

المركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال"

آب 2025

إنهاء عقد العمل بموجب المادة (23) من قانون العمل

ورقة سياسات



WORKERS' HOUSE

حقوق النشر محفوظة © للمركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال" – 2025

يحظر استخدام أو إعادة نشر هذه الوثيقة أو أي جزء منها بأي شكل من الأشكال، سواء ورقيا أو إلكترونيا، كليا أو جزئيا، دون إذن خطي مسبق من المركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال"، ويشمل ذلك النسخ والتخزين في أنظمة إلكترونية والنقل والطباعة والترجمة والتوزيع عبر أي وسيلة كانت.

المركز الأردني لحقوق العمل - بيت العمال

مؤسسة مدنية أردنية مستقلة تعنى بشؤون العمل وسوق العمل وتعزيز العدالة في علاقات العمل، من خلال الرصد والبحث وتقديم المشورة القانونية ودعم الحوار الاجتماعي والعمل من أجل سياسات وتشريعات منصفة وشاملة تحمي جميع فئات العاملين.

www.workershous.org

مقدمة

يعتبر عقد العمل غير محدد المدة من أكثر أنواع العقود أهمية في سوق العمل الأردني، إذ يفترض أن يشكل الإطار الأكثر استقراراً للعلاقة بين العامل وصاحب العمل، وأن يوفر الضمانات الكفيلة باستمرار هذه العلاقة ما دامت مقوماتها قائمة، فهو العقد الذي يبرم حينما تتوافر لدى الطرفين نية الاستمرار في العمل لفترة طويلة غير محددة، وهو ما ينسجم مع مصلحة العامل في الأمان الوظيفي ومصلحة صاحب العمل في الحفاظ على الاستقرار الإنتاجي، إلا أن التطبيق الحالي للمادة (23) من قانون العمل وخاصة بعد التحول الذي طرأ على الاجتهاد القضائي منذ عام 2019 أثار إشكالات جوهرية تمس فلسفة هذا النوع من العقود وتؤثر على استقرار سوق العمل ومدى التزام الأردن بالمعايير الدولية والعربية ذات الصلة.

أولاً: الإطار القانوني

تنص الفقرة (أ) من المادة (23) من قانون العمل على أنه:

"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".

حيث يلاحظ أن النص بصيغته الحالية لم يحدد صراحة ما إذا كان الإنهاء يجب أن يكون معللاً أو مسبباً، وهو ما فتح المجال أمام تفسيرات متباينة في القضاء الأردني، وفي المقابل يتضمن القانون نصوصاً أخرى تعالج حالات الإنهاء لأسباب محددة مثل المادة (28) التي تنظم الفصل دون إشعار في حالات إخلال العامل بالتزاماته التعاقدية أو السلوكية، والمادة (31) التي تنظم

الإنهاء لأسباب اقتصادية أو فنية، والمادة (48) التي تتعلق بإنهاء الخدمات لأسباب مرتبطة بسلوك العامل.

ثانياً: الاجتهادات القضائية

كان اجتهاد محكمة التمييز الأردنية قبل عام 2019 مستقراً على أن أي إنهاء لعقد العمل غير محدد المدة من قبل صاحب العمل إذا تم دون أسباب مشروعة أو دون انطباق إحدى الحالات الواردة في المادة (28) يعتبر فصلاً تعسفياً حتى لو تم بإشعار وفق أحكام المادة 23 من القانون، وكان عبء إثبات مشروعية الإنهاء يقع على صاحب العمل، ما وفر درجة عالية من الحماية للعامل، إلا أن هذا النهج تغير جذرياً مع صدور قرار محكمة التمييز بهيئتها العامة رقم (2019/3034) بتاريخ 2020/3/12، حيث اعتبرت المحكمة أن مجرد قيام صاحب العمل بتوجيه الإشعار قبل شهر يكفي لاعتبار الإنهاء مشروعاً، دون حاجة لتسبيب القرار أو التحقق من مشروعيته، وهو ما مثل تحولاً جوهرياً في التفسير القضائي للمادة (23)، حيث جاء في القرار:

"إن نص المادة (23) من قانون العمل قرر حكماً مشتركاً للعامل وصاحب العمل في حرية إنهاء العقد غير المحدد المدة بإرادته المنفردة، دون أن يتطرق لا من قريب أو 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".

وقد أرسى هذا القرار تفسيراً جديداً يقوم على مبدأ "الرضائية" في العقود و"عدم أبدية الالتزام"، واعتبر أن الإشعار هو القيد الوحيد على إنهاء العقد، وأن النصوص لم تلزم صاحب العمل بذكر أو إثبات الأسباب، وبالرغم من أن قاضي الصلح غير ملزم قانوناً باتباع اجتهادات محكمة التمييز إلا أن الممارسة العملية تظهر أن محاكم الصلح تتجنب مخالفة هذا توجهات واجتهادات محكمة

التمييز خاصة بهيئتها العامة خشية نقض قراراتها أمام محكمة التمييز، ما يجعل هذا الاجتهاد في حكم الإلزام العملي ويؤدي إلى تعميم أثره على معظم القضايا العمالية.

ثالثاً: الآثار السلبية للتوجه القضائي الحالي

أدى اعتماد التفسير القضائي الحالي للمادة (23) إلى تفاقم الآثار السلبية على سوق العمل، وفي مقدمتها الارتفاع الملحوظ في حالات الفصل غير المبرر، فقد أصبح أصحاب العمل يستخدمون هذا الاجتهاد على نطاق واسع لإنهاء خدمات العاملين مستندين فقط إلى توجيه الإشعار دون وجود مبررات حقيقية، وقد نتج عن ذلك إضعاف استقرار العلاقات العمالية وزيادة حدة التوتر بين طرفي الإنتاج وتراجع مستوى الثقة في بيئة العمل، وجعلها أكثر عرضة لحالة من عدم اليقين، كما سيسهم استمرار هذا الوضع في ارتفاع معدلات البطالة، والحد من قدرة العاملين على التخطيط لمستقبلهم المهني، فضلاً عن تأثيره السلبي المباشر على مستويات الإنتاجية وعلى الاستقرار الاقتصادي العام.

يضاف إلى ذلك أن استمرار هذه الممارسات يضر بسمعة الأردن في التقارير الدولية ويؤثر على جاذبية سوق العمل للاستثمارات ويثير تساؤلات حول التزام المملكة بتعهداتها الدولية في مجال حماية العمل اللائق، كما أنها تشكل مخالفة واضحة لمعايير العمل الدولية، لا سيما اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (158) وتوصيتها رقم (166)، التي تلزم كل منها بوجود أسباب مبررة للإنهاء.

حيث نصت المادة (4) من الاتفاقية على:

"لا ينهى استخدام عامل ما لم يوجد سبب صحيح لهذا الإنهاء يرتبط بمقدرة العامل أو بسلوكه، أو يستند إلى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق."

كما أكدت التوصية رقم (166) لسنة 1982 المكملة لهذه الاتفاقية، على وجوب تحديد أسباب إنهاء علاقة العمل على نحو واضح ومبرر مع التزام إجراءات تضمن العدالة، فهي تنص مثلاً على أنه:

"لا يجوز إنهاء خدمة العامل بسبب الأداء غير المرضي ما لم يكن صاحب العمل قد وجه له التعليمات والتحذيرات اللازمة، واستمر العامل في الأداء غير المرضي بعد منحه فترة زمنية معقولة للتحسين".

كما تنص أيضاً على أن:

"لا يجوز إنهاء الخدمة بسبب نقص المهارة أو المؤهل إلا إذا ظل العامل بعد التدريب أو التوجيه الكافيين غير قادر على أداء العمل بالمستوى المطلوب".

رابعاً: التشريعات المقارنة

تظهر التجارب التشريعية في العديد من الدول العربية وغير العربية أن الغالبية الساحقة من الأنظمة القانونية فيها تشترط وجود سبب مشروع وحقيقي لإنهاء عقود العمل غير محددة المدة، وتمنع الإنهاء المطلق لمجرد الرغبة أو الإشعار، ففي مصر مثلاً نصت المادة (157) من قانون العمل الجديد رقم (14) لسنة 2025 على عدم جواز الإنهاء إلا لسبب مشروع وكاف، وفي تونس أوجبت مجلة الشغل أن يكون سبب إنهاء الخدمة "حقيقياً وجدياً" مع منح العامل حق الدفاع عن نفسه، وفي المغرب والجزائر نصت القوانين على أن يكون الإنهاء لسبب جدي سواء كان سلوكياً أو اقتصادياً أو فنياً، أما في فرنسا فقد ألزمت المادة 1-1232 من قانون العمل بأن يكون الإنهاء مبرراً بسبب حقيقي وجدي، وتبنت كندا والفلبين مقاربة مماثلة تشترط "السبب العادل" للفصل، مع حصر هذه الأسباب في حالات واضحة ومحددة، هذه النماذج تعكس انسجاماً واسعاً

مع المعايير الدولية، وتشكل أساساً مرجعياً مهماً لتطوير النص الأردني بما يضمن حماية العامل ومصالح صاحب العمل في آن واحد.

خامساً: موجبات تعديل المادة (23)

لقد أصبح تعديل نص المادة (23) من قانون العمل ضرورة تشريعية ملحة، بما يضمن أن ينص صراحة على وجوب أن يكون الإنهاء مسبباً ومعللاً بأسباب مشروعة سواء كانت اقتصادية أو فنية أو سلوكية، انسجاماً مع مواد قانون العمل الأخرى ومنها ما ورد في المواد (28) و(31) و(48) منه، إضافة إلى النص على أن عبء إثبات مشروعية الإنهاء يقع على صاحب العمل، كما أن من الممكن إصدار تعليمات تفصيلية توضح ضوابط الإنهاء المشروع، والعمل على تعزيز دور وزارة العمل في الرقابة المسبقة على قرارات الإنهاء الفردية والجماعية، ومن المهم أن يتم كل ذلك من خلال حوار وطني ثلاثي الأطراف يضم ممثلي الحكومة وأصحاب العمل والنقابات العمالية، لضمان الوصول إلى صيغة متوازنة تحمي الأمن الوظيفي وتدعم القدرة التنافسية للمنشآت.

ملحق: التشريعات المقارنة في تنظيم إنهاء عقود العمل غير محددة المدة

1- مصر - قانون العمل الجديد رقم (14) لسنة 2025

المادة (157): لا يجوز إنهاء عقد العمل غير محدد المدة إلا لسبب مشروع وكاف، ويجب أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل، ويلتزم الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد بأن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بثلاثة أشهر على الأقل إذا كان العامل يتقاضى أجره شهرياً، وشهرين على الأقل إذا كان يتقاضى أجره بغير ذلك.

2- تونس - مجلة الشغل التونسية

الفصل (14): لا يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة إلا لسبب حقيقي وجدي يبرره، سواء كان متعلقاً بسلوك العامل أو بكفاءته أو بمتطلبات سير المؤسسة، ويجب إعلام العامل بالقرار كتابياً مع بيان السبب، وتمكينه من الدفاع عن نفسه قبل الإنهاء".

3- المغرب - مدونة الشغل المغربية

المادة (35): لا يمكن إنهاء عقد الشغل غير محدد المدة إلا لسبب جدي، ولا يمكن أن يشكل السبب الجدي إلا إخلالاً خطيراً بالتزامات العامل أو لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو هيكلية".

4- الجزائر - القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل

المادة (66): لا يمكن أن ينهي المستخدم علاقة العمل التي تربطه بالعامل إلا إذا وجدت أسباب حقيقية وجدية متعلقة بقدرة العامل أو بسلوكه المهني أو باحتياجات المؤسسة".

5- فرنسا - قانون العمل الفرنسي

المادة: 1-1232 L لا يجوز إنهاء عقد العمل لأسباب شخصية إلا إذا كان مبرراً بسبب حقيقي وجدي.

Tout licenciement pour motif personnel doit être justifié par une cause réelle et sérieuse."

6- كندا - مقاطعة أونتاريو - قانون معايير العمل Employment Standards Act

القسم 54: لا يجوز لصاحب العمل إنهاء عمل الموظف الذي عمل لمدة ثلاثة أشهر أو أكثر إلا إذا كان هناك سبب عادل للفصل أو إذا تم منحه إشعاراً كتابياً بالإنهاء و/أو بدل الإنهاء.

An employer shall not terminate the employment of an employee who has been continuously employed for three months or more unless there is just cause for dismissal or unless the employee has been given written notice of termination and/or termination pay."

7- الفلبين - قانون العمل الفلبيني

المادة 297: (Just Causes for Termination) يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل لأي من الأسباب المشروعة التالية: سوء السلوك الجسيم، العصيان المتعمد، الإهمال الجسيم والمتكرر، الاحتيال، فقدان الثقة، وأسباب أخرى مماثلة.

An employer may terminate an employment for any of the following just causes: serious misconduct, willful disobedience, gross and habitual neglect of duties, fraud, loss of trust, and other analogous causes.

المركز الأردني لحقوق العمل "بيت العمال"

**Jordanian Center for Labor
Rights "Workers' House"**

P.O. Box 911481-11191 Amman

www.workershhouse.org
admin@workershouse.org

