



الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي

(دراسة مقارنة)

الدكتور / محمد مسلم الظواهره

أستاذ القانون المدني المساعد ورئيس قسم القانون

الكلية الإماراتية الكندية الجامعية - الإمارات

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

من المعلوم أن لكل حق وظيفته اجتماعيه فإذا خرج به صاحبه عن مقتضى وظيفته الاجتماعية أعتبر متجاوزا ووقع فعله بالتالي أثما خاطئا وترتبيا على ذلك فإن الحق فى إنهاء عقد العمل كغيره من الحقوق يتقيد بوظيفته الاجتماعية ، فإن استعمل هذا الحق على نحو يتجافى مع وظيفته الاجتماعية ، وقع غير مشروع ، ومن ثم فإن مباشرة هذا الحق تقتضى توافر مبرر مشروع يسوغه ، فإن انتفى هذا المبرر ، بأن أنهى صاحب العمل أو العامل العقد ، دون مصلحه سائغه تقتضيه ، أي إذا تعسف فى إنهاء العقد وقع عمله خاطئا وموجبا مسئوليته .

بناء على ما سبق نقسم دراستنا فى هذه الدراسة الى مبحثين على النحو التالي :-

المبحث الأول :- ماهيه الانهاء غير المشروع

المطلب الأول : مفهوم الانهاء غير المشروع

المطلب الثاني : معيار الانهاء غير المشروع

المبحث الثاني :- تطبيقات الانهاء غير المشروع

المطلب الأول : التطبيقات التشريعية والقضائية للإنهاء غير المشروع

المطلب الثالث : جزاء الإنهاء غير المشروع وعبئ اثباته .

المبحث الأول

ماهية الانهاء غير المشروع

إن إنهاء أحد طرفي عقد العمل لهذا العقد بإرادته المنفردة ضمن الحدود التي رسمها له المشروع ، لا يعد من قبيل الخروج على الحدود القانونية للحق .

وقد يدخل الإنهاء في إطار التعسف إذا كان لا يستند الى مبرر مشروع ، والمبرر هو المصلحة المشروعة التي تتحقق بالإنهاء دون أن تلحق الطرف الآخر ضررا لا يتناسب البتة مع هذه المصلحة (١)

وعلى ضوء ذلك نبحت مفهوم الانهاء غير المشروع (التعسفي) ونبحت أيضا المعيار الذي يفصل بين التعسف في إنهاء علاقه العمل وعدمه . وبناء على ما سبق ، تقسم دراستنا في هذا المبحث الى مطلبين على النحو التالي .

المطلب الأول : مفهوم الانهاء غير المشروع .

المطلب الثاني : معيار الانهاء غير المشروع .

المطلب الأول

مفهوم الانهاء غير المشروع

إن قيام صاحب العمل أو العامل بإنهاء عقد العمل من خلال الطريق الذي رسمه المشرع ، يدخل في نطاق الحدود القانونية لممارسه الحق ، وممارسه هذا الحق تقتضي توافر مبرر مشروع ،

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

(١) د/ عبد الحميد عثمان محمد ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل ، سنة ٢٠٠٣ ، حتى

. ٨٣

، فإذا أنتهك هذا المبرر ، بأن أنهى صاحب العمل أو العامل العقد دون مصلحه سائغه تقتضيه ، أي تعسف في إنهاء العقد ، وقع ذلك خروجاً عن الحدود القانونية للحق (٢). وترتيباً على ذلك فإن لكل حق وظيفه اجتماعيه يقيده بها ، وممارسه هذا الحق تقتضي توافر مبرر مشروع يسوغه ، والمبرر هو المصلحة المشروعة التي تتحقق بالإنهاء دون أن تلحق الطرف الآخر ضرراً لا يتناسب البتة مع هذه المصلحة (٣) .

فإذا كان هناك حق يستعمله صاحبه وخرج فيه عن غايته الاجتماعية ونشأ عن هذا الاستعمال ضرراً للطرف الآخر ، وكان هذا الضرر نتيجة طبيعية لهذا الاستعمال التزم صاحبه بالتعويض ، والتعسف يمكن أن يعرف بأنه الضرر الذي يلحق الغير نتيجة استعمال الحق استعمالاً متنافياً مع غايته (٤) .

تعريف الإنهاء التعسفي لعقد العمل :-

عرف الإنهاء التعسفي بعقد العمل بعدة تعريفات منها تعريفه بأنه التصرف القانوني المنفرد الصادر عن رب العمل شفوياً أو خطياً حين يستلزم القانون ذلك والنافذ في التسليم (٥) .

(٢) د/ محمود سلامة جبر ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل ، الطبعة الاولى ، مكتب

العمل العربي سنة ٢٠٠٤ ص - ٨٨ .

(٣) د/ سمير عيد السيد تناغو ، مصادر الالتزام ، دار النهضة العربية ، القاهرة سنة

١٩٩٩ - ٢٠٠٠ ، ص ٢٤٢ .

(٤) د/ عبد الحميد عثمان محمد ، مرجع سابق ، ص ٨٤ ، عكس هذا التعريف ، د/ الهادي سعيد عرفه ، نظريه التعسف في استعمال الحق ، مجله البحوث القانونية والاقتصاديه ، كليه الحقوق جامعه المنصورة سنه ١٩٩٦ ، ص ٢٠١ ، حيث عرف التعسف بأنه تصرف الانسان بمقتضى حق له تصرفا منه افتئات على حقوق الآخرين بما يضر بهم ويلحق التعسف والجور بهم .

(٥) د/ عبد الفتاح عبد الباقي ، أحكام قانون العمل الكويتي ، ط ١٩٨٢ ، ص ٤٥/٤٤ .

جاء هذا التعريف بالمعنى الضيق للانتهاء التعسفي ، لأنه لا يشمل على حاله الانتهاء الضمني ، كما هو الحال عندما يدفع رب العمل العامل بتصرفاته ليبدو وكأنه الذي ترك العمل .

وفي رأي آخر يري الانتهاء التعسفي (كل انقطاع في عقد العمل ناتج عن فعل رب العمل لا بإرادته المعلنة وحسب (٦) ويؤخذ على هذا التعريف وإن كان أكثر شمولاً من التعريف الأول إلا أنه حصر الانتهاء التعسفي لصاحب العمل فقط ، مع العلم أن الانتهاء التعسفي من الناحية القانونية يرد الى العامل وصاحب العمل على حد سواء

ونحن نرى إن الانتهاء التعسفي عيب ينصب على الغاية أو الغرض الذي يستعمل الحق من أجله ، وذلك مع افتراض توافر سائر أركان الحق بما في ذلك ركن السبب ، أي وجود سبب يجيز استعمال الحق .

وعلى ذلك يمكن تعريف الانتهاء التعسفي لعقد العمل بأنه : الضرر الذي يلحق العاقد نتيجة استعمال لحقه في انهاء عقد العمل بلا مبرر مشروع

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

والإنهاء التعسفي قد يكون صريحا ، كما في حاله لو بلغ صاحب العمل بفصله عن العمل صراحه وقد يكون الإنهاء التعسفي ضمنيا ، كما لو دفع صاحب العمل العامل بتصرفاته الجائرة الى أن يكون في الظاهر هو الذي انهي العقد (٧) .

والإنهاء التعسفي قد يقع من قبل العامل وصاحب العمل من الناحية القانونية ، ولكن اهميته العملية تبرز على الأخص في حاله الإنهاء من قبل صاحب العمل ، لأنه هو الذي يقوم في الغالب بإنهاء العقد فيفقد العامل عمله ويتأذى من إنهاء العقد على نحو أشد وأكبر مما يتأذى به رب العمل . (٨)

(٦) د/ ظاهر الغندور ، التصرف التعسفي في القانون اللبناني ، دار اقرأ بيروت ، ط ١

، سنة ١٤٠٢ هـ ، ص ١٦-١٨

(٧) د/ رأفت محمد أحمد ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل ، دار النهضة العربية

، سنة ٢٠٠٠ ص ٤٩٥ .

(٨) د/ عبد الفتاح عبد الباقي ، مرجع سابق ، ص ٤٥ .

المطلب الثاني

معيار الانهاء غير المشروع

ليس من اليسير تحديد التعسف في استعمال الحق من عدمه ، ففي الوقت الذي يقرر القانون لشخص ما حقا معيناً فإنه عند استعماله لهذا الحق يوصف بالخطأ ، وفي نفس الوقت لا يجوز أن يكون الاستعمال لحق فيه خروج عن الغاية الاجتماعية ، ولا يجد المتضرر جبراً لضرره ، بمعنى آخر ، فكما أن الشخص يغنم من استعماله لحقه ، فعليه أن يتحمل غرم خروجه الضار عن حدوده القانونية ، وهذا من منطلق أن الانسان إن لم يكن نافعا لمجتمعه الا يكون ضارا به (٩) .

وكما أشرنا سابقا فإن قيام صاحب العمل أو العامل بإنهاء عقد العمل من خلال الطريق الذي رسمه له المشرع يدخل في نطاق الحدود القانونية لممارسة الحق ، وممارسه هذا الحق يقتضي توافر مبرر مشروع يسوغه ، فإذا انتفى هذا المبرر ، بان انهي صاحب العمل أو العامل العقد دون مصلحه سابقه تقتضيه ، عد متعسفا في استعماله لحقه ، اي خرج على الحدود القانونية للحق (١٠) .

وعلى ذلك فإن مدلول الانهاء التعسفي لعقد العمل لا يختلف عن مدلول التعسف في استعمال الحق ، وأن الانهاء التعسفي ما هو الا تطبيق من تطبيقات النظرية العامة للتعسف في استعمال الحق .

ولا ريب أن المشرع الاماراتي قد حدد الحالات التي يكون استعمال الحق فيها قد تجاوز حدود غايته على نحو يجعل صاحبه متعسفا ، ويكون

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

استعماله للحق غير مشروع ، وهذه الحالات نصت عليها المادة (١٠٦) من قانون المعاملات المدنية الاماراتي وهي:-

(٩) د/ عبد الحميد عثمان محمد (مرجع سابق) ، ص ٨٧ .

(١٠) Droit du travail' Alain supion' geiard\ you - caen - jea

-ediho - p٢٥٣

(٢) ويكون استعمال الحق غير مشروع

أ - إذا توفر قصد التعدي .

ب - إذا كانت المصالح التي أريد تحقيقها من هذا الاستعمال مخالفه لأحكام الشريعة الإسلامية أو القانون أو النظام العام أو الآداب .

ج - إذا كانت المصالح المرجوة لا تتناسب مع ما يصيب الآخرين من ضرر .

د - إذا تجاوز ما جرى عليه العرف والعادة " (١١)

ولذا أختلف الفقه في بيان الطبيعة القانونية للتعسف في استعمال الحق الى رأيين :

الرأي الأول : يرى أنصار هذا الرأي أن المسئولية التقصيرية ونظريه التعسف في استعمال الحق وجهان لعمله واحدة ، وكلاهما يقوم على عنصر الخطأ ، وما التعسف في استعمال الحق الا تطبيق من تطبيقات

المسئولية التقصيرية (١٢) أن أنصار هذا الرأي اختلفوا فيما بينهم على الوجه الآتي :-

أ - رأت طائفة منهم تناقض مفهوم التعسف في استعمال الحق فكيف يعطي القانون شخصا ما حقا معينا ثم إذا استعمله يوصف بالخطأ ، فكيف يمنح القانون من جهة ويمنع من جهة أخرى (١٣).

١١ - المادة (١٠٦) من قانون المعاملات المدنية الاماراتي رقم ٥ لسنة ١٩٨٥ ، وهي مأخوذة من نص المادة (٢/٦٦) من القانون المدني الأردني ، ويقابلها نص المادة (٥) من القانون المدني المصري .
١٢ - د/ عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط ، ج ١ ، بند ١ / ٥٥ ، د/ سعيد سالم جوالي ، التعسف في استعمال الحق ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ص ٢١ .

٢٢ - Droit dutraural "Alain supion" Geiardlyon – cacn , jean – Antoine jeammaud, Dalloz , P٢٥٤٦ supiot , edihon, edion , p٤٩٣

وبناء عليه أنكر أصحاب هذا الرأي فكرة التعسف في استعمال الحق فالتصرف اما ان يكون في الحدود التي يعترف بها القانون ويكون عندئذ تصرفا مشروعاً واما أن يكون التصرف خارجاً عن نطاق القانون فيكون تصرفاً غير مشروع ويندرج تحت أحكام المسئولية التقصيرية (١٤) .
ب - ذهب الطائفة الثانية الى أن التعسف في استعمال الحق ما هو الا خطأ ولا يخرج عن كونه تطبيقاً للمسئولية التقصيرية (١٥) .

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

إذا التعسف في استعمال الحق يوجب التعويض ، والتعويض هذا يأتي بصورة الخطأ الأخرى ، وهي الخروج عن الحق أو عن حدود الرخصة ، فليس الأساس القانوني لنظريه التعسف في استعمال الحق ليس هو إذا الا مسئولية التقصيرية (١٦)

الرأي الثاني :- يفصل أنصار هذا الرأي بين التعسف في استعمال الحق وبين المسئولية التقصيرية ، فيري أنصار هذا الرأي أن نظريه التعسف في استعمال الحق مختلفة تماما عن المسئولية التقصيرية ، فإذا كانت المسئولية التقصيرية تقوم على عنصر الخطأ فإن نظريه التعسف لا تقوم عليه فالشخص قد يتعسف في استعمال حقه ويضر بغيره دون أن يكون مخطئا (١٧) .

رأي الباحث : لقد وضع المشرع الاماراتي في قانون العمل الاماراتي معيارا محدددا لإنهاء التعسفي لعقد العمل فإذا كان من قام بإنهاء عقد العمل صاحب العمل فإن إنهاءه للعقد يكون تعسفيا إذا تم بدون اشعار ، ولم تنطبق على العامل اي من الحالات

(١٤) د/ سعيد سالم حوالي ، مرجع سابق ، ص ٢١ ، د/فتحي الدريني ، نظريه التعسف في استعمال الحق ، ط ٣ ، مؤسسة الرساله ، حتى ٣/٤ .

(١٥) د/ عبد الحفيظ بالخضير ، الانهاء التعسفي لعقد العمل ، ط ١ ، سنه ١٩٨٦ ، دار الحدائه للطباعه ، بيروت ، ص ٤٣ ، د/عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط ، ج ٢ ، ط ١٩٥٢ ، ص ٨٤٢ ، د/محمود جمال الدين زكي ، الوجيز في النظرية العامه للالتزام ، ط ٣ ، ١٩٧٨ ، ص ٥٢٦ .

(١٦) د/ عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، ج ١ ، ص ٨٤٢ - ٨٤٣ .

(١٧) د/ محمد شوقي السيد، التعسف في استعمال الحق ، سنة ١٩٧٩ ، ص ٦٨٣ د/ رأفت محمد حماد ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل ، المرجع السابق ، ص ٥٥ .

المنصوص عليها في المادة (١٢٠) الخاصة بالحالات التي تبرر لصاحب العمل فصل العامل دون انذار ودون مكافأة نهاية خدمه وذلك بالنسبة للعقد غير محدد المدة . (١٨) .

أما عن العقد المحدد المدة فإن إنهاء صاحب العمل له قبل انتهاء مدته يكون إنهاء تعسفيا ، الا اذا انطبقت على العامل أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (١٢٠) سالفه الذكر .

أما عن معيار الانهاء غير المشروع للعقد من قبل العامل ، فقد اجازت المادة (١١٥) للعامل إنهاء العقد غير المحدد المدة ، بموجب اشعار يبلغ فيه صاحب العمل قرارة في انهاء العقد قبل شهر على الأقل من التاريخ الذي يقرره لإنهاء العقد (١٩) .

أما المادة (١٢١) فقد أجازت للعامل ترك العمل دون اشعار سواء كان العقد محددًا أو غير محدد المدة ، إذا اقترب بحقه صاحب العمل أي مخالفه من المخالفات المنصوص عليها بهذه المادة (٢٠) .

وعلى ذلك فلا مجال للأخذ بما نصت عليه المادة (١٠٦) من قانون المعاملات المدنية الاماراتي بخصوص معايير عدم جواز التعسف في استعمال الحق ، وذلك لأن قانون العمل قد نص على معيار الانهاء التعسفي بالاستناد الى المواد السالفة الذكر ، ولأن نصوص قانون العمل تقدم على نصوص القانون المدني عند التعارض ، وبذلك نرى أن المشرع

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

الإماراتي حسب الموضوع بالنص مباشره على معيار الإنهاء التعسفي لعقد العمل .

-
- (١٨) المادة (١٢٠) من قانون العمل الإماراتي الحالي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠م.
 - (١٩) المادة (١١٥) من قانون العمل الإماراتي الحالي .
 - (٢٠) المادة (١٢١) من قانون العمل الإماراتي الحالي .
-

المبحث الثاني

تطبيقات الانهاء غير المشروع وعبء اثباته

قدمنا سابقا أن انهاء عقد العمل سواء كان من العامل أو من صاحب العمل بدون مبرر يجعلنا أمام حالة من التعسف فمتى كان استعمال الحق فيه خروج عن غايته يتوفر له ما يوجبه ، أو فيه عدم الاكتراث بنتيجته فندخل فى حالة الانهاء التعسفي لعقد العمل .

الا أن المشرع الاماراتي وكذلك المصري والاردني قد اضفيا وصف التعسف على بعض حالات الانهاء من جانب صاحب العمل ، ومؤدى ذلك أن المشرع أقام قرينته على ثبوت التعسف في الحالات التي نص عليها القانون. وتذخر التطبيقات القضائية بحالات الانهاء التعسفي لعقد العمل ، وإن كانت أكثر التطبيقات القضائية ، فى ظل القواعد القانونية الحالية ، تتناول حالات التعسف التي تقع من صاحب العمل في فصل العامل لأسباب مختلفة .

وبناء على ما سبق نقسم دراستنا في هذا المبحث الى مطلبين وذلك على النحو التالي :

المطلب الأول : التطبيقات التشريعية والقضائية للإنهاء غير المشروع

المطلب الثاني : جزاء الانهاء غير المشروع وعبء اثباته .

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

المطلب الأول

التطبيقات التشريعية والقضائية

سنبين حالات الإنهاء التعسفي في التشريع الإماراتي وذلك في عدة فروع مع بيان التطبيقات القضائية لها وذلك على النحو التالي :

الفرع الأول

الامتناع عن إعادته العامل الموقوف وقفا احتياطيا
تنص المادة (١١٢) على أنه يجوز وقف العامل مؤقتا عن العمل عند اتهامه بارتكاب جريمة عمدية من جرائم الاعتداء على النفس أو المال أو الجرائم الماسة بالشرف أو الأمانة أو الاضرار عن العمل .
وتبدأ مدة الوقف من تاريخ ابلاغ الحادث الى السلطات المختصة حتى صدور قرار منها في شأنه ، ولا يستحق العامل اجره عن مدة الوقف المذكورة فإذا صدر قرار بعدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضي ببراءته وجب إعادته الى عمله كما يجب أداء اجره كاملا عن مدة الوقف إذا كان وقفه عن العمل كيديا من جانب صاحب العمل (٢١)
نلاحظ على هذه المادة أنها أجازت لصاحب العمل وقف العامل احتياطيا في حالة ارتكابه جنائية أو جنحة أخلاقية ، أو بارتكابه جنحة داخل دائرة العمل ، والمقصود بالوقف الاحتياطي أي الاجراء الوقائي الذي يقصد به ابعاد العامل عن العمل ، لما نسب اليه من ارتكاب جنائية أو جنحة ، مما يخل بالثقة ما بين صاحب العمل والعامل

(٢١) المادة (١١٢) من قانون العمل الاماراتي ، عدل هذا النص بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢ بتاريخ ١٩٨٦/١٠/٢٩ ، ويقابل هذا النص المادة (٦٧) من قانون العمل المصري الحالي .

، ويجعل الأخير في دائرة الشك (٢٢) والوقوف الاحتياطي في هذه الحالة جائز لصاحب العمل فله أن يوقف العامل احتياطياً أو ان يترك العامل في عمله ، كما أن له الرجوع عن قرار الوقف ، وإعادة العامل في أي وقت الى عمله كما لا يلزم صاحب العمل بإعادة العامل الموقوف قبل صدور قرار بعدم تقديمه للمحاكمة (٢٣)

ويلاحظ على حاله الوقف الاحتياطي ما يلي :

- أولاً :-** لا يجوز وقف العامل احتياطياً الا في الحالات التالية
- أ - حاله ارتكاب العامل لجناية .
 - ب - حاله ارتكاب العامل لجنحه مخله بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة .
 - ج - حاله ارتكاب العامل لجنحه داخل دائرة العمل .
- إن الوقف الاحتياطي فيه إساءة للعامل أدبيا وماديا ، ولذلك حصر المشرع الاماراتي الحالات التي يجوز فيها هذا الوقف ، ولم يأت بها على سبيل المثال ، بل الحصر ، واحاطها بضمانات كافية كي لا يساء استخدامها .
- ثانياً :-** الوقف الاحتياطي رخصه مقرره لصاحب العمل وهي ليست اجراء وجوبيا عليه في العمل (٢٤) .

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

وإن عدم استخدام صاحب العمل لهذه الرخصة لا يسقط حقه في إنهاء عقد العمل إذا صدر الحكم عليه ، فمن غير المستساغ أن يسقط الحق قبل تولده أو نشوئه .

(٢٢) د/ محمود جمال الدين ذكي ، عقد العمل ، ط ٥ ، سنة ١٩٨٣ ، ص ٨١

(٢٣) د/ محمود سلامه جبر ، مرجع سابق ، ص ٢٠١

(٢٤) تميز دبي الطعان رقم ٣٥٥ - ٣٧٠ ، سنة ١٩٩٤ ، جلسه ١٩٩٥/٤/٢٣ ، مجله القضاء والتشريع ، العدد السادس ، ص ٣٢٥ .

ثالثاً :- على صاحب العمل أن يعيد العامل الى عمله بعد وقفه احتياطياً إذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة ، أو قضي ببراءته ، وإلا أعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً (٢٥).

أما إذا كان قرار السلطة المختصة بالحفظ أو البراءة يستند الى عدم تقديم العامل للمحاكمة لعدم الاهمية (٢٦) أو عدم كفايه الأدله (٢٧) أو بطلان إجراءات التفتيش (٢٨) أو لعدم كفايه الأدله (٢٩) أو لسقوط الدعوى العموميه بالتقادم (٣٠) أو لانعدام القصد الجنائي أو لعدم تكوين الفعل لجريمه جنائيه (٣١) ، فلصاحب العمل ، أن يرفض إعادته العامل الى عمله ، ذلك بسبب اهتزاز الثقة ما بين صاحب العمل والعامل ، وفقدان صاحب العمل الثقة في العامل (٣٢) .

أما لو كان قرار الحفظ أو البراءة مبني على أن العامل لم يرتكب الجريمه المنسوبه اليه ، أو الى عدم وقوع الفعل ، ولم تكن هناك أسباب جديه تدفع

صاحب العمل الى الارتياح من سلوك العامل أو عدم إخلاله بالتزام
جوهرى ، فإن رفض صاحب العمل اعادته في هذه الحالة ، يكون انهاء
تعسفيا (٣٣) .

- (٢٥) تميز دبي ، رقم ١٥ / ٢٠٠٦ ، جلسة ٢٠٠٦/٥/٩ طعن عمالي .
(٢٦) استئناف الاسكندرية ، ٢٩ سبتمبر ١٩٥٥ ، مدونه الفكهاني ، ج ٢/١ ، ص ٢٩ .
(٢٧) نقضى اجتماعي فرنسي ، ١٩٥٦/٢/٢٦ ، مجله القانون الاجتماعى ، ٣٥٥/١٥٦ ،
نقض مصري .
(٢٨) استئناف الاسكندرية ، ١٩٥٥/٣/٢٣ ، مدونه الفكهاني ، ج ٢/١ ، ص ٢٠
(٢٩) نقض مصري ، رقم ٥٢/٢٤٧٥ ق ، جلسة ١٩٨٣/٠٦/٢٠ ، صلاح محمد ، ص ١٢٨٠ .
(٣٠) القاهرة الابتدائيه في ٢٠ فبراير ١٩٥٦ ، مدونه الفكهاني ، ج ١/٢ ، ص ٣٨ .
(٣١) شئون عمال القاهره ، ١٩٥٤/٩/٢٦ ، مدونه الفكهاني ، ج ١ ص ٤٠ .
(٣٢) نقض مصري ، رقم ٤٧/٣٦٦ ق ، جلسة ١٩٨٢/٥/٩ ، صلاح محمد ، ص ٢٧٨ .
(٣٣) د/ عبد الودود يحيى ، شرح قانون العمل ، ط ٢ ، ١٩٨٧ ، دار النهضه العربيه ، ص
٣٢٢ .

رابعاً :- بين المشرع الاماراتي أن مده الوقف عن العمل لا يستحق عنها
العامل أجر ولكن في حاله صدور قرار بعدم تقديم العامل للمحاكمه أو
ببراءته ، وجب على صاحب العمل أن يؤدي أجر العامل كاملا عن مدة
الوقف إذا كان قرار الوقف كيديا من جانب صاحب العمل .
ونظرا لما سبق ولخطوره تطبيق هذه الحاله التى يحرم فيها العامل من
مصدر رزقه الوحيد فنحن نرى على المشرع الاماراتي أن يحيطها بضمانات

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

كافيه تضمن حسن تطبيقها من قبل صاحب العمل وهي تتمثل بضرورة عرض قرار الوقف على لجنة خاصة للتأكد من مدى جديته ، ولذلك نقتح على وزارة العمل الاماراتيه انشاء لجنة خاصة لهذا الغرض .

ومن التطبيقات القضائيه لحاله رفض صاحب العمل اعادة العامل الموقوف ، ما قضت به محكمة تميز دبي بأن استحقاق العامل لأجره عن مدة وقفه عن العمل وفقا لنص المادة ١١٢ من قانون تنظيم علاقات العمل وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة هو صدور قرار بعدم تقديم العامل الموقوف عن العمل للمحاكمه أو القضاء ببراءته وأن يكون وقفه عن العمل كيديا من جانب صاحب العمل أي إذا ثبت أنه أي صاحب العمل هو الذي دبر له الاتهام بقصد الكيد له ، واستخلاص ما إذا كان صاحب العمل قد قصد باتهامه العامل الكيد له من عدمه هو من مسائل الواقع التي يستقل بها قاضي الموضوع متى أقام قضاءه على اسباب سائغه لها أصلها الثابت في الاوراق ، كما يقع عبئ اثبات هذا القصد على العامل كما أنه من المقرر أنه لا تلازم بين استحقاق العامل التعويض عن الفصل التعسفي وبين استحقاقه لأجره عن مده وقفه فإن كان مناط استحقاقه للتعويض وعلى ما تشير اليه المادة ١٢٣ من ذات القانون هو ثبوت أن فصله من العمل كان تعسفيا أو في غير الحالات الواردة في المادة ١٢٠ من القانون المذكور فإن سبب استحقاق العامل اجره عن مدة وقفه هو وعلى ماسبق عدم تقديمه للمحاكمه أو القضاء ببراءته وأن يكون وقفه عن العمل كيديا من صاحب العمل (٣٤) .

كما قضي في حكم لمحكمة النقض المصريه بأنه أن الحكم ببراءة العامل مما نسبته اليه صاحب العمل لا يحول دون فسخ عقد العمل ومن شأنه نفي وصف التعسف عن صاحب العمل عند اتهامه للعامل ، اذا كان مبني البراءة الشك في نسبة الاتهام الى العامل لعدم كفايه الادله (٣٥) .

كما قضي بأن القضاء ببراءة الطاعن في جريمه صرف مبالغ لمجهولين بموجب ادونات صرف لا يمنع من اعتباره مخلا بالتزام جوهرى وان قام به يعتبر اهمالا جسيما وذلك لاستقلال المسئوليتين المدنيه والجنائيه (٣٦) .

الفرع الثاني

انهاء العقد بسبب تقدم العامل بشكاوى أو طلبات الى الجهات المختصة

جاء في قانون العمل الاماراتي أنه يعتبر انتهاء خدمه العامل من قبل صاحب العمل تعسفيا إذا كان سبب الانهاء لايمت للعمل بصله وبوجه خاص يعتبر الانهاء تعسفيا إذا كان انتهاء خدمه العامل بسبب تقدمه بشكوى جديده الى الجهات المختصة أو اقامه دعوى على صاحب العمل ثبت صحتها (٣٧) .

(٣٤) تميز دبي ، سنه ٢٠٠٦ تاريخ ٢٠٠٦/٠٥/٠٩ ، طعن رقم ٢٠٠٦/١٥ ، طعن عمالي .

(٣٥) نقض مصري ، رقم ٣٧/٤٩٦ ق ، جلسه ١٩٧٣/٦/٢٣ ، الهواري ، ج ١ ، ص ٢١٦ .

(٣٦) نقض مصري ، رقم ٣٧/٢٧٧ ق ، جلسه ١٩٧٣/٦/٢٣ ، الهواري ، ج ١ ، ص ٢/٨ .

(٣٧) ماده (١٢٢) من قانون العمل الاماراتي الاتحادي ، يقابل هذه ماده (٢٤) من قانون

العمل الاردني والماده (١٢٠/د) من قانون العمل المصري .

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

ان استخدام حق الشكوى والتظلم ضد صاحب العمل من قبل العامل يعد استخداماً مشروعاً لحق كفلته القوانين ، وهذا لا يبزر لصاحب العمل اتخاذ أي إجراء تأديبي بحقه ، ويترتب على قيام صاحب العمل بفصل العامل نتيجة لهذه الحالة استحقاق العامل لبدل الفصل التعسفي ، كون أن صاحب العمل يقصد من إنهاء العقد الاضرار بالعامل والانتقام منه بسبب لجوئه الى أسلوب مشروع لم يرق لصاحب العمل (٣٨) .

الفرع الثالث

الإنهاء بطريق غير مباشر

نص قانون العمل الاماراتي على أنه يجوز للعامل أن يترك العمل دون انذار في احدى الحالتين الآتيتين :

أ - إذا أخذ صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل المنصوص عليها في العقد أو القانون

ب - إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله قانوناً اعتداء على العامل (٣٩) لقد اورد نص المادة السابق مثالين لتصرفات صاحب العمل والتي من شأنها أن تدفع العامل لانتهاء عقد العمل ، وهما المعاملة الجائرة أو مخالفه شروط العقد .

ومثال المعاملة الجائرة : أن يتخذ صاحب العمل حياء العامل تصرفات ماسه بكرامته ، بما يجعل العامل يستقيل من منصبه ، أما عن مخالفه شروط العقد فمثالها أن يمتنع صاحب العمل عن دفع الأجره المتفق عليها مما يحمل العامل على إنهاء العقد (٤٠) .

- (٣٨) حكم محكمة التمييز بدبي ، الطعن رقم ٩٧ و٩٩ لسنة ٨٩ ، حقوق في ١٧/٣/١٩٩٠ ،
د/ سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل ، ص ٤٢٨ ، د/ أحمد حسن البرعي ،
الوجيز في قانون العمل ، ص ٧١٩ .
(٣٩) المادة (١٢١) من قانون العمل الاماراتي الحالي ، يقابلها المادة (١/٦٩) من قانون
العمل المصري والمادة (٢٩) من قانون العمل الاردني .
(٤٠) رأفت محمد حماد ، الوسيط في شرح احكام العمل ، ص ٥١١ .

وقد أعطى قانون العمل الاتحادي عده أمثله لمسلك صاحب العمل الذي
يدفع العامل الى انهاء العقد وهي :-

- (١) إخلال صاحب العمل بالتزاماته الناشئة عن عقد العمل ، اجاز
المشرع الاماراتي للعامل أن يترك العمل اذا أخل صاحب العمل
بالتزاماته قبل العامل سواء كان منصوص عليها في العقد أو
القانون (٤١) .

وبناء على ما سبق فإن الانهاء يعتبر غير مشروع من جانب صاحب
العمل ، رغم صدوره من جانب العامل في صورته الاستقالة ، وذلك إذا
كانت صادرة تحت ضغط إخلال صاحب العمل بأحد التزاماته الجوهرية
الناشئة عن القانون أو العقد .

جاءت هذه المادة ترديدا للقواعد العامة في القانون المدني ، وتحسبا
للتصرفات التي قد تصدر عن صاحب العمل ، التي يهدف بها الى

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

التخلص من العامل بطريقة غير مباشره ، بأن يعامل معاملة سيئه ، تمس بكرامته ، وتسبب له الاضطراب في عمله مما يدفع العامل الى إنهاء عقد العمل (٤٢) .

إلا أن المشرع الاماراتي تنبه الى هذه الحالة ، وقرر أن هذه الصورة عباره عن انتهاء العقد من قبل صاحب العمل ، وهو أنها غير مباشر توصل اليه بالضغط على العامل ، وبذلك اعطي المشرع هذا الانهاء صفة الانهاء التعسفي ، واعطي العامل حق مطالبه صاحب العمل بالتعويض .

(٤١) المادة (١٢١/أ) من قانون العمل الامراتي المعدل بموجب المادة (٢) من قانون العمل الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢ ، تاريخ ١٩٨٦/١٠/٢٩ .
(٤٢) تميز دبي ، طعن رقم ٢٠٠٧/٣٥ ، بتاريخ ٢٠٠٧/١١/٢٦ ، طعن عمالي .
د/ احمد حسن البرعي ، مرجع سابق ، ص ٧٢١ ، د/ محمود جمال الدين ذكي ، عقد العمل ، ص ٥٦ ،

وبالنظر الى حاله السابقه نجد أن المشرع الاماراتي قد حصر حق العامل بإنهاء العقد في حاله إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته الناشئة عن العقد أو القانون ، علما بأن هناك حاله أخرى وهي اخلال صاحب العمل بلائحه النظام الاساسي للمنشأه والتي أخرجها المشرع الاماراتي عندما حصر حق الانهاء بمخالفه العقد أو القانون ومن التطبيقات

القضائية على إخلال صاحب العمل بالتزاماته الناشئة عن عقد العمل فقد حكم أن تخفيض صاحب العمل درجة العامل في السلم الوظيفي الى مرتبه أدنى ماديا أو أدبيا يعتبر فصلا تعسفيا ، كأن ينزله من مدير مدرسه الى مدرس (٤٣) .

(٤٣) تميز دبي ، طعن رقم ٢٠٠٨/٢٤ ، دبي بتاريخ ٢٥/٥/٢٠٠٨ ، طعن عمالي ، كما قضي أن تخفيض صاحب العمل درجة العامل في السلم الوظيفي الى مرتبه أدنى يعد صوره من صور الفصل التعسفي وتكون استقالته بهذه الحاله هي تعبيرا عن عدم موافقه على تخفيض وظيفته دون وجه حق ، وينطوي هذا التصرف من جانب صاحب العمل على إخلال بالتزاماته قبل العامل مما يخول الأخير ترك العمل ولا يترتب على ذلك حرمانه من مستحقاته المقررة قانونا تمييز دبي ، طعن رقم ٢٠٠٤/٧٣ ، دبي بتاريخ ١٦/١٠/٢٠٠٤ طعن عمالي ، وتطبيقا لذلك قضت محكمة تمييز دبي والأصل أنه لا يجوز تعديل العقد بالارادة المنفرده لأحد أطرافه وترتبيا على ذلك فإنه إذا كان العمل محددًا في العقد فإن صاحب العمل لا يملك اجبار العامل على أداء عمل غيره الا برضاه ، وإنه ولئن كان لرب العمل سلطة تنظيم منشاته واتخاذ ما يراه من الوسائل لاعادة تنظيمها الا أن مناط ذلك لا يخل بعقد العمل ويجبر العامل على اداء عمل غير العمل المحدد في العقد إذا كان فيه مساس بأجره أو مركزه الأدبي أو أقل ميزه أو ملاءمه من المركز الذي كان يشغله ، لما كان ذلك وكان الطاعن قد تمسك أمام محكمة الموضوع

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

أو من مدير عام الى مستشار لمدير عام جديد (٤٥) أو حتى مدير عمليات الى سائق وبراتب أدنى وكذلك نقل العامل من شركة الى شركة أخرى يملكها مدير الشركة الأولى حيث أعتبرت المحكمة أن هذا التصرف من جانب مدير الشركة يعد فصلا للعامل من عمله بالشركة الأولى دون مبرر قانوني (٤٦) .

بأنه ترك العمل نتيجة اخلال المطعون ضدها بالتزاماتها التعاقدية قبله على سند من أن عمله المحدد في عقد العمل هو مدير عام لشركة المطعون ضدها ، وأنه فوجئ بقيام الشركة بتعيين آخر للقيام بهذا العمل ووصفه في درجه استشاري للمدير العام الجديد ، وتجريده من كافة مهامه بدون مبرر رغم جهوده في تطوير أعمال المطعون ضدها وتحقيقها أرباحا تتجاوز ما كانت تتوقعه مما دفعه الى تقديم استقالته فترك العمل مجبرا حفاظا على ماء وجهه أمام موظفين الشركة المطعون ضدها الأمر الذي يحقق له المطالبه بمستحققاته المتمثلة في التعويض وبدل الانذار ومكافأه نهاية الخدمه .

حكم محكمة دبي ، طعن رقم ٢٠٠٧/٣٥ صادر بتاريخ ٢٦/١١/٢٠٠٧ طعن عمالي أنظر أيضا حكم محكمة تمييز دبي ، القاعده رقم ٥٤٠ الصادر في العدد ٨ لسنة ١٩٩٧ ، حقوق رقم الصفحة ٢٦٧ ، بتاريخ ٦/٤/١٩٩٧ ، الطعن رقم ٢٥٥/٢٩٩٦ ، طعن عمالي أنظر أيضا تمييز دبي ، القاعده رقم ١٧٣ الصادرة في العدد ١٤ سنة ٢٠٠٣ ، حقوق رقم الصفحة ١٠٥٦ ، بتاريخ ١٢/١٠/٢٠٠٣ ، الطعن رقم ١٩/٢٠٠٣ ، طعن عمالي ، تمييز دبي ، القاعده رقم ١٠٢ ، عدد ١٣ ، سنة ٢٠٠٢ ، رقم الصفحة ٥٩٤ ، بتاريخ ٢٩/٦/٢٠٠٢ ، طعن رقم ٢٠٠٢ /

٤٥ ، طعن عمالي ، حكم محكمته تمييز دبي ، طعن رقم ٢٣/٢٠٠٨ ، بتاريخ ٢٦/٥/٢٠٠٨ ، طعن عمالي .

(٤٥) تمييز دبي ، طعن رقم ٤٥/٢٠٠٢ ، بتاريخ ٢٩/٦/٢٠٠٢ القاعده ١٠٢ الصادرة في العدد ١٣ سنة ٢٠٠١ ، رقم الصفحة ١٠٥٦ .

(٤٦) تمييز دبي ، طعن رقم ١٩/٢٠٠٣ ، بتاريخ ١٢/١٠/٢٠٠٣ ، القاعده ١٧٣ والصادرة في العدد ١٤ سنة ٢٠٠٣ ، رقم الصفحة ١٠٥٦ .

(٢) الاعتداء على العامل :-

أجاز المشرع الاماراتي للعامل أن يترك العمل إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله قانونا اعتداء على العامل (٤٧) ويعتبر الإنهاء في هذه الحالة بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع .

إذا كان لصاحب العمل أو من يمثله قانونا حق ممارسة السلطة التأديبيه على العاملين ، فإن تجاوز حدود هذه السلطة المخوله له يمثل ذلك إعتداء على العامل ، يجيز له على أثره إنهاء عقد العمل بإرادته المنفرده ، مع احتفاظه بكافه حقوقه القانونيه (٤٨) .

ولم يشترط المشرع الاماراتي درجه معنيه من الجسامه في الاعتداء ، كما أن المشرع لم يحدد نوع الاعتداء الذي يبيح الانهاء من جانب العامل ، كما أنه لم يشترط أن يقع الأعتداء في مكان العمل ، وانما المهم أن يثبت وقوع الأعتداء على العامل من قبل صاحب العمل أو من يمثله (٤٩) .

ويجب أن يخرج فعل الأعتداء عن حاله الدفاع الشرعي لصاحب العمل أو من يمثله قانونا إذ يؤدي ثبوت حاله الدفاع الشرعي لدى صاحب العمل عند القيام بالاعتداء على العامل الى عدم امكانيه استفادة العامل من حكم هذه حاله (٥٠) .

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

ولا يقف الأعتداء عند الأعتداء المادي ولكن قد يتعداه الى الأعتداء المعنوي الأدبي وهي حالة تعمد صاحب العمل مضايقه العامل وإذلاله وإجراجه حتى يجعل من المستحيل عليه البقاء فى العمل ، ومثال ذلك تكليفه بعمل تافه ، مما يحرمه من خبره ويحيط كفاءته بالشكوك (٥٠)

- (٤٧) المادة (١٢١/ب) من قانون العمل الاماراتي ، المعدله بموجب المادة (٢) من القانون الاتحادي رقم ١٩٨٦/١٢ بتاريخ ١٩٨٦/١٠/٢٩ م .
- (٤٨) د/ رأفت محمد حماد ، مسؤولىه المتبوع عن انحراف التابع فى القانون المدني دراسه مقارنه بالفقه الاسلامي ، دار النهضه العربيه ، سنه ١٦٩٦ ، ص ٥٢١ .
- (٤٩) د / على عوض حسن ، الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد ، دار المطبوعات الجامعيه ، سنه ٢٠٠٣ ، ص ٦٣٨ .
- (٥٠) د / حسام الدين كامل الاهواني ، الوسيط فى قانون العمل لدوله الامارات العربيه المتحده ، جامعه الامارات ص ٨٤٠

الفرع الرابع

إنهاء العقد أثناء مرض العامل واجازته

نصت المادة (١٢٤) من قانون العمل الاماراتي علي أنه لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمه العامل لعدم لياقته صحيا قبل استنفاد الاجازات المستحقه له قانونا ويقع باطلا كل اتفاق على خلاف ذلك ولو كان الأتفاق مبروما قبل العمل بهذا القانون .

كما نصت المادة (٩٠) من ذات القانون على أنه مع عدم الاخلال بالحالات التى يحق فيها لصاحب العمل فصل العامل بدون الانذار أو المكافأة المنصوص عليها فى هذا القانون لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل أو أن ينذره بالفصل أثناء تمتعه باجازته المنصوص عليها فى هذا الفصل .

إن الحكم الذي تقرر في هاتان المادتان بديهي ، فلا يعقل أن يعطى العامل الحق في اجازة مرضيه ثم يقوم صاحب العمل في انهاء العقد قبل استنفاد مدة الاجازة ثم لا يجوز لصاحب العمل أن يفصل العامل أو ينذره بالفعل أثناء تمتعه باجازته المنصوص عليها في هذا القانون وذلك حتى يستفيد العامل من هذه الأجازة على أكمل وجه (٥١) .

ويثار التساؤل في هذا الصدد عن الحكم لو أنتهى العقد خلال مده الاجازة السنويه أو المرضيه نذهب فى هذا الصدد الى ما ذهب اليه الفقهاء فى قولهم أن الأجازة حق للعامل ، سواء كانت الاجازة سنويه أو مرضيه ، وعليه فإن العقد يمتد حكما الى نهايه هذه الاجازة (٥٢)

وإذا ثبت استخدام العامل لدى صاحب عمل آخر خلال هذه الاجازة الممنوحة له ، فإن لصاحب العمل الحق فى انهاء عقد عمله ، ويكون فى هذه الحالة انهاء مشروعاً (٥٣) .

(٥١) المحكمة الاتحادية العليا ، طعن رقم ١٧٦ لسنة ١١ ق ، جلسه ١٩٩١/٧/٢ ، طعن عمالي .

(٥٢) د/ احمد عبد الكريم أبوشنب ، شرح قانون العمل الاتحادي الجديد ، مكتبه دار الثقافه ، ص ٢٥١ ، د/ سيد محمود رمضان ، الوسيط فى شرح قانون العمل ، ص ٢٣٠ .

(٥٣) المادة (٨٨) من قانون العمل الاماراتي فى المعدله بموجب ماده (٢) فى القانون الاتحادي رقم ١٦٨٤/١٢ تاريخ ١٩٨٦/١٠/٢٩ .

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

المطلب الثاني

جزاء الإنهاء غير المشروع وعبء اثباته

سوف نعالج هذا المطلب من خلال فرعين نتناول بالفرع الأول جزاء الإنهاء غير المشروع ونبين عبء اثبات التعسف في الفرع الثاني وذلك على النحو التالي :-

الفرع الأول

جزاء الإنهاء غير المشروع

يترتب على إنهاء عقد العمل من قبل احد طرفيه إنهاء غير مشروع حق الطرف الآخر بالتعويض عن الضرر الذي يصيبه جراء هذا الإنهاء ، وان الحكم بالتعويض العادل للعامل أو لصاحب العمل ، جراء الإنهاء التعسفي لعقد العمل يمثل مذهب تشريعات العمل ، وما جري عليه القضاء ويسانده الفقه .

ويستند الاتجاه السائد ، الى أن التنفيذ العيني بإجبار صاحب العمل على اعاده العامل الى عمله ، أو إجبار العامل على الاستمرار بخدمه صاحب العمل أمر غير سائغ ، لما في ذلك من اعتداء على الحريه الشخصيه أو حريه العمل من ناحيه ، ومن اخلال بمصلحه العمل وهيبه صاحب العمل من ناحيه أخرى ، مما يهدد حسن سير المنشأه في النهايه (٥٤) .
وعليه إذا انتهى صاحب العمل عقد العمل غير المحدد المده بدون مبرر قانوني ، فإنه يكون للعامل الحق في أن يطالب بتعويضه عن الضرر الذي

أصابه بسبب هذا الانهاء وبالتالي فإنه ليس من حق العامل أن يطالب بالتنفيذ العيني وهو اعادته الى العمل .

(٥٤) د/ عدنان سرحان وآخرون : أحكام تنفيذ علاقات العمل الاتحادي ، مكتبة الجامعة ، سنه ٢٠١٢ ، ص ٢٨٧ ، د/ محمود عبد الفتاح زاهر : الوسيط في شرح قانون العمل الجديد ، ج ١ ، ط ١ ، ص ٢٧٢ ، د/ محمود سلامة جبر : الانهاء التعسفي لعقد العمل ، ط ٦ لسنة ٢٠٠٤ ، ص ٢٢٥ .

أما عن تقدير التعويض عن جزاء التعسف في انهاء العقد فقد نصت عليه المادة ١٢٣ من قانون العمل الامارتي (٥٥) بقولها

أ - إذا فصل العامل فصلا تعسفيا فالمحكمة المختصة أن تحكم على صاحب العمل بدفع تعويض للعامل وتقدر المحكمة هذا التعويض بمراعاة نوع العمل ومقدار الذي لحق بالعامل ومدة خدمته بعد تحقيق ظروف العمل ويشترط في جميع الاحوال الا يزيد مبلغ التعويض على أجر العامل لمدة ثلاث أشهر تحسب على أساس آخر أجر كان يستحقه .

ب - لا تخل أحكام الفقرة السابقة في حق العامل في المكافأه المستحقه له وبدل الانذار المنصوص عليهما في هذا القانون ."

لقد استقر الفقه والقضاء ، في أن التعويض عن الانهاء التعسفي لعقد العمل وإن كانت تقضي به القواعد العامه الا أن المشرع في قانون العمل حرص على النص عليه ، مؤكداً بذلك حق العامل في التعويض متى كان إنهاء تعسفياً أو مخالفاً للقانون (٥٦) .

وعلى ذلك فإن الحكم بالتعويض عن الانهاء التعسفي يرتبط بالضرر فلا مجال للقول بالتعويض إن لم يقع ضرر نتيجة الانهاء التعسفي غير المشروع لعقد العمل ، فالضرر ركن من أركان المسؤولية وثبوته لازم لقيامها (٥٧) .

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

وقد أستقر القضاء على أن للعامل الحق في تعويض ما أصابه من ضرر مادي مباشر بسبب إنهاء عقده بغير مبرر مشروع (٥٨) وإن الغاية من التعويض هي جبر الضرر جبرا متكافئا معه وغير زائد عليه (٥٩) ،

(٥٥) عدل نص المادة ١٢٣ بموجب المادة ٢ من القانون الاتحادي رقم ١٢/١٩٨٦ بتاريخ ١٩٨٦/١٠/٢٩ .

(٥٦) د/ عبد الحميد عثمان محمد ، مرجع سابق ، ص ١٢٠ ، د/ علي عوض حسن ، مرجع سابق ، ص ٢٣٢ ، د/ محمود سلامة جبر مرجع سابق ، ص ٢٣٦ .

(٥٧) د/ حسام كامل الالهواني ، د/ رمزي فريد محمد مبروك ، قانون العمل لدولة الامارات العربية المتحدة ، ط ١ ، سنه ٢٠٠٠ ، مطبوعات جامعه الامارات ، عبد الحميد عثمان محمد ، المرجع السادس ، ص ١٢٠ .

(٥٨) نقض فرنسي اجتماعي ، ١٤/٠٣/١٩٧٩ ، دالوز ١٩٧٩ ، ص ٤٣ .

(٥٩) نقض مصري ، رقم ٤٨/١٤٢٠ ق ، جلسته ١١/١٢/١٩٨٣ م ، الهوارى ، ج ٦ ، ص ٦٦ .

وعلى ذلك فإن دفاع صاحب العمل بأن العامل المفصول لم يلحقه ضرر جراء فصله بسبب التحاقه بالعمل لدى صاحب عمل آخر ، هو دفاع جوهري يتغير معه وجه الرأي في الدعوى (٦٠) وعليه يجب تعيين العناصر المكونه للضرر قانونا والتي يجب أن تدخل فى حساب التعويض ويعتبر ذلك من المسائل القانونيه التي تهيمن عليها المحكمه الاتحاديه العليا ومحكمة التميز بدبي وإذا كان الحكم قد قضي بالتعويض بصورة مجمله ولم يبين عناصر الضرر ، فإنه يكون عرضه للبطلان لقصور أسبابه (٦١) .

ويعتبر الضرر ركن من أركان المسئوليه الموجهه للتعويض وثبوته شرط لازم لقيامها وعلى من يدعي أن ضررا لحق به عبئ اثبات توافره (٦٢) .

أما عن مدى سلطة المحكمة في تقدير التعويض ، فإن المشرع لم يحدد مقومات التعويض وإنما أورد توجيهها للقاضي بمراعاة أن يكون التعويض عادلاً ، فالقانون لم ينص على معايير معينه لتقدير التعويض يلزم القاضي باتباعها ، فتقدير التعويض من سلطة قاضي الموضوع دون معقب عليه فيه (٦٣).

(٦٠) تميز دبي ، طعن رقم ٢٠٧/٢٠٤ لسنة ١٩٩٠ حقوق ، جلسه ١/٢٧/١٩٩١ ، مجله القضاء والتشريع ، العدد الثاني ١٩٩٣ ، ص ٧٣ - ٧٥ ، ٢٠٦ لسنة ١٩٩١ جلسه رقم ١٠ /٢/١٩٩١ ، المرجع السابق ، ص ١٢٣ - ١٢٥ .
(٦١) تمييز دبي ، طعن رقم ١٤٧ لسنة ١٩٩٠ حقوق ، جلسه ٢/٢٣/١٩٩١ ، المرجع السابق ، ص ١٤١ - ١٤٦ .

(٦٢) استئناف الشارقة ، مدني رقم ١٢٤ / ٧٩ ، ٢٤ فبراير ١٩٨٠ مجموعة الأحكام ، ج ٥ ، ص ١٨٩ إذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسحا كما جاء في حكم المحكمة استئناف ابوظبي مدني ١٩٧٩/٥٣ في ١/٩/١٩٨٠ ، مجموعة الأحكام ، ج ٢ ، ق ١٥٥ ص ٥٩٣ أنه حق المطالبه بالتعويض عن الفصل التعسفي فإن شرط استحقاق هذا التعويض طبقا للقواعد العامة أن يثبت أن العامل قد اصابه ضرر من جراء هذا الفصل .

(٦٣) ومع ذلك فقد اشارت المادة ١٢٣ من قانون العمل الاتحادي الى بعض الظروف التي يستعين بها القاضي في تحديد مدى التعويض المستحق ، نوع العمل ، ومقدار الضرر ، الذي لحق بالعامل ومدته خدمته ، وقد اوردها المشرع على سبيل المثال .

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

الفرع الثاني

عبء اثبات التعسف

يخضع اثبات التعسف في إنهاء عقد العمل للقاعدة العامة المقرره (البينه على من ادعى) وعليه فإن اثبات التعسف في إنهاء عقد العمل ، يخضع للقواعد العامة في الاثبات ، فعلى من يدعي التعسف أن يثبته (٦٤) .

وعلى ذلك فقد استقر القضاء الاماراتي على الأخذ بقاعدة يلزم من يدعى حصول التعسف باثباته فمن يدعي التعسف عليه أن يثبته سواء كان من أنهى العقد العامل أو صاحب العمل ، فإذا أنهى العامل العقد وأدعى صاحب العمل تعسفه فإن عليه أن يثبت ذلك ، والعكس صحيح ، فإذا أنهى صاحب العمل العقد وأدعى العامل تعسفه بهذا الانهاء فعليه أن يثبت هذا التعسف (٦٥) .

وغالبا ما يذكر من أنهى العقد بإرادته المنفرده السبب الذي أستند اليه في هذا الانهاء دون أن يلتزم بتقديم دليل ذلك ، فإذا رأت المحكمه أن هذا السبب جدي ويزرتب على قيامه توافر المبرر المشروع للانهاء ، أصبح على العامل عبء اثبات عدم صحه ذلك السبب ، أما إذا رأت المحكمه أن ما أستند اليه صاحب العمل لإنهاء عقد العامل لا ينهض أن يكون مبررا كافيا على مشروعيه الانهاء ، فلا حاجه بعد ذلك الى تكليف العامل باثبات التعسف ، إذ أن عدم كفايه المبرر تستوي مع انعدامه (٦٦)

كما أن عدم إفصاح من انهى العقد عن الأسباب التي أدت الى هذا الانهاء يعطي قريبنه على التعسف في الانهاء ، والعبرة في التعسف من عدمه تكون بالظروف والملايسات المحيطه به عند الانهاء (٦٧)

(٦٤) د/ رأفت محمد حماد ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص ٥٠٨ .
(٦٥) استئناف أبوظبي ، مدني ١٩٧٩/٥٣ في ١٩٨٠/١/٩ ، مجموعه الأحكام ، ج ٢ ، ق ١٥٥ ، ص ٥٩٣ ، استئناف الشارقة ، مدني رقم ٧٩/١٢٤ في ٢٤ فبراير ١٩٨٠ ، مجموعه الأحكام ، ج ٥ ، ص ١٨٩ .

(٦٦) رأفت حمد حماد ، المرجع السابق ، ص ٥١٥ .

(٦٧) همام محمود زهران ، قانون العمل ، سنة ٢٠٠٧ ، ص ٧١٦ .

أما أحكام القضاء الأردني فقد جاء مخالفا لما ذهب اليه القضاء الإماراتي ، وأخذت أحكام القضاء الاردني بإثبات الانهاء التعسفي الذي يقع على عاتق صاحب العمل ، فعلى صاحب العمل أن يثبت أن انهاءه العقد يستند الى مبرر مشروع ، وهذا ما أخذت به محكمه التمييز الأردني حيث قضت بأنه " يقع عبئ اثبات ارتكاب العامل مخالفه من المخالفات المشار اليها بالماده (١٧) من قانون العمل على عاتق رب العمل ، وعليه فإن عدم تقديم صاحب العمل مبرر فصل العامل يجعل ما توصل اليه الحكم المميز من أن الفصل كان تعسفيا موافقا للقانون ، وذلك إن قال صاحب العمل إن فصل العامل قد تم بعد إجراء التحقيقات اللازمه ويثبت ارتكابه للمخالفات المنصوص عليها في المادة (١٧) هو إدعاء في غير محله لأنه قول ويفتقد الدليل (٦٨) .

وحسنا فعل المشرع الاردني إذا الزم صاحب العمل بإثبات صحه قراره ، وهذا يأتي في صالح العامل وهو الطرف الضعيف في علاقه العمل ، والذي غالبا لا يستطيع اثبات تعسف صاحب العمل وذلك لضعف مركزه القانوني مقابل صاحب العمل .

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

ونحن نوصي المشرع الإماراتي بإيراد مادة في قانون العمل الإماراتي تجعل عبء الإثبات على صاحب العمل في حاله فصل العامل .

(٦٨) محكمه التميز الاردنيه ، رقم ٢٧٢ / ٦٣ مجله نقابه المحامين ، سنه ١٩٩٤ ، ص ١٦٧٣ ، محكمه التميز الاردنيه ، رقم ٩٢ / ٣٧ ، مجله نقابه المحامين ، سنه ١٩٩٤ ، ص ١٦٧٣ .

الخاتمة :-

تبين لنا مما تقدم أن عقد العمل يخضع شأنه في ذلك شأن بقية العقود للنظريه العامه للعقود فى الاحوال التى لا يوجد فيها نص خاص ، ومن أهم قواعد هذه النظريه قاعده العقد شريعته المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله الا باتفاق الطرفين ، أو للأسباب التى يقرها القانون ولكن يجب الا يغيب عن ذهننا أن عقد العمل يتميز بطبيعته خاصه ، حيث أن العامل يعمل تحت إدارة واشراف صاحب العمل (علاقه التبعية) بالاضافه الى أن عقد العمل من العقود التى يستمر تنفيذها مدة طويله ، لذلك فإن الظروف التى يبرم فى ظلها العقد قد تتغير وتتبدل وتتطور سواء من جهه المشروع أو من جهه العامل وهذا ما يبرر إعطاء المشرع لأحد طرفي العقد الحق فى انهاء عقد العمل بالارادة المنفرده .

الا أن الانهاء للعقد يجب أن يستند الى مبرر مشروع ، فإذا كان هناك حق يستعمله صاحبه وخرج فيه عن غايته الاجتماعيه ونشأ عن هذا الأستعمال ضررا للطرف الآخر ، وكان هذا الضرر نتيجة طبيعیه لهذا الأستعمال التزم صاحبه بالتعويض والتعسف يمكن أن يعرف بأنه الضرر الذى يلحق الغير نتيجة استعمال الحق استعمالا متجافيا مع غايته .

التوصيات :-

١ - نص المشرع الاماراتي فى الماده (١١٢) على حاله الوقف الاحتياطي ونحن نقترح على وزارة العمل انشاء لجنه خاصه تنتظر فى قرار الوقف وتتحقق من مدى صحته ، وذلك لما لقرار الوقف من اساءة ماديه وأدبيه

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

تلحق بالعمال الموقوف فإذا رأت اللجنة صحه قرار الوقف أكدته وأما في حاله عدم الموافقه على الوقف فإنه يصرف أجر العامل كاملا في تاريخ وقفه .

٢ - عند بيان حالات الانهاء التعسفي في التشريع الاماراتي نجد أن المشرع الاماراتي لم يتطرق الى حاله العامل المكلف بخدمه العلم أو خدمه الاحتياطيئه أثناء قيامه بتلك الخدمه ونحن نقترح على المشرع الاماراتي في حاله إذا كلف العامل بخدمه العلم أو الخدمه الاحتياطيئه أثناء قيام عقده فلا بد من إيقاف سريان عقده خلال تلك المده وعند إنتهاء الخدمه الاحتياطيئه يعود العامل الى عمله .

٣ - نقترح على المشرع الاماراتي تعديل الفقرة (ا) من الماده (١٢١) من قانون العمل الاتحادي لتصبح كما يلي :-

أ - إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل المنصوص عليها في العقد أو القانون أو لائحته النظام الأساسي للمنشأه .
حيث أخرج المشرع الاماراتي حاله مخالفه النظام الأساسي للمنشأه من الحالات التي تبرر للعامل إنهاء العقد دون إنذار حيث حصر حق الإنهاء بمخالفه العقد أو القانون .

٤ - اخضع المشرع الاماراتي عبء اثبات التعسف في انهاء عقد العمل للقاعده العامه المقرره (البينه على من ادعى) فمن يدعي التعسف عليه اثباته ، ونحن نقترح على المشرع الاماراتي ايراد ماده في قانون العمل الاتحادي تجعل عبء الاثبات على صاحب العمل في حاله فصل العامل

مجلة روح القوانين - العدد الثاني والتسعون - إصدار أكتوبر ٢٠٢٠

، وهذا يأتي في صالح العامل وهو الطرف الضعيف في علاقه العمل ،
والذي غالبا لا يستطيع اثبات تعسف صاحب العمل ، لضعف مركزة
القانوني مقابل صاحب العمل .

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

قائمة المراجع :-

أولاً :- مجموعه القوانين :

- ١ - قانون العمل لدولة الامارات العربية المتحدة ، القانون الاتحادي رقم (٨) لسنة ١٩٨٠ والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذا لأحكامه وفقا لآخر تعديل .
- ٢ - قانون العمل المصري الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وفقا لآخر تعديل .
- ٣ - قانون العمل الاردني الحالي رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وفقا لآخر تعديل .

ثانيا :- المراجع العربية :

- ١ - د/ أحمد عبد الكريم ابوشنب ، شرح قانون العمل الاردني الجديد ، مكتبة دار الثقافة .
- ٢ - د/ أحمد حسن البرعي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، دار النهضة العربية ، سنة ٢٠٠٥ .
- ٣ - د/ الهادي سعيد عرفه ، نظريه التعسف في استعمال الحق ، مجله البحوث القانونية والاقتصادي ، كلية الحقوق - جامعه المنصورة ، سنة ١٩٩٦ .
- ٤ - د/ حسام كامل الاهواني /د رمزي فريد مبروك ، قانون العمل لدولة الامارات العربية المتحدة ، ط١ ، سنة ٢٠٠٠ ، مطبوعات جامعه الامارات .

- ٥ - د/ رافت محمد أحمد ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل ، دار النهضة العربية ، سنة ٢٠٠٠ م .
- ٦ - د/ رأفت محمد حماد ، مسئولية المتبوع عن انحراف التابع في القانون المدني ، دراسته مقارنة بالفقه الاسلامي ، دار النهضة العربية ، سنة ١٩٩٩ م .
- ٧ - د/ سعيد سالم جوالي ، التعسف في استعمال الحق ، دار الفكر العربي ، القاهرة .
- ٨ - د / سمير عبد السيد تتاغو ، مصادر الالتزام ، دار النهضة العربية - القاهرة ، سنة ١٩٩٩ - ٢٠٠٠ .
- ٩ - د / سيد محمود رمضان ، الوسيط في شرح قانون العمل الاردني ، ط ١ ، مكتبة دار الثقافه ، سنة ٢٠٠٤ .
- ١٠ - د/ ظاهر الغندور ، التصرف التعسفي في القانون اللبناني ، دار أقرأ بيروت ، ط ١ ، ، سنة ١٤٠٢ هـ .
- ١١ - د/ عدنان السرحان وآخرون : أحكام تنظيم علاقات العمل الاتحادي ، مكتبة الجامعه ، سنة ٢٠١٢ .
- ١٢ - د/ علي عوض حسن ، الوجيز في شرح قانون العمل الجديد ، دار المطبوعات الجامعيه ، سنة ٢٠٠٣ .
- ١٣ - د/ عبد الحفيظ بالخضير ، الانهاء التعسفي لعقد العمل ، ط ١ سنة ١٩٨٦ ، دار الحدائه للطباعه والنشر ، بيروت .
- ١٤ - د / عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط ، ج ١ ، بند ٥٥/١ .

٥ - الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الإماراتي "دراسة مقارنة"

- ١٥ - د/ عبد الرزاق السنهوري ، الوسيط ، ج٢ ، ط١٩٥٢ .
- ١٦ - د/ عبد الحميد عثمان محمد ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل ، سنه ٢٠٠٣ .
- ١٧ - د/ عبد الفتاح عبد الباقي ، أحكام قانون العمل الكويتي ، سنه ١٩٨٢ .
- ١٨ - د/ عبد الودود يحيي ، شرح قانون العمل ط٢ ، سنه ١٩٨٧ ، دار النهضة .
- ١٩ - د/ فتحي الدريني ، نظريه التعسف في استعمال الحق ، ط٣ ، مؤسسه الرساله .
- ٢٠ - د/ محمد شوقي السيد ، التعسف في استعمال الحق ، سنه ١٩٧٩ .
- ٢١ - د/ محمود جمال الدين زكي ، الوجيز في النظرية العامه للالتزام ، ط٣ ، سنه ١٩٧٩ .
- ٢٢ - د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل ، ط٣ ، سنه ١٩٨٣ .
- ٢٣ - د/ محمود عبد الفتاح زاهر ، الوسيط في شرح قانون العمل الجديد ، ج١ ، ط١ .
- ٢٤ - د/ محمود سلامه جبر ، الإنهاء التعسفي لعقد العمل ط١ ، مكتب العمل العربي ، سنه ٢٠٠٤ .
- ٢٥ - د/ همام محمد محمود زهران ، الرقابه على انهاء العقد لأسباب اقتصاديه ، الفتح للطباعه ، سنه ١٩٨٦ .

مجلة روح القوانين - العدد الثاني والتسعون - إصدار أكتوبر ٢٠٢٠

٢٦ - د/ همام محمد محمود زهران ، قانون العمل ، دار الجامعه الجديده
للنشر ، سنه ٢٠٠٧ .

ثالثا المراجع الأجنبيه :-

- ١ - Alain coeuret (et avtres) Droit Du travail Sirey ,٢٠٠٦
- ٢ - Francois, terre (Et avtres) Droit civit ,les obligations
, dalloz teme Edition,١٩٩٩