين القانون الفلسطيني والبريطاني، وفق ما ستبينه هذه الدراسة؛ لضمان تحقيق التوازن بين الحفاظ على حقوق العمال من جهة، ومراعاة مصالح أصحاب العمل من جهة أخرى. وقد منح قانون العمل الفلسطيني الحق لصاحب العمل في إنهاء عقد العمل لجميع العمال، أو تقليص عددهم عبر إنهاء عقود العمل لبعض العمال في حالة اضطرار المنشأة لذلك بسبب وجود خسارة مالية أو وجود أسباب فنية اقتضت ذلك<sup>1</sup>. حيث نظم هذا الحق نص المادة (41) من قانون العمل الفلسطيني حين ذكرت أنه: «يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال مع احتفاظ العامل بحقه في بدل الإشعار، ومكافأة نهاية الخدمة، شريطة إشعار الوزارة بذلك». وبالتالي لا بُدَّ من تحقق ثلاثة شروط ليعدَّ الإنهاء وفقًا للمادة (41) إنهاء مشروعًا<sup>2</sup>، وهي أولاً: وجود أسباب فنية أو اقتصادية حقيقية تستدعي تقليص عدد العمال أو إنهاء عقودهم<sup>3</sup>؛ ثانيًا: إشعار العامل بحاجة صاحب العمل لإنهاء العقد بناءً على الأسباب السابقة، أو اعطاؤه بدل إشعار ليتمكن من البحث عن عمل جديد<sup>4</sup>؛ ثالثًا: إبلاغ وزارة العمل بحاجة صاحب العمل لإنهاء أو تقليص عدد العمال للأسباب الفنية أو المالية التي تعرضت لها المنشأة<sup>5</sup>.

- 1 حسام عرفات، شرح قانون العمل الفلسطيني، ط1، الكلية العصرية الجامعية، رام الله، 2017، ص325.
- 2 انظر مثلاً، الحكم رقم 1420 لسنة 2018 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2021/10/13؛ والحكم رقم 860 لسنة 2021 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2021/12/26؛ والحكم رقم 877 لسنة 2015 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2017/10/23.
- 3 انظر الحكم رقم 775 لسنة 2016 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2020/1/15.
- 4 انظر مثلاً، الحكم رقم 1610 لسنة 2017 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2021/11/1؛ والحكم رقم 1828 لسنة 2017 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2021/9/7.
- 5 انظر مثلاً، الحكم رقم 1701 لسنة 2017 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2021/10/31؛ والحكم رقم 940 لسنة 2013 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2016/3/16. انظر أيضاً: أنس موسى حسن أبو العون، وإبراهيم خالد عبد يحيى، «الحماية القانونية لأجر العامل في القانون الفلسطيني: دراسة مقارنة»، مجلة الشريعة والقانون، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، مج34، ع84، 2020، ص453-512.

في المقابل فإن قانون العمل البريطاني قد نص في الفقرة الأولى من المادة (139) على أن الفصل لأسباب اقتصادية أو تقنية ينشأ عند قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل وكان الإنهاء يعزى كلياً أو بشكل رئيسي إلى أحد الأسباب التالية: «(أ) حقيقة أن صاحب العمل قد توقف أو ينوي التوقف عن: (1) مواصلة العمل الذي كان العامل عين من أجله، أو (2) التوقف عن مواصلة العمل في ذات المكان الذي كان يعمل فيه العامل، أو (ب) حقيقة أن متطلبات أعمال المنشأة: (1) قد توقفت أو ستتوقف عن حاجتها للعمل الذي يقوم به العامل أو لقيامه بعمل من نوع معين (2) أو للقيام بعمل من نوع معين في المكان الذي كان العامل يعمل فيه، لكون العمل قد توقف أو تضاءل أو من المتوقع أن يتوقف أو يتضاءل»<sup>6</sup>. ويلاحظ من خلال هذا النص أن القانون البريطاني قد ساوى بين معيار «وقف أعمال المنشأة» ومعيار «تضاؤل حاجة المنشأة»، كمعيار مشروع لصاحب العمل في إنهاء عقد العمل، كما اعتبر القانون في الفقرة السادسة من المادة (139) أن «كلمتي «التوقف» و«التضاؤل» الواردتين في الفقرة الأولى تعنيان التوقف والتضاؤل بشكل دائم أو مؤقت ولأي سبب كان»<sup>7</sup>. ووفقاً لذلك، فإن المحاكم البريطانية قد اعتبرت أن مواد قانون العمل البريطاني قد أوضحت أن مفهوم الإنهاء لأسباب اقتصادية أو تقنية يتضمن ثلاث حالات وهي: تلاشي «اختفاء» المنشأة، أو تلاشي العمل، أو تلاشي أعمال المنشأة<sup>8</sup>. كما يتضح أيضاً أن قانون العمل البريطاني قد توسع أكثر من قانون العمل الفلسطيني في تحديد مفهوم الإنهاء المشروع لأسباب اقتصادية أو تقنية، لكنه في المقابل تماثل في شروط الإنهاء مع قانون العمل الفلسطيني حيث اشترط أولاً: وجود خسارة مالية فعلية، أو أسباب تقنية حقيقية، فرضت على صاحب العمل قراره بإنهاء العلاقة العمالية؛ وثانياً: اتخاذ الاجراءات المناسبة قبل إنهاء العقد، وهو ما سيوضحه المبحث التالي.

ووفقاً لما تقدم، فإن الإشكالية التي ستحاول هذه الدراسة الإجابة عليها تتلخص في كيفية وضع معيار عادل لضبط مسألة إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو تقنية بما يضمن حقوق الطرفين، وكيفية تحقيق التوازن بين مصالح طرفي عقد العمل. وبناءً على ذلك فإن الهدف الرئيس من هذه الدراسة هو توضيح الآليات والشروط الواجبة في تحقيق التوازن بين مصالح الأطراف في حالة إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو اقتصادية، بحيث يتم ضمان حق أصحاب العمل في المحافظة على ديمومة المنشأة وعدم انبهارها، وفي ذات الوقت المحافظة على حقوق العمال وكرامتهم، دون تعرضهم للتعسف أو الاستغلال من قبل أصحاب العمل. كما سيعرض أيضاً لآليات تطوير هذه الشروط وفق النظم القانونية الحديثة، وضرورة تطبيق مبدأ عدالة الاختيار كشرط أساسي لتقليص عدد العمال.

ولتحقيق هذه الأهداف استخدم المنهج الاستقرائي والمقارن؛ حيث تقارن نصوص القانون الفلسطيني بنصوص القانون البريطاني، وتُحلَّل تلك النصوص على ضوء الأحكام القضائية الصادرة في كلتا الدولتين. وقد قسمت

6 انظر قانون العمل البريطاني المسمى رسمياً بـ«قانون حقوق العمل 1996م» (The Employment Rights Act (ERA) 1996)، عبر الموقع الرسمي: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/part/X>

7 المصدر نفسه.

8 UK Atomic Energy Authority v. Claydon [1974] I.C.R. 128; Bass Leisure Ltd v. Thomas [1994] I.R.L.R. 104. See further: Catherine Barnard, 'Redundant Approaches to Redundancy' (2000) 59 The Cambridge Law Journal 36, pp. 36-39.

هذه الدراسة إلى مبحثين رئيسيين، تناول كل مبحث مطلبين؛ حيث تناول المبحث الأول مفهوم إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو اقتصادية، وتضمن مطلبين، الأول عالج مسألة التحقق الفعلي للأسباب الفنية أو الاقتصادية، وتناول المطلب الثاني ضرورة اتخاذ الإجراءات المناسبة للإلغاء المشروع. أما المبحث الثاني فقد تعلق بالآثار المترتبة على وجود أسباب فنية أو اقتصادية على عقد العمل، حيث تضمن أيضا مطلبين، تناول المطلب الأول الحق في إنهاء العلاقة العمالية وعدالة الإجراءات، أما الثاني فقد تناول مسألة إعادة التعاقد وتعديل بنود العقد.

### المبحث الأول: مفهوم إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو اقتصادية

يتناول هذا المبحث مفهوم إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو اقتصادية وذلك من خلال مطلبين، حيث سيتناول المطلب متطلبات أو شروط التحقق الفعلي للخسارة المالية أو الأسباب الفنية، والإجراءات الواجب اتخاذها للإلغاء المشروع.

### المطلب الأول: التحقق الفعلي للخسارة المالية أو الأسباب الفنية

لقد حدد قانون العمل البريطاني حالات الإنهاء لأسباب فنية واقتصادية، كما تقدم بيانه في نص المادة (139) منه، ولكنه لم يورد تعريفاً خاصاً لمفهوم الأسباب الفنية أو الاقتصادية، مما ترك الأمر على عاتق المحاكم البريطانية واجتهاد الفقهاء لشرح المقصود بذلك. أما قانون العمل الفلسطيني فقد اقتصر على إجازة الإنهاء لأسباب فنية أو اقتصادية، دون تحديد لتلك الحالات، كما أنه لم يوضح المقصود بالأسباب الفنية أو الخسارة الاقتصادية، تاركاً ذلك للاجتهاد الفقهي والقضائي<sup>9</sup>. ويرى الباحث أنه يمكن تعريف المقصود بالأسباب الفنية على أنها: الوسائل والأساليب التي تدخلها المؤسسة أو المنشأة بهدف تحسين إنتاجيتها أو نموها وديمومتها، عبر مختلف الوسائل التنظيمية والإدارية والهيكلية للمنشأة. كما يمكن تعريفها بأنها الأسباب المتعلقة بتنظيم المنشأة أو بطبيعة عملها أو بإنتاجها أو هيكلتها، والتي استدعت تقليص الفائض من العمالة في المنشأة لتخفيض نفقاتها المالية منعا للإضرار بها أو انهيارها<sup>10</sup>.

وقد ذهبت محكمة النقض الفلسطينية في القضية 92 لسنة 2008 إلى أن المقصود بالأسباب الفنية هي تلك الأسباب التي «تطلب إعادة تنظيم المؤسسة بما يضمن استمرار نشاطها وذلك بدمج بعض الأقسام أو إغلاق بعضها أو الاستغناء عن بعض النشاطات أو الفروع وما يتبع ذلك من إلغاء بعض الوظائف وتقليص عدد العمال لضغط المصروفات وتحسين الأداء»<sup>11</sup>. كما أكدت في حكم آخر أن الأسباب الفنية تشمل «الاستغناء عن عمل

9 انظر: أحمد نصره، قانون العمل الفلسطيني، ط2، بير زيت، [د.ن.]، 2012، ص221؛ هشام رفعت هاشم، شرح قانون العمل الأردني: تشريع، فقه، وقضاء، مكتبة المحتسب، عمان، 1973، ص 276 وما بعدها.

10 James J Zuehl and David S Sherwyn, 'Identifying Uniform Employment-termination Practices for Multinational Employers' (2001) 42 Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly 72, pp. 75-80; Joanna Howe, Rethinking Job Security (Taylor & Francis 2016).

11 الحكم رقم 92 لسنة 2008 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 29/6/2008. انظر ايضا الحكم رقم 144 لسنة 2010 الصادر عن محكمة استئناف رام الله بتاريخ 3/10/2010.



الحراسة لاستبدالها بنظم تكنولوجية<sup>12</sup>، وأن عدم تمكن صاحب العمل من الحصول على تصريح مرور للعامل يمكنه من العمل لدى المنشأة يعتبر كذلك من الأسباب الفنية التي تجيز إنهاء عقد العمل وفق مفهوم المادة (41) من قانون العمل<sup>13</sup>. وعليه فإن محكمة النقض الفلسطينية وفق ما ذكر من أحكام سابقة قد أخذت بالتعريف الذي اقترحه الباحث سابقاً للأسباب الفنية والتي تشمل الحالات التي تفرض على صاحب العمل تقليص عدد العمال أو تغيير طبيعة عملهم، أو إعادة هيكلة الأقسام والوظائف لأسباب مرتبطة بالظروف الاقتصادية السيئة للمنشأة، كما تشمل أيضاً أن تصبح فئة وظيفية محددة أو طبيعة عمل معينة غير ضرورية بالنسبة للمنشأة أو غير منتج بشكل مفيد، أو في حال نقل الأعمال التجارية وتغيير طبيعتها، أو حالة نقص في المشاريع أو الأموال أو الأعمال، أو وقف العمل بشكل كامل.

من جهة أخرى، فقد عرفت محكمة النقض الفلسطينية المقصود بالخسارة الاقتصادية بكونها تلك الأسباب التي تؤدي إلى أن تلحق «بصاحب العمل خسارة فادحة (جسيمة) حملته على التقليل من الإنتاج أو ضغط المصروفات بتقليل عدد العمال لحماية المؤسسة من الانهيار»<sup>14</sup>. وبالتالي فإنه لا يكفي أن تكون هناك خسارة مالية، بل لا بد أن تكون مؤثرة أو فادحة بحيث تفرض على المنشأة تقليل الإنتاج أو المصروفات، وبالتالي تقليل عدد العمال لمنعها من الانهيار. وقد أكدت محكمة النقض على ذلك، واعتبرت أن المقصود بالخسارة التي تتيح لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، هي الخسارة الاقتصادية أو المالية التي تقتضي تقليل عدد العمال للمحافظة على ديمومة المنشأة وعدم انهيارها<sup>15</sup>.

ووفقاً لذلك فقد ذهب بعض الأحكام القضائية لمحكمة النقض إلى اعتبار أن الأسباب الفنية لا تنفك عن الأسباب الاقتصادية، مما يعني أن إنهاء العقد لأسباب فنية يجب أن يتعلق أيضاً بوجود خسارة مالية تفرض على المنشأة تقليل عدد العمال. وبالتالي ربطت محكمة النقض في القضية رقم 1180 لسنة 2017 بين الأسباب الفنية والخسارة المالية للمنشأة حيث اعتبرت أن من حق المنشأة «ولأسباب فنية إعادة هيكلة الشركة للخسارة التي تعرضت لها وأن... من حق صاحب العمل تقليص عدد العاملين لديه بما يحقق مصالحه واستمراره في عمله بدون خسارة»<sup>16</sup>. إلا أننا نرى أن الأرجح هو الفصل بين الحالتين، بدلالة نص المادة (41) السابقة حيث استخدم حرف العطف (أو) للتخيير، أو الفصل بين الأسباب الفنية وبين الخسارة المالية، وبالتالي يمكن لصاحب العمل فصل العامل لأسباب فنية، أو فصله لأسباب اقتصادية متعلقة بخسارة المنشأة مالياً، خصوصاً «أن شروط وطريقة إثبات كل حالة من هاتين الحالتين تختلف عن الأخرى على الرغم من أن الخسارة التي تلحق بالمؤسسة قد تكون سبباً

12 الحكم رقم 1495 لسنة 2018 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 20/9/2021.

13 الحكم رقم 280 لسنة 2008 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2/6/2009. انظر أيضاً: الحكم رقم 495 لسنة 2015 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 18/11/2019.

14 الحكم رقم 92 لسنة 2008 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 29/6/2008.

15 انظر مثلاً، الحكم رقم 838 لسنة 2018 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 18/1/2021؛ والحكم رقم 835 لسنة 2012 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 20/4/2015.

16 الحكم رقم 1180 لسنة 2017 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 9/3/2021.

لإعادة تنظيمها»<sup>17</sup>. وبهذا المعنى حكمت محكمة النقض الفلسطينية في القضية رقم 92 لسنة 2008 بأن المادة (41) إذ أجازت «لصاحب العمل إنهاء عقد العمل في حالتين: الحالة الأولى: إذا وجدت أسباب فنية تتطلب إعادة تنظيم المؤسسة... والحالة الثانية: إذا لحقت بصاحب العمل خسارة فادحة...»<sup>18</sup>. ويبقى معيار ما إذا كانت الخسارة التي تعرضت لها المنشأة تقتضي فعلياً تقليص عدد العمال أو الإنهاء لعقد العمل، من المسائل التي تخضع لتقدير قاضي الموضوع<sup>19</sup>، فمثلاً ذهبت محكمة النقض إلى اعتبار أن «خسارة صاحب العمل المالية في سنة واحدة لا تكفي مبرراً لإنهاء عقد العمل لأن الأعمال التجارية قد تكسب في سنة وتخسر في أخرى»<sup>20</sup>، وبالتالي فإن معيار تحديد «الخسارة التي تبرر إنهاء عقد العمل هو من الأمور النسبية التي تختلف باختلاف حجم المنشأة وطبيعة عملها وعدد عمالها»<sup>21</sup>.

ووفقاً لما تقدم بيانه، فإن المادة (41) قد اشترطت وجوباً وجود أسباب تقنية حقيقية، أو تحقق خسارة مالية فعلية للمنشأة، تحول دون استمرارها أو ديمومتها إلا بإنهاء عقد العمل أو تقليص عدد العمال، مع إبقاء مسألة التحقق من ادعاء صاحب العمل بوجود تلك الأسباب الفنية أو الخسارة الاقتصادية لقاضي الموضوع<sup>22</sup>. من جهة أخرى، فقد حدد قانون العمل البريطاني حالات الإنهاء المشروع لأسباب فنية أو اقتصادية كما سبق بيانه في نص المادة (139) من القانون، حيث اعتبر أن إحدى تلك الحالات هو توقف الأعمال وقيام صاحب العمل بإغلاق المنشأة. فعندما يكون هناك إغلاق للأعمال التجارية، فكل ما هو مطلوب من المحكمة هو فقط معرفة ما إذا كان العمل قد أغلق بالفعل، وأن المنشأة لم تعد تعمل، دون الحاجة إلى النظر في أسباب الإغلاق<sup>23</sup>. فوفقاً لما أكدته المحكمة العليا البريطانية في قضية «مون ضد هوم-ورثي» (Moon v. Homeworthy)<sup>24</sup>، فيجب على المحكمة حين النظر في مسألة الإنهاء لأسباب اقتصادية، وكان صاحب العمل قد ادعى أنه أنهى العلاقة العمالية لكونه قد قام بإغلاق المنشأة، هو مجرد التحقق من حصول ذلك الإغلاق بالفعل، دون البحث في مسألة ما إذا كان سبب الإغلاق صحيحاً أم خاطئاً من الناحية التجارية أو الإدارية، لكونها من الأمور الخاصة بصاحب العمل، وبالتالي تقف حدود صلاحيات المحكمة عند مجرد التحقق من صحة إغلاق المنشأة لكونها تمثل سبباً مشروعاً في إنهاء

17 الحكم رقم 92 لسنة 2008 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 29/6/2008.

18 الحكم السابق. انظر أيضاً الحكم رقم 838 لسنة 2018 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 18/1/2021؛ والحكم رقم 675 لسنة 2013 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 25/11/2015.

19 انظر مثلاً: الحكم رقم 675 لسنة 2013 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 25/11/2015؛ والحكم رقم 323 لسنة 2019 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 30/6/2021.

20 الحكم رقم 92 لسنة 2008 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 29/6/2008.

21 الحكم السابق. انظر أيضاً الحكم رقم 425 لسنة 2012 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 23/6/2013؛ والحكم رقم 452 لسنة 2012 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 13/9/2012.

22 انظر مثلاً: الحكم رقم 1785 لسنة 2018 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 10/1/2022؛ والحكم رقم 1205 لسنة 2017 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 31/8/2020.

23 Brian Willey et al., *Employment Law in Context: An Introduction for HR Professionals* (Financial Times Prentice Hall 2009), pp. 30-70.

24 Moon v Homeworthy Furniture (Northern) [1976] IRLR 298.

ومع ذلك، فإنه لا يجوز أن يفهم مما سبق أن المحكمة البريطانية لا تنظر في مسألة الإغلاق الوهمي، أو سوء النية، فمن حيث المبدأ إغلاق المنشأة هو دليل كاف لكي تجد المحكمة أن الاستغناء عن العمالة قد حدث لأسباب اقتصادية، لكن ذلك لا يفيد حتماً أن عمليات الفصل للعامل عادلة، ذلك أن الإنهاء الوهمي أو الاحتيال أو سوء النية يجعل من الفصل فصلاً تعسفياً أو غير عادل<sup>26</sup>. والواقع أن هذا التوجه لا يختلف عما أقرته محكمة النقض الفلسطينية في القضية رقم 92 لسنة 2008، السابق ذكرها والتي اعتبرت أنه يجب أن تكون الأسباب المتعلقة بالخسارة الاقتصادية مؤثرة أو فادحة بحيث تفرض على صاحب العمل ضرورة تقليص عدد العمال منعاً لانهايار المنشأة<sup>27</sup>؛ بل إن المحكمة العليا البريطانية في القضية المشهورة باسم «كوجلان» (Coughlan)<sup>28</sup>، قد سارت على ذات التوجه الذي أخذت به محكمة النقض الفلسطينية، حيث اعتبرت أن وجود تحديات مالية صعبة تواجه صاحب العمل أو المنشأة لا تكفي بذاتها لتراجع صاحب العمل عن وعوده التي قطعها للعامل، أو قيامه بالتصل من حقوق العامل وإنهاء العلاقة العمالية لمجرد وجود مخاوف أو عقبات مالية. فوفقاً للمحكمة العليا البريطانية فإن مشروعية إنهاء العلاقة العمالية لأسباب اقتصادية يجب أن ترتبط بوجود خسارة فادحة، ومؤثرة بشكل كبير على ديمومة المنشأة، بحيث لا تعطي صاحب العمل أي خيار سوى تقليص عدد العمال ليتمكن من حماية منشأته من الانهيار<sup>29</sup>. هذا يعني أن قرار صاحب العمل بإنهاء العلاقة العمالية لا يتوقف فقط على إظهار وجود هدف مشروع أو مصلحة تجارية حقيقية، ولكن يجب على صاحب العمل أيضاً أن يتصرف بشكل متناسب ووفقاً لتأثير الوعد على مستوى الحقوق العمالية، وظروف القضية<sup>30</sup>.

ووفقاً لقانون العمل البريطاني فإن مشروعية الإنهاء لأسباب تقنية أو اقتصادية يشمل أيضاً قيام صاحب العمل بنقل مكان عمله أو إغلاقه في مكان واحد، أو في مكان معين، مع بقاء عمل المنشأة مستمراً في مكان آخر. ففي هذه الحالة يكون لصاحب العمل إنهاء عقد العمل للعمال الذين يعملون في ذلك المكان الذي أُغلق شريطة أن يكون قرار صاحب العمل بإنهاء العلاقة العمالية متصلاً بشكل جوهري بمسألة الإغلاق، وألا تكون هناك إمكانية لإعادة توظيف العمال في مكان آخر، وذلك لأسباب اقتصادية أو حاجة صاحب العمل إلى تخفيض الأضرار الاقتصادية الخاصة بالمنشأة. فوفقاً للمحكمة العليا البريطانية في قضية «موراي ضد فويل» (Murray v. Foyle)<sup>31</sup>، فإن مسألة

25 Gwyneth Pitt, *Employment Law* (8th edn., Sweet & Maxwell 2011), pp 85104-; M Sargeant and D Lewis, *Employment Law* (6th edn., Pearson 2012), pp. 49.

26 *Hindle v. Percival Boats Ltd.* [1969] 1 WLR 174.

27 الحكم رقم 92 لسنة 2008 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 29 / 6 / 2008.

28 *R v. North and East Devon Health Authority ex p. Coughlan* [2001] QB 213.

29 *Ibid.*; *Clark v. Novacold* [1998] IRLR 420; *Jones v. Post Office* [2001] IRLR 384; *Williams v. J Walter Thompson Group* [2005] IRLR 376.

30 Muayad Kamal Hattab, 'The Doctrine of Legitimate Expectation & Proportionality: A Public Law Principle Adopted into the Private Law of Employment' (2018) 39 *Liverpool Law Review* 239, pp. 260-264.

31 *Murray v. Foyle Meats Ltd.* [1999] I.R.L.R. 562; *High Table v. Horst* [1997] I.R.L.R. 513. See further BA Hepple and Paul O'Higgins, *Employment Law* (4th edn., Sweet and Maxwell 1994., pp. 671-690.



مشروعية إنهاء العقد بسبب إغلاق المكان الذي كان يعمل فيه العامل تجب الإجابة عليها في المقام الأول من خلال النظر إلى حيثيات القضية والظروف الواقعية الخاصة بالعامل حتى تاريخ إنهاء العقد، فإذا عمل العامل في موقع واحد فقط بموجب عقد عمله، وأُغلق ذلك الموقع، فمن غير المنطقي أن يوسّع نطاق المكان الذي كان يعمل فيه، ليشمل مواقع أخرى، ما دامت لا توجد لدى صاحب العمل أية حاجة لنقل العامل إلى موقع مختلف.

ويعتبر الإنهاء لأسباب متعلقة بانتهاء أو تناقص العمل الذي يقوم به العامل من الأسباب المشروعة للإنهاء، كما ذكر نص المادة (139) من قانون العمل البريطاني. وبالتالي فإن المشرع البريطاني قد توسع في هذا المبدأ بما يكفي لتغطية كل من الحالات التي يكون فيها انخفاض العمل قد حدث، أو سيحدث، نتيجة لصعوبات اقتصادية أو فينه تواجهها المنشأة، وكذا الحالات التي يفرضها التغير التكنولوجي أو إعادة تنظيم الهيكلة الإدارية والعمالية للمنشأة<sup>32</sup>. وعليه، فإن تطبيق هذا المبدأ على أرض الواقع قد واجه إشكاليات بسبب ذلك التوسع في النص، مما فرض على المحكمة البريطانية، من خلال مجموعة واسعة من القرارات، تنظيم وتوضيح هذا المبدأ<sup>33</sup>، حيث ميزت المحاكم بين متطلبات العمل والذي يتعلق بحاجة صاحب العمل لأداء كمية معينة من العمل، أو احتياجاته لأداء هذا العمل بطريقة معينة أو بشروط وأحكام محددة، فهنا يكون على العمال الالتزام بتلك المتطلبات، وفي حال فشل العمال في تنفيذ التزاماتهم بسبب تقصيرهم فهنا يكون الإنهاء لأسباب متعلقة بأداء العامل وليس لأسباب فنية أو اقتصادية، أما إذا كان سبب فشل العمال متعلقاً بعدم قدرتهم على تنفيذ التزاماتهم بسبب الطبيعة المختلفة للعمل، مثل عدم معرفتهم باستخدام تكنولوجيا مختلفة، أو تشغيل ماكينات وآلات حديثة، فهنا يكون الإنهاء لأسباب فنية، شريطة أن يثبت صاحب العمل أنه قد وفر لهم التدريب الكافي وتعامل معهم بحسن نية<sup>34</sup>. ويبقى في سياق الإنهاء المشروع لأسباب تقنية أو اقتصادية، لحاجة صاحب العمل لتقليص عدد العمال بسبب تغيير طبيعة العمل، كأن تُستخدم أدوات حديثة وتكنولوجيا مختلفة لا تحتاج إلى ذات العدد من العمال<sup>35</sup>، شريطة أن يكون صاحب العمل قد اتخذ إجراءات عادلة للإنهاء، كما سيبينه المطلب التالي.

### المطلب الثاني: اتخاذ الإجراءات المناسبة للإنهاء

يمثل إشعار العامل أحد الشروط الأساسية التي فرضها كل من قانون العمل الفلسطيني والبريطاني على صاحب العمل في حال إنهاء عقد العمل لأسباب تقنية أو اقتصادية. ووفقاً لقانون العمل الفلسطيني فإن مدة الإشعار هي شهر قبل إنهاء العقد، إلا إذا اتَّفَق على مدة أطول منها؛ حيث نصت الفقرة الثانية من المادة (46) من قانون العمل الفلسطيني على أنه «يحق للعامل الذي تلقى إشعاراً من صاحب العمل بإنهاء عقد العمل التغيب عن العمل طيلة النصف الثاني من أجل الإشعار ويعتبر تغيبه عملاً فعلياً في المنشأة»، مما يعني أن العامل يستحق أجر شهر كامل خلال فترة الإشعار، لكنه يعمل نصف المدة فقط، بحيث تتاح له الفرصة في النصف الثاني من المدة

32 Bass Leisure Ltd v. Thomas [1994] IRLR 104; Lesney Products & Co. Limited v. Nolan and Others [1977] IRLR 77.

33 Murray v. Foyle Meats Ltd. [2000] 1 AC 51; Safeway Stores v. Burrell [1997] ICR 523.

34 Bromby v. Hoare & Evans [1972] ICR 113.

35 Macfisheries Ltd. v. Findlay [1985] ICR 160; North Riding Garages v. Butterwick [1967] 2 QB 56. RV Upex and Robert Upex, The Law of Termination of Employment (6th ed., Jordan Publishing (GB) 2001), pp. 270-276.

للبحث عن عمل آخر<sup>36</sup>.

وفي حال لم يحصل العامل على ذلك الإشعار فإن له الحق في الحصول على بدل الإشعار، وذلك أن «بدل الإشعار يسحق للعامل وذلك في الحالات الواردة حصراً في هذه المادة وهي إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال»<sup>37</sup>، مما يعني أن للعامل الحق في بدل الإشعار حتى لو كان الإنهاء مشروعاً وفقاً لموجبات المادة (41) من قانون العمل<sup>38</sup>. وهذا ما أكدته محكمة النقض أيضاً في حكم حديث لها في القضية رقم 1785 لسنة 2018<sup>39</sup>، حيث اعتبرت أن حق صاحب العمل في فصل العامل وفق مقتضيات المادة (41) من القانون يقي على استحقاق العامل لبدل الإشعار قائماً. إلا أن محكمة النقض في القضية رقم 95 لسنة 2014<sup>40</sup>، ذكرت أن العامل لا يستحق بدل الإشعار في حال تمكن من الحصول على عمل فور إنهاء عقده الأول، حيث ذكرت في وقائع القضية أن انتقال العامل للعمل لدى منشأة جديدة وهي فندق وذلك بعد «سته أيام من إنهاء عمله لدى المطعون ضدها فإن الغاية التي يكون المشرع قد توخاها من تقريره بدل الإشعار وهي إعطاء فرصة للعامل للبحث عن عمل جديد قد تحققت وذلك باتفاق المطعون ضدها مع الفندق على نقل الطاعن للعمل لديه بذات الأجرة التي كان يتقاضاها وبذلك فإن الطاعن لا يستحق بدل إشعار أو أي جزء منه»<sup>41</sup>. وعليه فإن حصول العامل على عمل جديد دون تأخير يجعل الحكم له ببدل الإشعار في غير محله، خصوصاً إذا قام صاحب العمل بتوفير ذلك العمل له. وبذات التوجه قضت محكمة العمل البريطانية والتي اعتبرت أن قانون العمل البريطاني<sup>42</sup>، قد منح العامل تعويضاً عن الخسارة التي تعرض لها بسبب الفصل للفترة من تاريخ إنهاء الخدمة إلى تاريخ جلسة الاستماع، لكن يقع على عاتقه في المقابل إثبات أنه بذل كل جهد معقول، بقدر الإمكان، لتأمين وظيفة بديلة خلال هذه الفترة، وبالتالي فإن حصول العامل المفصول على وظيفة جديدة، أو عدم قيام العامل ببذل جهود معقولة أو كافية لإيجاد عمل جديد، يعطي المحكمة البريطانية الحق في خفض التعويض الذي سيمنح عادة للعامل<sup>43</sup>.

وقد فرض قانون العمل البريطاني فترة إشعار، على صاحب العمل، وفقاً للمدة الزمنية التي عملها العامل وعدد العمال المنوي فصلهم، حيث تتراوح مدة الإشعار ما بين أسبوع واحد إلى اثني عشر أسبوعاً، إذا كان مجموع

36 انظر الحكم رقم 26 لسنة 2021 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 14/6/2021؛ والحكم رقم 1785 لسنة 2018 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 10/1/2022.

37 الحكم رقم 1232 لسنة 2017 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 16/3/2021.

38 انظر الحكم رقم 1701 لسنة 2017 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 31/10/2021؛ والحكم رقم 1181 لسنة 2015 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 4/1/2019؛ والحكم رقم 160 لسنة 2017 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 7/3/2021.

39 الحكم رقم 1785 لسنة 2018 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 10/1/2022.

40 الحكم رقم 95 لسنة 2014 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 12/2/20217.

41 الحكم رقم 95 لسنة 2014 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 12/2/2017.

42 انظر الفقرة 4 من المادة (123) من قانون العمل البريطاني.

43 Polkey v. AE Dayton Services Ltd. [1987] UKHL 8; Archbold Freightage Ltd. V. Wilson [1974] IRLR 10; Savage v. Saxena [1998] IRLR 182, E<sup>AT</sup>.

عدد العمال المنوي إنهاء عقدهم لأسباب فنية أو اقتصادية يقل عن عشرين عاملاً «الإنهاء الفردي»<sup>44</sup>. فالعامل الذي أمضى في عمله مدة تقل عن سنتين يستحق فترة إشعار مدتها أسبوع واحد، ثم يكون من حق العامل إشعار لمدة أسبوع واحد عن كل عام بحيث لا يتجاوز العامل في جميع الحالات مدة إشعار تزيد عن 12 أسبوعاً، ما لم تكن في بنود العقد مدة أفضل للعامل<sup>45</sup>. أما إذا كان عدد العمال المنوي إنهاء عقودهم لأسباب اقتصادية أو فنية قد بلغ عشرين عاملاً أو أكثر «الإنهاء الجمعي»، فإن مدة الإشعار تخضع لقانون «(توحيد) نقابات العمال وعلاقات العمل لعام 1992»<sup>46</sup>، بالإضافة إلى مدة الإشعار السابقة والتي فرضها قانون العمل لحالات الإنهاء الفردي. وقد نصت المادة (193) من قانون «(توحيد) نقابات العمال وعلاقات العمل» البريطاني على إلزام صاحب العمل بإشعار نقابة العمال أو ممثل العمال، بالإضافة إلى تقديم إشعار خطي إلى وزارة التجارة والصناعة، قبل 30 يوماً على الأقل من نيته إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو فنية لمجموع العمال المتراوح عددهم بين 20 و99 عاملاً، وتكون مدة الإشعار 90 يوماً إذا كان عدد العمال 100 عامل أو أكثر. ويعتبر تاريخ الإشعار من يوم استلام الإشعار من قبل الوزارة المعنية، وفي حال أخل صاحب العمل بإشعار الوزرة، أو أخل بمدة الإشعار الواجب إرسالها، فإن القانون قد أتاح للمحكمة أن تفرض عليه غرامة تصل إلى خمسة آلاف جنيه إسترليني<sup>47</sup>.

ويهدف الإشعار إلى فتح باب التشاور بين أصحاب العمل والنقابة ومحاولة التوصل إلى اتفاق حول الطرق التي يمكن من خلالها تجنب الفصل من العمل إذا توفرت، ومحاولة تقليل أعداد العمال المنوي فصلهم، وتخفيض عواقب الفصل من العمل قدر الإمكان، كما يهدف أيضاً إلى وضع آلية اختيار عادلة للعمال المنوي فصلهم<sup>48</sup>. ورغم أن هذا التشاور لا يعني بالضرورة توصل الأطراف إلى اتفاق، إلا أن صاحب العمل ملزم قانوناً بإثبات أنه قد قام به بالفعل، وليس بشكل صوري، بالتشاور مع النقابة العمالية أو ممثل العمال، وأنه قد اتخذ قراره بعد تلك المشاورات أو نتيجة لها<sup>49</sup>، مع ذلك يبقى صاحب العمل ملزماً بمراعاة الإجراءات العادلة مع كل عامل أراد فصله من العمل وفقاً لقانون العمل، كما سيبينه المبحث التالي.

ومع أن قانون العمل الفلسطيني لم يفرق في الإجراءات الواجب اتخاذها في حال نية صاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو اقتصادية، وفقاً لعدد العمال المنوي فصلهم، ولم يفرض على صاحب العمل التشاور مع نقابة العمال أو ممثلي العمال، إلا أنه فرض على صاحب العمل ضرورة إشعار وزارة العمل بنيته فصل العامل أو مجموعة العمال. وبخلاف القانون البريطاني الذي أوجب إشعار الوزارة في حالة الفصل الجمعي - أي فصل عشرين عاملاً أو أكثر -، فإن قانون العمل الفلسطيني، وفقاً لنص المادة (41) منه، قد أوجب إشعار وزارة العمل سواء كان عدد

44 انظر المادة (86) من قانون العمل البريطاني.

45 Polkey v. AE Dayton Services Ltd [1987] UKHL 8.

46 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, Available at: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1992/52/contents>.

47 انظر المادة (193) مكرر، من قانون «(توحيد) نقابات العمال وعلاقات العمل لعام 1992».

48 انظر المادة (193) من قانون «(توحيد) نقابات العمال وعلاقات العمل لعام 1992».

49 Middlesbrough BC v. T & G and UNISON [2002] IRLR 332.

العمال المنوي فصلهم واحداً أو أكثر، دون أن يلزم صاحب العمل بالتشاور أو اتخاذ أية إجراءات معينة للفصل. وبالتالي فإن المادة (41) قد اشترطت ضرورة إشعار الوزارة، لكنها لم تشترط موافقة الوزارة على ذلك الإشعار. وبناء على ذلك قضت محكمة النقض الفلسطينية بأن الإشعار قد يأتي لاحقاً للفصل، فلا يشترط إشعار الوزارة قبل فصل العمال ولا «يغير من الأمر شيئاً كون إشعار وزارة العمل كان بتاريخ لاحق لكتاب إنهاء خدمات الطاعن»<sup>50</sup>. إلا أن محكمة النقض الفلسطينية قد اختلفت في توجهاتها نحو مسألة الهدف من إشعار وزارة العمل، والدور الذي يقع على عاتق الوزارة حين حصولها على ذلك الإشعار من صاحب العمل. فقد اعتبرت محكمة النقض في القضية رقم 1610 لسنة 2017<sup>51</sup>، أن قانون العمل قد فرض على صاحب العمل ضرورة «اقتراح ذلك الانتهاء بإبلاغ وزارة العمل برغبته في تقليص عماله وإنهاء عقودهم للأسباب التي حددها المادة المذكورة وذلك ليتسنى للوزارة التحقق من المبررات التي يسوقها رب العمل لإنهاء تلك العقود وما إذا كانت مبرراته واقعية وخشية أن تكون مبرراته لا وجود لها وإنما الغاية منها التحلل من حقوق العمال لديه وحرمانهم منها»<sup>52</sup>. وبالتالي فإن محكمة النقض قد أضافت لنص المادة (41) من شرط إبلاغ الوزارة، ضرورة تحقق الوزارة من صحة ادعاء صاحب العمل من وجود أسباب فنية أو اقتصادية، وهو ما أكده أيضاً حكم محكمة النقض في القضية رقم 92 لسنة 2008، حيث عللت اشتراط المشرع قيام صاحب العمل بإشعار الوزارة، لكي تتمكن الوزارة «من التحقق من جدية المبررات والدواعي التي اقتضت تقليص عدد العمال وعدم اتخاذ الأزمة الاقتصادية للمؤسسة مدخلا لصاحب العمل للتعسف وفصل العامل دون مبرر»<sup>53</sup>. وعليه، فإن المحكمة قد وضعت على عاتق الوزارة وظيفة التحقق من صحة ادعاء صاحب العمل، وليس مجرد استلام الإشعار<sup>54</sup>.

والواقع أن الباحث لا يتفق مع التوجه السابق لمحكمة النقض، ذلك أن قول المحكمة الموقرة بأن غاية المشرع من إيراد شرط الإبلاغ هو تحقق الوزارة من صحة ادعاء صاحب العمل بوجود أسباب فنية أو خسارة اقتضت إنهاء العقد، هو تفسير لم يورده نص المادة (41)، وإضافة على النص بما ليس فيه، خصوصاً أن محكمة النقض قد ذهبت في كثير من أحكامها إلى اعتبار أن عبء إثبات وجود الأسباب الفنية أو الخسارة الاقتصادية يقع على صاحب العمل، وليس على وزارة العمل. كما أنها استقرت في أغلب أحكامها على أن لقاضي الموضوع صلاحية التحقق من صحة ادعاء صاحب العمل بوجود الأسباب الفنية أو الخسارة، مما يعني أن موقف وزارة العمل أو تقريرها حول الموضوع يعتبر مجرد بيئة يمكن لقاضي الموضوع الاعتماد عليها أو ردها إذا كان هناك ما يبرر هذا الرد. فمثلاً ذكرت محكمة النقض الفلسطينية في القضية رقم 775 لسنة 2016<sup>55</sup>، أن «ما استقر عليه اجتهاد محكمة النقض بخصوص الواقعة محل هذا النقض، فيما يتعلق الادعاء بوجود خسارة تتعرض لها الجهة المطعون ضدها (المنشأة

50 الحكم رقم 606 لسنة 2010 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 26/03/2012.

51 الحكم رقم 1610 لسنة 2017 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 1/11/2021.

52 الحكم السابق.

53 الحكم رقم 92 لسنة 2008 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 29/6/2008.

54 الحكم السابق.

55 الحكم رقم 775 لسنة 2016 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 15/1/2020.

و/ أو الجمعية) لا يغني عن إقامة الدليل الفني، وإن تم إشعار وزارة العمل<sup>56</sup>. وفي ذات الشأن ذكرت محكمة النقض في القضية رقم 394 لسنة 2016<sup>57</sup>، أنه «يقع على عاتق رب العمل أن يثبت الخسارة المدعى وجودها ويعود لمحكمة الموضوع تقدير البيئة التي تقدم أمامها بقبولها أو رفضها بصفتها صاحبه الصلاحية في ذلك»<sup>58</sup>.

وفي وقائع هذه القضية الأخيرة ذكرت المحكمة أن صاحب العمل كان قد أشعر بالفعل العاملة برغبته في إغلاق المنشأة التي تعمل فيها العاملة (الطاعنة)، وذلك بسبب تغيير استراتيجيات المنشأة وتحويل إنتاجها نحو تقديم الخدمات في فلسطين، وأن المنشأة قد قامت بالفعل بإغلاق مركزها، مما جعل صاحب العمل يعتبر أنه قد حقق الغاية المنشودة من نص المادة (41) من قانون العمل، وتحقق المبرر الفعلي لإنهاء خدمات العاملة، وبالتالي فإن شرط تبليغ الوزارة الوارد في المادة المذكورة يغدو في هذه الحالة دون أثر. وقد وافقت محكمة الاستئناف على هذا التوجه، خصوصاً أن صاحب العمل قد قام بإشعار العاملة وفق ما تتطلبه المادة (46) من قانون العمل<sup>59</sup>. لكن محكمة النقض لم تقبل الحجة المقدمة من صاحب العمل، ولم تؤيد حكم الاستئناف في عدم اعتبار الإنهاء تعسفياً، وقضت بأن المادة (41) من قانون العمل قد فرضت على صاحب العمل، حين رغبته في إنهاء العقد لوجود أسباب فنية أو خسارة مالية، ضرورة «اقتراح ذلك الانتهاء بإبلاغ وزارة العمل برغبته في تقليص عماله وإنهاء عقودهم للأسباب التي حددتها المادة المذكورة»<sup>60</sup>، وأضافت المحكمة أن ما استقر عليه قضاء محكمة النقض هو اعتبار «شرط تبليغ الوزارة هو شرطاً لزومياً وواجباً لتحقيق الغاية المرجوة منه، وأن عدم قيام صاحب العمل بالتبليغ إنما ينفي مبرراته التي ساقها لإنهاء عقد العمل... ليكون بذلك إنهاء عقد عمل الطاعنة إنما هو من قبيل الفصل التعسفي»<sup>61</sup>. والواقع أن توجه محكمة النقض في الحكم السابق لا ينسجم، في رأي الباحث، مع مقتضيات نص المادة (41) أو مبدأ العدالة، خصوصاً مع وجود أدلة حقيقية وثابتة بأن الإنهاء قد حدث فعلاً لوجود خسارة أو أسباب فنية اقتضت ذلك، كما أن المادة (41) قد اشترطت مجرد الإشعار لوزارة العمل، ولم تشترط قبول الوزارة بهذا الإشعار أو قيامها بالتحقق من صحته.

وقد صدر حديثاً عن محكمة النقض موقف مخالف بشكل تام لما أوردهته المحكمة في القضية رقم 394 لسنة 2016، حيث اعتبرت محكمة النقض في القضية رقم 1785 لسنة 2018<sup>62</sup>، أن شرط إشعار الوزارة لا يؤثر في حق صاحب العمل في فصل العامل إذا ثبت للمحكمة أن صاحب العمل قد فصل العامل لتعرضه الحقيقي والأكيد

56 الحكم السابق. انظر ذات التوجه في الحكم رقم 776 لسنة 2016 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2020/2/24؛ والحكم رقم 1289 لسنة 2016 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2020/2/11.

57 الحكم رقم 394 لسنة 2016 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2018/11/12.

58 الحكم السابق نفسه.

59 الحكم السابق. نصت المادة (46) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: «يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه بمقتضى إشعار يرسل يعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل...».

60 الحكم السابق نفسه.

61 الحكم رقم 394 لسنة 2016 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2018/11/12.

62 الحكم رقم 1785 لسنة 2018 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2022/1/10.



لأسباب فنية أو خسارة اقتصادية اقتضت معها تقليص عدد العمال أو إنهاء عقودهم، وبالتالي فإن الفصل لم يكن تعسفياً، وله ما يبرره لكونه يندرج في مقتضيات تطبيق المادة (41) من قانون العمل «ولا يغير من الأمر في شيء، القول بأن المطعون ضدها لم تشعر وزارة العمل برغبتها في إنهاء عقد العمل مع الطاعن، كون عدم إشعارها وفق صريح المادة (41) أنفة الذكر، لا تترتب عليه تبعات فيما بين صاحب العمل والعمال، وإن كانت قد تترتب على ذلك تبعات ما بين الوزارة وصاحب العمل ليس إلا»<sup>63</sup>. وعليه فإن المحكمة لم تجعل من مجرد إخلال صاحب العمل بشرط إشعار الوزارة سبباً كافياً لجعل إنهاء العقد فصلاً تعسفياً، مادام صاحب العمل قد تصرف بحسن نية وأثبت لدى المحكمة حقيقة وجود أسباب فنية أو خسارة اقتصادية اقتضت تقليص عدد العمال.

كما قضت محكمة النقض بذات المبدأ، في القضية رقم 882 لسنة 2018<sup>64</sup>، حيث ذكرت أنه طالما قامت محكمة الموضوع بإعطاء واقعة الفصل أو إنهاء خدمة العامل وصفها الحقيقي، فإنه والحالة هذه لا يشكل الإشعار المرسل للوزارة من عدمه أي أثر على تكييف الإنهاء من حيث هل هو فصل تعسفي أم مشروع «إذ أن إرسال الإشعار الموجه للوزارة لا يبرر إنهاء الخدمة إذا لم تكن الأسباب تؤدي إلى ذلك كما أن عدم إرساله لا يفيد التعسف»<sup>65</sup>، وبالتالي فإن إنهاء العقد من قبل صاحب العمل إذا كانت له أسباب تقوى على حمله وجاء منسجماً مع ما تقدم، فإنه والحالة هذه لا ينال من مشروعيته عدم إشعار الوزارة، أما إذا تبين أن أسباب الإنهاء لا مسوغ لها فإنه لا يعتبر مشروعاً حتى لو أبلغت الوزارة. وهذا التوجه الأخير لمحكمة النقض الفلسطينية، يقترب إلى حد كبير من موقف المحكمة البريطانية، والتي اعتبرت أن مجرد إخلال صاحب العمل ببعض الإجراءات الشكلية، لا ينفي بذاته أن الإنهاء كان مشروعاً، وبالتالي لا يُعوّض العامل عن الفصل التعسفي إلا بالقدر الذي أحل فيه صاحب العمل بالتزاماته باتخاذ الإجراء السليم<sup>66</sup>، وهو ما سيناقشه المبحث التالي.

### المبحث الثاني: الآثار المترتبة على وجود أسباب فنية أو اقتصادية على عقد العمل

سنبحث في هذا المبحث الآثار المترتبة على وجود أسباب فنية أو اقتصادية على عقد العمل في مطلبين، حيث سيتناول المطلب الأثر المترتب على إخلال صاحب العمل بالإجراءات العادلة للإنهاء، بينما سيتناول المطلب الثاني الآثار المترتبة على إعادة التعاقد أو تعديل بنود عقد العمل للعامل المنوي فصله.

#### المطلب الأول: الحق في إنهاء العلاقة العمالية وعدالة إجراءات الإنهاء

اختلف قانون العمل الفلسطيني عن نظيره البريطاني في اشتراط اتخاذ إجراءات عادلة لإنهاء العلاقة العمالية لأسباب تقنية أو اقتصادية، والآثار المترتبة على إخلال صاحب العمل باتخاذ تلك الإجراءات لفصل العامل أو تقليص عدد العمال. وللوقوف على تفاصيل هذه المسائل سنقوم أولاً بتناول الإجراءات العادلة الواجب اتخاذها من قبل صاحب العمل، ونبين ثانياً الآثار المترتبة على عدم التزام صاحب العمل بالإجراءات المفروضة.

63 الحكم السابق نفسه.

64 الحكم رقم 882 لسنة 2018 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 5/12/2021.

65 الحكم السابق نفسه.

66 Polkey v. AE Dayton Services Ltd. [1987] IRLR 503.

## أولاً: عدالة الاختيار في إنهاء العقد لأسباب فنية أو اقتصادية

رغم اشتراط القانون الفلسطيني إشعار وزارة العمل بنية صاحب العمل إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو اقتصادية، إلا أنه لم يشترط أية إجراءات معينة لعملية اختيار العمال المنوي فصلهم، أو اتباع شكل معين من الإجراءات العادلة في عملية الإنهاء، وذلك خلافاً للقانون البريطاني الذي فرض مجموعة من الإجراءات الملزمة لصاحب العمل في حال قراره تقليص عدد العمال. فوفقاً للقانون البريطاني فإنه يعتبر تعسفياً إنهاء عقد العمل في حال عدم اتباع صاحب العمل لإجراء عادل للإنهاء ويشمل ذلك عدم تطبيقه لمعادلة الاختيار العادل في استبعاد العامل لأسباب فنية أو مالية<sup>67</sup>. ويرى الباحث أنه كان يجب على المشرع الفلسطيني أن يأخذ بذات المبدأ وينص صراحة في قانون العمل على الإجراءات الواجب اتخاذها من قبل صاحب العمل في حال قرر إنهاء العلاقة العمالية لأسباب فنية أو اقتصادية، دون استغلال أو تمييز أو انتقام.

وفي ظل هذا القصور التشريعي في قانون العمل الفلسطيني بشأن مسألة عدالة الاختيار، فإن الباحث يرى أنه يمكن لمحكمة النقض الفلسطينية أن تتصدى لهذا القصور من خلال تطوير مقاصد التشريع، خصوصاً أن قانون العمل قد فرض في بعض نصوصه، كالمادة (16) والمادة (100) من قانون العمل، عدم جواز التفرقة بين العمال وضرورة المساواة فيما بينهم وفق أسس العدالة<sup>68</sup>، وبالتالي فإنه يمكن لمحكمة النقض، من خلال تلك القواعد، أن تفرض ذات المعايير التي وضعها القانون البريطاني أو سارت عليها اجتهادات محاكم العمل البريطانية، والتي تفيد ضرورة قيام صاحب العمل بمجموعة من الخطوات، وليس الاقتصار على معيار واحد فقط، لتقييم العمال واختيار عادل فيما بينهم، وأن توجب على صاحب العمل ضرورة إثبات أنه قد مارس حقه في الإنهاء على أساس عادل ومعقول وبحسن نية. وهذه الخطوات التي فرضها قانون العمل البريطاني، والتي يمكن لمحكمة النقض الفلسطينية أن تسير على خطاها، تتمثل في الآتي<sup>69</sup>:

**الخطوة الأولى: تحديد الفئات المعنية:** على صاحب العمل أن يبدأ بتحديد الوظائف أو الأقسام التي ستخضع للتقليص أو إعادة الهيكلة، مع التأكيد على أن التحديد يكون بناءً على الحاجة الفعلية للشركة. يجب أن يكون هذا التحديد بشكل موضوعي دون تمييز وباستخدام معايير واضحة. فمثلاً، إذا كانت الشركة تنتج شيئاً معيناً وتقوم أيضاً بتوفير خدمة التوصيل إلى بيوت الزبائن، وتوقفت الشركة عن تقديم خدمة التوصيل إلى البيوت، فإن الفئة التي ستحدد لتقليص عدد عمالها أو إعادة هيكلتهم هم السائقون أو العاملون في مجال التوصيل، والفئة التي تستقبل الاتصالات من الزبائن، وليست الفئة التي تعمل في الإنتاج. وبالتالي فإنه لا بُدَّ أن يكون تركيز صاحب العمل على

67 انظر المواد (94-98) من قانون حقوق العمل البريطاني، 1996 م.

68 نصت المادة (16) من قانون العمل على أنه «يحظر التمييز في ظروف وشروط العمل بين العاملين في فلسطين». كما نصت المادة (100) على «وفقاً لأحكام هذا القانون والأنظمة الصادرة بمقتضاه يحظر التمييز بين الرجل والمرأة».

69 O'Brien v. Associated Fire Alarms [1968] 1 W.L.R. 1916; United Bank v. Akhtar (1989) IRLR 507; Jones v. Associated Tunnelling [1981] IRLR 477; Bob Hepple Qc, and Gillian S. Morris, 'The Employment Act 2002 and the Crisis of Individual Employment Rights' (2002) 31 (3) Industrial Law Journal, 245-269; ACAS, 'Acas Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures | Acas' (Acas.org.uk 11 March 2015) <<https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-on-disciplinary-and-grievance-procedures>> accessed 13 September 2023.

الأدوار وليس على الأفراد، بحيث يضمن صاحب العمل أن عملية الاختيار للفئات المنوي تقليص العمالة فيها تخضع لمسألة الاحتياجات أو الفئات، دون وجود حكم مسبق على عامل أو مجموعة عمال بعينها. وعليه فإن هدف صاحب العمل هو تقليل الأدوار وليس استهداف أفراد محددين. ويتعين على صاحب العمل أن يظهر أن عملية الاختيار كانت تحقق الاحتياجات والفئات دون أي تحيز.<sup>70</sup>

**الخطوة الثانية: فتح باب التشاور والتفاوض:** يجب على صاحب العمل أن يُعلم العمال المعرضين للإلغاء أو تقليص عددهم بالخطط والتغييرات المقترحة، ويتوجب عليه التشاور معهم في محاولة لتجنب الفصل وتخفيف الآثار السلبية قدر الإمكان. كما يجب عليه أن يوضح الأسباب والأسس التي أدت لهذا التقليص وأن تجري تلك المشاورات قبل اتخاذ القرارات النهائية. كما يمكن أيضًا التشاور مع النقابات بهدف التوصل إلى حلول تقلل من التأثير السلبي لتلك القرارات، دون الحاجة إلى اتفاق نهائي. ويتعين على صاحب العمل الحفاظ على السجلات الخاصة بهذه المشاورات، والتأكد من أن أي تحديد للأدوار يكون بناءً على دور الفئات وليس الأفراد، كما تقدم بيانه في الخطوة الأولى.<sup>71</sup>

**الخطوة الثالثة: محاولة إيجاد عمل بديل:** يجب على أصحاب العمل النظر في وجود عمل بديل قبل إنهاء عقود العمال أو تقليص أعدادهم، وهو ما سنبحثه في المطلب الثاني. لكن لا يلزم صاحب العمل بإيجاد عمل بديل إذا كان البديل غير متوفر في المنشأة أو سيؤثر سلباً على المنشأة أو على حقوق عمال آخرين. فالمطلوب هو أن يثبت صاحب العمل أنه بذل جهوداً معقولة للعثور على بدائل للعمال المنوي تقليصهم، وأنه قدم معلومات كافية للعامل. وإذا كان هناك أكثر من عامل قد قبلوا العمل البديل، ولم يكن هناك سوى عمل بديل واحد مثلاً، فيتعين على صاحب العمل وضع آلية عادلة للاختيار، ولا يحق لصاحب العمل في هذه الحالة أن يقوم بتوظيف عامل جديد من خارج المنشأة أو من خارج الفئة العمالية المعرضة لخطر الإنهاء، وإلا اعتبر ذلك بمثابة إنهاء تعسفي لعقود العمال المراد تقليص عددهم.<sup>72</sup>

**الخطوة الرابعة: تقديم العمال من ذوي الفئات المحمية:** يجب التعامل مع الفئات المحمية، كالمرأة الحامل أو المرأة في مرحلة إجازة الولادة، وأصحاب الإعاقة، بشكل أكثر حساسية من باقي العمال. فعندما يختار أحد العمال من هذه الفئة لإنهاء العقد أو تقليص عدد العمال، فإنه يجب منحه حماية إضافية كأن تُعرض عليه أية وظيفة بديلة مناسبة متاحة، وبالتالي تقديمه قبل أي عامل آخر في قائمة الانتظار.<sup>73</sup>

**الخطوة الخامسة: تحديد معايير الاختيار العادلة:** بعد تحديد المجموعات المستهدفة لإنهاء العقود أو تقليص

70 Therese MacDermott and Joellen Riley, 'Alternative Dispute Resolution and Individual Workplace Rights: The Evolving Role of Fair Work Australia' (2011) 53 Journal of Industrial Relations 718, pp. 728-730.

71 71 W David Rees and Christine Porter, 'Redundancy Handling – a Key Training Need' (2009) 41 Industrial and Commercial Training 175, pp. 176-180.

72 Simon Deakin and Gillian S Morris, Labour Law (Hart 2009), pp. 480; Therese MacDermott and Joellen Riley, supra, pp. 718-732.

73 Ibid.

العمالة، تعتمد الخطوة التالية على وضع معايير الاختيار العادلة وتنفيذها على جميع العمال في الفئات المعنية، بهدف تحديد من يفصل، ومن يُقدم له دور آخر أو عقد جديد، ومن يظل في وظيفته الحالية. يجب أن تكون معايير الاختيار عادلة وموضوعية قدر المستطاع، وفي حال الحاجة إلى رأي موضوعي، كأداء العامل، فمن المهم أن يُشارك في اتخاذ القرارات مسؤولون أو مشرفون على العامل، على الأقل اثنان، لضمان النزاهة. كما يجب تجنب أي تمييز عند تطبيق معايير الاختيار، مثل اعتبار الأمومة أو الإعاقة كأحد أسباب التغيب عن العمل. ولوضع معايير الاختيار العادلة فإن على المنشأة ضمان تحقق عدة نقاط أساسية لتقييم العمال ومن أهم المعايير المعتمدة في القانون البريطاني للتقييم العادل ما يلي:<sup>74</sup>

أ- مدة الخدمة: تعتبر الخبرة المكتسبة مع مدة الخدمة مسائل مهمة، حيث تُعتبر الخبرة الطويلة والتاريخ العملي في الحساب. ويُعتمد عادةً على فكرة أن «الآخر توظيفاً الأول خروجاً»، حيث يُفضل الاحتفاظ بالعمال ذوي الخبرة الطويلة، وليس فقط الأصغر سنًا. لكن يجب عدم الاعتماد على هذه الخاصية وحدها، بل تضمينها كجزء من مصفوفة المعايير المتعددة.

ب- الانضباط والالتزام بالعمل: يُعد الحضور والانضباط والالتزام بساعات العمل معيارًا سهل القياس، لكن يجب أن يكون التقييم بشكل عادل وموضوعي، وعدم معاقبة العاملين لأسباب مشروعة للغياب، مثل المرض أو الإجازات المشروعة.

ج- التطوع للاستقالة: يجب احترام رغبة العمال في الاستقالة التطوعية، حيث تعتبر المبادرة الذاتية للانسحاب أو التطوع بالاستقالة عاملاً مهمًا في التقييم. ومع ذلك، ليس من الضروري قبول جميع الطلبات بل تحق للمنشأة مراعاة التوازن بين الاحتياجات الفعلية للمنشأة واحترام رغبات العمال بالاستقالة الطوعية.

د- الأداء والكفاءة: من أهم المعايير الممكن استخدامها لتقييم العمال هو معيار الأداء ومعيار الكفاءة. فالتقييمات الدورية للعمال، وتقييمات الأداء، وملفات العمل، تُعتبر مصادر أساسية لتحديد مستوى الأداء ودرجة الكفاءة للعمال. وبالتالي فإن الاعتماد على هذا المعيار يوجب على صاحب العمل أن يجري تقييمات للعمال بشكل منتظم وبشكل موضوعي طوال فترة عملهم. وعليه يجب على أصحاب العمل النظر فيما إذا كانت الدرجات وما إلى ذلك قد طبقت باستمرار وبشكل دوري، وأنها أجريت من قبل مديرين مختلفين لضمان الشفافية وعدم التحيز أو التمييز. وبالتالي يجب وضع آليات عادلة والاحتفاظ بسجلات دقيقة لتبرير الدرجات الفردية لكل عامل، ويجب إشراك أكثر من مدير واحد في عملية التسجيل إذا كان ذلك ممكنًا.

الخطوة السادسة: تحديد أوزان معايير الاختيار: بعد تحديد المعايير الأساسية التي ستستخدم، يجب على أصحاب العمل تحديد الأوزان التي ستمنح لكل معيار. فقد تكون بعض المعايير أكثر أهمية من غيرها، لذا قد يُخصّص وزن أعلى لها، حيث يُمكن، على سبيل المثال، أن تُخصّص لمعيار الكفاءة والخبرة نقطتان من أصل عشر نقاط، في حين

74 Mark Freedland, The Personal Employment Contract (Editorial: Oxford University Press 2005), pp. 240-242; Neil Fagan, Contracts of Employment (Sweet & Maxwell 1990, pp. 109-110).

يتمنح لالتزام الحضور ثلاث نقاط، وهكذا<sup>75</sup>.

الخطوة السابعة: حق الاعتراض: خطوة الاعتراض تُعتبر الخطوة الأخيرة في هذه العملية. يجب أولاً إبلاغ العمال بنتائج التقييم والدرجات التي حصلوا عليها ومن ثم منحهم حق الاعتراض على هذه النتائج عبر توفير فرصة للاستئناف. وتفضل إتاحة الفرصة للعامل بالاستعانة بشخص ثالث، مثل ممثل نقابي أو محام، لتقديم اعتراضه. يجب وضع آلية للنظر في الاعتراضات، والرد على النقاط الواردة فيها، مع تشكيل لجنة استئناف منفصلة عن اللجنة الأولية التي اتخذت القرار الأولي بإنهاء الخدمة. كما يُفترض إبلاغ العامل بالقرار النهائي للجنة الاستئناف، ومنحه تفسيراً معقولاً لهذا القرار، وذلك في إطار زمني عادل ومعقول<sup>76</sup>.

### ثانياً: الأثر المترتب على عدم اتخاذ الإجراءات العادلة.

بينما فرض قانون العمل البريطاني ضرورة وجود معايير عادلة في اختيار العمال المنوي إنهاء عقودهم لأسباب فنية أو اقتصادية، اقتصر المشرع الفلسطيني على فرض شرط إبلاغ وزارة العمل بنيتها إنهاء عقود العمل لبعض أو جميع العمال في حال وجود أسباب فنية أو اقتصادية فعلية، كما تقدم بيانه. وفي حال تمكنت محكمة النقض من تطوير اجتهاداتها بحيث تفرض معايير عادلة لإجراءات الإنهاء أو اقتصرت فقط على متطلبات المشرع بإبلاغ الوزارة، فإن السؤال الذي لا بد من إثارته يتمحور حول الأثر الذي يترتب على صاحب العمل في حال لم يتم بالإجراءات المطلوبة للإنهاء رغم تحقق وجود أسباب فنية أو اقتصادية حقيقية للإنهاء؟

أشرنا في المطلب الأول إلى أن محكمة النقض الفلسطينية قد اختلفت في اجتهاداتها حول هذه المسألة، فبينما ذهبت أغلب اجتهاداتها إلى أن مجرد عدم إبلاغ وزارة العمل رغم وجود أسباب حقيقية يمثل فصلاً تعسفياً للعامل، ذهبت بعض التوجهات الحديثة، كما حدث في القضية رقم 882 لسنة 2018 السابق ذكرها، إلى أن شرط إشعار الوزارة لا يؤثر في حق صاحب العمل في فصل العامل إذا ثبت للمحكمة أن صاحب العمل قد فصل العامل لتعرضه الحقيقي والأكيد لأسباب فنية أو خسارة اقتصادية اقتضت معها تقليص عدد العمال أو إنهاء عقودهم. ونحن نرى أن هذا الموقف الأخير لمحكمة النقض يعتبر أقوى حجة، وأكثر قرباً من مراد نص المادة (41)، وغاية المشرع الذي سمح لصاحب العمل بتقليص عدد العمال للتخفيف عن كاهل صاحب العمل الذي تعرض لخسائر اقتصادية، أو لمساعدة صاحب العمل في المحافظة على استمرارية المنشأة، إلا أننا في المقابل لا يمكننا أن نُغفل القاعدة القانونية التي تقول بأن إعمال النص أولى من إهماله. وبالتالي فإن نص المادة (41) الذي اشترط صراحة وجوب إبلاغ الوزارة كأحد شروط صحة الإنهاء لا يمكن إغفاله بالمطلق وإلا لفقد النص معناه ولم تعد له ضرورة، وبالتالي لا بُد لنا من التوفيق بين النصوص، بما ينسجم مع مبدأ العدالة، وغاية المشرع من جهة، وتحقيق التوازن والعدالة بين الأطراف في العلاقة العمالية من جهة أخرى.

وللقيام بذلك والجمع بين نصوص القانون والتوفيق بين ما سبق من اجتهادات لمحكمة النقض، وبغية

75 Ibid

76 Mark Freedland, supra, pp. 240-242.



تحقيق العدالة والتوفيق بين مصالح الأطراف، فإننا نرى أنه يمكن لمحكمة النقض الفلسطينية الأخذ بتوجه المحكمة البريطانية العليا في هذا الشأن، حيث واجهت المحكمة البريطانية نفس الإشكالية التي واجهت الموقف الفلسطيني<sup>77</sup>، وبالتالي عملت على حلّها من خلال إدراج مبدأ المناصفة في الحكم، ويقوم هذا المبدأ البريطاني على أساس أن قانون العمل قد فرض على صاحب العمل عدم إنهاء العقد دون وجود أسباب مشروعة لذلك، وبالتالي يتعين على محكمة العمل البريطانية أن تنظر أولاً فيما إذا كان فصل العامل قد كان بسبب مشروع أو أن سبب الإنهاء لم يكن مبرراً أو مشروعاً، فإن كان الإنهاء غير مشروع، فإن العامل يحصل على كامل التعويض، أما إذا كان سبب الإنهاء مشروعاً، أي بسبب وجود خسارة اقتصادية أو فنية حقيقية، فإن المحكمة تنظر ثانياً فيما إذا كان الإجراء الذي اتخذته صاحب العمل لإنهاء العقد سليماً من الناحية الإجرائية، مثل قيامه بإشعار الوزارة، فإن كان سبب الإنهاء مشروعاً، ولكن فشل صاحب العمل في القيام ببعض الإجراءات التكميلية، أي كان الفصل «غير عادل من الناحية التقنية» فقط، فعندها يكون من العدل عدم إعطاء العامل تعويضاً كاملاً عن الإنهاء لكونه إنهاء مشروعاً وتعلق الأمر فقط بخلل في الإجراءات التكميلية التي لا تؤثر على مشروعية الإنهاء من حيث المبدأ، وبالتالي فإن التعويض يكون بنسبة متناسبة مع الإخلال الحاصل، وهي النصف فقط وليس كامل التعويض حيث أن مقتضيات العدالة تفرض إعطاء العامل تعويضاً بسبب إخلال صاحب العمل باتخاذ الإجراء التقني الواجب عليه<sup>78</sup>.

وقد أكدت المحكمة العليا البريطانية، في قضايا مثل القضية المشهورة باسم «بولكي» (Polkey)<sup>79</sup>، على هذا المعيار الواجب اتباعه في المحاكم العمالية حين النظر في فصل العامل، وذكرت أن تقصير كل من العامل وصاحب العمل يمكن أن يؤدي إلى مسؤولية مشتركة عن الضرر. ومع ذلك، فإن هذا المبدأ لا ينطبق دائماً، حيث لا بد من تحقق شروط محددة لكي تعدّ المسؤولية مشتركة وهي: (1) إذا كان الإنهاء لأسباب اقتصادية أو فنية فعلية وحقيقية، وكان الخلل مقتصرًا على الإجراءات التكميلية للفصل من قبل صاحب العمل، (2) وإذا كانت أخطاء صاحب العمل تتعلق فقط بالإجراءات التكميلية وليس الجوهرية، (3) وإذا لم يؤثر وجود أو عدم وجود الإجراء على مشروعية فصل العامل من حيث الجوهر. فتوفر هذه الشروط الثلاثة يتيح للمحكمة العمالية تخفيض نسبة التعويض عن الفصل التعسفي إلى النصف، أو إلى الدرجة المتناسبة مع الإخلال الحاصل من قبل صاحب العمل، أما إذا لم تتوفر أي شرط من هذه الشروط الثلاثة فيعوض العامل عن الفصل التعسفي تعويضاً كاملاً دون أي حسم.

ويرى الباحث أن هذا المبدأ الذي اعتمده المحكمة العليا البريطانية تقره وتؤيده ليس فقط قواعد العدالة والإنصاف<sup>80</sup>، بل يجد تأصيله أيضاً في القواعد العامة للمسؤولية المدنية التعاقدية، وكذلك ما نص عليه صراحة

77 West Midlands Co-operative Society Ltd v. Tipton (1986) AC 536; British Labour Pump Co Ltd v. Byrne [1979] IRLR 94.

78 See: Mohammad Ferdosi, 'The Development of Employment Protection Legislation in the United Kingdom (1963-2013)' (2021) 62 Labor History 511; Katie Myhill and Kate Sang, 'Menopause at Work: An Analysis of the Current Law and Proposals for Reform' (2023) 52 Industrial Law Journal 214, pp. 216-229.

79 Polkey v. AE Dayton Services Ltd. [1987] IRLR 503.

80 عبد الرزاق أحمد السنهوري، مصادر الحق في الفقه الإسلامي، 2ط، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1988، ج6، ص135.

قانون المخالفات المدنية النافذ في فلسطين<sup>81</sup>. وعليه، يرى الباحث أن اعتماد هذا المبدأ في المحاكم الفلسطينية يحقق عدالة أفضل للطرفين، ويمكن استخدامه لدى المحاكم الفلسطينية بحيث تقوم المحكمة الفلسطينية أولاً بالنظر في مشروعية الإنهاء، وفي حال تبين للمحكمة أن أسباب الإنهاء لعقد العمل التي أثبتتها صاحب العمل كانت حقيقية وصحيحة، كما في حال إغلاق المنشأة وتصفيته لأسباب خسارة مالية لحقت بالمنشأة وبالتالي إنهاء عقود العمل نتيجة لهذه الأسباب، لكن في المقابل إذا أخل صاحب العمل بالإجراءات التكميلية التي اشترطها القانون للإنهاء كإبلاغ الوزارة، فإن العامل يستحق في هذه الحالة نصف التعويض عن بدل الفصل التعسفي.

### المطلب الثاني: إعادة التعاقد وتعديل بنود العقد لأسباب تقنية أو اقتصادية

تمت الإشارة فيما سبق إلى أن لصاحب العمل حق إنهاء عقد العمل، أو تقليص عدد العمال حال توفر مقتضيات نص المادة (41) من قانون العمل، والمتضمنة وجود أسباب فنية أو خسارة اقتصادية، ثم إشعار العامل بذلك الإنهاء، وإبلاغ وزارة العمل. وعليه فإنه يمكن القول إن نص المادة (41) من قانون العمل هو نص مقيد، حيث لا يمكن تعديله أو الإضافة إليه بأي إجراء آخر لم يرد فيه نص، مما يفيد عدم جواز قيام صاحب العمل بتعديل البنود الجوهرية لعقد العمل، أو إنهاء العقد، ومن ثم تعيين العامل بعقد جديد وفقاً لبنود جديدة أو أجر أقل. كما أن السماح لصاحب العمل بتغيير العقد بشكل جوهري قد يؤدي إلى استغلال أصحاب العمل للعمال، بحيث يقلص أصحاب العمل من أجور العمال أو ساعات عملهم بحجة الظروف الاقتصادية أو المشاكل الفنية، وبالتالي فإن عنصر العدالة وحماية الطرف الضعيف وهو العامل يكون محل خطر إذا سمح لصاحب العمل بتغيير العقد بشكل جوهري، أو السماح له بإنهاء العقد، ومن ثم تعيين العامل مرة أخرى بعقد جديد<sup>82</sup>.

لكن الراجح عندنا أن ما سبق من رأي، رغم أهميته، لا يتفق وصحيح القانون، حيث إن تغيير بنود العقد بشكل جوهري مع بقاء العامل في عمله قد يكون أفضل للعامل من إنهاء عقده وعدم عودته للعمل؛ وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل يتعارض مع أحكام قانون العمل فتتطبق على العمال أحكام قانون العمل، أو أحكام التنظيم الخاص أيها أفضل للعامل كما أورده نص المادة (6) من قانون العمل<sup>83</sup>. كما أن موافقة الأطراف على إنهاء العقد، لوجود أسباب فنية أو خسارة مالية ليس من شأنها أن تمنع الأطراف من إعادة الاتفاق على عقد جديد بشروط مختلفة، ما دام ذلك قد تم بحسن نية ودون إكراه أو تفرير، خصوصاً أن ذلك الاتفاق الجديد قد يكون

81 في هذا المعنى جاء نص المادتين (2/55-1 مكررة ب 1/55 مكررة جـ) من قانون المخالفات المدنية لسنة 1944 وتعديله رقم (36) لسنة 1947م، (المنشور في العدد 1380 من الوقائع الفلسطينية (الاتحاد البريطاني) بتاريخ 28/12/1944 صفحة 149) أنه يجوز للمحكمة أن تنقص مقدار التعويض الواجب دفعه بما تراه المحكمة متفقاً مع العدالة ومتناسباً مع الانصاف. للمزيد انظر أمين دواس، مجلة الأحكام العدلية وقانون المخالفات المدنية، ط1، المعهد القضائي الفلسطيني، فلسطين، 2012، ص 110 وما بعدها.

82 أنظر: أحمد عبد الوهاب، سعيد أبو زينة، «إنهاء عقد العمل وانتهائه في قانون العمل الفلسطيني: دراسة مقارنة»، المجلة الدولية للقانون، كلية القانون، جامعة قطر، مج 11، ع 2، 2022، ص 11-35؛ إبراهيم خالد عبد مجي، وعمرو إبراهيم صعبانة، «ضمانات العامل في إنهاء عقد العمل لأسباب فنية واقتصادية في ظل القانون الفلسطيني: دراسة مقارنة»، مجلة الشريعة والقانون، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، مج 34، ع 82، 2020، ص 361-418.

83 نصت المادة (6) من قانون العمل الفلسطيني على أنه: «تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تنطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيها أفضل للعامل».

أفضل للعامل من إنهاء علاقة العمل كلياً والبحث عن عمل في منشأة أخرى. يؤيد هذا الرأي ما حكمت به محكمة النقض الفلسطينية في القضية رقم 856 لسنة 2016<sup>84</sup>، والتي ثبت فيها للمحكمة من خلال البيانات المقدمة لها أن صاحب العمل قد اضطر فعلاً للقيام بإعادة الهيكلة للمنشأة استناداً على المادة (41) من قانون العمل، ولكن صاحب العمل قام بعرض عمل جديد على العامل بدلاً من فصله بشكل نهائي، فاعتبرت المحكمة أن ذلك التجدد للعلاقة العمالية بموجب عقد عمل جديد لا يمثل فصلاً تعسفياً. كما اعتبرت محكمة النقض في القضية رقم 495 لسنة 2015 أن تغيير المسمى الوظيفي للعاملة «من مديرة المدرسة إلى سكرتيرة لا يشكل فصلاً تعسفياً، وأن هناك سبباً واقعياً حداً بالمطعون ضدها لاتخاذ القرار إذ أن ترخيص المدرسة يتطلب حصول المدير على شهادة حسن سلوك ولم تتمكن الطاعنة من الحصول عليه، مما دفع الجمعية لتعيين شخص آخر مديراً للمدرسة، وحصولها على الترخيص اللازم»<sup>85</sup>. في المقابل فقد اعتبرت محكمة النقض في القضية رقم 11 لسنة 2019<sup>86</sup>، أن تجديد العقد دون ثبوت مقتضيات المادة (41) من القانون المتعلقة بالأسباب الفنية أو الخسارة الاقتصادية، يشكل فصلاً تعسفياً، حيث ذكرت في تبرير حكمها أن «تخفيض راتب أو أجر العامل دون سبب قانوني من رب العمل، يعطي الحق للعامل في ترك العمل، لكون ذلك التخفيض يعتبر فصلاً تعسفياً»<sup>87</sup>، وبالتالي اعتبرت المحكمة أن ادعاء صاحبة العمل «بأنها تصرفت وفق مقتضيات أحكام المادة (41) من قانون العمل الفلسطيني التي تتيح إنهاء عقد العمل لأسباب فنية أو خسارة اقتضت تقليص عدد العمال، هو ادعاء لم يتم إثباته، نتيجة عدم تقديم بينة من الجهة المدعى عليها تثبت الخسارة التي حلت بها، كما لم تثبت أنها أشعرت وزارة العمل بذلك، مما يعتبر تصرف المدعى عليها إنهاء لعقد العمل دون مبرر قانوني»<sup>88</sup>.

ويلاحظ من الحكم السابق أن سبب اعتبار تغيير بنود العقد أو تخفيض الأجر إخلالاً من قبل صاحب العمل، قد جاء لعدم قناعة المحكمة بوجود أسباب فنية أو خسارة اقتصادية حقيقية، وأن الادعاء من قبل صاحب العمل بأن تغيير البنود قد جاء بسبب الخسارة لم تثبته البيانات. وبمفهوم المخالفة، فإن حكم المحكمة يفيد أنه إذا أثبت صاحب العمل أن هناك أسباباً فنية حقيقية أو خسارة فعلية تستوجب ذلك التغيير الجوهرى لبنود العقد، فإن ذلك لا يمثل إخلالاً من قبل صاحب العمل أو إنهاء غير مشروع<sup>89</sup>. ويؤكد هذا المبدأ أيضاً حكم محكمة النقض، في القضية رقم 71 لسنة 2014<sup>90</sup>، حيث ثبت للمحكمة أن صاحبة العمل (المطعون عليها)، قد قامت بإبلاغ مدير

84 الحكم رقم 856 لسنة 2016 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2020/5/19.

85 الحكم رقم 495 لسنة 2015 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2019/11/18. وقد تم التعليق على هذا الحكم في الفرع الأول من هذا المطلب أعلاه.

86 الحكم رقم 11 لسنة 2019 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله 2021/3/2.

87 الحكم السابق.

88 الحكم السابق.

89 وهذا ما يؤيده أيضاً حكم محكمة النقض في القضية رقم 1880 لسنة 2018، الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2021/11/22، والذي اعتبرت فيه المحكمة أن تخفيض أجر العامل، بدلاً من فصله لأسباب اقتصادية حقيقية، لا يمثل فصلاً تعسفياً، حيث إن حق العامل في هذه الحالة يقتصر على قبول العقد الجديد أو ترك العمل.

90 الحكم رقم 791 لسنة 2014 الصادر عن محكمة النقض المنعقدة في رام الله بتاريخ 2017/9/17.

مكتب العمل في مدينة أريحا بأن المنشأة تتعرض لأوضاع اقتصادية صعبة، وبالتالي لا تستطيع أن تقوم بواجباتها نحو العمال أو الإنتاج، وطلبت النصح والتوجيهات المناسبة من مكتب العمل بكيفية التعامل مع الكادر بشكل قانوني لتضمن حقوق الجميع، وقد تم عمل محضر جلسة بين ممثل صاحبة العمل «ومدير مكتب العمل في أريحا ورئيس قسم التفتيش وحماية العمل ورئيس قسم العلاقات العامة لوضع آلية إنهاء خدمات من لا يرغب في العمل المتقطع في المصنع، وبناء عليه تم توجيه الإشعار المبرز» للعامل<sup>91</sup>. ووفقاً لذلك الإجراء قامت صاحبة العمل بتعديل بنود العقد بشكل جوهري، وتغيير عدد ساعات العمل بحيث يعمل العامل بشكل متقطع وليس بشكل مستمر في المصنع، وذلك لضمان ديمومة المنشأة واستمرارها من جهة، وعدم فصل العمال من العمل بشكل نهائي من جهة أخرى، حيث اعتبرت محكمة النقض أن هذا الإجراء وقيام المنشأة بتعديل العقد وتبديله بعقد جديد لا يمثل فصلاً تعسفياً للعامل، بل يندرج تحت صلاحية صاحب العمل وفقاً لمضمون المادة (41) من قانون العمل<sup>92</sup>.

ومن هنا فإن حكم المحكمة السابق يضع المعايير التي يجب على صاحب العمل اتخاذها من أجل تعديل البنود الجوهرية للعقد، وفقاً لمقتضيات المادة (41) من قانون العمل، وتمثل هذه المعايير فيما يلي:

- أن تكون هناك بالفعل أسباب فنية أو خسارة اقتصادية حقيقية، تؤثر على استمرار المنشأة وديمومتها، ما لم تقم بتقليص عدد العمال لديها أو تغيير بنود عقودهم؛
- أن يُخيّر العمال ما بين قبول البنود الجديدة أو إنهاء عقودهم، وتترك حرية الاختيار لهم؛
- أن يحصل العمال الراغبون في إنهاء العقد على حقهم في بدل الإشعار، ومستحقاتهم من مكافأة نهاية الخدمة وباقي الحقوق المستحقة للعامل حتى تاريخ نهاية العقد؛
- يفضل أن يقوم صاحب العمل بإشعار وزارة العمل بهذا الوضع، وترتيب لقاء مع العمال وبحضور ممثل عن الوزارة، لتحديد الآليات والتدابير الممكنة لتجنب فصل العمال، والتي من بينها تعديل البنود الجوهرية لعقد العمل.

والواقع أن ما سبق من معايير قد أخذها المشرع البريطاني، حيث نصت المادة (138) من قانون العمل البريطاني صراحة على إلزام صاحب العمل بضرورة إعادة التعاقد، لتوفير عمل بديل في المنشأة، أو تعديل بنود العقد، في حالة وجود أسباب فنية أو اقتصادية بدلا من فصل العامل ما دام ذلك ممكنا<sup>93</sup>. وبالتالي فإن قانون العمل البريطاني لم يترك مسألة تغيير بنود العقد أو إعادة توظيف العامل بعقد جديد للاجتهاد أو تقدير صاحب العمل، كما فعل القانون الفلسطيني، بل جعلها ملزمة لصاحب العمل، بحيث اعتبر مشروعية إنهاء العقد لأسباب فنية أو اقتصادية

91 الحكم السابق.

92 الحكم السابق نفسه.

93 انظر المادة (138) من قانون حقوق العمل البريطاني، مصدر سابق. انظر أيضا مؤيد كمال خطاب، «تطبيق مبدأ التناسب العام في سياقات قانون العمل الخاص: دراسة مقارنة للنهج القانوني في بريطانيا وفلسطين»، المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز، جامعة نوروز - كردستان - العراق، مج 1، عدد خاص، 2023، ص 13-31.

فعالية مرتبطة بمحاولة صاحب العمل الحقيقية لإعادة توظيف العامل في عمل جديد في نفس المنشأة وتعديل بنود العقد<sup>94</sup>. وفي حال أثبت صاحب العمل أنه لم يتوفر لديه شاغر مختلف، ولم يكن بالإمكان تغيير بنود العقد، رغم محاولته الجادة والحقيقية لذلك، أو أثبت أنه قد قام بالفعل بعرض شاغر مختلف على العامل، أو تعديل البنود، لكن العامل رفض ذلك التعديل أو الشاغر الجديد، فإن الإنهاء يكون مشروعاً، وإلا اعتبر الفصل تعسفياً<sup>95</sup>. وقد قضت المحكمة البريطانية في قضية «فوكس - لميتيد ضد بير» (Vokes Limited v Bear)، بأنه يقع على عاتق صاحب العمل واجب إجراء بحث معقول عن وظيفة بديلة مناسبة للعامل في حال حاجة صاحب العمل لتقليص عدد العمال لأسباب فنية أو اقتصادية<sup>96</sup>. وفي وقائع القضية فقد ثبت للمحكمة أن صاحب العمل لم يقيم بأية محاولة، قبل إقالة العامل بير، لمعرفة ما إذا كان يمكن تعيينه في مكان آخر داخل الشركة، مما جعل فصله تعسفياً وغير عدل<sup>97</sup>.

ولا بد من الإشارة إلى أن كلاً من قانون العمل الفلسطيني والقانون البريطاني قد منح العامل عند الإنهاء المشروع للعقد لأسباب فنية أو اقتصادية، تعويضاً أو مكافأة مالية معتمدة على عدد سنوات عمله في المنشأة قبل إنهاء عقده، إلا إذا كان عقد العمل يمنح العامل حقوقاً أفضل من القانون. فوفقاً لقانون العمل الفلسطيني يستحق العامل مكافأة على أساس أجره الشهري بحيث يعطى العامل أجر شهر عن كل سنة قضاها في العمل، بما فيها كسور السنة دون تحديد سقف معين لهذه المكافأة. في المقابل، فإن المكافأة الدنيا التي يستحقها العامل وفقاً للقانون البريطاني تعتمد أيضاً على عدد السنوات التي عملها العامل<sup>98</sup>، لكن نسبتها تختلف بحسب عمر العامل خلال مدة عمله، حيث إن العامل يحصل على أجر نصف أسبوع عن كل سنة كاملة إذا كان عمر العامل فيها أقل من 22 عاماً، وأجر أسبوع واحد عن كل سنة كاملة من عمر 22 عاماً حتى عمر 41 عاماً، وأجر أسبوع ونصف عن كل سنة كاملة من عمر 41 عاماً أو أكثر. وخلافاً للقانون الفلسطيني فقد جعل سقف المكافأة محددًا فقط بمدة خدمة هي عشرون سنة<sup>99</sup>.

## خاتمة

تناولت هذه الدراسة الشروط الواجب توافرها في حال الإنهاء المشروع للعلاقة العمالية لأسباب تقنية أو اقتصادية، من خلال مقارنة قانون العمل الفلسطيني بنظيره البريطاني، وموقف المحكمة العليا في كلا الدولتين من تلك النصوص. وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها أن كلاً من قانون العمل الفلسطيني والبريطاني قد قيّد حق صاحب العمل في إنهاء عقود العمل بضرورة وجود أسباب اقتصادية أو تقنية فعلية وحقيقية تفرض على المنشأة اتخاذ القرار بتقليص عدد العمال للمحافظة على ديمومتها واستمراريتها، وإلا اعتبر

94 Simon Deakin and Gillian S Morris, supra, pp. 481-484.

95 Ibid.; Kitching v. Ward [1967] ITR 464; Dunne v Colin and Avril Ltd. (t/aCard Outlet) UKEAT/0293/16.

96 Vokes Limited v. Bear [1973] IRLR 363.

97 Ibid.; Hazell Ltd v. WC Earl [1976] IRLR 296; Bass Leisure Ltd v. Thomas [1994] IRLR 104.

98 انظر المادة (135) من قانون الحقوق العمالي.

99 Murphy v. Epsom College [1985] ICR 80; M Hall, 'Reforming the Statutory Redundancy Consultation Procedure' (1999) 28 Industrial Law Journal 299, pp. 305-318; Simon Deakin and Gillian S Morris, supra, pp. 481-484.



## الإلغاء تعسفياً.

كما بينت هذه الدراسة أن القانون البريطاني لم يضع تعريفاً خاصاً للأسباب الفنية، مما ترك المسألة لتفسير المحكمة والفهاء، في حين اكتفى القانون الفلسطيني بالإشارة إلى إنهاء العقد لأسباب فنية دون تحديد تلك الأسباب بشكل دقيق. اقترح الباحث تعريفاً للأسباب الفنية على أنها تشمل الوسائل والأساليب التي تدخلها المؤسسة أو المنشأة بهدف تحسين إنتاجيتها أو نموها وديمومتها، عبر مختلف الوسائل التنظيمية والإدارية والهيكلية للمنشأة، حيث أن هذا التعريف ينسجم مع اجتهادات المحكمتين الفلسطينية والبريطانية على السواء. من ناحية أخرى، أكدت المحكمة الفلسطينية أن الأسباب الاقتصادية لإنهاء عقد العمل يجب أن تكون خسارة فادحة تؤثر بشكل كبير على الإنتاج أو المصروفات، مما يفرض تقليص العمال لمنع انهيار المؤسسة، وهذا التوجه أقرته أيضاً المحكمة البريطانية. كما توصلت الدراسة إلى الدور الأساسي لقاضي الموضوع في تقدير ما إذا كانت الخسارة تتطلب فعلياً إنهاء العقد أو تقليص العمال، مع التأكيد على ضرورة تصرف صاحب العمل بشكل متناسب ووفقاً لطبيعة العلاقة، وبنود العقد، وظروف القضية. وتُبرز الدراسة أهمية إشعار العامل وحقه في بدل الإشعار، رغم اختلاف القانونين الفلسطيني والبريطاني في تحديد مدة الإشعار. فرغم فرض القانون البريطاني التشاور مع نقابة العمال عند تجاوز عدد العمال المنوي إنهاء عقد عملهم عشرين عاملاً، وضرورة إثبات التشاور بشكل جاد، إلا أن القانون الفلسطيني لم يشترط ذلك التشاور، لكنه أوجب على صاحب العمل إشعار وزارة العمل بنية إنهاء العقد. وبينت الدراسة اختلافاً جوهرياً في توجهات المحكمة الفلسطينية بشأن تأثير إخلال صاحب العمل بالإجراءات الشكلية، مع توصية الباحث باتباع توجه المحكمة البريطانية الذي يبرز أهمية الإجراءات الصحيحة لتعويض العامل في حالة الفصل التعسفي، حيث إن مجرد إخلال صاحب العمل ببعض الإجراءات الشكلية، كالإشعار، لا ينفي بذاته أن الإلغاء كان مشروعاً، وبالتالي أوصى الباحث أن يعتمد معيار التناسب في تقدير تعويض العامل عن الإلغاء، بحيث لا يكون التعويض إلا بالقدر الذي أحل فيه صاحب العمل بالتزاماته باتخاذ الإجراءات الصحيحة.

إضافة إلى ما سبق، فقد توصلت الدراسة إلى أن قانون العمل البريطاني قد تميز عن القانون الفلسطيني بفرضه بشكل واضح، على صاحب العمل، أن يقوم باتخاذ إجراءات عادلة في حال نيته تقليص عدد العمال أو إنهاء العلاقة العمالية لأسباب فنية أو اقتصادية، سواء كان الإلغاء متعلقاً بعمال واحد أو أكثر، وهو ما لم ينص عليه قانون العمل الفلسطيني. إلا أننا قد بينا من خلال هذه الدراسة أنه يمكن لمحكمة النقض، من خلال تفسيراتها القضائية وتطوير أدوات الاجتهاد لديها، أن تفرض على صاحب العمل ضرورة اتخاذ قراراته بإنهاء العلاقة العمالية وفق إجراءات معينة تماثل ما فرضه القانون البريطاني، لضمان تحقيق العدالة والمساواة، وتحقيق التوازن العادل بين استقرار المنشأة وديمومتها وضمان حقوق العمال. وبالتالي لا بُدَّ أن تكون عملية اختيار العمال المنوي إنهاء عقودهم قد تمت وفقاً لأسس عادلة ومعقولة، ووفقاً لمقتضيات حسن النية.

ووفقاً لما تقدم بيانه فقد خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات، من أهمها أن يقوم المشرع الفلسطيني بتعديل نصوص قانون العمل بحيث تُفرض مجموعة من الإجراءات الواجب اتخاذها على صاحب العمل قبل اتخاذ قراره بفصل العامل. كما أوصت أيضاً بتعديل نصوص قانون العمل الفلسطيني بحيث يعطى للمحكمة المختصة

الحق في تخفيض نسبة التعويض عن الفصل التعسفي إذا كان سبب الإنهاء مشروعاً، لكن صاحب العمل أحل فقط ببعض الإجراءات الشكلية في عملية الإنهاء.

وأخيراً فقد أوصت الدراسة بأن تسير المحكمة الفلسطينية، أو المشرع الفلسطيني، على خطى القانون البريطاني باعتبار تجديد العقد أو إعادة التعاقد، من المسائل المشروعة لصاحب العمل، بدلاً من فصل العامل، إذا أثبت أنه قد قام بذلك بسبب وجود خسارة فعلية وحقيقية.

## المراجع

أولاً: العربية

## 1 - الكتب

- دواس، أمين. مجلة الأحكام العدلية وقانون المخالفات المدنية. ط1، المعهد القضائي الفلسطيني، فلسطين، 2012.
- السنهوري، عبد الرزاق أحمد. مصادر الحق في الفقه الإسلامي. ط2، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 1988.
- عرفات، حسام. شرح قانون العمل الفلسطيني. ط1، الكلية العصرية الجامعية، رام الله، 2017.
- نصرة، أحمد. قانون العمل الفلسطيني. ط2، بير زيت، [د.ن.]، 2012.
- هاشم، هشام رفعت. شرح قانون العمل الأردني: تشريع، فقه، وقضاء. مكتبة المحتسب، عمان، 1973.

## 2 - المقالات العلمية

- أبو العون، أنس موسي حسن؛ ويحيى، إبراهيم خالد عبد. «الحماية القانونية لأجر العامل في القانون الفلسطيني: دراسة مقارنة». مجلة الشريعة والقانون، كلية القانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، الإمارات، 2020.
- أبو زينة، أحمد عبد الوهاب سعيد. «إنهاء عقد العمل وانتهائه في قانون العمل الفلسطيني: دراسة مقارنة». المجلة الدولية للقانون- جامعة قطر، قطر، 2022.
- خطاب، مؤيد كمال. «تطبيق مبدأ التناسب العام في سياقات قانون العمل الخاص: دراسة مقارنة للنهج القانوني في بريطانيا وفلسطين». المجلة الأكاديمية لجامعة نوروز- جامعة نوروز، العراق، 2023.
- يحيى، إبراهيم خالد عبد؛ وعمرو إبراهيم صعبانة. «ضمانات العامل في إنهاء عقد العمل لأسباب فنية واقتصادية في ظل القانون الفلسطيني: دراسة مقارنة». مجلة الشريعة والقانون- جامعة الإمارات العربية المتحدة، 2020.

ثانياً:

## References

- Abū al-‘Awn, Anas Mūsá Ḥasan, wa-Ibrāhīm Khālīd ‘Abd Yaḥyá, “al-Ḥimāyah al-qānūniyah l’jr al-‘āmil fī al-qānūn al-Filasṭīnī: dirāsah muqāranah”, (in Arabic). *Majallat al-sharī‘ah wālqānw*, Jāmi‘at al-Imārāt al-‘Arabīyah al-Muttaḥidah, al-Imārāt (2020).
- Abu Zeineh, A., & Abdel-Wahab, A ‘Termination and Expiration of Work Contract in Palestinian Labor Law - A Comparative Study’ (in Arabic), (2022) 11(2). *International Review of Law*, 11, <https://doi.org/10.29117/irl.2022.0221>

- ACAS, 'Acas Code of Practice on Disciplinary and Grievance Procedures | Acas' (Acas.org.uk 11 March 2015) <<https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-on-disciplinary-and-grievance-procedures>> accessed 13 September 2023
- al-Sanhūrī, 'Abd al-Razzāq Aḥmad. *Maṣādir al-Ḥaqq fī al-fiqh al-Islāmī, al-juz' al-sādis*, (in Arabic). 2<sup>nd</sup> ed., Manshūrāt al-Ḥalabī al-Ḥuqūqīyah, Bayrūt, Lubnān, 1988.
- 'Arafāt, Ḥusām. *Sharḥ Qānūn al-'amal al-Filasṭīnī*, (in Arabic), 1<sup>st</sup> ed., al-Kullīyah al-'Aṣrīyah al-Jāmi'ī, Rām Allāh, 2017.
- Barnard C, 'Redundant Approaches to Redundancy' (2000) 59 The Cambridge Law Journal 36.
- Dawwās, Amīn. *Majallat al-aḥkām al-'adliyah wa-qānūn al-mukhālafāt al-madanīyah*, (in Arabic). 1<sup>st</sup> ed., al-Ma'had al-qaḍā'ī al-Filasṭīnī, Filasṭīn, 2012.
- Deakin S and Morris GS, Labour Law (Hart 2009).
- Fagan N, Contracts of Employment (Sweet & Maxwell 1990).
- Ferdosi M, 'The Development of Employment Protection Legislation in the United Kingdom (1963-2013)' (2021) 62 Labor History 511.
- Hall M, 'Reforming the Statutory Redundancy Consultation Procedure' (1999) 28 Industrial Law Journal 299.
- Hāshim, Hishām Rif'at, *Sharḥ Qānūn al-'amal al-Urdunī: tashrī', fiqh, wa-qaḍā'*, (in Arabic). 'Ammān, Maktabat al-Muḥtasib, 1973.
- Hattab M K, 'Applying the Public Law Principle of "Proportionality" in Contexts of the Private Law of Employment; a Comparative Study of the Legal Approach in Britain and Palestine' (in Arabic), (2023) 1, Academic Journal of Nawroz University (AJNU), 13-31.
- Hattab M K, 'The Doctrine of Legitimate Expectation & Proportionality: A Public Law Principle Adopted into the Private Law of Employment' (2018) 39 Liverpool Law Review 239.
- Hepple Bob Qc, and Morris Gillian S., 'The Employment Act 2002 and the Crisis of Individual Employment Rights' (in Arabic), (2002) 31 (3) Industrial Law Journal, <sup>245</sup>, <https://doi.org/10.1093/ilj/31.3.245>
- Hepple BA and O'Higgins P, Employment Law (4th ed., Sweet and Maxwell 1994).
- Howe J, Rethinking Job Security (Taylor & Francis 2016).
- MacDermott T and Riley J, 'Alternative Dispute Resolution and Individual Workplace Rights: The Evolving Role of Fair Work Australia' (2011) 53 Journal of Industrial Relations 718.
- Mark Freedland, The Personal Employment Contract (Editorial: Oxford University Press 2005).
- Myhill K and Sang K, 'Menopause at Work: An Analysis of the Current Law and Proposals for Reform' (2023) 52 Industrial Law Journal 214.
- Nuṣrat, Aḥmad. *Qānūn al-'amal al-Filasṭīnī*, (in Arabic). 2<sup>nd</sup> ed., Bīr Zayt, Dawwin Dār Nashr, 2012.
- Pitt G, Employment Law (8th ed., Sweet & Maxwell 2011).

- Rees WD and Porter C, 'Redundancy Handling – a Key Training Need' (2009) 41 *Industrial and Commercial Training* 175.
- Sargeant M and Lewis D, *Employment Law* (6th ed., Pearson 2012).
- Upex RV and Upex R, *The Law of Termination of Employment* (6th ed., Jordan Publishing (GB) 2001).
- Willey B, Murton A and Murton A, *Employment Law in Context: An Introduction for HR Professionals* (Financial Times Prentice Hall 2009).
- Yaḥyá, Ibrāhīm Khālid 'Abd, w'mrw Ibrāhīm ṣ'ābnh. "Ḍamānāt al-'āmil fī Inhā' 'aqd al-'amal li-asbāb fīnḥ wa-iqtisādīyah fī zill al-qānūn al-Filasṭīnī : dirāsah muqāranah", (in Arabic). *Majallat al-sharī'ah wālqānwn*, Jāmi'at al-Imārāt al-'Arabīyah al-Muttaḥidah, al-Imārāt, (2020).
- Zuehl JJ and Sherwyn DS, 'Identifying Uniform Employment-termination Practices for Multinational Employers' (2001) 42 *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly* 72.