

مدى اشتراط الإنهاء المبّر عند إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في التشريع الأردني

تمارا ناصر الدين

كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، المملكة الأردنية الهاشمية

Tnasereddin@meu.edu.jo

الملخص

تهدف الباحثة من هذه الدراسة إلى بيان ضوابط الإنهاء المشروع لعقد العمل غير محدد المدة من خلال مدى اشتراط الإنهاء عند إنهاء العقد غير محدد المدة، وفقاً لما جاءت به نصوص قانون العمل الأردني وقرارات محكمة التمييز الأردنية. واستناداً إلى ذلك، توصلت الباحثة إلى أن اجتهادات محكمة التمييز حول الإنهاء المشروع لعقد العمل محدد المدة تباينت إلى اتجاهين، الأول: يذهب إلى ضرورة أن يكون الإنهاء مشروعاً من قبل صاحب العمل، فضلاً عن توجيه الإشعار وفق الضوابط القانونية. والاتجاه الثاني: يكتفي بتوجيه صاحب العمل للإشعار وفق الضوابط القانونية دون اشتراط أن يكون الإنهاء مستنداً إلى الحالات الواردة في المادة (28) من قانون العمل، وهذا الاتجاه هو ما أبدته الباحثة وفق المبررات التي تم إيرادها في البحث.

الكلمات المفتاحية: الإشعار؛ عقد العمل غير محدد المدة؛ الإنهاء.

The Extent to Which Justified Termination is a Condition when Terminating the Indefinite Labor Contract in Jordanian Legislation

Tamara yacoub Nasereddin

College of Law - Middle East University

Tnasereddin@meu.edu.jo

Abstract

This research aims to clarify controls for legitimate termination of the indefinite employment contract, through the extent of justified termination, when terminating the indefinite contract; as provided for in the Jordanian Labor Law and decisions of the Court of Cassation. According to the previous, this research concluded that jurisprudence of the Court of Cassation regarding justified termination of fixed-term employment contracts adopted two directions. The first considers that termination by the employer is to be lawful, in addition to giving notice according to legal controls. As to the second direction, it is considered sufficient for the employer to give notice, according to legal controls, without requirement to base termination on cases provided in Article (28) of the Labor Law; this is the direction supported in this research paper, according to justifications mentioned.

Keywords: Notice; Indefinite Employment Contract; Termination.

Recieved: 23/3/2022 **Revised:** 12/4/2022 **Accepted:** 9/5/2022

مقدمة

يعد عقد العمل من أهم العقود التي تنظم قطاعاً كبيراً في المجتمع، فهو ينظم الحياة العملية داخل المؤسسات المختلفة، وتأتي أهمية هذا العقد من تنظيمه علاقة صاحب العمل بالعامِل؛ حيث نظم قانون العمل الأردني علاقات العمل بالقانون رقم (8) لسنة (1996) وتعديلاته تحت مسمى قانون العمل.

وتنقسم عقود العمل من حيث المدة إلى أكثر من نوع؛ فهناك عقد العمل محدد المدة، وعقد عمل غير محدد المدة.

وتعد هذه العقود عقوداً زمنية، أي أن الزمن يعتبر عنصراً أساسياً فيها، فلا يقوم العقد ولا ينشأ إلا بتوفر هذا العنصر الذي يُعد جزءاً رئيسياً من أجزاء الأداء ذاته. ويثير إنهاء العقود غير محددة المدة بإرادة صاحب

العمل المنفردة تساوياً حول صحة هذا الإنهاء المسبوق بإشعار حسب أحكام المادة (23) من قانون العمل وفق اجتهادات محكمة التمييز ومدى صحته. وهذا التساؤل هو مشكلة البحث وهدفه الرئيس، وهو المستقى من عدم استقرار محكمة التمييز الأردنية على نهج محدد ومبدأ واضح من المبرر المقصود عند إنهاء عقد العمل غير محددة المدة المسبوق بإشعار، إذ إن المحكمة تذهب تارة إلى اعتبار توجيه الإشعار للعامل مبرراً كافياً لإنهاء العقد، في حين خالفت توجهها هذا في اعتبار توجيه الإشعار لا يعد مبرراً كافياً لإنهاء عقود العمل غير محددة المدة.

إن أهمية الدراسة تنبع من عدم الاستقرار القضائي في قرارات محكمة التمييز حول مدى اعتبار توجيه الإشعار مبرراً كافياً لإنهاء العقد غير محدد المدة لما يترتب على ذلك من آثار مهمة، ولبيان الموقف القضائي لأحكام محكمة التمييز الأردنية، تتناول الباحثة المقصود بعقد العمل غير محدد المدة، ومفهومه، وطرق إنهائه، وأثر الإشعار لإنهاء العقد، وموقف محكمة التمييز من الإشعار، ومدى اعتباره مبرراً كافياً لإنهاء العقد، وذلك من خلال تقسيم البحث إلى مطلبين حسب التقسيم الآتي:

المطلب الأول: الإنهاء المشروع لعقد العمل غير محدد المدة.

الفرع الأول: مفهوم عقد العمل غير محدد المدة.

الفرع الثاني: الشرط القانوني لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة.

المطلب الثاني: موقف القضاء من الشروط القانونية لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة.

الفرع الأول: الاتجاه القضائي المشترط للإنهاء المبرر في عقد العمل غير محدد المدة.

الفرع الثاني: موقف محكمة التمييز غير المشترط المبرر المشروع.

المطلب الأول: الإنهاء المشروع لعقد العمل غير محدد المدة

إن دراسة الإنهاء المشروع لعقد العمل غير محدد المدة تقتضي من الباحثة استعراض المقصود بعقد العمل غير محدد المدة وطرق إنهائه، ومدلول الشرط القانوني لإنهائه. فقد نصت المادة (23/أ) من قانون العمل الأردني على جواز إنهاء العقد بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه شريطة إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في الإنهاء قبل شهر واحد على الأقل من إنهائه، أو دون إشعار في حالات نص عليها قانون العمل تجيز إنهاء العقد دون إشعار ودون أن يعد الفصل تعسفياً، بل يعد فصلاً مشروعاً لعقد العمل.

ويعتبر حق العامل أو صاحب العمل في هذا الإنهاء من النظام العام الحمائي، فلا يجوز الاتفاق على مخالفته أو الاتفاق على التنازل عنه في أي مرحلة من مراحل العقد، لأنه يترتب على هذا الاتفاق تأييد العقد إذا لم يوافق الطرف الآخر على الإنهاء⁽¹⁾.

وتكمن الحكمة في توجيه الإشعار لتمكين العامل من البحث عن فرصة عمل أخرى جديدة وتمكين صاحب العمل من العثور على عامل جديد يناسب الشاغر المتوفر لديه.

الفرع الأول: مفهوم عقد العمل غير محدد المدة

ينعقد عقد العمل غير محدد المدة باتفاق الطرفين على ذلك صراحة أو ضمناً وذلك ما نصت عليه المادة (2) من قانون العمل الأردني في تعريفها لعقد العمل (اتفاق شفهي أو كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إشرافه أو إدارته مقابل أجر. ويكون عقد العمل لمدة محددة أو غير محددة أو لعمل معين أو غير معين).

فهو يعد من عقود العمل الأكثر انتشاراً وشيوعاً في الحياة العملية من عقد العمل محدد المدة⁽²⁾.

ويسمى أيضاً بالعقد المفتوح؛ لأن العلاقة فيه تكون مفتوحة بين صاحب العمل والعامل، سواء من حيث المدة أو من حيث العمل أو لكليهما معاً، كما أنه من الممكن أن تكون مفتوحة المدة لكنها محددة ومغلقة على عمل معين، وذلك ما نصت عليه المادة (15/د) من قانون العمل الأردني. (يعتبر العامل الذي يستخدم بانتظام بالقطعة في محل العمل أو الذي يقوم بسلسلة من الأعمال بالقطعة أنه عامل لمدة غير محددة).

كما أن العقد محدد المدة يتحول ليصبح غير محدد المدة إذا انتهت مدة العقد واستمر الطرفان في تنفيذه. وهذا ما أشارت إليه المادة (15/ج) من قانون العمل الأردني، والمادة (1/809) من القانون المدني الأردني.

وعليه يكون العقد غير محدد المدة في الحالات التالية:

1. عندما لا تحدد مدة العقد صراحة أو ضمناً، ويكون العقد محدداً ضمناً عندما يكون لتنفيذ عمل معين وعمل موسمي⁽³⁾.

2. عندما يكون العقد محدداً إلا أنه يتضمن شرطاً يخول كلاً من المتعاقدين أن ينهيه بإشعار قبل انقضاء مدته.

3. عندما يستمر المتعاقدان في تنفيذ العقد محدد المدة بعد انقضاء مدته⁽⁴⁾.

والأساس في هذا العقد هو الاتفاق على إنهائه بالإرادة المنفردة، الذي يبررها عدة اعتبارات لأن القول أنه لا ينتهي إلا باتفاق الطرفين يؤدي إلى أن المتعاقدين يستطيعان إجبار الآخر على العلاقة التعاقدية مدى الحياة. وهو ما يتنافى مع الحرية الشخصية ويؤدي إلى الإضرار بكل من صاحب العمل والعامل.

ويعد انتهاء العقد بالإرادة المنفردة سبباً عاماً يسري على جميع العقود غير المحددة على اختلاف أنواعها. والإنهاء بالإرادة المنفردة إن كان يحقق بعض المزايا لكل من طرفيه فإنه ينطوي على بعض المخاطر⁽⁵⁾.

الفرع الثاني: الشرط القانوني لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة

يعد الإشعار شرطاً ضرورياً لكي يعد الإنهاء لعقد العمل غير محدد المدة مشروعاً. لكن هناك حالات يعد الإنهاء مشروعاً حتى لو لم يكن هناك إشعار.

ويعد وصول الإشعار قرينة قاطعة على العلم به ما لم يقيم الدليل على عكس ذلك، وذلك وفقاً للنص الذي يفرض على طرفي عقد العمل غير محدد المدة الإلزام بالإشعار عند الرغبة بإنهاء العقد ما هو إلا نص أمر. أي

2 محمود جمال الدين زكي، عقد العمل في القانون المصري، (مطابع الهيئة العامة للكتاب، 1982) ط 2، ص: 307.

3 محمد حسين منصور، قانون العمل، (منشورات الحلبي الحقوقية، 2010) ط 1، ص: 141.

4 عبد الودود يحيى، شرح قانون العمل، (القاهرة: دار الفكر العربي، 1980)، ص: 175.

5 حسن كيره، أصول قانون العمل، عقد العمل، (الإسكندرية مصر: منشأة المعارف، 1993)، ط 6، ف: 378، ص: 745.

أنه من القواعد العامة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها وكل شرط يتجه إلى إلغاء الإشعار سواء كان ذلك بشكل مباشر أو غير مباشر يقع باطلاً⁽⁶⁾.

وهذا ما أكدته المادة الرابعة (4/ب) من قانون العمل الأردني والتي جاء بها (يعتبر باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون)، وعند بحث مدى تعلق تطلب الإشعار بالنظام العام لا بد من مراعاة ما يلي:

أ. أن القواعد التي فرضت الإشعار وضعت لتحقيق مصلحة الطرفين وبالتالي فهي توفر الحد الأدنى من الضمانات لتلافي الآثار السلبية الناتجة عن الإنهاء المفاجئ.

ب. إن قواعد الإشعار يجوز مخالفتها عند الاتفاق إذا كانت هذه المخالفة أكثر فائدة للعامل. هذا ما أشارت إليه المادة (4/أ) من قانون العمل الأردني التي نصت على أنه: (لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار إذا كان أي منها يرتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون). وبناءً عليه يجوز الاتفاق على مهلة إشعار أطول من المدة المنصوص عليها في القانون إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل أو صاحب العمل. ويعتبر باطلاً كل شرط يحدد مهلة للإشعار أقل من المهلة التي يحددها القانون لأن فيه خروجاً صريحاً على نص المادة (23/أ) من قانون العمل وفيه ضرر للعامل.

ويثار التساؤل حول جواز الاتفاق على الإعفاء من مهلة الإشعار، بحيث ينهي أطراف العقد العلاقة التعاقدية دون إشعار، في هذه الحالة، يجب التفرقة بين ما إذا كان الإنهاء من قبل صاحب العمل أو العامل؟

فإذا كان الإنهاء صادراً من جانب صاحب العمل، فلا يجوز الاتفاق على مهلة إشعار أقصر من المهلة المحددة في القانون. لكن يجوز إطالتها؛ وبالتالي من باب أولى أنه لا يجوز إعفاء صاحب العمل من الإشعار.

أما إذا كان الإنهاء من قبل العامل فهل يجوز الاتفاق على الإعفاء من الإشعار إذا كان ذلك من مصلحة العامل؟

لم ينص المشرع الأردني على حالة الإعفاء من الإشعار، لأن الإشعار يوفر الحد الأدنى من الضمانات التي تكون من صالح العامل وصاحب العمل. ولكن ورد في نص المادة (4/أ، ب) من قانون العمل إن كان شرط في عقد أو اتفاق يرتب حقوقاً أفضل للعامل لا تؤثر عليه أحكام قانون العمل، أما إذا كان هذا الشرط الوارد في العقد أو الاتفاق يتنازل بموجبه العامل عن أي من حقوقه التي يمنحها إياه القانون بموجب النظام العام الحمائي فإن هذا الشرط يقع باطلاً، وبالتالي إذا كان الإنهاء من قبل العامل يجوز الاتفاق على إعفاء العامل من مهلة الإشعار. أما إذا كان الإنهاء من قبل صاحب العمل فيقع باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق يعفي صاحب العمل من الإشعار أو من تقصير مدته.

وقد نص قانون العمل الأردني في المادة (2/23) على وجوب أن يكون الإشعار خطياً مما يفيد حسم المنازعات في هذا الشأن⁽⁷⁾.

أما بالنسبة لشروط استخدام الإشعار فإنه نظراً لأن طرفي عقد العمل غير محدد المدة لا يعرفان ولم يحددا مسبقاً التاريخ الذي سيصل إليه الأطراف إلى نهاية العقد، وعليه؛ لا يتحول العقد إلى عقد مؤبد أو يصبح قيداً على

6 سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، (عمان الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2004)، ص: 42.

7 أحمد عبد الكريم أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، (عمان الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع، 2003)، ص: 229.

الحرية الشخصية⁽⁸⁾، فإن المشرع رخص لكل منهما في إنهاء العقد، بشرط إشعار الطرف الآخر قبل مدة معينة، لتلافي الآثار التي تنسجم عن الإنهاء المباغت، وهذه الشروط هي:

1. أن نكون بصدد عقد عمل، وبالتالي هنالك أهمية كبيرة في التمييز بين عقد العمل والعقود المشابهة، والمعيار الذي يميز عقد العمل عن غيره هو علاقة التبعية والأجر⁽⁹⁾.

2. أن يكون عقد العمل غير محدد المدة، وذلك لأن عقد العمل محدد المدة ينتهي بحلول أجله دون حاجة لأي إجراء، إلا إذا اتفق الأطراف على خلاف ذلك أو تحول إلى عقد غير محدد المدة.

3. أن يكون عقد العمل نهائياً، فإذا كان العامل ما زال معيناً تحت الاختبار ويقضي فترة التجربة ففي هذه الحالة يجوز إنهاء العقد دون مراعاة لمهلة الإشعار، حسب نص المادة (35/ب) من قانون العمل والتي نصت على: (يحق لصاحب العمل إنهاء استخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة).

4. يجب أن يكون عقد العمل غير محدد المدة صحيحاً، فإذا كان عقد العمل باطلاً فإن ذلك لا يؤدي إلى نزاعات بين الطرفين، وبالتالي فإن إنهاءه لا يحتاج إلى إشعار⁽¹⁰⁾.

5. يجب أن يكون هناك إنهاء لعقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة من أحد أطرافه وبالتالي فلا يكون هناك التزام باحترام مهلة الإشعار عندما تؤدي قوة قاهرة إلى إلغاء عقد العمل وكذلك في الحالات التي ينص عليها قانون العمل، والتي تجعل من الإنهاء مشروعاً بدون إشعار متى ما وقعت تلك الحالات.

وأن تكييف الإشعار هو تصرف قانوني من جانب واحد يقصد به الإفصاح عن الرغبة في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة، ومادام الإشعار تصرفاً قانونياً فيجب أن يكون صحيحاً باعتباره كذلك، فيجب أن يصدر من صاحب الشأن أو ممثله القانوني⁽¹¹⁾، لذا ينبغي أن يصدر الإشعار عن ذي أهلية، ممن له صفة قانونية، حتى يعتبر صحيحاً كأني تصرف قانوني آخر، فلا يجوز أن يصدر عن مشرف على العمال طالما لا يملك صلاحية صاحب العمل أو من يخوله بتلك الصلاحيات. وإذا كان صادراً عن العامل فلا بد أن يصدر عنه أو عن وكيله المفوض بذلك.

ولا يتصور حسب ما جاء في نص المادة (2) من قانون العمل الأردني في تعريف العامل إلا أن يكون شخصاً طبيعياً، وفي تعريف صاحب العمل بأن من الممكن أن يكون شخصاً طبيعياً أو معنوياً. وفي هذه الحالة يجب أن يصدر الإشعار عن جهة ذات صلاحية في الإنهاء، وكما أن الإنهاء هو تصرف بالإرادة المنفردة، فلا يجوز الرجوع فيه بل يرتب أثره بمجرد صدوره وإبلاغ الطرف الآخر به، ولا بد أن يكون الإشعار معبراً عن الرغبة في إنهاء العقد بطريقة باتة وجازمة، ولا يحتاج إلى تفسير أو تأويل، ولا يكفي توجيهه أو تنبيهه أو تكرار المطالبة بتحسين العمل أو اعتباره بين الإبقاء على العقد أو إعفائه إذا لم ترضه ظروف العمل، لأن هذه الأمور لا تفصح عن النية في الإنهاء⁽¹²⁾، ومدة الإشعار مدة جامدة، وليست مدة تقادم فلا يمكن أن ترد عليها أسباب الانقطاع أو الوقف، ولو بسبب قوة قاهرة⁽¹³⁾.

8 المادة (7) من الدستور الأردني لسنة (1952)، والمادة (21806) من القانون المدني.

9 قرار محكمة التمييز-عمالية رقم (1505/2001) (هيئة خماسية) تاريخ 30/7/2001، يفاد من المادة (805/1) والمادة (872) من القانون المدني أن عقد العمل تتوفر فيه التبعية والإشراف لرب العمل بخلاف عقد المقالة الذي تتوفر فيه الاستقلالية عن رب العمل»، منشورات مركز عدالة.

10 قرار محكمة التمييز-عمالية رقم (4000/1991) (هيئة خماسية) تاريخ 14/4/1991، "ويترتب البطالان على عقد العمل المبرم بين رب العمل والعامل داخلي قبل صدور الترخيص ويترتب على مباشرة العامل للعمل معاقبة رب العمل وتقييد العامل»، منشورات مركز عدالة.

11 أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق، ص: 224

12 زكي، عقد العمل في القانون المصري، مرجع سابق، ص: 298.

13 محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، (مؤسسة الرضا للطباعة والتوريد 1993)، ص: 541.

ومن أهم الآثار المترتبة على الإشعار هي أن عقد العمل يستمر قائماً حتى نهاية مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة وهذا ما نصت عليه المادة (23/ب) بقولها: (يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار وتعتبر مدة الإشعار من مدة الخدمة)، وبالتالي تبقى التزامات كل طرف قائمة اتجاه الآخر مع مراعاة حق العامل بترك العمل في آخر سبعة أيام من مدة الإشعار إذا كان الإشعار مقدماً من صاحب العمل، أما إذا ترك العامل العمل قبل انقضاء مهلة الإشعار إذا كان هو مقدمه، عليه أن يدفع تعويضاً لصاحب العمل عن مدة الإشعار⁽¹⁴⁾. وذلك ما نصت عليه المادة (23/د) من قانون العمل، ويبرر ذلك أن العامل لا يقدم إشعاراً لرغبته في إنهاء العقد، إلا إذا وجد عملاً آخر، لذا حماية لمصلحة صاحب العمل قرر المشرع أن ترك العامل للعمل قبل إنهاء مدة الإشعار يضر بمصلحة صاحب العمل. ورتب على ذلك تعويضاً لصاحب العمل مما يساوي أجر العامل عن مدة الترك قبل إكمال مدة الإشعار⁽¹⁵⁾.

وكما أسلفنا سابقاً يعد الإشعار ضرورياً لكي يعتبر الإنهاء لعقد العمل مشروعاً. إلا أنه يوجد حالات يكون فيها الإنهاء مشروعاً حتى لو لم يكن هناك إشعار، وهذا ما نصت عليه المادة (28) من قانون العمل الأردني.

ففي حالة إنهاء عقد العمل غير محدد المدة في هذه الحالات دون توجيه إشعار يستحق العامل مكافأة نهائية الخدمة إذا لم يكن خاضعاً لقانون الضمان الاجتماعي⁽¹⁶⁾. وفي هذه الحالة ورغم أن العامل قد فصل من الخدمة إلا أنه لا يترتب على هذا الإجراء المساس بحقه في المكافأة المستحقة له عن مدة خدمته، وهذا ما نصت عليه المادة (32) من قانون العمل الأردني.

أما الحالة الثانية التي أجازت إنهاء عقد العمل غير محدد المدة إنهاءً مشروعاً دون إشعار هي الإنهاء لأسباب اقتصادية أو فنية بموجب المادة (31) من قانون العمل الأردني. حيث أجازت لصاحب العمل إنهاء عقود العمل للعاملين في المنشأة جميعها أو بعضها أو تعليقها مؤقتاً لظروف اقتصادية أو فنية، مثل تقليص حجم العمل أو استبدال نظام الإنتاج بأخر شريطة إشعار وزير العمل بذلك معززاً بالإشعار هذا بالأسباب المبررة لذلك وفق إجراءات محددة في القانون.

ولم يميز المشرع الأردني في هذه الإجراءات بين المؤسسات الكبيرة أو الصغيرة أو بين حالات إنهاء خدمات أعداد كبيرة من العمال أو أعداد قليلة، بل أوجب القانون إيقاع الإجراءات المشار إليها نهائياً مع حالات إنهاء الخدمة لأسباب اقتصادية أو فنية⁽¹⁷⁾.

والجدير بالذكر هنا أن أحكام المادة (31) المذكورة لا تشمل سوى العاملين بموجب عقود عمل غير محدد المدة، مما يعني أنه لا يجوز لصاحب العمل الاستناد إلى وجود ظروف اقتصادية، أو فنية لإنهاء أو تعليق عقود عمل محددة المدة، بل يتوجب عليه الالتزام لمدة العقد المحدد المدة إلى نهايته أو في حالة قيامه بإنهاء العقد قبل أوانه، فيتوجب عليه دفع كامل أجور العاملين في المدة المعينة من العقد، وذلك لأن الفقرة (أ) من المادة (26) لم يجز لصاحب العمل إنهاء العقد محدد المدة قبل أوانه إلا في الحالات المنصوص عليها في المادة (28) من قانون العمل الأردني. وأيضاً أن العمال غير الأردنيين ونظراً لكونهم يعملون بعقود محددة المدة، فإن أحكام هذه المادة لا تنطبق عليهم، وبناءً عليه في حالة حصول أزمة اقتصادية أو فنية لدى أي مؤسسة تستخدم عمالاً غير أردنيين، فإن هذا العمل يتدخل بإجراءات أخرى غير أحكام المادة (31) وذلك للإلزام صاحب العمل إما باستكمال الالتزام بعقود

14 أبو شنب، شرح قانون العمل الجديد، مرجع سابق ص: 226.

15 رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل، مرجع سابق، ص: 424.

16 هدايات، سليمان محمد (2007). إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة (رسالة ماجستير)، جامعة مؤتة، الأردن، ص (24).

17 أبو نجمة، (2004). «إنهاء الاستخدام لمبادرة من صاحب العمل»، دراسة مقدمة إلى وزارة العمل الأردنية منشورة على موقع الوزارة، ص (23).

عملهم إلى نهايتها أو بدفع أجور المدة المتبقية منها ونفقات سفر العمال إلى دولهم⁽¹⁸⁾.

ونصت المادة (25) من قانون العمل الأردني: (إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوى أقامها العامل خلال ستين 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، وبحد أدنى لا يقل عن شهرين إضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) و(33) من هذا القانون على أن يحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل). أما إذا تبين أن الإنهاء لم يكن مخالفاً لشروط وتعليمات الإنهاء لأسباب اقتصادية، يكون الفصل أو الإنهاء مشروعاً لعقد العمل. وفي حالة أخرى أشار لها قانون الإعسار الأردني رقم (21) لسنة (2018)⁽¹⁹⁾ نصت المادة (31):

(أ- لا يؤثر إشهار الإعسار على عقود العمل سارية المفعول).

ويفهم من هذا النص أن عقود العمل محددة المدة تسري حتى نهاية مدتها والعقود غير محددة المدة تبقى سارية، في حين نجد أن المشرع وفي نص الفقرة (ب) من ذات المادة:

(ب- على الرغم مما ورد في أي تشريع آخر لو كبل الإعسار أو للمدينين بإشراف وكيل الإعسار أن يطلب من المحكمة تعديل عقود العمل أو إنهائها على أن تقرر المحكمة تعديل تلك العقود أو إنهائها بعد الاستماع لرأي العمال أو ممثليهم).

ويلاحظ من خلال هذا النص أن المشرع أورد عبارة على الرغم مما ورد في تشريع آخر وهذا يشمل مكافأة العمل، ويشمل العقود محددة المدة وغير محددة المدة، كما يلاحظ أن سريان عقود العمل أو إنهاءها مرهون بطلب من المدين أو وكيل الإعسار المعزز من المحكمة، ولم ينص القانون على منح العمال أية رواتب بصفة مستعجلة.

المطلب الثاني: موقف القضاء من الشروط القانونية لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة

إن إنهاء عقد العمل الفردي إما أن يكون مشروعاً إذا توافر المبرر، أو أن يكون غير مشروع أو تعسفياً، وذلك عند انتفاء المبرر، وتقدير ذلك يخضع لقاضي الموضوع، وهذا التقدير يخضع بدوره لرقابة محكمة التمييز باعتباره فاصلاً في مسألة من مسائل القانون لا من المسائل الموضوعية⁽²⁰⁾.

ومن ثم للقضاء دور مهم في تكييف إنهاء عقد العمل وذلك من خلال الرقابة على الظروف المحيطة ودوافع اتخاذ القرار وقت إصداره، وأن رقابة القضاء تتضمن فحوى مشروعية المبرر بالاستغناء عن خدمات العامل، والرقابة على حقيقة المبرر وجدية المبرر ومدى استهداف المبرر لمصلحة مشروع⁽²¹⁾.

18 الحربي، نواف نافع (2014). خيار رب العمل في إنهاء عقد العمل الفردي (رسالة ماجستير)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

19 قانون الإعسار الأردني رقم (21) لسنة 2018 (والمنشور على ص(2640) من عدد الجريدة الرسمية رقم (5514) بتاريخ 16/5/2018).

20 فريدة العبيدي، السلطة التأديبية لصاحب العمل، (مصر، المملكة الكبرى: دار الكتب القانونية، 2008) ط1، ص: (196).

21 عبد الله، فواز محادثة (2011)، سلطة المحكمة عند إنهاء عقد العمل. دراسة مقارنة (رسالة ماجستير)، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

ومن خلال نص المادة (23) من قانون العمل الأردني يتبين أن العقد غير محددة المدة يعطي كلا طرفي العقد حق الإنهاء بالإرادة المنفردة وفق الضوابط التي حددها النص. وبالتالي يمكن القول بأن عيوب هذا النوع من أنواع العقود لا يحقق الاستقرار الوظيفي بالنسبة لصاحب العمل؛ إذ بإمكان العامل ترك العمل بالإرادة المنفردة بمجرد توجيه إبداء رغبته بترك العمل وتوجيه الإشعار.

والأصل بالمقابل أن نقول بأن هذا النوع من العقود يحقق ميزة لصاحب العمل في الحالة التي يرغب فيها إنهاء العقد مع العامل دون أن يكون ملزماً بأداء أي تعويضات.

الفرع الأول: الاتجاه القضائي المشترط للإنهاء المبرر في عقد العمل غير محدد المدة.

بالرغم من أن نص المادة (23) قد جاء صريحاً بذلك إلا أن اجتهادات محكمة التمييز كانت ابتداءً تتطلب فضلاً عن الإشعار أن يكون إنهاء العقد من قبل صاحب العمل مبرراً ويستند لأحكام المادة (28) من قانون العمل. وإلا اعتبر الإنهاء غير مشروع. وفي موقف آخر لها مناقض لهذا الموقف أصبحت لا تتطلب تبريراً لإنهاء العقد. ومن هذه القرارات تذكر الباحثة:

أ. حيث قضت محكمة التمييز بقرارها رقم (2019/671) بهذا الخصوص:

1. إذا عمل المدعي لدى المدعى عليها بموجب عقد عمل غير محدد المدة اعتباراً من تاريخ 1997/4/7 وبتاريخ 2016/9/26 قامت المدعى عليها بإنهاء خدماته دون بيان الأسباب التي دفعتها لذلك، فإنه وإن كان لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فإنه يتوجب عليه إشعار العامل خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل (مادة 23/أ عمل).

2. إذا أنهت المدعى عليها عمل المدعي دون إشعاره خطياً قبل شهر واحد على الأقل ودون أن تبرر سبب إنهائها لعمل المدعي، ولما كان إنهاء عمل المدعي لم يكن من ضمن الحالات الواردة في المادة (28) من قانون العمل فيكون إنهاء عمل المدعي إنهاءً غير مبرر، وفيه تعسف، ويستحق المدعي بدل تعويض وإشعاراً وفقاً لأحكام المادة (25) من قانون العمل⁽²²⁾. ويلاحظ من خلال هذا القرار أن المحكمة اشترطت المبرر لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة حمايةً للعامل، وترى الباحثة أن هذا التوجه هو من مصلحة العامل وحماية له، حيث إنه قد لا يجد فرصة عمل سهلة في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة خاصة في ظل جائحة كورونا وهو ما يضيق فرص إيجاد عمل بديل.

ب. وقد سارت على النهج ذاته في القرار رقم (2018/3519):

أجازت المادة (23) من قانون العمل لطرفي العقد إنهاءه، شريطة أن يقوم بإشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل، ولا يجوز سحب الإشعار إلا بموافقة الطرفين، الأمر الذي يدل على أن العقد هو من العقود الرضائية، والذي يحق فيه للطرفين إنهاءه شريطة توجيه إشعار قبل شهر واحد على الأقل، وحتى لا يكون هناك تعسف في استعمال هذا الحق، يجب أن يكون الإنهاء من قبل رب العمل مستنداً إلى

أحكام المادة (28) من القانون ذاته، أو أي نصٍ قانوني آخر يجيز لربِّ العمل هذا الإنهاء⁽²³⁾.

ج. وأيضاً أنه:

(إذا أنهت المدعى عليها خدمات المدعي ولم تثبت أن سبب الإنهاء بتوافر أي من الحالات المنصوص عليها في المادة (28) من قانون العمل، فإن فصل المدعي تعسفياً موافقاً للأصول والقانون وأن الحكم بالتعويض وبدل الإشعار موافق لحكم المادتين (23) و (2) من قانون العمل⁽²⁴⁾).

الفرع الثاني: موقف محكمة التمييز غير المشترط المبرر المشروع.

اتجهت محكمة التمييز مؤخراً عدة اجتهادات، وقد انتهجت نهجاً مخالفاً حيث اعتبرت إنهاء صاحب العمل العقد غير محدد المدة المستند إلى نص المادة (23) من قانون العمل صحيحاً شريطة توجيه إشعار دون أن يكون صاحب العمل ملزماً ببيان أسباب الإنهاء ومنها:

أ. أنها قضت في القرار رقم (2019/3034) بأنه (لما كان محل الخلاف بين محكمة الاستئناف ومحكمة التمييز بهيئتها العادية هو مدى إعمال أحكام المادة (23) من قانون العمل على وقائع هذه الدعوى مما اقتضى أن تنظر هذه الدعوى من قبل هيئة عامة لمحكمة التمييز، وبالرجوع إلى القواعد العامة في نظرية العقد يتبين أن الأصل أن تقوم العقود على مبدأ الرضائية ومنها عقد العمل وهو بحكم ماهية العقود الزمنية التي لا يجوز أن يبرم عقد العمل على سبيل التأبيد، وهذه نتيجة تطور مفهوم عقد العمل في المجتمعات وهذا ما أخذ به القانون المدني في المادة (2/806) التي نصت على أنه: (لا يجوز أن تتجاوز مدة خمس سنوات فإذا عقدت لمدة أطول ردت إلى خمس). وإعمالاً لهذه الأحكام يتبين أن عقد العمل وباعتباره عقداً رضائياً ينتهي إما بانتهاء مدته إذا كان محدد المدة أما إذا كان غير محدد المدة فينتهي بإرادة طرفيه أو بإرادة أحدهما وهذا ما نصت عليه المادة (23) من قانون العمل، وليتسنى تحليل حكم المادة المشار إليها لابد من تتبع التطور التشريعي لأحكام حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة⁽²⁵⁾).

ب. أنها قضت بأنه (من خصائص عقد العمل أنه من العقود الرضائية ومن العقود الزمنية أو المستمرة والزمن عنصر أساسي في عقد العمل، وقد تناول المشرع في القواعد العامة لعقد العمل في المادتين (806) و (807) من القانون المدني والمادة (23) من قانون العمل التي يتضح منها أن المدة عنصر جوهري في العقد فقد يحددها الطرفان بالاتفاق على مدة معينة في العقد، ولا يتصور أن يكون انعقاد العقد أبدياً أو مؤبداً وقد طبق المشرع عدم أبدية الالتزام في المادتين (807) مدني و(23) من قانون العمل، فأعطى طرفي العقد العامل ورب العمل حق إنهاء العقد دون تعويض بشرط أن يخطر كل طرف الطرف الآخر؛ إذ إنه من المقرر في نطاق عقود الزمن أن يعطي لكل من المتعاقدين حق إنهاء العقد بالإرادة المنفردة فيحق للعامل عدم تأييد وأبدية عقد العمل حتى لا تصبح علاقة العمل نوع من الاسترقاق للعامل كما يحق لصاحب العمل الحفاظ على مصالحه الاقتصادية وتنظيم مؤسسته بالطريقة التي يراها، ومن ثم يجوز لكل من طرفي العقد إنهاء العقد بشروط معينة وواجبة حكماً على عاتق كل طرف من العامل وصاحب العمل، وهي الإشعار قبل إنهاء العقد بشهر وأن العلة والحكمة من الإشعار

23 قرار محكمة التمييز الأردنية-حقوق رقم (3519/2018) (هيئة عادية) تاريخ 8/7/2018 منشورات مركز عدالة.

24 قرار محكمة التمييز الأردنية-مدني رقم (226/2016) (هيئة عادية) تاريخ 17/4/2016 منشورات مركز عدالة.

25 قرار محكمة التمييز الأردنية-عمل رقم (3034/2019) (هيئة عامة) تاريخ 12/3/2020 منشورات مركز عدالة.

تكمن في أن المشرع أراد أن يتفادى أبدية العلاقة العمالية كما هدف المشرع من الإخطار إلى تفادي عنصر المفاجأة بالنسبة للعامل وصاحب العمل، كذلك يترتب على الإشعار أو الإخطار انقضاء عقد العمل بانتهاء مدته- مدة الإشعار- وبالتالي فإن سماع البينة الشخصية أصبح غير مجد. إلا أن محكمتنا تجد أن المدعى عليها دفعت ادعاء المدعى بأنها أنهت خدماته بسبب الأوضاع الاقتصادية التي تمر بها مما أدى بها إلى إنهاء خدماته وفق أحكام المادة (31) من قانون العمل. فإن مقتضى ذلك وجوب مراعاة ما تضمنته أحكام المادة (31) المشار إليها من شروط وإجراءات يتوجب على صاحب العمل اتباعها والالتزام بها، والذي يتبين بأن صاحب العمل لم يتبعها مما يعتبر إنهاؤها لخدمات المدعى غير مبرر ويعتبر من حالات الفصل التعسفي (انظر تمييز برقم (2019/3034) (هيئة عامة). وحيث إن المحكمة الاستئنافية ذهبت إلى الأخذ بأحكام المادة (31) من قانون العمل فيكون قرارها متفقاً وأحكام القانون)⁽²⁶⁾.

من خلال ما تقدم من اجتهادات قضائية نجد أنها تقيد إرادة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بقتدين اثنين: الأول: شكلي، يتضمن توجيه إشعار. الثاني: موضوعي، وهو توفر مبرر ومسبب يبرر إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل. حيث اشترط لممارسة هذا الحق أن يكون هناك سببان إما إعادة تنظيم في المؤسسة أو سبب زيادة عدد العمال أو عدم ملائمتهم للعمل أو أي سبب آخر، بينما قرر المشرع في المادة (23) المشار إليها حكماً مشتركاً للعامل وصاحب العمل في حرية إنهاء العقد غير المحدد المدة بإرادته المنفردة دون أن يتطرق لا من قريب أو من بعيد إلى شرط المبرر أو السبب لمشروعية الإنهاء من قبل صاحب العمل، وجعل شرط الإخطار هو القيد الوحيد على إنهاء العقد سواء بالنسبة لصاحب العمل أو العامل على خلاف ما ورد في قانون العمل السابق ومما يبرر حكم المادة (23) المشار إليها هو انسجامها مع ماهية عقد العمل غير محدد المدة، وهو أنه ليس أدياً وقد أجاز المشرع إنهاء بناءً على رغبة أحد الطرفين، ولتحقيق التوازن بين مصلحة صاحب العمل ومصلحة العامل فهناك حالات قد يضطر فيها صاحب العمل إلى إنهاء علاقته بالعامل وكذلك الأمر بالنسبة للعامل الذي يرغب في إنهاء علاقة العمل مع صاحب العمل، وحيث إن المشرع أفرد لهذه الحالة حكماً تشريعياً خاصاً بجانب حالات إنهاء العقد عملاً بأحكام المادة (28) من قانون العمل التي أجازت لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار في حالات معينة وكذلك أحكام المادة (29) منه التي أجازت للعامل ترك العمل دون إشعار في حالات معينة، وإعمال أحكام المادة (23) هو الأصل وهو حق للمتعاقد في عقد العمل، إلا أن المشرع استثنى حالات سريان حكم المادة (23) عليها وهي التي أشارت إليها المواد (24)، (27) من قانون العمل التي يستفاد من النصوص سالف الذكر أن عقد العمل غير محدد المدة ليس أدياً فقد أجاز المشرع إنهاء بناءً على رغبة أحد الطرفين. وتقرير هذا الحكم هو ترسيخ وإعلاء لمبدأ رضائية عقد العمل وتحقيق لمبدأ حسن النية بين المتعاقدين عند ممارسة هذا الحق، فالأصل هو عدم لجوء أي طرف إلى هذه المكنة من المتعاقدين إلا بحسن نية وليس بغرض الإضرار بالآخر، فالعامل لن يغامر في قطع مصدر رزقه وإنهاء تعاقد مع صاحب العمل دون سبب مجد، وكذلك صاحب العمل لن يكبد نفسه عناء البحث عن عامل آخر وتجربته ويعرض مصدر رزقه للاضطراب أثناء البحث عن عامل آخر أو عن تجربته، مما يجعل اللجوء إلى هذا الطريق يتم بالجدية والمصلحة وحسن النية التي لن يقف المشرع في طريقها، إلا أنه ومراعاة من المشرع لمصلحة العامل باعتباره الطرف الضعيف في عقد العمل فقد أورد المشرع جملة من القيود والضوابط على استعمال الحق بإنهاء العقد، منها عدم جواز إنهاء عقد العمل في حالات سبق الإشارة إليها في المادتين (24)، (27) من قانون العمل...، غير أن الميزة وفي مراجعتها النهائية أشارت إلى أن هناك أسباباً حقيقية أدت إلى إنهاء عمل المميز ضده، وهي اختلاف الوضع المالي للشركة وعدم قدرة الميزة على دفع الرواتب وتسديد الالتزامات المترتبة على عاتقها، وأنها تمر بظروف اقتصادية تنفق

والأخذ بأحكام المادة (31) من قانون العمل، وعليه فإن مقتضى ذلك وجوب مراعاة ما تضمنته أحكام المادة (31) المشار إليها من شروط وإجراءات على صاحب العمل اتباعها والالتزام بها حتى تتمكن من الاستفادة مما يخولها من إنهاء عمل عمالها دون اعتبار ذلك من قبيل الإنهاء غير المبرر، ويعتبر من حالات الفصل التعسفي، وحيث إن المحكمة الاستئنافية ذهبت إلى الأخذ بأحكام المادة (31) من القانون فيكون قرارها متفقاً وأحكام القانون.

وفي النهاية لو أجاز التبرير بالإضافة إلى الإشعار لانتقلت الحكمة من وجود العقود غير محددة المدة. كذلك اشتراط التبرير من شأنه الخلط ما بين العقود محددة المدة وغير محددة المدة. ومن شأنه أن يؤدي إلى تأييد عقد العمل، وهذا ما يتنافى مع النصوص القانونية الناظمة.

إضافة إلى أن اشتراط التبرير يتنافى مع أحكام المادة (23) من قانون العمل الأردني والتي اكتفت لاعتبار الإنهاء مشروع توجيه إشعار وفق الضوابط الواردة في النص.

أولاً: النتائج

1. نظم المشرع الأردني أحكام إنهاء عقد العمل غير محدد المدة ضمن ضوابط تكفل للعامل للبحث عن عمل جديد ولصاحب العمل البحث عن عامل مناسب للعمل من خلال اشتراط المشرع توجيه كل منهما إشعاراً بالإنهاء.
2. إن خيار رب العمل في الإنهاء المشروع لعقد العمل غير محدد المدة يخضع للرقابة اللاحقة للقضاء على شروطه التي من شأنها التحقق من سلامة ذلك الإنهاء.
3. لا تجيز قواعد قانون العمل الأردني لصاحب العمل أو العامل إنهاء عقد العمل خاصة غير محدد المدة إلا بعد إشعار الطرف الآخر قبل المدة المحددة قانونياً.
4. تباينت اجتهادات محكمة التمييز حول الإنهاء المشروع لعقد العمل محدد المدة إلى اتجاهين: الأول، يذهب إلى ضرورة أن يكون الإنهاء مشروعاً من قبل صاحب العمل فضلاً عن توجيه الإشعار وفق الضوابط القانونية، والاتجاه الثاني: يكتفي بتوجيه صاحب العمل للإشعار وفق الضوابط القانونية دون اشتراط أن يكون الإنهاء مستنداً إلى الحالات الواردة في المادة (28) من قانون العمل، وهذا الاتجاه أيدته الباحثة وفق المبررات التي تم إيرادها في البحث.

ثانياً: التوصيات

1. تحديد نطاق السلطة التقديرية للمحكمة في المادة (31) من قانون الإعسار فيما يتعلق بتعديل عقود العمل أو إنهائها عندما يطلب من ذلك من وكيل الإعسار أو المدين بإشراف وكيل الإعسار.
2. تعديل الفقرة (أ) من المادة (23) من قانون العمل لتصبح (إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فيكتفي منه بتوجيه إشعار للطرف الآخر برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل ويجوز له سحب الإشعار خلال أسبوع من توجيهه).
3. تعديل الفقرة (ج) من المادة (23) من قانون العمل لتصبح (إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل فلا يجوز له تشغيل العامل خلال الستة أيام الأخيرة منه ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع الأحوال).
4. إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انتظار مدة الإشعار فلا يستحق أجراً عن فترة تحوله للعمل، وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل نصف أجره عنها.

قائمة المراجع

● الكتب العلمية:

1. أبو شنب، أحمد عبد الكريم (2003). شرح قانون العمل الجديد، عمان الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
2. رمضان، سيد محمود (2004). الوسيط في شرح قانون العمل، عمان الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
3. زكي، محمود جمال الدين (1982). عقد العمل في القانون المصري، ط2، مطابع الهيئة العامة للكتاب.
4. شنب، محمد لبيب (1993). شرح أحكام قانون العمل الجديد، عمان الأردن: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
5. العبيدي، فريدة (2008). السلطة التأديبية لصاحب العمل، ط1 المحلة الكبرى مصر: دار الكتب القانونية.
6. غانم، إسماعيل (1982). قانون العمل، ط5، مصر: مكتبة عبد الله وهبه.
7. منصور، محمد حسين (2010). قانون العمل، ط1، منشورات الحلبي الحقوقية.
8. يحيى، عبد الودود (1980). شرح قانون العمل، القاهرة: دار الفكر العربي.
9. كيره، حسن (1993). أصول قانون العمل، عقد العمل، ط6، الإسكندرية مصر: منشأة المعارف.

- الأبحاث والدراسات:

1. الهدايات، سليمان محمد (2007). إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة. رسالة ماجستير، جامعة مؤتة، الأردن.
2. الحربي، نواف نافع (2014). خيار رب العمل في إنهاء عقد العمل الفردي. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.

3. عبد الله، فواز محادثة (2011). سلطة المحكمة عند إنهاء عقد العمل- دراسة مقارنة. رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن.
4. أبو نجمة، حمادة (2004). إنهاء الاستخدام لمبادرة من صاحب العمل. دراسة مقدمة إلى وزارة العمل الأردنية منشورة على موقع الوزارة.

References

- Abu Shanb, A. (2003). Sharh qanun aleamal aljadid, Amman, Jordan, Al Thaqafa publishing.
- Ramadan, S. (2004). Alwasit fi sharh qanun aleimla, Amman, Jordan, Al Thaqafa publishing.
- Zki, M. (1982). Aqd aleamal fi alqanun almisrii, 2nd edition, Public Authority for Book Press.
- Shanb, M. (1993). Sharh 'ahkam qanun aleamal aljadid, Amman, Jordan, Al Thaqafa publishing.
- Aleabidi, F. (2008). Alsulta altaadibia lisahib aleamal, 1st edition Egypt, Dar Alkotob Alqanonya for publishing.
- Ghanim, I. (1982). Qanun aleamal, 5th edition, Egypt, Abdullah Wahbeh bookshop.
- Mansur, M. (2010). Qanun aleumal, 1st edition, Alhalabi publishing.
- Yhyaa, A. (1980). Sharh qanun aleamal, Cairo, El Fikr El Arabi for publishing.
- Kirih, H. (1993). Usul qanun aleuml, eqd aleamal, 6th edition, Alexandria, Egypt, Monchaat Al Maaref.

● الأحكام القضائية:

1. قرار محكمة التمييز الأردنية -حقوق رقم (2019/671) (هيئة ثلاثية) تاريخ 2019/3/21 منشورات مركز عدالة.
2. قرار محكمة التمييز الأردنية -حقوق رقم (2018/6586) (هيئة ثلاثية) تاريخ 2018/11/22 منشورات مركز عدالة.
3. قرار محكمة التمييز الأردنية -حقوق رقم (2018/3519) (هيئة عادية) تاريخ 2018/7/8 منشورات مركز عدالة.
4. قرار محكمة التمييز الأردنية -عمل رقم (2020/1828) (هيئة ثلاثية) تاريخ 2020/6/30 منشورات مركز عدالة.
5. قرار محكمة التمييز الأردنية -عمل رقم (2019/3034) (هيئة عامة) تاريخ 2020/3/12 منشورات مركز عدالة.
6. قرار محكمة التمييز الأردنية -مدني رقم (2016/226) (هيئة عادية) تاريخ 2016/4/17 منشورات مركز عدالة.

7. قرار محكمة التمييز الأردنية – عمالية رقم (2001/1505) (هيئة خماسية) تاريخ 2001/7/30 منشورات مركز عدالة.
8. قرار محكمة التمييز الأردنية- عمالية رقم (1991/4000) (هيئة خماسية) تاريخ 1991/4/14، منشورات مركز عدالة.

● التشريعات والأنظمة والتعليمات القانونية:

1. الدستور الأردني لسنة (2591).
2. نظام الإعسار الأردني رقم (8) لسنة 9102.
3. قانون المدني الأردني رقم (34) لسنة 6791 وتعديلاته.
4. قانون العمل الأردني رقم (8) لسنة (6991) وتعديلاته.
5. قانون الإعسار الأردني رقم (12) لسنة 8102.

