

المقدمة

يصعب استمرار العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل إذا ارتكب العامل خطأً سواءً في دائرة الرابطة العقدية، أو في خارج هذه الدائرة، يزعزع الثقة الواجب توافرها^(١)، وقد نص المشرع الأردني في المادة (٢٨) من قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦^(٢)، على حالات وردت على سبيل الحصر تجيز لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار.

إن المبدأ في التشريع الأردني أن فصل العامل من عمله يكون مبرراً في أي حالة من الحالات التي عدتها المادة (٢٨) من قانون العمل، بحيث إذا لم تتوفر إحدى هذه الحالات يكون الفصل تعسفياً بما يتفق مع المفهوم المستفاد من المادة (٢٥) من قانون العمل^(٣).

(١) انظر بذات المعنى حسن الفكهاني، المدونة العمالية الجزء الأول في قانون عقد العمل الفردي، الطبعة الثانية، دار المعارف بمصر، ص ٧١٦.

(٢) نشر هذا القانون على الصفحة (١١٧٣) من عدد الجريدة الرسمية رقم (٤١١٣) بتاريخ ١٦/٤/١٩٩٦ و عدل في الأعوام ١٩٩٧، ١٩٩٨، ١٩٩٩، ٢٠٠١، ٢٠٠٢، ٢٠٠٤، ٢٠٠٦، ٢٠٠٧، ٢٠٠٨ وآخر تعديل له كان في عام ٢٠١٠ بالقانون المعدل رقم (٢٦) لسنة ٢٠١٠ المنشور على الصفحة (٤٤٧٨) من عدد الجريدة الرسمية رقم (٥٠٤٢) تاريخ ١٥/٧/٢٠١٠ .

(٣) قرار محكمة التمييز الأردنية بهيئتها العامة رقم ٢٠٠٢/٣٠٣٨ تاريخ ١٥/٤/٢٠٠٣ منشورات مركز عدالة.

بينما نجد أن المبدأ في التشريع المصري والتشريع الكويتي على السواء، أنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأً جسيماً. فقد وضعت المادة (٦٩) من قانون العمل المصري الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م المنشور بالجريدة الرسمية، العدد ١٤ (مكرر) في ٧ ابريل سنة ٢٠٠٣م المعدل بالقانون رقم (٩٠) لسنة ٢٠٠٥م، والمادة (٥٥) من قانون العمل الأهلي الكويتي هذا المبدأ، ثم أوردتا تطبيقات عليه، وبهذا نجد أن المشرع في كلا البلدين قد وضع قيوداً هاماً على سلطة صاحب العمل في تحديد الأفعال التي يستوجب ارتكابها جزاء الفصل، فالفعل يجب أن ينطوي على خطأ جسيم حتى يبرر الفصل^(١).

وعلى ذلك فستركز دراستنا هذه على الخطأ الجسيم للعامل الذي يجب أن يكون المبرر لصاحب العمل عند فصله له دون إشعار، بالإضافة إلى بيان مفهوم الحالات الواردة في قانون العمل الأردني، والضوابط التي تحد من سلطة صاحب العمل عند ارتكاب العامل إحدى هذه الحالات.

وتأتي أهمية هذه الدراسة في كونها تبحث في الحالات التي يحق لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار باعتبارها تؤدي إلى إنهاء عقد العمل، وانحلال رابطة الاستخدام التي يعنى بها المشرع، والتي لا بد من إحاطتها بضمانات قوية ومتعددة خشية إساءة استخدامها من قبل صاحب العمل.

والحقيقة أن أهمية هذه الدراسة تتضاعف لسببين:

(١) د. محمد السعيد رشدي، الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل، جامعة القاهرة، دون تاريخ الطبعة ولا ناشر، ص ٧.

الأول: إن قانون العمل الأردني لم ينص صراحة على ماهية الحقوق العمالية التي يحرم منها العامل عند ارتكابه إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٨) من قانون العمل وستحدد هذه الدراسة ماهية تلك الحقوق.

الثاني: إن عقوبة فصل العامل تعد من أشد العقوبات، بل هي أقسى العقوبات التي يمكن أن توقع على العامل، لشدة أثرها ليس فقط على حياة العامل بل يمتد أثرها إلى أسرته، ولذلك يجب أن يكون الخطأ المنسوب إلى العامل على درجة كافية من الجسامة تبرر قوة هذا الجزاء وهذا ما نصت عليه معظم قوانين الدول العربية، ولم يأخذ قانون العمل الأردني بحكم مماثل لمعظم قوانين تلك الدول.

وستقترح هذه الدراسة التعديلات التشريعية اللازمة التي من المناسب أن يأخذ بها المشرع الأردني.

وسوف تعتمد الدراسة المنهجين الاستنباطي والاستقرائي، بالإضافة إلى المنهج المقارن باعتباره أحد مناهج البحث العلمي المنقرعة أصولياً عن المنهج الوصفي.

وسيراً مع منطق هذه المقدمة نرى أن نقسم الدراسة إلى مبحثين على النحو التالي:

المبحث الأول: الأسس العامة التي على صاحب العمل مراعاتها عند فصله العامل دون إشعار.

المبحث الثاني: الحالات التشريعية الخاصة لفصل العامل دون إشعار.

المبحث الأول

الأسس العامة التي على صاحب العمل مراعاتها

عند فصله العامل دون إشعار

هناك أسس عامة ينبغي مراعاتها من قبل صاحب العمل عند فصله العامل دون إشعار عند ارتكابه إحدى الحالات التي نصت عليها المادة (٢٨) من قانون العمل الأردني، والتي تبرر لصاحب العمل فصله من عمله، وتتركز هذه الأسس في المبادئ الآتية:

* فصل العامل دون إشعار لارتكابه خطأ جسيماً.

* وحدة المعيار الذي يتولد عنه حرمان العامل من حقوقه الواردة في قانون العمل.

* وجوب إثبات خطأ جسيم في جانب العامل أثناء مدة العقد^(١).

وسنخصص مطلباً مستقلاً لدراسة كل من المبادئ السابقة.

المطلب الأول: فصل العامل دون إشعار لارتكابه خطأ جسيماً.

الخطأ الجسيم ما هو إلا خطأ غير عمدي، حيث يتخلف فيه قصد الأضرار من جانب مرتكبه، وقد عرفه "بوتيه" الفقيه الفرنسي المعروف،

(١) د.أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، ١٩٧٩، ص ٧.

بأنه: "ما يتأدى في عدم بذل العناية والحيطه في شؤون الغير، بقدر لا يمكن لأقل الناس عناية، أو أقلهم ذكاء أن يغفله في شؤون نفسه".

وتقترب التعريفات التي قيلت في الخطأ الجسيم من تعريف "بوتيه" هذا، فقد عرفه الفقيهان "فلور" و"أوبير" بأنه: "عدم بذل العناية بشؤون الغير بصورة لا تصدر عن أقل الناس حرصاً في شؤونهم الخاصة". ويتحدد الخطأ الجسيم بأنه الذي لا يصدر من أقل الناس تبصراً^(١).

وقد استعمل المشرع الأردني اصطلاح الخطأ الجسيم في قانون العمل الأردني الذي نص في المادة (١/٩٤) منه على أنه: "إذا نشأت الإصابة عن فصل متعمد، أو عن خطأ، أو إهمال جسيمين من المصاب" كما تستعمله المحاكم الأردنية مراراً، وفي مواضع كثيرة، منها على سبيل المثال، ما يتعلق بمسؤولية الحكومة عن الضرر الذي أوقعه الحاكم العسكري، وقائد الشرطة، ورجال الأمن، ومسؤولية صاحب العمل عن ضمان إصابة العمل الناشئة عن عطل فني أدى إلى تدهور المركبة العائدة لصاحب العمل، ووفاة سائقها أثناء قيادته لها، والناشئ عن عدم قيام صاحب العمل بصيانتها وتجهيزها فنياً، ومسؤولية الأطباء وغيرهم من أرباب المهن الحرة^(٢).

(١) د. محمد السعيد رشدي، المرجع السابق، ص ٤٢، ويقول إن الفقيه الفرنسي بوتيه عرض لصور أخرى للخطأ غير العمدي كالخطأ اليسير والخطأ التافه، وللمزيد من التفصيل حول هذا الموضوع انظر: د. محمد السعيد رشدي، المرجع السابق، ص ١٨، وما بعدها.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ١٩٧٣/٣٠٤ (هيئة خماسية) تاريخ ١٩٧٣/٩/٢٢ المنشور على الصفحة ١٦١٤ من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ ١٩٧٣/١/١، وقرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٣١٩٤ (هيئة عامة) تاريخ ٢٠٠٩/١/٢٨ منشورات مركز عدالة. وانظر: أحمد حسن عباس الحيازي، المسؤولية المدنية للطبيب في القطاع الخاص في ضوء النظام القانوني الأردني والنظام القانوني الجزائري، دار الثقافة، ٢٠٠٥، ص ١٠٦.

وقد أخذ المشرع المصري بهذا الاتجاه في المادة (٦٩) من قانون العمل المصري الجديد التي نصت على أنه: "لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأً جسيماً..."، في حين سار المشرع الأردني على نهج مغاير للمشرع المصري، فنص في المادة (٢٨) من قانون العمل على أنه: "لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار وذلك في أي من الحالات التالية..."^(١).

ومما يلاحظ على نص المادة (٢٨) من قانون العمل الأردني أنها منحت صاحب العمل سلطة حرمان العامل من حقه بالمطالبة ببديل التعويض عن الفصل التعسفي^(٢)، وبديل الإشعار^(٣) - وهما من الحقوق التي نص عليها قانون العمل للعامل - في أي من الحالات التي عدتها على سبيل الحصر حتى لو لم يصدر من العامل خطأً جسيماً، وبصرف النظر عن الضرر الذي لحق بصاحب العمل نتيجة ارتكاب العامل هذا الخطأ.

(١) لمعرفة هذه الحالات انظر لطفاً ص ١١ من هذا البحث وما بعدها.

(٢) نصت على هذا الحق المادة (٢٥) من قانون العمل الأردني التي جاء نصها على النحو التالي: "إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال سنتين يوماً من تاريخ فصله أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون، جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي، أو بدفع تعويض له يعادل مقداره أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل، وبعد أدنى لا يقل عن أجره شهرين، بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (٣٢ و ٣٣) من هذا القانون على أن يحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل.

(٣) نصت على هذا الحق المادة (٢٣) من قانون العمل بفقراتها (أ و ب و ج و د) حيث جاء نص الفقرة (أ) منها على النحو التالي: "إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة، فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل، ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين".

المطلب الثاني: وحدة المعيار الذي يتولد عنه حرمان العامل من حقوقه الواردة في قانون العمل.

ذكرنا أن المشرع الأردني أجاز لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار في أي حالة من الحالات التي عدتها المادة (٢٨) من قانون العمل على سبيل الحصر، ولقد كان المشرع الأردني قاسياً على العامل عندما لم يشترط في نص المادة المذكورة ارتكاب العامل خطأ جسيماً، لكنه لم يكن كذلك عندما لم يحرمه من مكافأة نهاية الخدمة ومن التعويضات الأخرى حتى لو ارتكب أيّاً من الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٨) من قانون العمل الأردني، وهذا ما نصت عليه المادة (٣٢) من قانون العمل الأردني التي جاء فيها "يحق للعامل غير الخاضع لأحكام قانون الضمان الاجتماعي، وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب، الحصول على مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية، ويعطى عن كسور السنة مكافأة نسبية، وتحسب المكافأة على أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة استخدامه....".

وإضافة إلى مكافأة نهاية الخدمة وقد أعطى المشرع الأردني العامل الخاضع لأنظمة خاصة للمؤسسة التي يعمل فيها تتعلق بصناديق الادخار، أو التوفير أو التقاعد أو أي صندوق آخر مماثل، الحصول على جميع الاستحقاقات الممنوحة له بموجب هذه الأنظمة في حالة انتهاء الخدمة^(١)، كذلك حق العامل في بدل الإجازة السنوية^(٢)، إذا انتهت خدمته لأي سبب من الأسباب قبل أن يستعمل إجازته السنوية، في حين أجاز المشرعان المصري والكويتي لصاحب العمل فصل العامل دون إعلان وبدون مكافأة في الأحوال

(١) المادة (٣٣/أ) من قانون العمل الأردني.

(٢) المادة (٦٣) من قانون العمل الأردني.

التي تعتبر من قبيل الخطأ الجسيم (المادتان ٦٩ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون ٩٠ لسنة ٢٠٠٥^(١) و ٥٥ من قانون العمل الأهلي الكويتي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤).

ويثور التساؤل، في هذا المجال، حول المعيار الذي أدى بالمشروع الأردني إلى حرمان العامل من بدل التعويض عن الفصل التعسفي، وبدل الإشعار إذا ارتكب إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٨)، وعدم حرمانه من باقي حقوقه المنصوص عليها في قانون العمل حتى لو ارتكب إحدى الحالات المنصوص عليها في تلك المادة.

ولا بد لنا للإجابة عن هذا التساؤل -من وجهة نظرنا- أن نبحث في التكييف القانوني لحق العامل في بدل الإشعار وحقه في مكافأة نهاية الخدمة وهل يوجد اختلاف من حيث التكييف القانوني لكل منهما ومن حيث مدى جسامته الضرر الذي يلحق بالعامل نتيجة حرمانه من أيهما.

فبالنسبة للتكييف القانوني، فإن حق العامل في بدل الإشعار يمثل أجراً، حيث أنه يقدر بالأجر الذي يستحقه مقابل قيامه بالعمل خلال مدة الإشعار، وهذا ما نصت عليه المادة (٢٣/ج) من قانون العمل الأردني بقولها

(١) للتفصيل حول الحالات التي تعتبر من قبيل الخطأ الجسيم التي ورد نصها في المادة (٦٩) من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م، انظر: المستشار الدكتور عبدالفتاح مراد، التعليق على قانون العمل المصري الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣، الإسكندرية، ص ٥٥ وما بعدها، كذلك المستشار محمد عزمي البكري، موسوعة الفقه والقضاء في شرح قانون العمل الجديد، المجلد الثالث، المواد من ٤٩-٨٥، دار محمود للنشر والتوزيع، ص ٤٠٨-٤٨٢. كذلك فايز السيد للمساوي ود. أشرف فايز للمساوي، شرح قانون العمل الجديد، المجلد الأول، موسوعة للمساوي القانونية، ص ٤٨١ وما بعدها.

"إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال".

وهو يعتبر تعويضاً إذا كانت مخالفة قواعد الإشعار صادرة من العامل، وهذا ما نصت عليه المادة (٢٣/د) من قانون العمل الأردني بقولها: "إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار، فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل، وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها".

وعلى العكس، فإن مكافأة نهاية الخدمة لا تعتبر أجراً، لعدم احتسابها على أساس الأجر الفعلي الذي يتقاضاه العامل دورياً طوال مدة خدمته، وإنما يعتد بآخر أجر تقاضاه العامل عند انتهاء عقد العمل (المادة ٣٢ عمل أردني). وهذا برأينا هو الذي حدا بالمشرع الأردني ألا يوحد المعيار الذي يتولد عنه حرمان العامل من حقوقه الواردة في قانون العمل.

ولكن إذا بحثنا في مدى جسامة الضرر الذي يلحق بالعامل نتيجة حرمانه من بدل الإشعار، نجد أن الحرمان منه كعقوبة تتجاوز العامل إلى أسرته ومن يعولهم، وهو الأثر ذاته الذي يترتب على الحرمان من مكافأة نهاية الخدمة، مما يعني -بأدنى حد- الأخذ بمبدأ الخطأ الجسيم الذي يحرم العامل من حقه في الأجر عن مدة الإشعار في التشريع الأردني^(١).

(١) للمزيد حول هذا الموضوع انظر د. أحمد شوقي محمد عبدالرحمن، قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة، دراسة مقارنة في قانون العمل المصري والفرنسي، ١٩٧٨، ص ١٠ وما بعدها.

ومع ذلك فإن الأخذ بهذا المبدأ لا يتعلق بالنظام العام، حيث أن من حق صاحب العمل عند حرمانه العامل من أجره عن مدة الإشعار، أن يتنازل عن هذا الحق، لأن هذا التنازل يحقق مصلحة العامل، ويتخذ هذا التنازل صورة تنازل صاحب العمل عن التمسك بالخطأ ذاته، ويفقد صاحب العمل بالتالي الحقوق المترتبة على ارتكاب العامل للخطأ الجسيم^(١).

المطلب الثالث: وجوب إثبات خطأ جسيم في جانب العامل أثناء مدة العقد.

إذا استعمل صاحب العمل حقه المنصوص عليه في المادة (٢٨) من قانون العمل الأردني بفصل العامل دون إشعار، وإذا أخذنا بما افترضه بضرورة تطبيق مبدأ الخطأ الجسيم، فيثور التساؤل حول تحديد الشخص الذي يقع عليه عبء إثبات الخطأ الجسيم أو انتفائه.

الحقيقة أن المقصود من المادة (٢٨) من قانون العمل الأردني هو تمكين صاحب العمل من إنهاء العقد بإرادته المنفردة، عند ارتكاب العامل لإحدى الحالات المنصوص عليها في تلك المادة وحرمانه من بدل التعويض عن الفصل التعسفي، ومن أجره عن مهلة الإشعار، بدلاً من اللجوء للقضاء للمطالبة بفسخ العقد، ولا يقصد المشرع من ذلك نقل عبء الإثبات إلى عاتق العامل، إذ أنه يستحيل على العامل إثبات انتفاء الخطأ الجسيم في مسلكه، وعدم توافر الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٨) عمل أردني، باعتبار أن ذلك يعدّ واقعة سلبية تستعصي على الإثبات، إضافة إلى أن صاحب العمل

(١) للمزيد حول هذا الموضوع انظر د. غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة، ٢٠١١، ص ١٣٣ وما بعدها.

يعتبر مدعياً بالرغم من أن الدعوى مرفوعة ضده، حيث أن ادعاءه بتخلصه من الالتزامات المستمدة من عقد العمل يخالف الوضع الظاهر، ويتحمل بالتالي عبء الإثبات (المادة ٧٨) من القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦ التي نصت على أن "البينة لإثبات خلاف الظاهر واليمين لإبقاء الأصل"^(١).

وقد أكدت ذلك محكمة التمييز الأردنية في العديد من قراراتها، فقد جاء في إحدى قراراتها ما يلي (...بما أن الطاعنة (صاحب العمل) لم تقدم ما يثبت مخالفة المطعون ضده لأي من الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٨) من قانون العمل، فيكون فصلها له فصلاً تعسفياً بالمعنى المقصود بالمادة (٢٥) من ذات القانون)^(٢)، وفي ذات السياق فقد جاء في قرار آخر لها "إذا قامت الجهة المدعى عليها بفصل المدعي من عمله دون مبرر، أو مسوغ قانوني، وعللت قرارها بفصل المدعي أنه قام بتزوير فاتورة صادرة عن محلات "أبو شعيب للدهانات"، وقام بتهديد مدير عام الشركة، دون أن تقوم بإثبات صحة ذلك بحكم قضائي قطعي بإدانة المدعي بما نسب إليه وفقاً لأحكام المادة (٢٨/ز) من قانون العمل، ويعتبر فصله من العمل فصلاً تعسفياً

(١) نشر هذا القانون على الصفحة (٢) من عدد الجريدة الرسمية رقم (٢٦٤٥) الصادر بتاريخ ١٩٧٦/٨/١م وأصبح قانوناً دائماً بموجب الإعلان المنشور على الصفحة رقم (٨٢٩) من عدد الجريدة الرسمية رقم (٤١٠٦) الصادر بتاريخ ١٩٩٦/٣/١٦، تقابل المادة الأولى من قانون الإثبات المصري.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠٠٨/١٧٩٥ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠٠٨/٧/٨ منشورات مركز عدالة.

يستحق تعويضاً عن بدل الفصل التعسفي"^(١)، وفي المعنى ذاته جاء في إحدى قراراتها (....) وحيث لم تثبت البيئة أن المدعي لم يف بالتزاماته، أو أنه ارتكب خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة للمدعي عليها وفق ما تقتضيه أحكام المادة (٢٨/ب/ج) من قانون العمل (....)^(٢).

ويثور هنا التساؤل في ما لو اثبت صاحب العمل الخطأ الجسيم، فهل يمكن للعامل أن يثبت الظروف التي أحاطت بارتكابه هذا الخطأ، والتي من شأنها أن تنفي الخطأ الجسيم بحقه أو تخفف من جسامته؟

وإننا نرى إمكانية ذلك بالنسبة للعامل، وعليه عبء إثبات تلك الظروف ونستند في ذلك إلى نص المادة (٢٦١) من القانون المدني الأردني التي نصت على ما يلي: "إذا أثبت الشخص أن الضرر قد نشأ عن سبب أجنبي لا يد له فيه؛ كآفة سماوية، أو حادث فجائي، أو قوة قاهرة، أو فعل الغير، أو فعل المتضرر، كان غير ملزم بالضمان ما لم يقض القانون أو الاتفاق بغير ذلك"، بحيث لا يحرم العامل في هذه الحالة من مطالبة صاحب العمل ببديل الفصل التعسفي، وبديل مدة الإشعار.

بقي أن نشير إلى أن المادة (٢٨) من قانون العمل الأردني، والتي تجيز لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار في أي من الحالات المنصوص عليها فيها، تفترض ارتكاب العامل لأي من تلك الحالات أثناء مدة العقد، نظراً لأن حرمان العامل من بدل التعويض عن الفصل التعسفي، وبديل

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٦/٩٨٧ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠٠٦/١١/٥ منشورات مركز عدالة.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٥/٤٤٨٠ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠٠٦/٥/٢٣ منشورات مركز عدالة.

الإشعار، يتوقف على استعمال صاحب العمل حقه في إنهاء العقد، ويقتضي ذلك بالضرورة قيام عقد العمل وقت ارتكاب العامل لإحدى الحالات التي عدتها المادة (٢٨) المذكورة، وإذا أخذ المشرع الأردني بالمبدأ الذي افترضناه (الخطأ الجسيم)، فإنه يفترض أن الخطأ الجسيم قد صدر من العامل أثناء مدة العقد، فالحق في إنهاء العقد لا يتقرر إلا بالنسبة لعقد كان موجوداً وقت الإنهاء، ولأن عقد العمل غير محدد المدة يبقى ساري المفعول طوال مدة الإشعار، وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة (المادة ٢٣ من قانون العمل الأردني)، فإن الخطأ الجسيم الذي يرتكبه العامل أثناء مدة الإشعار يجيز لصاحب العمل الإنهاء الفوري للعقد، وحرمان العامل من حقه في الأجر عن المدة الباقية لمهلة الإشعار.

المبحث الثاني

الحالات التشريعية الخاصة لفصل العامل دون إشعار

نص المشرع الأردني في المادة (٢٨) من قانون العمل على أنه:

"لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار، وذلك في أي من الحالات التالية:

أ- إذا انتحل العامل شخصية، أو هوية غيره، أو قدم شهادات، أو وثائق مزورة، بقصد جلب المنفعة لنفسه، أو الإضرار بغيره.

ب- إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.

ج- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة، أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه.

د- إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة، بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابية مرتين.

هـ- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه، وينشر في إحدى الصحف المحلية مرة واحدة.

و- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل.

ز- إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية، أو بجنحة ماسة بالشرف، والأخلاق العامة.

ح- إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بيّن، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة، أو مؤثر عقلي، أو ارتكب عملاً مخالفاً بالأداب العامة في مكان العمل.

ط- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو أحد رؤسائه، أو أي عامل، أو على أي شخص آخر أثناء العمل، أو بسببه، وذلك بالضرب أو التحقير.

من خلال نص المادة (٢٨) المذكورة نجد أن المشرع الأردني قد نص على نوعين من الحالات التي تجيز لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار:

* حالات فصل العامل دون إشعار لأسباب لا ترجع إلى إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية المستمدة من عقد العمل.

* حالات فصل العامل دون إشعار لأسباب ترجع إلى إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية المستمدة من عقد العمل.
وسنخصص مطلبين لدراسة كل من هاتين الحالتين.

المطلب الأول: حالات فصل العامل دون إشعار لأسباب لا ترجع إلى إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية المستمدة من عقد العمل

لقد تضمنت المادة (٢٨) من قانون العمل الأردني أربع حالات يجوز لصاحب العمل في أي منها فصل العامل دون إشعار، بالرغم من أنها لا تنطوي على إخلال من جانب العامل بالتزاماته الجوهرية المستمدة من عقد العمل، وهذه الحالات -برأينا- هي:

* انتحال العامل شخصية، أو هوية غيره، أو تقديمه شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره (م ٢٨/أ عمل).

* الحكم القطعي على العامل في جنابة أو في جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة (م ٢٨/ز عمل).

* السكر البين، أو التأثر بالمخدرات، أو ارتكابه عملاً مخالفاً بالآداب العامة في مكان العمل (م ٢٨/ح عمل).

* الاعتداء على صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو أحد رؤساء العمل، أو أي عامل، أو شخص آخر، أثناء العمل أو بسببه بالضرب والتحقيق (م ٢٨/ط عمل).

وسنعالج كلاً من هذه الحالات في فرع خاص.

الفرع الأول: انتحال العامل شخصية، أو هوية غيره، أو تقديمه شهادات، أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الإضرار بغيره.

يقصد بانتحال العامل شخصية، أو هوية غيره، إيهام صاحب العمل بأنه شخص آخر، أو بأنه هو الشخص الذي تتوافر فيه الشروط والصفات التي يتطلبها العمل المطلوب.

ويقصد بتقديم شهادات، أو وثائق مزورة، بأنه ذو خبرة، ويحمل مؤهلات معينة بحيث يقدم على التعاقد معه تحت تأثير هذا الوهم^(١).

(١) د.علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٦، ص ٤٤٩.

فمثل هذه الأفعال تمثل طرقاً احتيالية من جانب العامل لحمل صاحب العمل على التعاقد معه، وتكون بالتالي تغريباً^(١) يجوز لصاحب العمل في هذه الحالة أن يفسخ العقد للتغريب^(٢).

ولم يشترط المشرع الأردني في مثل تلك الأحوال أن يثبت صاحب العمل أن هذه الأفعال قد وصلت إلى حد الجسامة، بحيث لولاها ما ارتضى إبرام العقد - وهو ما نقترحه - بحيث لو قدم العامل شهادات غير صحيحة بقصد رفع الأجر، لا يجيز لصاحب العمل إنهاء العقد، حيث أنها لا تعتبر دافعاً للتعاقد، فهي على العكس تنفر صاحب العمل من إبرام العقد خشية أجره المرتفع^(٣).

كما أن المشرع الأردني لم يخضع صاحب العمل لقواعد وإجراءات التأديب كسماع أقوال العامل وتحقيق دفاعه، لأن الحق الذي أعطاه المشرع لصاحب العمل في فصل العامل دون إشعار ودون اللجوء إلى القضاء

(١) التغريب هو: "أن يخدع أحد العاقدين الآخر بوسائل احتيالية قوليه أو فعلية تحمله على الرضا بما لم يكن ليرضى به بغيرها" (المادة ١٤٣ مدني أردني). للمزيد انظر: د. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٠م، ص ٢٨٨.

(٢) المادة (١٤٥) مدني أردني التي جاء نصها على النحو التالي "إذا غرر أحد العاقدين بالآخر وتحقق أن العقد تم بغبن فاحش كان لمن غرر به فسخ العقد".

(٣) قرار محكمة القاهرة الابتدائية في ١٦/١١/١٩٥٧، مدونة الفكهاني، ج ١، رقم ١٣٢، ص ١٦١، أشار لذلك د. محمد رشدي، المرجع السابق، ص ٦٧، ود. احمد شوقي عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ٣٩.

لاستصدار حكم بفسخ العقد، إنما كان -برأينا- على سبيل العقوبة التأديبية التي لها قواعد وإجراءات يتعين اتباعها قبل إيقاعها^(١).

الفرع الثاني: الحكم القطعي على العامل في جنائية، أو في جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة.

وردت هذه الحالة في المادة (٢٨/ز) من قانون العمل الأردني التي أجازت لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار، "إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجنائية، أو بجنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة".

ويلاحظ أن الفصل في هذه الحالة لا يلزمه أن تكون الجنائية أو الجنحة الماسة بالشرف والأخلاق العامة المحكوم على العامل فيها متصلة بالعمل ولا مرتكبة في أثنائه أو في مكانه. ويشترط لتطبيق نص المادة (٢٨/ز) شرطان:

الأول: صدور حكم جزائي قطعي على العامل.

الثاني: أن يكون هذا الحكم صادراً في جنائية، أو جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة.

(١) وذلك عملاً بالمادة ٤٨/أ من قانون العمل الأردني الجديد التي جاءت تشترط التحقيق المسبق بالنسبة لحق صاحب العمل في إيقاع عقوبة الغرامة بالعامل أو عقوبة الإيقاف من العمل إلا أن التحقيق المسبق يؤخذ من باب أولى في مجال عقوبة الفصل كونها أشد جسامة، للمزيد انظر: د. أحمد عبدالكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً لأحدث التعديلات، دار الثقافة، ٢٠١٠م، ص ٢٧٣.

الشرط الأول: المقصود بالحكم القطعي هو الذي لا يقبل الطعن فيه بالطرق العادية، وهي الاعتراض والاستئناف، حتى لو كان يقبل الطعن فيه بالطرق غير العادية وهي إعادة المحاكمة...^(١).

وفي هذا تقول محكمة التمييز الأردنية^(٢) "من المقرر قانوناً بمقتضى المادة (٢٨/ز) من قانون العمل أن فصل العامل من عمله بسبب ارتكابه جرمًا جزائيًا، لا بد أن يكون هناك حكم جزائي مكتسب للدرجة القطعية أدين بموجبه العامل بذلك الجرم".

ويثور التساؤل هنا حول مدى انطباق النص لو كان الحكم القطعي صادرًا مع وقف التنفيذ^(٣)، -والرأي الذي يراه بعض الفقه^(٤) - وهو ما نؤيده -

(١) د. علي عوض حسن، المرجع السابق، ص ٤٦٥. عكس ذلك: د. بشار عدنان ملكاوي، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني، عدد رقم (٥)، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥م، ص ٩٣.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠١٠/٦٩٠٣ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠١١/٣/١٠ منشورات مركز عدالة ورقم ٢٠٠٦/٩٨٧ تاريخ ٢٠٠٦/١١/٥ ورقم ٢٠٠٣/٣٦٠٢ تاريخ ٢٠٠٤/٢/١٦ ورقم ١٩٩٩/٦٦٨ تاريخ ١٩٩٩/١١/٣.

(٣) أجازت المادة (٥٤ مكرر) من قانون العقوبات الأردني لمحكمة الموضوع أن تأمر بوقف تنفيذ العقوبة إذا وجدت أن المحكوم عليه وماضيه وسنه والظروف التي ارتكب فيها الجريمة يبعث على الاعتقاد أنه لن يعود لمخالفة القانون (قرار محكمة التمييز الأردنية (جزاء) رقم ٢٠٠٣/٢٢ تاريخ ٢٠٠٣/١/٢٠. عكس ذلك فقد قضت محكمة التمييز الفرنسية في قرار حديث لها أنه في حال حصول الأجير على قرار بمنع محاكمته فإن هذا لا يعني أن الأجير لم يحم بتصرفات مسؤولة -ولو غير واقعة تحت طائلة القانون الجزائي- إنما من شأنها تبرير فسخ العقد، مشار إليه في كتاب نبيلة زين، قضايا العمل ١٩٩٢-١٩٩٤، الطبعة الأولى، ١٩٩٤، ص ٢٤٨.

(٤) د. علي عوض حسن، المرجع السابق، ص ٤٦٦.

أنه إذا صدر الحكم القطعي مع وقف التنفيذ، فإنه يمتنع على صاحب العمل فصل العامل، لأن الحكم القاضي بوقف التنفيذ، لا يكون إلا نتيجة اقتناع القاضي بأن أخلاق العامل المتهم، أو ماضيه، أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة تبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود لمخالفة القانون، ومن الواجب إفساح المجال أمام هذا العامل لمواصلة العمل الشريف بدلاً من قطع مورد رزقه، وتعريضه لاحتمال العودة إلى الجريمة.

الشرط الثاني: الحكم الجزائي القطعي لا بد أن يكون صادراً إما في جنائية، أو في جنحة ماسة بالشرف والأخلاق العامة

يثير نص المادة (٢٨/ز) عمل أردني إشكالاً في تفسير وصف المساس بالشرف والأخلاق العامة وهل هو قاصر على الجرح فقط دون الجنائيات؟ من يقرأ نص المادة المذكورة قراءة سريعة قد يجد أن وصف المساس بالشرف والأخلاق العامة قاصر على الجرح فقط دون الجنائيات، ونحن نرى أنه يجب أن تكون الجنائية المحكوم فيها على العامل ماسة بالشرف والأخلاق العامة، ونستند في ذلك إلى ما جاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية رقم ٢٩٥٠/٢٠٠١ تاريخ ٢٧/٣/٢٠٠٢ الذي جاء فيه "يستفاد من نص المادة (٢٨/ز) من قانون العمل رقم ١٩٩٦/٨ أن المشرع حصر في هذه المادة السبب الذي يدعو صاحب العمل إلى فصل العامل دون إشعار، بالجرائم الماسة بالشرف والأخلاق العامة...." يستفاد من عبارة الجرائم الماسة بالشرف والأخلاق العامة الواردة في قرار محكمة التمييز الأردنية المشار إليه أعلاه الجنائيات والجرح^(١).

(١) يستفاد من أحكام المواد (١٤-٢١) من قانون العقوبات الأردني أن القانون يعتمد قاعدتين في التفريق بين الجنائية والجنحة: الأولى تقوم على نوع العقوبة والثانية تقوم على مدة العقوبة (قرار تمييز جزاء رقم ١٩٩٢/٧٣ فصل بتاريخ ٢٩/٦/١٩٩٢).

لقد ورد النص على الجرائم الماسة بالشرف والأخلاق العامة في البابين السادس والسابع من قانون العقوبات الأردني^(١)، والسؤال الذي يثور هنا هو: هل يستطيع صاحب العمل فصل العامل الذي يرتكب جرائم أخرى خاصة تلك التي تضر بسمعته وسمعة مؤسسته؟ أجابت على ذلك محكمة التمييز الأردنية في قرارها رقم ٢٩٥٠/٢٠٠١ الذي سبقته الإشارة إليه بحق صاحب العمل في ذلك بقولها (... أما أن تُغلَّ يد صاحب العمل عن فصل العامل الذي يرتكب جرائم أخرى، خاصة تلك التي تضر بسمعته، وسمعة مؤسسته مثل الاختلاس والسرقة فإنه غير مقبول، وأن قيام الشركة بفصل العامل لقيامه بجناية الاختلاس، يكون بهذه الحالة قد أخل بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل، والتي توجب عليه المحافظة على أموال المؤسسة التي يعمل فيها وعلى سمعتها، لذلك فإن ما قامت به الشركة بفصلها العامل يعتبر فصلاً مبرراً وموافقاً لأحكام القانون".

لذا، فإننا وفي ضوء ما ذكرنا، ووفقاً لما جاء في اجتهاد محكمة التمييز الأردنية، ولإزالة اللبس في نص المادة (٢٨/ز) عمل أردني، فإننا نقترح تعديلها بالصيغة التالية: "إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بإحدى الجرائم الماسة بالشرف، والأخلاق العامة، أو التي من شأنها أن تضر بسمعة صاحب العمل، وسمعة مؤسسته".

(١) الباب السادس من قانون العقوبات الأردني تحدث عن الجرائم التي تمس الدين والأسرة بينما تحدث الباب السابع عن الجرائم المخلة بالأخلاق والآداب العامة (في الاعتداء على العرض والحض على الفجور والتعرض للآداب العامة، والإجهاض وهي الفصول الأول والثاني والثالث من قانون العقوبات الأردني).

الفرع الثالث: حالة السكر البيّن أو التآثر بتعاطي المواد المخدرة أو المؤثر العقلي أو ارتكاب عملٍ مخلٍ بالآداب العامة في مكان العمل.

يجوز لصاحب العمل وفقاً لنص المادة ٢٨/ح عمل أردني، فصل العامل دون إشعار "إذا وجد أثناء العمل في حالة سكر بيّن، أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة، أو مؤثر عقلي، أو ارتكب عملاً مخللاً بالآداب العامة في مكان العمل".

يقصد بالسكر البيّن هو السكر الشديد الذي يكون تأثيره واضحاً من تصرفات الشخص الظاهرة، بحيث يفقده القدرة على وزن الأمور وزناً سليماً، ويقدر القاضي هذه الأمور مع مراعاة طبيعة العمل لدى العامل من يقظة وانتباه^(١).

ويقصد بالمادة المخدرة كل مادة طبيعية، أو تركيبية من المواد المدرجة في الجداول ذوات الأرقام ١، ٢، ٤ الملحق بقانون المخدرات والمؤثرات العقلية رقم (١١) لسنة ١٩٨٨^(٢).

(١) د. علي عوض حسن، المرجع السابق، ص ٤٦٩. كذلك المحامي هاشم رفعت هاشم، شرح قانون العمل الأردني، تشريع، فقه، قضاء، دراسة مقارنة مع النصوص والفقه والقضاء في الدول العربية والأجنبية، الطبعة الثانية، ١٩٩٠، عمان-الأردن، ص ٢٩١ وما بعدها.

(٢) المادة رقم (١) من قانون المخدرات والمؤثرات العقلية وتعديلاته رقم (١١) لسنة ١٩٨٨ المنشور على الصفحة ٥١١ من عدد الجريدة الرسمية رقم ٣٥٤٠٠ بتاريخ ١٩٨٨/٣/١٧.

والآداب العامة هي جزء لا يتجزأ من أخلاق المجتمع، ومن هنا كان الاعتداء عليها هو في ذاته اعتداء على الأخلاق الاجتماعية^(١).

لم يشترط المشرع الأردني لتطبيق هذا الحكم أن الحكم يكون شرب الخمر أو تعاطي المخدر يمثل خطأ في مسلك العامل ولكن يقتضي لتطبيقه أن يكون شرب الخمر أو تعاطي المخدر اختيارياً.

والعبرة في التشريع الأردني أن تكون حالة السكر واضحة بينة حتى لو لم يتوافر فيها المظاهر الخارجية، وهذا ما يمكن لنا استخلاصه من قرار لمحكمة التمييز الأردنية في دعوى تتلخص وقائعها بأن الطاعن (المميز) هو قائد طائرة، وقبل صعوده للطيران أجرى فحصاً طبياً وتبين بالخبرة الفنية، أنه كان في حالة سكر بين إذ ورد في نتيجة الفحص المخبري بأن النسبة ٣٣،٧ وأن المعدل المقبول هو ٥،٠ وحيث أن لجنة الموارد البشرية وجدت أن ما قام به يشكل خطورة على سلامة الركاب، وسلامة الطائرات، وقامت بالإجماع بالتنسب بفصل قائد الطائرة (المدعي) من العمل، لذا فإن قيام المميز ضدها بفصل المدعي جاء متفقاً وقانون العمل.....^(٢) فالواضح من حيثيات الدعوى أن قائد الطائرة وقبل صعوده للطيران كان سكران لكن السكر غير بيّن، لأنه قد حضر وقد تهيأ للطيران، ولو كان هناك أي مظاهر خارجية لما استطاع أن يذهب إلى مكان عمله، وبالتالي قيادة الطائرة، ونرى أن الخطأ يقع من العامل ولم يكن السكر بيّناً، وإنما كان بسيطاً لأن البسيط كالبين من حيث علة التحريم،

(١) د، حسن حسن منصور، جرائم الاعتداء على الأخلاق، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٨٥، ص ١٠٥.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠٠٨/٣٣٩ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٤.

بل إن كل سكر بين يبدأ بسكر بسيط، كما أن المسكرات والمخدرات تذهب بالعقل وتفقد الإنسان رشده، مما يجعله غير قادر على العمل أو ضبط النفس وتلك هي الدوافع لتحريمها شرعاً. ولذلك نقترح تعديل نص المادة ٢٨/ح من قانون العمل الأردني بحذف كلمة البيّن منها.

ولا يشترط النص أن يتناول العامل المواد المسكرة، أو يتعاطى المواد المخدرة في مكان العمل، أو أثناء العمل، لأن النص يقول (إذا وجد أثناء العمل) ونرى أنه يشترط أخيراً أن يكون شرب الخمر أو تعاطى المخدر يمثل خطأ في مسلك العامل، ويقتضى ذلك أن يكون العامل مختاراً في تناول المسكر أو المخدر، وعليه أن يثبت عكس ذلك إذا أراد أن ينفي عن نفسه الخطأ.

الفرع الرابع: الاعتداء على صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو احد رؤساء العمل، أو أي عامل، أو شخص آخر، أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

يجوز لصاحب العمل، وفقاً لنص المادة (٢٨/ط) عمل أردني، فصل العامل دون إشعار "إذا اعتدى العامل على صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو احد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر، أثناء العمل، أو بسببه بالضرب أو التحقير"، وواضح من النص أن المشرع الأردني لم يميز بين الاعتداء الواقع على صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو أحد رؤساء العمل من ناحية، والاعتداء الموجه إلى أي عامل أو أي شخص آخر من ناحية أخرى، وواضح من النص أيضاً أن المشرع لم يشترط الجسامة في الاعتداء لا بالنسبة لصاحب العمل أو المدير المسؤول، أو أحد رؤسائه، ولا

بالنسبة لأي عامل أو أي شخص آخر، ولكن يشترط النص أن يقع الاعتداء أثناء العمل، أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

في حين يجوز لصاحب العمل، وفقاً لنص المادة (٨/٦٩) عمل مصري، فصل العامل "إذا ثبت اعتداء العامل على صلح العمل أو المدير العام، كذلك وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه".

وواضح من النص المصري أن المشرع لم يشترط الجسامة في الاعتداء، إلا بالنسبة لأحد رؤساء العمل، ومن ثم فإنه بالنسبة لصاحب العمل والمدير المسؤول يكفي أي اعتداء ولو كان يسيراً، ولو لم يقع أثناء العمل أو بسببه، ولا يشترط أن يكون الاعتداء مادياً بل يكفي أن يكون معنوياً يمس الاعتبار^(١).

وتبدو أهمية هذا النص في أن المشرع يفترض احترام العامل، والتزامه بطاعة صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو احد رؤسائه، وامتداد هذا الالتزام بالاحترام إلى خارج أوقات العمل، لأن النص يقول (أثناء العمل أو بسببه)، ولكن من الملاحظ على هذا النص أن هؤلاء الأشخاص الذين أوردتهم قد ذكروا على سبيل المثال، لا الحصر، مما يفتح المجال للتوسع في التفسير، أو القياس عليهم، لذا فإننا نرى أن تحذف عبارة (أو على أي شخص آخر) من هذا النص حتى لا يكون هناك محل للتوسع، أو التفسير، أو القياس على الأشخاص الذين ذكروا في هذا النص^(٢).

(١) د. محمد السعيد رشدي، المرجع السابق، ص ٩٤.

(٢) ذهبت محكمة التمييز الأردنية إلى اجتهاد مغاير لذلك حيث قضت في قرارها رقم ٢٠٠٥/٢٠٥٥ تمييز حقوق (هيئة خماسية) تاريخ ٢٢/١١/٢٠٠٥ منشورات مركز عدالة "بأن المادة ٢٨ من قانون العمل أجازت لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار في حالات حددتها حصراً ومنها الفقرة (ط)، وحيث أن المشرع بالفقرة التي سبق ذكرها قد حصر الاعتداء الذي يقع من العامل أثناء العمل أو بسببه بالضرب أو التحقير وأن يقع هذا الاعتداء على الأشخاص الذين عددهم هذه الفقرة....".

وإذا كان الاعتداء واقعاً على رؤساء العمل وهم كل من لهم الإشراف والتوجيه على عدد من العمال أو الأقسام، فإننا نرى أن يطبق هذا النص على جميع الرؤساء الذين تثبت الرئاسة لهم بصورة عرضية^(١)، فإننا نقترح تعديل نص المادة (٢٨/ط) عمل أردني بإضافة عبارة (الذين تثبت الرئاسة لهم بصورة أصلية أو عرضية) بعد عبارة (أو أحد رؤسائه) الواردة فيها.

ويثور التساؤل عن مدى انطباق النص إذا كان اعتداء العامل في مجال الدفاع الشرعي، أو نتيجة استفزاز من صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو أحد رؤسائه، أو أي عامل أو أي شخص آخر، لقد أجابت على ذلك المادة (١/٦٠) من قانون العقوبات الأردني المتعلقة بالدفاع الشرعي، والتي جاء نصها على النحو التالي: "يعد ممارسة للحق: كل فعل قضت به ضرورة حالية لدفع تعرض غير محق، ولا مثار عن النفس، أو المال، أو نفس الغير أو ماله". وبناءً عليه لا يكون ثمة محل لانطباق النص إذا كان تعدي العامل قد وقع في حالة الدفاع الشرعي، أو نتيجة استفزاز من صاحب العمل، أو المدير المسؤول، أو أحد رؤسائه، أو من أي عامل، أو أي شخص آخر، وعلى أن يكون رد العامل على الاعتداء مناسباً تطبيقاً لنص المادة (٣/٦٠) عقوبات أردني التي جاء فيها: "إذا وقع تجاوز في الدفاع أمكن إعفاء فاعل الجريمة من العقوبة في الشروط المذكورة في المادة (٨٩)^(٢)".

(١) عكس ذلك: د. علي عوض حسن، المرجع السابق، ص ٤٧١، حيث يرى إذا كان الاعتداء واقعاً على رؤساء العمل فيجب أن تثبت الرئاسة لهم بصورة أصلية لا عرضية

(٢) نصت المادة (٨٩) عقوبات أردني على ما يلي "لا يعاقب الفاعل على فعل الجأته الضرورة إلى أن يدفع به في الحال عن نفسه أو غيره أو عن ملكه أو ملك غيره، خطراً جسيماً محققاً لم يتسبب هو فيه قصداً شرط أن يكون الفعل متناسباً والخطر".

والاعتداء وفقاً لنص المادة (٢٨/ط) عمل أردني يكون بالضرب أو التحقير^(١)، وفي بيان المقصود بكلمة التحقير الواردة في المادة (٢٨/ط) من قانون العمل تقول محكمة التمييز الأردنية بأنها هي التي تشكل تحقيراً بالمعنى المقصود بالمادة (١٩٠) من قانون العقوبات، حيث أن المصطلحات والمفردات القانونية التي أوردها، وعرفها المشرع في مواد قانونية هي المستقرة والواجبة التطبيق، والأخذ بها طالما أنها جاءت محددة وثابتة المعاني، ولم يرد في قانون العمل أو أي قانون آخر غير قانون العقوبات أي تعريف أو تفسير لمفهوم التحقير، وأنه من المتوجب الأخذ بتعريف وتفسير التحقير حسب ما جاء في نص المادة (١٩٠) من قانون العقوبات وأن كلمة التحقير الواردة في المادة ٢٨/ط من قانون العمل تحمل المعنى نفسه والمفهوم ذاته لكلمة التحقير الواردة في قانون العقوبات، ولا يجوز أن تحمل معنيين ومفهومين قانونيين مختلفين.....^(٢).

وفي هذا الصدد تقول محكمة التمييز الأردنية: إذا كانت المشادة التي حصلت ما بين العامل (المدعي)، ومسؤوله لم تصل إلى حد الضرب أو التحقير فهذا يجعل فصله غير مبرر^(٣)، وتقول أيضاً إن عبارة (كل واحد عنده طاقة يتحملك فيها وأنا ما بقدر أتحمل) التي تفوه بها العامل (المدعي) للمدير،

(١) نصت المادة (١٩٠) عقوبات أردني على ما يلي "التحقير: هو كل تحقير أو سباب -غير الذم والقذح - يوجه إلى المعتدى عليه وجهاً لوجه بالكلام أو الحركات أو بكتابة أو رسم لم يجعلاً علنيين أو بمخابرة برقية أو هاتفية أو بمعاملة غليظة".

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٥/٢١٧٨ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠٠٥/١١/١٦ منشورات مركز عدالة.

(٣) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠٠٩/٥٣٣ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠٠٩/٨/١٨.

لا تتم عن التحقير ولا تشكل تحقيراً وعليه فإن الفصل مخالف للمادة (٢٨/ط) من قانون العمل^(١)، كما أن تشاجر العامل مع عدد من العمال دون أن يرد ما يثبت اعتدائه على أحدهم أو ارتكابه عمل شائن أو أي جنائية أو جنحة شائنة فصلاً تعسفياً ولا يصلح مبرراً قانونياً لإنهاء الخدمة^(٢).

المطلب الثاني: حالات فصل العامل دون إشعار لأسباب ترجع إلى إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية المستمدة من عقد العمل.

نص المشرع الأردني في المادة (٢٨ عمل)، على حالات يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار، ويتمثل في هذه الحالات إخلال العامل بأحد التزاماته الجوهرية المستمدة من عقد العمل.

وهذه الحالات هي :

* عدم قيام العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل (م ٢٨/ب عمل).

* ارتكاب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل (م ٢٨/ج عمل).

* مخالفة العامل للنظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال (م ٢٨/د عمل).

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفقتها الحقوقية رقم ٢٠٠٥/١٦٥٤ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠٠٥/١٠/١١ منشورات مركز عدالة.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفقتها الحقوقية رقم ١٩٩٩/٣٢٣٩ (هيئة ثلاثية) تاريخ ٢٠٠٠/٤/٢٦ منشورات مركز عدالة.

* غياب العامل بدون سبب مشروع (م ٢٨/ه عمل).

* إفشاء العامل الأسرار الخاصة بالعمل (م ٢٨/و عمل).

وسنعالج كل من هذه الحالات في فرع مستقل.

الفرع الأول: عدم قيام العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.

أجازت المادة (٢٨/ب) من قانون العمل الأردني لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار "إذا لم يقيم العامل بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل".

لم يحدد المشرع الأردني المقصود بالالتزامات المترتبة على العامل بموجب عقد العمل، وإنما نص في قانون العمل على واجبات العامل في المادة (١٩) منه، وقد نقل في ذلك الالتزامات المشار إليها في المادة (٨١٤) من القانون المدني الأردني.

فكل ما جاء بهاتين المادتين (١٩ عمل و ٨١٤ مدني) هو من الالتزامات المترتبة على العامل بموجب عقد العمل وليبيان هذه الالتزامات فإنني أورد نص المادتين المذكورتين، فالمادة (١٩) عمل أردني جاء نصها على النحو التالي:

"على العامل:

أ- تأدية العمل بنفسه، وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي، وأن يلتزم بأوامر صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المنفق عليه، وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر، أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها، أو الآداب العامة.

ب- المحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية، وأن لا يفشيها بأي صورة من الصور، ولو بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف.

ج- الحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية العمل، ومنها أدوات العمل، والمواد، وسائر اللوازم الخاصة بعمله.

د- الخضوع للفحوصات الطبية اللازمة التي تقتضي طبيعة العمل ضرورة إجرائها قبل الالتحاق بالعمل، أو بعد ذلك للتحقق من خلوه من الأمراض المهنية والسارية".

والمادة (٨١٤) مدني أردني نصت على ما يلي: "يجب على العامل:

- ١- أن يؤدي العمل بنفسه، ويبدل في تأديته عناية الشخص العادي.
- ٢- أن يراعي في تصرفاته مقتضيات اللياقة والآداب.
- ٣- أن ياتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل ما لا يعرضه للخطر، ولا يخالف القانون والآداب.
- ٤- أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله.
- ٥- أن يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية، ولو بعد انقضاء العقد وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف".

وإننا نقترح على المشرع الأردني النص على هذه الالتزامات في المادة (٢٨/ب) عمل أردني، وتحديدها على سبيل الحصر، خوفاً من تعسف صاحب في فصل العامل دون إشعار، على الرغم من أن سلطة صاحب العمل في ذلك ليست مطلقة، وإنما تخضع لرقابة القضاء.

وقد أكدت ذلك محكمة التمييز الأردنية في قرار لها جاء فيه: "جرى قضاء محكمة التمييز إلى أن التعسف من عدمه في إنهاء خدمة العامل هو مسألة من مسائل الواقع، وهي ليست مسألة قانونية تنضبط بنصوص محددة، وهي كغيرها من مسائل الواقع تستخلصها المحكمة بما لها من صلاحيات في تقدير البيانات ووزنها دون معقب عليها من محكمة التمييز ما دام أنها تستند في ذلك إلى بيئة قانونية، ومستخلصة استخلاصاً سائغاً ومقبولاً..."^(١).

ومحكمة التمييز الأردنية تقول في هذا الصدد: "يعتبر وجود نقص في الصندوق الذي تحت يد المميز ضده العائد للمميزة إخلالاً فادحاً بموجبيات عقد العمل الأساسية المبرم بينهما بالمعنى المقصود بالمادة (٢٨/ب) من قانون العمل رقم (٨) لسنة ١٩٩٦، وعليه يكون إنهاء المميزة لعمل المميز ضده لديها مستنداً لأحكام المادة المذكورة"^(٢).

ولم تراخ محكمة التمييز الأردنية إذا كان وجود النقص في الصندوق ناشئاً عن ضعف المميز ضده في أدائه لعمله، أو أن هناك إهمالاً أو تقصيراً في أدائه، مع إنها راعت ذلك في قرار آخر لها جاء فيه: "أجازت المادة ٢٨/ب من قانون العمل لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار إذا لم يتم بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل فإذا لم يرد في البيانات المقدمة من الطاعنة ما يثبت أو يشير إلى أن المدعي قد صدر بحقه تقريراً

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٥/٤٤٨٠ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٣/٥/٢٠٠٦، منشورات مركز عدالة.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠٠٩/٢١٢٢ (هيئة خماسية) تاريخ ٨/١٢/٢٠٠٩ منشورات مركز عدالة. عكس ذلك: قرارها رقم ٢٠٠٣/٢٢٥٠ هيئة خماسية تاريخ ٦/١٠/٢٠٠٣ منشورات مركز عدالة والمشار إليه لاحقاً.

من المسؤول عنه بأن أدائه كان ضعيف في العمل أو أن هناك إهمال أو تقصير في أدائه.... فيكون فصلها له فصلاً تعسفياً بالمعنى المقصود بالمادة (٢٥) من ذات القانون^(١).

الفرع الثاني: ارتكاب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل.

تقضي المادة (٢٨/ج) عمل أردني بحق صاحب العمل في فصل العامل دون إشعار "إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه".

ويلاحظ هنا أن المشرع الأردني ينظر إلى درجة جسامته الخسارة المترتبة على خطأ العامل، وليس إلى جسامته الخطأ، وفي هذا الصدد تقول محكمة التمييز الأردنية "إن بقاء بويلر المصنع شغالاً ذات مرة لمدة (٣) ساعات بعد الوقت المحدد لتوقف العمل في المصنع، الذي لم يلحق به أي ضرر كما ورد بالبينة، وإن كان هذا التصرف من جانب المميز ضده يشكل خطأ فلا يشكل مبرراً لفصله من عمله لعدم نشوء خسارة مادية جسيمة للمميزة بالمعنى المقصود بالفقرة ج من المادة ٢٨ من قانون العمل"^(٢).

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠٠٨/١٧٩٥ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠٠٢/٧/٨ منشورات مركز عدالة.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٢/١٢٦٧ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠٠٢/٦/٦ منشورات مركز عدالة.

وفي سياق متصل جاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية أنه "إذا ثبت قيام العامل ارتكاب عدة أخطاء ألحقت أضراراً وخسائر بالغة بالمستأنف ضدها وإلى تراجع أرباح الفرع الذي كان المدعي مديراً له، فإن فصل المدعي ليس تعسفياً، ويتفق وأحكام المادة ٢٨/ج من قانون العمل"^(١).

وفي مجال أن يكون الخطأ عمداً أو إهمالاً، فقد اتجه القضاء الأردني إلى ضرورة أن يتوافر التعمد في خطأ العامل، وقد ظهر هذا الاتجاه في حكم لمحكمة التمييز الأردنية جاء فيه: "حدد قانون العمل الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل الاستغناء عن خدمات العامل دون إشعار في المادة (٢٨) منه، ولما كان النقص في النقود ليس من عداد تلك الحالات، سيما وأنه لم يتم الدليل على أنه تعمد ذلك، وأنه بمجرد ظهوره حرر به على نفسه مستند صرف، وأن إمكانية حصول خطأ في ذلك وارد، فإن مؤدى ذلك أن ظهور العجز في النقود التي كان يتسلمها المدعي لا يبرر فصله من العمل، وبالتالي يغدو فصله من العمل فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض عنه بالإضافة إلى استحقاق المدعي إلى بدل إشعار"^(٢).

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٣/٧٣٩ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠٠٣/٦/٣٠ منشورات مركز عدالة.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٣/٢٢٥٠ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠٠٣/١٠/٦، منشورات مركز عدالة.

ولقد وقف المشرع الأردني عند حد الخسارة المادية الجسيمة، ولم يشترط الخسارة المعنوية، أي أن الضرر الأدبي الذي يسببه خطأ العامل، لا يصلح بصورة تلقائية كمبرر للفصل^(١).

وقد تطلب المشرع الأردني أن يبلغ صاحب العمل الجهة، أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه، وبرأينا أنه إذا لم يتم صاحب العمل بذلك فإنه يسقط حقه في فصل العامل، حتى ولو ثبت خطأ العامل الذي نشأ عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، وذلك سنداً لمفهوم المخالفة لنص المادة (٢٨/ج) عمل أردني، ولم ينص المشرع على شكل معين للإبلاغ، فيجوز أن يبلغ صاحب العمل شرطة النجدة هاتفياً، أو مفتش العمل، أو أن يتوجه إلى الجهة المختصة والإدلاء بالمعلومات خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه حتى لو حصل التبليغ من شخص آخر، في وقت لم يكن صاحب العمل على علم بوقوعه^(٢).

ويثور هنا التساؤل حول قيام المدير المسؤول أو أحد رؤساء العمل بالإبلاغ عن الحادث للجهات المختصة خلال المدة المذكورة، فهل هذا جائز أم لا؟ باستعراضنا لنص المادة (٢٨/ج) عمل أردني نجد أنها تشترط أن يتولى صاحب العمل نفسه الإبلاغ، وبالتالي فإنه لا يجوز أن يقوم بذلك المدير المسؤول، أو أحد رؤساء العمل، لكننا نرى أنه يجوز أن يقوم بذلك وكيل صاحب العمل المفوض، لأن الوكالة عقد يقيم الموكل بمقتضاه شخص آخر

(١) وهذا ما أخذ به المشرع المصري في المادة (٦١) من قانون العمل المصري، في حين أفصح المشرع الكويتي عن أن وقوع أي خسارة جسيمة لصاحب العمل تبرر الفصل سواء أكانت خسارة مالية أو معنوية (المادة ٥٥ من قانون العمل الكويتي).

(٢) د. محمد السعيد رشدي، المرجع السابق، ص ٦٩.

مقام نفسه في تصرف جائز معلوم (المادة ٨٣٣ مدني أردني) وإننا نقترح تعديل نص المادة (٢٨/ج) عمل أردني بإضافة العبارة التالية إليها (أو وكيله المفوض، أو المدير المسؤول، أو أحد رؤساء العمل) بعد عبارة صاحب العمل الواردة فيها.

ولأن المشرع الأردني قد اعتد بدرجة جسامه الخسارة المترتبة على خطأ العامل، وليس بجسامه الخطأ - كما بينا ذلك سابقاً - فإنه احتسب المهلة التي حددها للتبليغ من وقت علمه بالحادث ذاته وليس من وقت علمه بالأضرار الجسيمة التي ترتبت على هذا الحادث، وإننا نرى أن يتم تعديل هذه المادة بإضافة العبارة التالية إليها (بالأضرار الجسيمة التي ترتبت على هذا الحادث) بعد كلمة علمه الواردة فيها وحذف كلمة (بوقوعه) من آخرها، لأن حق صاحب العمل في فصل العامل دون إشعار المستمد من نص المادة (٢٨/ج) عمل أردني لا ينبني على صدور الخطأ ذاته، وإنما على جسامه الأضرار الناشئة عن هذا الخطأ، فإذا تأخر علم صاحب العمل بجسامه الضرر الناتج عن الحادث، فلن يسأل عن التأخير في التبليغ، لعدم معرفته بالسبب الذي يعطيه الحق في إنهاء العقد^(١).

الفرع الثالث: مخالفة العامل للنظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال.

تقضي المادة (٢٨/د) عمل أردني بحق صاحب العمل في فصل العامل دون إشعار "إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة، بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة مرتين".

(١) د. أحمد شوقي عبدالرحمن، المرجع السابق، ص ٤٧.

ويتعين لإعمال حكم هذه المادة توافر شرطين:

١- أن تتعلق المخالفة بالنظام الداخلي للمؤسسة وبشروط سلامة العمل والعمال، ولم يحدد المشرع الأردني التعليمات الخاصة بالنظام الداخلي للمؤسسة ولم يرد نص خاص يتعلق بالنظام الداخلي للمؤسسة، ولكن ورد ذكر كلمة النظام الداخلي في المادتين (٤٧/ز و ٨٢) عمل أردني عندما تحدث المشرع الأردني في الأولى منهما عن حالات الحسم من الأجرة، وعن واجب العامل بالتقيد بتعليمات السلامة في الثانية منهما، وقد ورد تطبيق للنظام الداخلي للمؤسسة في بعض أحكام محكمة التمييز الأردنية حيث جاء في قرار لها: "...وحيث أن المادة ٣٢/هـ والمادة ٣٥/هـ من النظام الداخلي للشركة المدعى عليها أجازت فصل العامل إذ ارتكب مخالفة للقوانين، والأنظمة، والتعليمات، والقرارات المعمول بها، أو إذا ارتكبت مخالفة للقوانين والأنظمة والتعليمات والقرارات المعمول بها أو إذا ارتكبت ذنباً خطيراً أو خطأ فادحاً يضر بمصلحة الشركة...." (١).

وفي قرار آخر لها جاء فيه "...حيث أن النظام الداخلي للشركة المدعى عليها قد منح المدعية ميزة في مقدار المكافأة، أفضل من تلك التي حددها قانون العمل، فقد أجاز هذا القانون العمل بالنظام في هذه الحالة، مما يؤكد أن المكافأة المطالب بها هي من الحقوق العمالية المعفاة من الرسوم...." (٢).

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠٠٨/٣٣٩ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠٠٨/١٠/١٤ منشورات مركز عدالة.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠٠٨/١٧٩٥ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠٠٨/٧/٨ منشورات مركز عدالة.

وإننا نرى أن يحدد المشرع بعض القواعد لإعداد النظام الداخلي للمؤسسات بما يحقق الهدف من النص.

وكذلك لم يبين المشرع الأردني المقصود بشروط سلامة العمل والعمال، وقد أورد نص المادة (٨٢ عمل) المتعلقة بواجب العامل بالتقيد بتعليمات السلامة العامة كاستعمال الأجهزة الخاصة باحتياطات الوقاية والسلامة والصحة المهنية، والامتناع عن العبث بها، أو إلحاق الضرر بها أو إتلافها، ولم يشترط المشرع الأردني أن تكون شروط سلامة العمل والعمال مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر، واعتقد انه كان عليه أن يفعل ذلك حتى يشعر العمال بأهمية هذه التعليمات وضرورة احترامها، وبحيث يستطيع العامل أن يحيط بها علماً.

٢- يلزم أن يوجه إنذار كتابي مرتين إلى العامل ينبه عليه فيهما بواجب احترامه للنظام الداخلي للمؤسسة أو لشروط سلامة العمل والعمال، وما يتعرض له من فصل وحرمان من مدة الإشعار في حالة مخالفته لهما.

واضح من النص أن المشرع الأردني لا يجيز الفصل عند أول مخالفة، ولا عند ثاني مخالفة، بل يكون ذلك عند ارتكاب المخالفة للمرة الثالثة، لأن المشرع الأردني ذكر صراحة عبارة (رغم إنذاره كتابة مرتين)، وإننا نرى أنه على الرغم من أن المشرع الأردني قد اشترط إنذار العامل كتابة مرتين حتى يجوز فصل العامل دون إشعار، وإن كان ذلك يصلح في المخالفات البسيطة وهي تلك المخالفات التي لا تهدد سلامة العمال وأمن العامل، كحضور العامل متأخراً بعض الوقت، إلا أنها لا تصلح في المخالفات التي تقتضيها سلامة العمال وأمن العمل، وبرز مثال على ذلك التدخين في منشأة بترولية، ونقترح تعديل نص المادة (٢٨/د) عمل أردني بإضافة العبارة

التالية إلى آخرها (في المخالفات البسيطة ومرة واحدة في المخالفات الجسيمة)^(١).

ومع ذلك فإنه لا بد من مواجهة العامل بحيثيات وموضوع الإنذارات وإتاحة الفرصة أمامه للدفاع عن نفسه وسماع أقواله حولها، كما تقضي بذلك المادة (٤٨) من قانون العمل وبعكس ذلك فلا يجوز الاستناد إلى هذه الإنذارات^(٢).

الفرع الرابع: غياب العامل دون سبب مشروع.

يجوز لصاحب العمل وفقاً لنص المادة (٢٨/هـ) من قانون العمل الأردني فصل العامل دون إشعار "إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه، وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة".

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٢/٧٤٠ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠٠٢/٤/٤ منشورات مركز عدالة، وفي ذات المعنى، انظر: د. سيد محمود رمضان، المرجع السابق، ص ٢٩٢ وما بعدها، وكذلك د. حسن كبيرة، أصول قانون العمل، الجزء الأول، عقد العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٦٩، الطبعة الثانية، ص ٥٨١.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠٠٨/١٧٩٥ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠٠٨/٧/٨ منشورات مركز عدالة. وقرار محكمة التمييز الأردنية رقم ٦٤/٢٦٦ ص ١٠٠٧ من مجلة نقابة المحامين سنة ١٩٦٤ أشار إليه في كتاب اجتهاد القضاء الأردني في الدعاوى العمالية من بداية ١٩٦٢ وحتى نهاية ١٩٩١، إعداد وترتيب محمد عبدالله الظاهر، دار البشير، عمان، ص ٧٠، د. أحمد أبو شنب المرجع السابق، ص ٢٧٣.

ومن الملاحظ على هذا النص أن المشرع لم يعرف الغياب المشروع، والغياب غير المشروع الذي يتعين تحققه لتطبيق عقوبة الفصل دون إشعار، وقد ذهبت محكمة التمييز الأردنية إلى أن الغياب المشروع هو ذلك الذي يقع بإذن سابق من صاحب العمل^(١)، ومعنى ذلك من مفهوم المخالفة أن الغياب غير المشروع، هو الذي لا يستند إلى إذن مسبق من صاحب العمل، ما لم يثبت العامل عكس ذلك، حينئذ لا يكفي أن يكون الغياب بغير إذن، فقد لا يأذن صاحب العمل للعامل بالتغيب، ومع ذلك يكون لهذا التغيب سبب مشروع، ويقع عبء إثبات مشروعية الغياب على عاتق العامل، كما لو منع العامل من الحضور بقوة قاهرة أو حالة ضرورة، أو اعتقال العامل أو حبسه أو مرضه، وفي هذا تقول محكمة التمييز الأردنية "إذا كان غياب العامل عن العمل بسبب فرض الإقامة الجبرية عليه، وعاد إلى العمل حال رفع هذا القيد عنه، فهو في هذه الحالة لا يعتبر تاركاً للخدمة ولا مستقياً ويكون رب العمل ملزماً بدفع التعويض له إذا أنهى خدمته وفصله عن العمل في ظل قانون تعويض العمال لسنة ١٩٥٥"^(٢).

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ١٩٩٨/٤٧٩ (هيئة خماسية) تاريخ ١٩٩٨/٥/١٥ المنشور على الصفحة ٥١٢، من عدد المجلة القضائية رقم (٥) بتاريخ ١٩٨٨/١/١.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ١٩٩٦/٣٠٦ (هيئة خماسية) تاريخ ١٩٦٧/٣/١٨ المنشور على الصفحة ٣٩٤ من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ ١٩٦٧/١/١. وقرار محكمة التمييز الأردنية رقم ٧٣/٣٤٨ المنشور على الصفحة ٨٥٢ من مجلة نقابة المحامين مشار إليه في كتاب المبادئ القانونية التي استقر عليها اجتهاد القضاء الأردني في دعاوى ومنازعات العمل "مع الشرح والتعليق"، للمحامي موسى نفاع، الطبعة الأولى، ١٩٨٣، ص ٥٧.

وفي قرار آخر لها جاء فيه: "إذا تبين أن المميز "جهاد" لم يغيب عن عمله خلال الفترة من ١٩٩٥/٦/١ وحتى ١٩٩٥/١٢/١ بدون عذر مشروع، وإنما كان غيابه خلالها برغبة المدعى عليه الذي منحه هذه الفترة كإجازة بدون طلب من المدعي بناءً على نصيحة طبيب المدعى عليه وبحجة أن المدعي مصاب بمرض معد هو التهاب الكبد الفيروسي، وحتى يقوم بعلاج نفسه خلالها وقد ثبت من تقرير اللجنة الطبية العليا التي أحيل إليها من قبل وزير الصحة بناءً على طلب مدير عام الفندق المدعى عليه المؤرخ في ١٩٩٥/٦/٣ خلوه من مرض التهاب الكبد الفيروسي، ولما طلب المدعي بعد ذلك إعادته إلى عمله رفض المدعى عليه، وقرر فصله من العمل اعتباراً من تاريخ ١٩٩٥/١١/١ كما هو ثابت بالمبررات والتي لم تناقشها محكمة الاستئناف بحكمها المميز، ومدى حجيتها القانونية لاستحقاقه أجوره عن هذه المدة"^(١).

وفي سياق متصل تقول محكمة التمييز الأردنية: "أن غياب المميز عن عمله كان غياباً مبرراً ومعزراً بتقرير طبي صادر عن جهة رسمية، وإن انقطاع المميز عن عمله كان بسبب مشروع، وهو المرض وأنه أعلم المميز ضدها بأنه مريض ولديه موعد لعملية جراحية"^(٢).

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ١٩٩٨/٤٧٩ المشار لتاريخه ومكان نشره أعلاه.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ١٩٩٨/٤٩٢ (هيئة خماسية) تاريخ ١٩٩٨/٥/١٨ المنشور على الصفحة ٥١٨ من عدد المجلة القضائية رقم (٥) بتاريخ ١٩٩٨/١/١.

ويُفرق النص بين الغياب المتتالي، والغياب المنقطع، ففي الحالة الأولى يشترط أن تكون عشرة أيام، وفي الثانية عشرين يوماً، ومقتضى ذلك أن حق صاحب العمل في الفصل لا ينشأ إلا بعد تجاوز مدة الغياب غير المشروع تلك الحدود.

ويلاحظ أن النص لم يحدد المقصود بالسنة الواحدة، هل هي السنة التي يشتغلها العامل أم السنة التي يتم حسابها بالتقويم الميلادي وتبدأ من ١/١ وتنتهي في ١٢/٣١، ونحن نرى أن العبرة بمدة الغياب التي تقع في السنة التي يشتغلها العامل، وهو ما يجري عليه العمل فعلاً بالرجوع إلى الوراء سنة كاملة بالنسبة لمدة خدمة العامل، لذا فإن صياغة النص في نظرنا قد جاءت معيبة، ونقترح إعادة صياغتها بإضافة عبارة (التي يشتغلها العامل) إلى عبارة (السنة الواحدة) الواردة فيها، وما نقول به يجد له سنداً في قرار محكمة التمييز الأردنية رقم ١٩٩٨/٤٧٩ تاريخ ١٥/٥/١٩٩٨ الذي سبقته الإشارة إليه والذي جاء في مطلعته (إذا تبين أن المميز "جهاد" لم يرغب عن عمله خلال الفترة من ١٩٩٥/٦/١ وحتى ١٩٩٥/١٢/١).

ويجب أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه أكثر من عشرين يوماً بالنسبة للغياب المنقطع، أو انقطاعه عشرة أيام بالنسبة للغياب المتتالي، وقد اشترط النص شكلاً خاصاً في الإنذار، فيجب أن يكون بكتاب يرسل بالبريد المسجل على عنوان العامل، وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.

ويحدث في العمل أن لا يصل إلى علم العامل أن صاحب العمل قد وجه له إنذاراً لعدم مراجعته لمكتب البريد، أو لأنه قد يتم نشره في صحيفة يومية محلية ليست واسعة الانتشار، وبالتالي يفوت على العامل الحكمة من

الإذّار، وهي تنبيهه إلى خطورة نتائج تغيّبه، وإفهامه بأن استمرار انقطاعه عن العمل سيعرضه للفصل، وتوجيه نظره إلى ضرورة الاتصال بصاحب العمل واستئذانه في الغياب، ولكي تتحقّق هذه الحكمة فإننا نرى أن يسبق الفصل إذار كتابي يوجه بواسطة الكاتب العدل، ويبلغ إلى العامل وفقاً للأصول المتبعة بالتبليغات والمنصوص عليها في قانون أصول المحاكمات المدنية وتعديلاته رقم (٢٤) لسنة ١٩٨٨^(١)، وأن يتم نشره في صحيفة يومية محلية واسعة الانتشار مرة واحدة. لذا فإننا نقترح تعديل نص المادة ٢٨/هـ عمل أردني بحذف عبارة (يرسل بالبريد المسجل على عنوانه) الواردة فيها والاستعاضة عنها بعبارة (يوجه بواسطة الكاتب العدل، ويبلغ للعامل وفقاً للأصول المبينة في قانون أصول المحاكمات المدنية) وإضافة عبارة (واسعة الانتشار) بعد عبارة المحلية الواردة فيها.

الفرع الخامس: إشفاء العامل للأسرار الخاصة بالعمل.

تقضي المادة (٢٨/و) عمل أردني بحق صاحب العمل في فصل العامل دون إشعار "إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل"، ويلاحظ في هذه العبارة أن النص فيها على الأسرار قد ورد في عبارة مطلقة تشمل أسرار المنشأة الصناعية والتجارية والمدنية، وقد ورد الالتزام بالمحافظة على أسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية ضمن واجبات العامل الواردة في

(١) نشر هذا القانون على الصفحة ٧٣٥ من عدد الجريدة الرسمية رقم ٣٥٤٥ بتاريخ ١٩٨٨/٤/٢ وقد جاء النص على التبليغات في المواد (٤-١٦) وقد نصت المادة (١/٦) منه على ما يلي: "كل تبليغ يكون بواسطة المحضرين ما لم ينص القانون على خلاف ذلك، وعلى من يتولى التبليغ أن يدرج بياناً بكيفية وقوع التبليغ مذنباً باسمه وتوقيعه".

المادة (١٩/ب) والمادة (٥/٨١٤) من القانون المدني الأردني، ولخطورة إفشاء الأسرار فقد عاقب المشرع عليه جزائياً^(١).

ولم يعرف المشرع الأردني الأسرار الخاصة بالعمل، ولم يتطلب أن يلحق هذا الإفشاء أضراراً معنوية أو مادية لصاحب العمل، ونرى أن محكمة التمييز الأردنية وضعت قاعدة لما يعد سراً، وما لا يعد كذلك، من خلال ما جاء في أحد قراراتها والذي أورد بعضاً منه "...وبالرجوع إلى القرار الاستئنافي المطعون فيه نجد أن القرار أشار إلى مضمون المادة ١٨٨/١ أو ٢ من القانون المدني، والمادة (٥/ب) من ملحق العقد الموقع بين الطرفين، وأشارت المحكمة إلى معنى كلمة الشركة لغة، إلا أنها لم تناقش طبيعة عمل المدعى عليه لدى المدعية، ولدى الشركة الأخرى التي انتقل إليها بعد الاستقالة، وفيما إذا كان عمله لدى شركة "اكسبرس" فيه منافسة لعمله الذي كان يشغله لدى المدعية، (مع الإشارة إلى أن عمله كان مشرف الحسابات والمخزون)، وفيما إذا كانت البرامج التي كان يطلع عليها هي برامج خاصة بالمدعية، أم يستطيع أي شخص الحصول عليها من السوق. وحيث أن محكمة الاستئناف حجبت نفسها عن مناقشة هذه الأمور، فإن قرارها وهذه الحالة مشوب بعيب الاستدلال"^(٢).

(١) تنص المادة (٣٥٥) من قانون العقوبات الأردني على ما يلي "يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاث سنوات كل من ١- حصل بحكم وظيفته أو مركزه الرسمي على أسرار رسمية وأباح هذه الأسرار لمن ليس له صلاحية الإطلاع عليها أو إلى من لا تتطلب طبيعة وظيفته ذلك الإطلاع وفقاً للمصلحة العامة. ٢- كان يقوم بوظيفة رسمية أو خدمة حكومية واستبقى بحيازته وثائق سرية أو رسوماً أو مخططات أو نماذج أو نسخاً منها دون أن يكون له حق الاحتفاظ بها أو دون أن تقتضي ذلك طبيعة وظيفته. ٣- كان بحكم مهنته على علم بسر وإفشاء دون سبب مشروع.

(٢) قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٦/٨٥١ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٧/٩/٢٠٠٦ منشورات مركز عدالة.

واستناداً إلى ما جاء في المادة (٥/٨١٤) من القانون المدني الأردني، فإننا نرى أن المقصود بالأسرار الخاصة بالعمل (المعلومات التي تتعلق به والتي أوجب القانون كتمانها، أو جرى العرف بذلك، بحيث يترتب على اذاعتها إلحاق أضرار معنوية أو مادية بصاحب العمل، وبشرط أن لا يكون هذا الكتمان سائراً لجريمة، أو حائلاً دون الكشف عنها)^(١).

وإذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل، ومعرفة عملاء المنشأة، جاز للطرفين أن يتفقا على أن لا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل، أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد تطبيقاً لنص المادة (١/٨١٨) من القانون المدني، وعلى أن الاتفاق لا يكون مقبولاً إلا إذا كان مقيداً بالزمان، والمكان، ونوع العمل، بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل، وذلك عملاً بنص الفقرة الثانية من المادة ذاتها.

وهذا ما قضت به محكمة التمييز الأردنية في قرار لها جاء فيه: "يستفاد من المادة (٨١٨) من القانون المدني أن المشرع وضع شروطاً معينة على الاتفاق بين صاحب العمل والعامل على عدم المنافسة، حتى يكون هذا

(١) تنص المادة (٢٦) من قانون أصول المحاكمات الجزائية وتعديلاته رقم (٩) لسنة ١٩٦١ المنشور على الصفحة (٣١١) من عدد الجريدة الرسمية رقم (١٥٣٩) بتاريخ ١٦/٣/١٩٦١ على ما يلي "١- كل من شاهد اعتداء على الأمن العام أو على حياة أحد الناس أو على ماله يلزمه أن يعلم بذلك المدعي العام المختص. ٢- كل من علم في الأحوال الأخرى بوقوع الجريمة يلزمه أن يخبر عنها المدعي العام". وانظر بهذا الخصوص د. عدنان العابد ويوسف الياس، قانون العمل، الطبعة الأولى، ١٩٨٠، دار المعرفة، ص ١٥٣، وكذلك د. صلاح محمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، كلية الحقوق، جامعة البحرين، الطبعة الأولى، ٢٠٠٦م، ص ٢٣٣.

الاتفاق صحيحاً ومقبولاً، كونه يعد قيداً على حرية العامل حيث أوجب أن يكون:

١- العمل الذي يقوم به العامل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل، ومعرفة عملاء المنشأة.

٢- شرط المنافسة مقيداً من حيث الزمان والمكان، ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل^(١).

ومن الملاحظ أن الالتزام بعدم إفشاء الأسرار الواردة في المادة (٢٨/و) من قانون العمل غير مقترن بحصول ضرر مادي أو معنوي لصاحب العمل، وأنه مستمر لمدة غير محدودة^(٢) وإنني اقترح على المشرع الأردني أن يشترط إلحاق الضرر المادي أو المعنوي بصاحب العمل نتيجة هذا الإفشاء، وأن يقترن ذلك بمدة محددة، ولتكن سنة من انتهاء العقد، وإنني اقترح تعديل الفقرة المذكورة من المادة (٢٨/و) من قانون العمل بما يلي: "إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل خلال سنة من إنهاء العقد، وأدى ذلك إلى إلحاق أضرار مادية أو معنوية بصاحب العمل".

(١) قرار محكمة التمييز الأردنية (حقوق) رقم ٢٠١٠/١٩٩١ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠١٠/٧/١٩ منشورات مركز عدالة.

(٢) د. إيهاب حسن إسماعيل، شرح قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٧٤، ص ٢٣٣ وما بعدها.

الخاتمة

وفي ختام هذه الدراسة فانه يمكن لنا تثبيت النتائج الآتية:

١- منح المشرع الأردني صاحب العمل سلطة حرمان العامل من حقه بالمطالبة ببديل الفصل التعسفي، وبديل الإشعار في أي حالة من الحالات التي عدتها المادة (٢٨) من قانون العمل الأردني على سبيل الحصر، حتى لو لم يصدر من العامل خطأً جسيماً، وبصرف النظر عن الضرر الذي لحق صاحب العمل نتيجة ارتكاب العامل هذا الخطأ.

٢- لم ينص المشرع الأردني صراحة على أن عبء إثبات ارتكاب العامل إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٨) من قانون العمل، - وبالتالي فإن حرمانه من بدل التعويض عن الفصل التعسفي، وبديل الإشعار- يقع على عاتق صاحب العمل وترك ذلك للقواعد العامة في الإثبات.

٣- لم ينص قانون العمل الأردني صراحة على ماهية الحقوق العمالية التي يحرم منها العامل عند ارتكابه إحدى الحالات المنصوص في المادة (٢٨) من قانون العمل.

٤- يثير نص المادة (٢٨/ز) عمل أردني إشكالاً في تفسير وصف المساس بالشرف والأخلاق العامة هل هو قاصر على الجنح فقط دون الجنايات؟ وهل النص يشمل الجرائم الأخرى التي تضر بسمعة صاحب العمل وسمعة مؤسسته؟

٥- من الملاحظ على نص المادة (٢٨/ط) عمل أردني أن الأشخاص الذين أوردتهم قد ذكروا على سبيل المثال لا الحصر، مما يفتح المجال للتوسع

في التفسير أو القياس عليه، ولم ينص صراحة على انطباق النص على الرؤساء الذين تثبت الرئاسة لهم بصورة عرضية.

٦- لم يحدد المشرع الأردني في المادة (٢٨/ب) عمل أردني المقصود بالالتزامات المترتبة على العامل بموجب عقد العمل، وإنما نص في قانون العمل على واجبات العامل في المادة (١٩) منه، والتي هي منقولة عن الالتزامات المنصوص عليها في المادة (٨١٤) مدني أردني.

٧- إن حق صاحب العمل في فصل العامل دون إشعار المستند من نص المادة (٢٨/ج) عمل أردني لا ينبني على صدور خطأ العامل، وإنما على جسامه الخسارة المادية التي قد تلحق بصاحب العمل المترتبة على خطأ العامل أو جسامه هذا الخطأ.

٨- لم يحدد المشرع الأردني بعض القواعد العامة لإعداد النظام الداخلي للمؤسسات بما يحقق الهدف من نص المادة (٢٨/د) عمل أردني، ولم يبين المقصود بشروط سلامة العمل، والعمال، ولم يشترط أن تكون شروط سلامة العمل والعمال مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر، واشترط الفصل عند ارتكاب العامل المخالفة للمرة الثالثة دون أن يفرق بين المخالفات البسيطة، أو تلك الجسيمة.

٩- لم يبين المشرع الأردني في المادة (٢٨/هـ) عمل أردني المقصود بالغياب المشروع، والغياب غير المشروع الذي يتعين تحققه لتطبيق عقوبة الفصل دون إشعار، ولم يحدد النص كذلك المقصود بالنسبة الواحدة: هل هي التي يشتغلها العامل؟ أم التي يتم حسابها بالتقويم الميلادي؟ ولكن النص اشترط أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب

العمل يرسل بالبريد المسجل على عنوان العامل، وينشر في إحدى الصحف اليومية المحلية مرة واحدة.

١٠- إن الالتزام بعدم إفشاء الأسرار الوارد في المادة (٢٨/و) من قانون العمل غير مقترن بحصول ضرر مادي أو معنوي لصاحب العمل، وأنه مستمر لمدة غير محدودة.

وفي ضوء هذه النتائج، يمكن لنا أن نوصي بجملة من التوصيات التي نعتبرها بمثابة ضوابط للحد من خطورة سلطة صاحب العمل المنصوص عليها في المادة (٢٨) من قانون العمل، وللتخفيف من أثر تلك السلطة في حقوق العامل الواردة في قانون العمل الأردني وهي:

١- أن يضع المشرع الأردني قيداً هاماً على سلطة صاحب في تحديد المخالفات التي يستوجب ارتكابها جزاء الفصل، بالنص صراحة على أن تطوي الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٨) من قانون العمل على خطأ جسيم حتى تبرر فصل العامل، وأن يلحق الضرر بصاحب العمل نتيجة ارتكاب العامل هذا الخطأ.

٢- أن ينص المشرع الأردني صراحة على أن عبء إثبات ارتكاب العامل إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٨) من قانون العمل، وإذا أخذ المشرع الأردني باقتراحنا (تطبيق مبدأ الخطأ الجسيم)، فنرى أن ينص صراحة في المادة (٢٨) عمل أردني على أن عبء إثبات ذلك يقع على صاحب العمل وعلى العامل أن ينفي الخطأ الجسيم أو التخفيف منه.

٣- أن ينص المشرع الأردني صراحة على ماهية الحقوق العمالية التي تحرم منه العامل عند ارتكابه إحدى الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٨) من قانون العمل، ونرى أن تلك الحقوق تشمل فقط بدل الإشعار، وبدل

الفصل التعسفي المنصوص عليهما في المادتين (٢٣ و ٢٥) من قانون العمل دون حرمانه من مكافأة نهاية الخدمة، ومن أية حقوق، أو تعويضات أخرى.

٤- لأننا نرى أنه يجب أن تكون الجناية المحكوم فيها على العامل ماسة بالشرف والأخلاق العامة أو التي من شأنها أن تضر بسمعة صاحب العمل فإننا نوصي بتعديل نص المادة (٢٨/ز) عمل أردني على النحو التالي: "إذا أدين العامل بحكم قضائي أكتسب الدرجة القطعية بإحدى الجرائم الماسة بالشرف والأخلاق العامة، أو التي من شأنها أن تضر بسمعة صاحب العمل وسمعة مؤسسته".

٥- تعديل نص المادة (٢٨/ط) عمل أردني بحذف عبارة (أو أي شخص آخر) من هذا النص وإضافة عبارة (الذين تثبت الرئاسة لهم بصورة أصلية أو عرضية) إليه، حتى لا يكون هناك محل للتوسع أو التفسير، أو القياس على الأشخاص الذين ذكروا في النص، وحتى يطبق هذا النص على جميع الرؤساء الذين تثبت الرئاسة لهم بصورة عرضية.

٦- تعديل نص المادة (٢٨/ب) عمل أردني بالنص صراحة على الالتزامات المترتبة على العامل بموجب عقد العمل وتحديدًا على سبيل الحصر خوفاً من تعسف صاحب العمل في فصل العامل دون إشعار.

٧- تعديل نص المادة (٢٨/ج) عمل أردني بإضافة العبارة التالية إليها (بالأضرار الجسيمة التي تترتب على هذا الحادث) بعد كلمة علمه الواردة فيها، وحذف كلمة (بوقوعه) من آخرها، بحيث إذا تأخر علم صاحب العمل بجسامة الضرر الناتج عن الحادث فلن يسأل عن التأخير في التبليغ لعدم معرفته بالسبب الذي يعطيه الحق في إنهاء العقد.

٨- أن يحدد المشرع الأردني بعض القواعد العامة لإعداد النظام الداخلي للمؤسسات بما يحقق الهدف من نص المادة (٢٨/د) عمل أردني، وأن يبين المقصود بشروط سلامة العمل والعمال، وأن يشترط أن تكون تلك الشروط مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر حتى يشعر العمال بأهمية تلك التعليمات وضرورة احترامها، وأن يحيط العامل بها علماً، وأن يقتصر إنذار العامل كتابة مرتين لفصله دون إشعار في المخالفات البسيطة ومرة واحدة في المخالفات الجسيمة.

٩- حتى تتحقق الحكمة من الإنذار المنصوص عليه في المادة (٢٨/هـ) عمل أردني، فإننا نقترح تعديل نص المادة (٢٨/هـ) عمل أردني بحذف عبارة (يرسل بالبريد المسجل على عنوانه) الواردة فيها، والاستعاضة عنها بعبارة (يوجه بوساطة الكاتب العدل، ويبلغ للعامل وفقاً للأصول المبينة في قانون أصول المحاكمات المدنية)، وإضافة عبارة (واسعة الانتشار) بعد عبارة المحلية الواردة فيها.

١٠- نقترح على المشرع الأردني أن يشترط إلحاق الضرر المادي أو المعنوي بصاحب العمل نتيجة إفشاء العامل للأسرار المنصوص عليها في المادة (٢٨/و) من قانون العمل، وأن يقترن ذلك بمدة محدودة، ولتكن سنة من انتهاء العقد، ونقترح تعديل المادة (٢٨/و) من قانون العمل الأردني بالنص المقترح التالي: "إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالعمل خلال سنة من انتهاء العقد وأدى ذلك إلى إلحاق أضرار مادية أو معنوية بصاحب العمل".

المراجع

أ- الكتب:

- ١- أحمد حسن الحيارى، المسؤولية المدنية للطبيب في القطاع الخاص في ضوء النظام القانوني الأردني والنظام القانوني الجزائري، دار الثقافة، ٢٠٠٥.
- ٢- أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، الخطأ الجسيم للعامل وأثره على حقوقه الواردة في قانون العمل، ١٩٧٩.
- ٣- أحمد شوقي محمد عبدالرحمن، قواعد استحقاق مكافأة مدة الخدمة، دراسة مقارنة في قانون العمل المصري والفرنسي، ١٩٧٨.
- ٤- إيهاب حسن إسماعيل، شرح قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، ١٩٧٤.
- ٥- حسن الفكهاني، المدونة العمالية الجزء الأول في قانون عقد العمل الفردي، الطبعة الثانية، دار المعارف بمصر.
- ٦- حسن حسن منصور، جرائم الاعتداء على الأخلاق، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٨٥.
- ٧- حسن كيرة، أصول قانون العمل، الجزء الأول، عقد العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٦٩، الطبعة الثانية.
- ٨- علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، ١٩٩٦.

- ٩- محمد السعيد رشدي، الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل، جامعة القاهرة، دون تاريخ، دون ناشر.
- ١٠- محمد عبدالله الظاهر، اجتهاد القضاء الأردني في الدعاوى العمالية من بداية ١٩٦٢ وحتى نهاية ١٩٩١، دار البشير، عمان.
- ١١- نبيلة زين، قضايا العمل ١٩٩٢-١٩٩٤، الطبعة الأولى، ١٩٩٤.
- ١٢- هاشم رفعت هاشم، شرح قانون العمل الأردني، تشريع، فقه، قضاء، دراسة مقارنة مع النصوص والفقه والقضاء في الدول العربية والأجنبية، الطبعة الثانية، ١٩٩٠، عمان-الأردن.
- ١٣- صلاح محمد دياب، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الاجتماعية في مملكة البحرين، كلية الحقوق، جامعة البحرين، الطبعة الأولى، ٢٠٠٦م.
- ١٤- سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة مع التطبيقات القضائية لمحكمتي التمييز والنقض، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ٢٠١٠م.
- ١٥- أحمد عبدالكريم أبو شنب، شرح قانون العمل وفقاً، لأحدث التعديلات، دار الثقافة، ٢٠١٠م.
- ١٦- بشار عدنان ملكاوي، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني عدد رقم (٥)، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، ٢٠٠٥م.
- ١٧- عبدالفتاح مراد، التعليق على قانون العمل المصري الجديد رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣م، الإسكندرية.

١٨- محمد عزمي البكري، موسوعة الفقه والقضاء في شرح قانون العمل الجديد، المجلد الثالث، المواد من ٤٩-٨٥، دار محمود للنشر والتوزيع.

١٩- غالب علي الداودي، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، دار الثقافة، ٢٠١١م.

٢٠- فايز السيد اللساوي وأشرف فايز اللساوي، شرح قانون العمل الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون ٩٠ لسنة ٢٠٠٥، المجلد الأول، مجموعة اللساوي القانونية.

ب- القوانين:

أولاً: القوانين الأردنية

١- قانون العمل الأردني رقم (٨) لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته.

٢- القانون المدني الأردني رقم (٤٣) لسنة ١٩٧٦.

٣- قانون العقوبات الأردني رقم (١٦) لسنة ١٩٦٠ والمعدل بالقانون رقم (٨) لسنة ٢٠٠١.

٤- قانون أصول المحاكمات المدنية الأردني وتعديلاته رقم (٢٤) لسنة ١٩٨٨.

٥- قانون المخدرات والمؤثرات العقلية وتعديلاته رقم (١١) لسنة ١٩٨٨.

ثانياً: القوانين العربية

١- قانون العمل المصري الجديد ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون ٩٠ لسنة ٢٠٠٥م.

٢- قانون العمل الأهلي الكويتي رقم ٣٨ لسنة ١٩٦٤م.

ج- الأحكام القضائية والدوريات:

- * أحكام محكمة التمييز الأردنية ذات العلاقة بموضوع البحث، والمنشورة في مجلة نقابة المحامين الأردنيين (أعداد مختلفة مشار إليها في هوامش البحث)، وكذلك المنشورة عبر مركز عدالة.
- * الجريدة الرسمية الأردنية، (أعداد مختلفة مشار إليها في هوامش البحث).