

الفصل من العمل إنهاء العقد بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

تأليف

دكتور محمد كمال عرفه الرخاوي
الباحث والمستشار والخبير والفقير والمؤلف القانوني
والمحاضر الدولي في القانون

الإهداء

إلى روح أمي وأبي الطاهرة، منبع الرحمة ومدرسة
الفضيلة، داعياً الله لهما بالرحمة الواسعة والجنات
الخالدة.

وإلى ابنتي الحبيبة وقرّة عيني صبرينال المصرية
الجزائرية، زهرة الحياة وجمال الوجود، التي تجمع بين
رقة شط المتوسط وشموخ جبال الأوراس، لتكون
شاهدة على أن الإيمان هو أجمل ما يزين الإنسان.

المقدمة

يُعدّ عقد العمل من أهم العقود المسماة في
التشريعات الحديثة، وهو الرابطة القانونية التي تنظم
العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وتحدد حقوق كل

طرف وواجباته تجاه الآخر. ومع ذلك، تبرز إشكالية قانونية جوهرية تتعلق بإنهاء هذا العقد بالإرادة المنفردة لصاحب العمل، وهي ما يُعرف بالفصل من العمل، مما يثير تساؤلات حول مدى سلطة صاحب العمل في إنهاء العلاقة التعاقدية، والقيود التي تفرضها القوانين لحماية العامل من التعسف. يهدف هذا الكتاب إلى تقديم دراسة تحليلية معمقة لفصل العامل من العمل، جامعاً بين القواعد القانونية الوضعية في مصر والجزائر وفرنسا، والأحكام الشرعية الإسلامية التي تحكم العلاقة التعاقدية وتنهي عن الظلم. إننا لا نقدم هنا مجرد سرد للنصوص القانونية، بل نحاول فهم التوازن الدقيق بين سلطة صاحب العمل في إدارة مشروعه وحماية العامل من الفصل التعسفي، مع اليقين بأن الله سبحانه وتعالى هو الحكم العدل الذي أمر بالوفاء بالعقود ونهى عن أكل أموال الناس بالباطل. سنغوص في هذا العمل عبر عشرين فصلاً معمقاً لنحلل أسباب الفصل، والإجراءات الواجب اتباعها، والتعويضات المستحقة، والرقابة القضائية على قرار الفصل. إن هذا الكتاب هو جهد أصيل خالص، يضع بين يدي المشرعين والقضاة وأصحاب العمل والعمال خريطة طريق لفهم حقوق وواجبات طرفي عقد العمل،

مؤكدين أن العدالة في إنهاء العقد هي أساس استقرار العلاقات المهنية ورفاهية المجتمع.

الفصل الأول

ماهية الفصل من العمل وتعريفه القانوني
الفصل من العمل هو إنهاء عقد العمل غير المحدد
المدة بإرادة منفردة من صاحب العمل قبل انقضاء مدته
المتفق عليها أو قبل إنجاز العمل المتفق عليه. في
هذا الفصل، نحدد الطبيعة القانونية للفصل، وهل يعتبر
حقاً مطلقاً لصاحب العمل أم حقاً مقيداً بمبررات
مشروعة. الله شرع العقود لتكون ملزمة للطرفين،
وإنهاءها يحتاج إلى مسوغ شرعي أو قانوني. ندرس
الفرق بين الفصل التأديبي والفصل الاقتصادي والفصل
التعسفي، وكل نوع له أحكامه الخاصة. إن التحديد
الدقيق للماهية يترتب عليه تحديد الآثار القانونية
المرتبة عليه، خاصة فيما يتعلق بالاستحقاقات المالية
وحقوق العامل في الطعن على قرار الفصل أمام
الجهات القضائية المختصة.

الفصل الثاني

الأصل العام في إنهاء عقد العمل

الأصل في عقود العمل أنها تنتهي بانقضاء المدة أو إنجاز العمل، لكن الفصل بالإرادة المنفردة استثناء يحتاج إلى ضبط. في هذا الفصل، نناقش مبدأ استقرار العلاقة التعاقدية وأهميته للاقتصاد الوطني. الله أمر بالوفاء بالعقود، وهذا يشمل عقد العمل حتى نهايته الطبيعية. ندرس الاستثناءات التي تسمح بالفصل قبل الأوان، مثل الخطأ الجسيم أو القوة القاهرة. إن تقييد سلطة الفصل يحمي العامل من فقدان مصدر رزقه فجأة، ويحقق الاستقرار الاجتماعي الذي دعا إليه الإسلام في حفظ المال والنفس. نؤكد أن الفصل يجب أن يكون آخر الحلول بعد استنفاد وسائل الإصلاح والتأديب الأخرى.

الفصل الثالث

سلطة صاحب العمل في الفصل وحدودها
يتمتع صاحب العمل بسلطة إدارية تمكنه من فصل العامل، لكن هذه السلطة ليست مطلقة بل مقيدة بالقانون والعقد. في هذا الفصل، نحلل نطاق سلطة صاحب العمل والقيود المفروضة عليها. الله جعل للإنسان ولاية على ما استخلف عليه، لكن الولاية مقيدة بالعدل. ندرس القيود القانونية مثل منع الفصل

أثناء الإجازة المرضية أو الحمل، والقيود التعاقدية مثل شروط عدم الفصل إلا لسبب محدد. إن تجاوز هذه الحدود يجعل الفصل تعسفياً وباطلاً، ويستوجب تعويض العامل عن الضرر الذي لحق به. نؤكد أن السلطة الإدارية يجب أن تمارس في إطار المصلحة المشروعة للمشروع وليس انتقاماً شخصياً.

الفصل الرابع

الفصل التأديبي وأسبابه المشروعة

الفصل التأديبي هو الجزء الأقصى الذي يوقعه صاحب العمل على العامل لارتكابه خطأ جسيماً. في هذا الفصل، نحدد الأخطاء التي تبرر الفصل التأديبي وفقاً للقانون والعرف. الله شرع التأديب لزجر المخطئ وحفظ النظام، لكنه نهى عن الظلم في العقوبة. ندرس أمثلة للأخطاء الجسيمة مثل الاعتداء على الزملاء أو إفشاء الأسرار أو الغش. نناقش ضرورة التناسب بين الخطأ والعقوبة، فلا يجوز الفصل لخطأ بسيط. إن تحديد الأسباب المشروعة يحمي صاحب العمل من الإضرار بمشروعه، ويحمي العامل من الفصل التعسفي، مما يحقق التوازن العادل بين الطرفين.

الفصل الخامس

الفصل التعسفي ومفهومه القانوني

الفصل التعسفي هو إنهاء عقد العمل دون مبرر مشروع أو لمجرد الهوى، وهو محظور قانوناً. في هذا الفصل، نحلل معايير الفصل بالتعسفي في التشريعات المقارنة. الله حرم الظلم، والفصل التعسفي صورة من صور الظلم للعامل. ندرس دور القاضي في تقدير التعسف بناءً على ظروف كل حالة. نناقش الأعباء الإثباتية على من يدعي التعسف. إن حماية العامل من التعسف تتطلب رقابة قضائية فعالة على قرارات الفصل، لضمان عدم استغلال القوة الاقتصادية لصاحب العمل في إذلال العامل أو حرمانه من حقه في العمل الشريف.

الفصل السادس

الإجراءات الشكلية الواجب اتباعها قبل الفصل لا يكفي وجود سبب للفصل، بل يجب اتباع إجراءات شكلية تضمن حق الدفاع للعامل. في هذا الفصل، ندرس إجراءات الاستدعاء والتحقيق قبل إصدار قرار الفصل. الله أمر بالسمع العادل، والعامل له حق في الدفاع عن نفسه. نناقش ضرورة إخطار العامل كتابياً

بالأسباب، ومنحه فرصة للرد. ندرس بطلان الفصل إذا لم تتبع الإجراءات القانونية. إن الالتزام بالإجراءات يضمن الشفافية، ويقلل من النزاعات، ويحفظ كرامة العامل حتى في لحظة فراقه للعمل، مما يعكس قيم العدالة الإجرائية.

الفصل السابع

فترة الإخطار وأحكامها القانونية

فترة الإخطار هي المدة التي يجب أن ينذر فيها صاحب العمل العامل قبل فصله، أو يدفع تعويضاً عنها. في هذا الفصل، نحدد مدة الإخطار حسب طبيعة العمل والأقدمية. الله شرع الإخطار لتيسير على العامل في البحث عن عمل جديد. ندرس حالات الإعفاء من الإخطار في الجرائم الجسيمة. نناقش كيفية حساب التعويض عن فترة الإخطار. إن فترة الإخطار تمثل شبكة أمان اجتماعي مؤقتة للعامل، وتسمح لصاحب العمل بالبحث عن بديل، مما يحقق المرونة اللازمة لسوق العمل دون إضرار مفاجئ بالأطراف.

الفصل الثامن

تعويضات الفصل وأنواعها

يستحق العامل عند فصله تعويضات مختلفة حسب حالة الفصل وسببه. في هذا الفصل، نحلل تعويضات نهاية الخدمة وتعويضات الفصل التعسفي. الله جعل للأجير حقاً في أجره وعوضه عن الضرر. ندرس الفرق بين التعويض التعاقدى والتعويض القانوني. نناقش معايير تقدير التعويض من قبل القضاء. إن التعويض العادل يجبر ضرر العامل، ويردع صاحب العمل عن الفصل التعسفي، ويحقق العدالة التوزيعية التي تهدف إلى توازن القوى بين طرفي العقد غير المتكافئين في الواقع الاقتصادي.

الفصل التاسع

عبء الإثبات في دعاوى الفصل

توزيع عبء الإثبات في نزاعات الفصل يحسم نتيجة الدعوى في كثير من الأحيان. في هذا الفصل، ندرس من يتحمل عبء إثبات مشروعية الفصل أو تعسفه. الله جعل البينة على المدعي، لكن في علاقات العمل قد ينقلب العبء لحماية الضعيف. نناقش دور المستندات وسجلات الحضور في الإثبات. ندرس حجية تقارير التفتيش والتحقيقات الداخلية. إن وضوح قواعد الإثبات يمنع التعسف في التقاضي، ويضمن سرعة

الفصل في النزاعات، مما يحفظ وقت القضاء وجهد الأطراف، ويحقق اليقين القانوني اللازم لاستقرار بيئة الأعمال.

الفصل العاشر

الرقابة القضائية على قرار الفصل

تملك المحاكم سلطة رقابية على قرارات الفصل لضمان مشروعيتها. في هذا الفصل، نحلل نطاق رقابة القاضي على تقدير صاحب العمل للأسباب. الله شرع القضاء لرفع الظلم، والرقابة القضائية ضمانة ضد التعسف. ندرس هل للقاضي استبدال تقديره بتقدير صاحب العمل؟ نناقش حدود الرقابة في الفصل التأديبي والاقتصادي. إن الرقابة الفعالة تعزز ثقة العمال في النظام القضائي، وتلزم أصحاب العمل بالالتزام بالقانون، مما يرفع من مستوى الالتزام القانوني في سوق العمل ويحد من الانتهاكات الحقوقية.

الفصل الحادي عشر

إعادة العامل إلى عمله بعد الفصل الباطل في بعض الحالات، يحكم القاضي بإعادة العامل إلى عمله بدلاً من التعويض المالي. في هذا الفصل،

ندرس شروط وأحكام إعادة العامل إلى عمله. الله أمر برد المظالم، وإعادة العامل هي أبرز صور رد المظلمة. نناقش صعوبة تنفيذ حكم الإعادة عملياً. ندرس البدائل عند استحالة الإعادة. إن حق العامل في استعادة وظيفته يعزز من استقرار العلاقة التعاقدية، لكن يجب مراعاة طبيعة العلاقة الشخصية بين الطرفين لضمان بيئة عمل صحية بعد العودة، مما يتطلب تدخلاً إدارياً وقضائياً حكيماً.

الفصل الثاني عشر

الفصل الجماعي والإجراءات الخاصة به

الفصل الجماعي يحدث عند تسريح عدد كبير من العمال لأسباب اقتصادية. في هذا الفصل، نحلل الإجراءات المشددة للفصل الجماعي. الله نهى عن الإفساد في الأرض، والفصل الجماعي غير المنضبط إفساد اجتماعي. ندرس واجب التشاور مع ممثلي العمال والإخطار الإداري. نناقش خطط إعادة التوظيف والتدريب. إن حماية العمال في حالات الفصل الجماعي تتطلب تدخلاً حكومياً لمنع البطالة المفاجئة، والحفاظ على السلم الاجتماعي، وضمان معالجة الأسباب الهيكلية التي أدت إلى الحاجة للتسريح.

الفصل الثالث عشر

حماية الفئات الخاصة من الفصل

بعض الفئات تحظى بحماية خاصة من الفصل مثل النساء الحوامل وذوي الإعاقة. في هذا الفصل، ندرس الحماية القانونية لهذه الفئات الهشة. الله أوصى بالضعفاء، والقانون يجب أن يرحمهم. نناقش حظر الفصل أثناء الحمل والإجازة الوظيفية. ندرس تسهيلات إبقاء ذوي الإعاقة في العمل. إن حماية هذه الفئات تعكس مستوى التحضر الإنساني في المجتمع، وتضمن عدم استغلال ظروفهم الصحية أو البيولوجية ضدهم، مما يحقق مبدأ تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية المنشودة.

الفصل الرابع عشر

الفصل لأسباب اقتصادية وتقنية

قد يضطر صاحب العمل للفصل لأسباب خارجة عن إرادته مثل الخسائر أو التطور التقني. في هذا الفصل، نحلل مفهوم السبب الاقتصادي الجدي للفصل. الله قدر الأرزاق، وقد تتغير الظروف الاقتصادية. ندرس إثبات الحالة الاقتصادية للشركة. نناقش أولوية الفصل حسب

الأقدمية أو الكفاءة. إن الموازنة بين بقاء المشروع واستمرار العمال صعبة، وتتطلب شفافية في البيانات المالية، ودعمًا حكوميًا لإعادة تأهيل العمال المفصولين لسوق العمل الجديد.

الفصل الخامس عشر

أثر الفصل على المستحقات المالية

ينتهي العقد لكن الحقوق المالية تبقى مستحقة للعامل. في هذا الفصل، نحدد المستحقات التي تستحق عند الفصل مثل الأجور المتأخرة والإجازات. الله أمر بإعطاء الأجير حقه قبل أن يجف عرقه. ندرس أولوية دين العامل في أموال المفلس. نناقش إجراءات صرف المستحقات فور الفصل. إن ضمان صرف المستحقات بسرعة يحمي العامل من الضائقة المالية المفاجئة، ويحفظ كرامته، ويمنع استغلال حاجته لتوقيع تنازلات مجحفة عن حقوقه الثابتة شرعاً وقانوناً.

الفصل السادس عشر

شروط عدم المنافسة بعد الفصل

قد يشترط صاحب العمل عدم منافسة العامل له بعد

فصله. في هذا الفصل، ندرس شروط صحة شرط عدم المنافسة. الله أحل البيع ونهى عن تقييد الرزق بدون مبرر. نناقش تحديد الزمان والمكان والنشاط في الشرط. ندرس التعويض عن شرط عدم المنافسة. إن التوازن بين حماية أسرار المشروع وحق العامل في الكسب الحلال ضروري، ولا يجوز أن يكون الشرط وسيلة لإجبار العامل على البطالة أو تقييد حرته في العمل بشكل مطلق ومضر.

الفصل السابع عشر
الفصل والاستحقاقات التأمينية والمعاشات
يؤثر الفصل على حقوق العامل في التأمينات الاجتماعية والمعاشات. في هذا الفصل، نحلل آثار الفصل على اشتراكات التأمينات. الله شرع التكافل الاجتماعي، والتأمينات شكل منه. ندرس كيفية احتساب مدة الخدمة للمعاش. نناقش تحويل التأمين عند الانتقال لعمل جديد. إن حماية الحقوق التأمينية تضمن مستقبل العامل بعد الشيخوخة، وتمنع ضياع جهده طوال سنوات عمله، مما يتطلب تنسيقاً بين جهات العمل ومؤسسات التأمين الاجتماعي.

الفصل الثامن عشر

المقارنة بين التشريعات العربية والفرنسية
تختلف تنظيمات الفصل بين الدول حسب النظام
القانوني. في هذا الفصل، نقارن بين قوانين العمل في
مصر والجزائر وفرنسا. الله خلق الشعوب لتتعرف،
والاستفادة من التجارب الناجحة مطلوبة. ندرس أوجه
التشابه في حماية العامل من التعسف. نناقش
الاختلاف في قيمة التعويضات والإجراءات. إن التوافق
التشريعي يسهل حركة العمالة والاستثمار، ويجب أن
تستند هذه التشريعات إلى مبادئ العدالة الاجتماعية
التي كفلها الإسلام والقوانين الوضعية الحديثة.

الفصل التاسع عشر

دور النقابات في حماية العمال من الفصل.
تلعب النقابات العمالية دوراً رقابياً على قرارات الفصل.
في هذا الفصل، ندرس دور ممثلي العمال في لجان
الانضباط. الله أمر بالشورى، والنقابات وسيلة للشورى
العمالية. نناقش حق النقابة في الطعن على الفصل
الجماعي. ندرس اتفاقيات العمل الجماعية ودورها في
تقييد الفصل. إن وجود نقابة قوية يوازن قوة صاحب
العمل، ويضمن تطبيق القانون، ويوفر الدعم القانوني

للعمال الذين لا يملكون الخبرة الكافية لمواجهة الإجراءات القانونية المعقدة.

الفصل العشرون

خاتمة نحو توازن في علاقة العمل
نختم الكتاب بالتأكيد على أن الفصل من العمل يجب أن يخضع للعدل والإنصاف. الله جعل المال قياماً للناس، والعمل وسيلة لكسبه. نطرح رؤية إصلاحية لتقليل النزاعات العمالية. المستقبل لعلاقة عمل قائمة على الشراكة لا الاستغلال. نضع هذا الكتاب كأمانة علمية تسهم في تطوير قوانين العمل. الله ولي التوفيق في تحقيق الاستقرار المهني. إن التوازن بين مرونة سوق العمل وحماية حقوق العمال هو سر النجاح الاقتصادي، والقانون هو الميزان الذي يحقق هذا التوازن لضمان رخاء الأمة.

الخاتمة

وبعد إتمام هذه الرحلة في قضايا الفصل من العمل، ندرك أن التوازن الدقيق مطلوب بين حقوق الطرفين. إن الله سبحانه وتعالى هو الرزاق، والعمل عبادة وكسب حلال، وإنهاء العقد يجب أن يتم بشفافية وعدل. نأمل

أن يكون هذا الكتاب قد قدم إضافة نوعية للمكتبة القانونية، وأن يكون دليلاً للمشرعين والقضاة وأصحاب العمل. إن مستقبل علاقات العمل مرهون بقدره القوانين على حماية العامل دون شل حركة الاستثمار، مع الحفاظ على الثوابت الأخلاقية والدينية. والحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات.

الفهرس

المقدمة

الفصل الأول ماهية الفصل من العمل وتعريفه القانوني

الفصل الثاني الأصل العام في إنهاء عقد العمل

الفصل الثالث سلطة صاحب العمل في الفصل

وحدودها

الفصل الرابع الفصل التأديبي وأسبابه المشروعة

الفصل الخامس الفصل التعسفي ومفهومه القانوني

الفصل السادس الإجراءات الشكلية الواجب اتباعها

قبل الفصل

الفصل السابع فترة الإخطار وأحكامها القانونية

الفصل الثامن تعويضات الفصل وأنواعها

الفصل التاسع عبء الإثبات في دعاوى الفصل

الفصل العاشر الرقابة القضائية على قرار الفصل

الفصل الحادي عشر إعادة العامل إلى عمله بعد

الفصل الباطل

الفصل الثاني عشر الفصل الجماعي والإجراءات

الخاصة به

الفصل الثالث عشر حماية الفئات الخاصة من الفصل

الفصل الرابع عشر الفصل لأسباب اقتصادية وتقنية

الفصل الخامس عشر أثر الفصل على المستحقات

المالية

الفصل السادس عشر شروط عدم المنافسة بعد

الفصل

الفصل السابع عشر الفصل والاستحقاقات التأمينية

والمعاشات

الفصل الثامن عشر المقارنة بين التشريعات العربية

والفرنسية

الفصل التاسع عشر دور النقابات في حماية العمال من

الفصل

الفصل العشرون خاتمة نحو توازن في علاقة العمل

الخاتمة

تم بحمد الله وتوفيقه

تأليف دكتور محمد كمال عرفه الرخاوي

الباحث والمستشار والخبير والفقير والمؤلف القانوني
والمحاضر الدولي في القانون
حقوق النسخ والطبع والنشر والتوزيع محفوظة للمؤلف