

تاريخ الإرسال (2021-01-18), تاريخ قبول النشر (2021-02-15)

د. أنس موسى ابو العون

اسم الباحث الأول:

أ. ثائر فريد الشيخ

اسم الباحث الثاني:

القانون الخاص-الجامعة العربية الأمريكية-الأمريكية-فلسطين

¹ اسم الجامعة والبلد:

طالب باحث في الدكتوراه القانون الخاص، جامعة القاضي عياض - مراكش

² اسم الجامعة والبلد:

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address:

Anas.abualoun@aaup.edu

القيمة القانونية للتسوية الاتفاقية (المصالحة) الموقعة بين العامل ورب العمل "دراسة تحليلية"

<https://doi.org/10.33976/IUGJSLs.29.3/2021/12>

الملخص:

لقد تناول البحث التسوية التي يبرمها العامل مع رب العمل ويحررها الطرفان في ورقة يطلق عليها "المصالحة"، تفيد هذه الورقة بأن العامل قد استوفى حقوقه التي له في مواجهة رب العمل أو إبراء رب العمل أو تفيد الأمررين معاً، وقد قام الباحث بتحديد الطبيعة القانونية لهذه المصالحة مع مراعاة طبيعة حقوق العمال التي ترد عليها، وكانت الإشكالية الرئيسية مدى حجيته هذه المصالحة سواءً أثناء عقد العمل أو بعد انتهاء منه ومدى صحتها، لقد قام الباحث برصد الاجتهاد القضائي الفلسطيني والأردني وتبين موقف القضاء الفرنسي من بعض هذه الاجتهادات، فتبين لنا أن القضاء في كل من فلسطين والأردن يفرق بين المصالحة الموقعة قبل انتهاء عقد العمل والمصالحة الموقعة بعد انتهاء العقد، فتشدّد في مواجهة الأولى على اعتبار أن العامل يكون قد وقعها وهو تحت سلطة رب العمل، بينما أعطى للمصالحة الموقعة بعد إنتهاء حجية مطلقة وفي بعض الحالات مكن العامل من إثبات العكس.

كلمات مفتاحية: الإبراء، الإقرار، الحقوق العمالية، الصلح القضائي.

The Legal Value Of Settlement Agreement "Clearance" Signed Between The Employer And The Employee "An analytical study"

Abstract:

The research tackles the settlement that the employee concluded with the employer and edited by the two parties in a sheet of paper called "clearance". This paper states that the employee has fulfilled the rights he has in the face of the employer or discharges him or both of them. The researcher identifies the legal nature of this clearance taking into account the nature of employee's rights. The main problem was the extent to which this clearance was authorized and the extent of its validity. The researcher clarifies the Palestinian and Jordanian jurisprudence and explains the attitude of the French judiciary towards some of these jurisprudences. Hence, it becomes clear that the judiciary in both Palestine and Jordan differentiate between the clearance signed before the end of the work contract and the one signed after the end of the contract. It stresses on the first case on the ground that the employee had signed it while he was under the authority of the employer. While it gives the clearance signed after termination an absolute validity and in some cases enables the employee to prove the opposite.

Keywords: discharge, admission, labour rights, Judicial Conciliation.

مقدمة:

لقد نص القانون الفلسطيني بشكل واضح على مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً للعامل في المادة السادسة من قانون العمل¹، فذهبت إلى أنه "تمثل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد تنظيم خاص لعلاقات العمل تطبق على العمال أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص أيهما أفضل للعامل". ولم يفرق القانون الفلسطيني بين الحقوق المستمدة من القانون أو الاتفاقيات الجماعية أو العقد، ويعتبر هذا المبدأ أثر لاعتبار قواعد قانون العمل من ضمن قواعد النظام العام الاجتماعي التي لا يجوز التنازل عنها²، أما من حيث الزمان فإن القانون اعتبر كل شرط مخالف لأحكام القانون شرطاً باطلأ حتى لو وجد في عقد أو في اتفاق قبل نفاذ القانون³.

إن قواعد النظام العام الاجتماعي سعت إلى المحافظة على حقوق العامل في داخل المؤسسة التي يعمل بها سواءً أثناء تنفيذ عقد العمل أو حتى بعد نهايته، فالقواعد السابقة هي التي تتحكم بأية اتفاقية تبرم بين العامل ورب العمل يكون موضوعها إقرار العامل بقبض كل مستحقاته لدى رب العمل، سواءً أبرمت هذه الاتفاقية أثناء قيام عقد العمل أو بعد انتهائه أو حتى بعد قيام نزاع بين الطرفين أمام القاضي.

وتكمّن أهمية البحث: أولاً: في كثرة المنازعات المعروضة على القضاء والتي تتعلق بالطعن في المصالحة سواءً الموقعة قبل إنتهاء عقد العمل أو بعد انتهائه، ثانياً: تناقض الاجتهادات القضائية حولها ويرجع السبب في ذلك أن القاضي في تقسيمه للمصالحة يرجع إلى القواعد العامة، ثالثاً: عدم وجود نصوص خاصة تحكم المصالحة الموقعة بين العامل ورب العمل، رابعاً: تبرر أهمية الدراسة كونها الأولى التي تتطرق للموضوع على حد علم الباحث.

ولذلك كانت الإشكالية المطروحة في هذا البحث عن التكيف القانوني الصحيح لهذا الاتفاق (المصالحة) سواءً قبل إبرام عقد العمل أو بعد انتهائه؟ وبناءً على هذا التكيف وعلى طبيعة قواعد قانون العمل التي تعتبر من النظام العام هل يجوز الطعن في المصالحة؟ وما هي الحجية القانونية لهذه المصالحة؟ وهل يمكن الطعن فيها في حال وقوع نزاع بين العامل ورب العمل حول الحقوق الواردة فيها؟ كما تطرق البحث إلى إشكالية المصالحة التي توقع أمام القضاء ومدى إمكانية الطعن فيها؟

لقد اتبع الباحث المنهج الاستقرائي فقد تم رصد أهم القرارات القضائية التي صدرت حول الموضوع وتم تحليل جزئياتها للوصول إلى قواعد عامة تحكم موضوع المصالحة، وقد تم اتباع المنهج الوصفي من خلال رصد جميع النصوص الناظمة للموضوع في القانون الفلسطيني، واتبع الباحث أيضاً المنهج المقارن من خلال المقارنة في أغلب الأحيان مع الاجتهد القضائي الفرنسي والأردني.

وبناءً على ما سبق سيتم تقسيم البحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: القيمة القانونية للمصالحة الموقعة أثناء العمل

المطلب الثاني: القيمة القانونية للمصالحة الموقعة بعد انتهاء عقد العمل

المطلب الأول: القيمة القانونية للمصالحة الموقعة أثناء العمل

لقد وقع خلاف قضائي حول التكيف القانوني للمصالحة الموقعة من قبل العامل أثناء العمل، فذهب اتجاه من الفقه إلى اعتبارها بمثابة إقرار، أما الاتجاه الثاني فيعتبر أن المصالحة التي يوقعها العامل أثناء عقد العمل باطلة لأنها تؤخذ من العامل بالإكراه، ومن هنا سوف نناقش التكيف القانوني للمصالحة التي يوقعها العامل (الفرع الأول) ونبحث في (الفرع الثاني) حالات خاصة لتنازل العامل عن حقوقه العمالية.

¹ قانون العمل الفلسطيني رقم (7) لسنة 2000 المنشور في العدد 39 من الوقائع الفلسطينية بتاريخ 25/11/2001 ص 7.

² - دباب، صلاح محمد احمد ، مفهوم الشرط الأفضل ... (ص 17)

³ - المغربي، جعفر محمود، شرح أحكام قانون العمل... (ص 55)

الفرع الأول: التكيف الفقهي والقضائي المصالحة الموقعة قبل إنهاء عقد العمل

يذهب اتجاه قضائي إلى أن أية مصالحة موقعة أثناء عمل العامل يقر فيها الأخير بتنازله عن حقه في الأجر أو جزء منه هو بمثابة إقرار، وهذا الإقرار لا يتمتع بحجية مطلقة وإنما بحجية الإقرار الوارد بالمجلة⁴ وقانون البيانات⁵، ويعتبر هذا الإقرار غير قضائي وهو حجة ملزمة كالإقرار القضائي فصفة الإلزام يستمدتها من كونه عمل قانوني بالإرادة المنفردة⁶ لا من مجرد صدوره أمام القضاء بشرط أن يتأكد القاضي من وجوده، فإذا كان الإقرار القضائي كتابياً كانت حجية هذه الكتابة خاضعة للقواعد العامة التي تحدد حجية السندات الرسمية والعادية⁷.

وفي هذا السياق تذهب محكمة النقض الفلسطينية⁸ إلى اعتبار المصالحة التي توقع والعامل على رأس عمله صحيحة وتعتبر بمثابة وسيلة إثبات مقبولة إذا لم يعترض عليها العامل، ولا يجوز للمحكمة أن تثيرها من تلقاء ذاتها لأن قواعد الإثبات ليست من النظام العام.

كما أكدت محكمة النقض الفلسطينية⁹ على أنه يمكن أن تكون المصالحة صادرة بمحض إرادة العامل دون ضغط أو إكراه، وإذا كانت عكس ذلك بأن ثبت بالأدلة أن توقيع الإقرار شابه ضغط وإكراه واستغلال، فإنها لا تبرئ ذمة رب العمل وتعتبر باطلة في مجملها حيث قالت " ... طالما ثبت بالأدلة أن التوقيع على المبرز شابه ضغط وإكراه واستغلال من صاحب العمل لحاجة العاملات لديه للأجر والعمل وهو الأمر المخالف لما نص عليه قانون العمل من أن حقوق العمال مصانة ولا يجوز التنازل عنها المادة 6 من قانون العمل)".

ومن خلال القرار السابق نجد أنه يجعل عبء إثبات الإكراه على العامل، فإذا ما توصل لإثبات الضغط والإكراه فتكون المصالحة في مجملها باطلة استناداً إلى المادة 1006 من مجلة الأحكام العدلية التي تنص على " لا يُعتبر البُيُوضُ الَّذِي وَقَعَ بِإِكْرَاهٍ مُعْتَبِرٍ وَلَا الشَّرَاءُ وَلَا الْإِيْخَارُ وَلَا الْهَبَةُ وَلَا الْفُرَاغُ وَلَا الصُّلُحُ وَلَا الإِقْرَارُ وَلَا تَأْجِيلُ الدِّينِ ... ". وبناءً على ما سبق يتضح لنا مدى تأثر الاتجاه السابق لمحكمة النقض بمجلة الأحكام العدلية في تكيف المصالحة التي يوقعها العامل أثناء عقد العمل فيعتبرها إقراراً.

ويستطيع العامل إثبات حقوقه بكل وسائل الإثبات استناداً ل المادة 28 من قانون العمل، والتي أعطته إمكانية الإثبات في جميع الحالات حتى بما يخالف ما جاء بالإقرار، كما أن العامل لا ينكر توقيعه على الورقة ولكن يدعي أن إرادته قد وقعت في

⁴ المادة 79 من مجلة الأحكام العدلية "المرء مواخذ بإقراره إلا إذا كان إقراره مكذبا شرعا".

⁵ قانون البيانات في المواد المدنية والتجارية رقم (4) لسنة 2001م، المنشور في العدد 38 من الوقائع الفلسطينية (السلطة الوطنية الفلسطينية) بتاريخ 2001/09/05 ، ص226.

⁶ التكروري، عثمان ، الكافي في شرح قانون البيانات (ص206) حيث يذهب سيادته إلى أنه رغم أن المشرع عرف بالإقرار غير القضائي في المادة 2/116 من قانون البيانات، لم يورد في الماد 117 عندما نص على الإقرار غير القضائي حجة على المقر، إلا أن عدم ذكر الإقرار غير القضائي في المادة 117 لا يعني تجريده من كل القوة والآثار المقررة للإقرار القضائي، ذلك أنه تناول الإقرار في المواد 118 وما بعدها بصورة مطلقة ولم يقتصرها على الإقرار القضائي وحده، فضلاً عن أن المادتين 79 و1587 من المجلة لم تفرق بين الإقرار القضائي وغي리 القضائي في الحجية.

⁷ عبيات، يوسف محمد قاسم، الإقرار في قانون البيانات ... (ص106). انظر أيضاً البكري محمد عزمي، الأدلة بـالإقرار ... (ص 209)

⁸ قرار محكمة النقض الفلسطينية، ملف رقم 954 لسنة 2017 بتاريخ 2020/07/27.

تذهب محاكم الموضوع في نفس اتجاه محكمة النقض السابق ففي قرار لمحكمة استئناف رام الله رقم 1275/2018 صادر بتاريخ 2019/03/06 منشور على موسوعة القوانين وأحكام المحاكم الفلسطينية "... ولكن ليس كل مصالحة موقعة أثناء العمل يشوبها إكراه وتنقص من حقوق العامل، لذلك إذا أبرزت المصالحات الموقعة أثناء قيام العمل في المحكمة ولم يقم العامل بالاعتراض عليها ولم ينكر توقيعه عليها تكون ملزمة له عملاً بالمادة 16 من قانون البيانات"

⁹ قرار محكمة النقض الفلسطينية رقم 97/2014 الصادر بتاريخ 2014/12/01، منشور على موقع المقتفي.

عيب من عيوب الإرادة كالإكراه، وبالتالي يستطيع أن يثبت هذه الواقعية بجميع وسائل الإثبات بما في ذلك شهادة الشهود حسب المادة 71 من قانون البيانات¹⁰، وإذا ما توصل إلى إثباته فيعتبر الإقرار باطلًا حسب المادة 1575 من مجلة الأحكام العدلية.¹¹ بينما ذهبت محكمة النقض الفلسطينية¹² إلى البحث عن مسألة قبض العامل للحقوق التي تضمنها الإقرار أم أنه لم يقبضها، فإذا لم يقبضها فإنه وقع على الإقرار مكرهاً ويقع عبء إثبات ذلك على رب العمل، ويجب أن يقيم الدليل من خلال أدلة حقيقة وليس مجرد إقرار صادر عن العامل وموقع من قبله دون اعتراض، حيث جاء في قرارها "أن المطعون ضده قد وقع هذه المصالحة أثناء عمله كما هو ثابت دون أي إيضاحات محاسبية لذلك، وأنه من غير المألف أن تقوم شركة مسجلة حسب الأصول ولها موازنتها أن تنفق بدل حقوق عمالية لعامل لا يزال على رأس عمله دون سند يوضح كل ذلك أو بينة تثبت صحة ذلك، وحيث أن المشرع قد حرص على حماية حقوق العامل أثناء فترة عمله وخوفاً من أن يتنازل عنها أو عن بعضها أثناء تلك الفترة والتي لم يجز قانون العمل التنازل عن أي حق بموجب أحکامه باعتبارها الحد الأدنى لحقوق العمال، وخوفاً من شبهة الضغوط التي قد يمارسها صاحب العمل على العامل خشية على مصدر رزقه، الأمر الذي يوحي بعدم توافر إرادة حرة للمطعون ضده خصوصاً وإن الطاعنة لم تقم بإثبات قبض المطعون ضده لحقوقه..."، فالمحكمة الموقرة لم تبطل الإقرار ولكن أثارت شبهة الإكراه والزمت رب العمل بإثبات أنه أوفى بالحقوق العمالية المتضمنة فيها.

وينقق اتجاه محكمة النقض الفلسطينية مع ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية بالنسبة للمصالحات التي توقع قبل إنهاء عقد العمل¹³، والتي قررت أن رب العمل يجب عليه أن يقدم الدليل على دفع الراتب بأدلة حقيقة، ولا يكفي إصدار قسيمة الراتب وعدم اعتراض العامل عليها عند إصدارها وإقراره بما جاء بها، بل يجب على صاحب العمل إثبات دفع الأجر عن طريق الشيك أو التحويل المصرفي، ويتبين لنا أن عبء إثبات دفع الراتب رغم إقرار العامل يقع على رب العمل حسب ما تذهب له المحكمة وذلك تطبيقاً للمادة (L3243-3) من قانون العمل الفرنسي¹⁴، وهذا الاتجاه حري بالاتباع حيث أن العامل يثبت عقد العمل ويجب على رب العمل إثبات الوفاء بالحقوق العمالية بأدلة حقيقة لا بمجرد إقرار واعتراف يشوبه الضغط ذلك إن العامل ما زال تحت تبعية رب العمل.

ويرى الباحث أن محكمة النقض الفلسطينية في العديد من قراراتها¹⁵ لا تفرق بين قواعد النظام العام المطلق وقواعد النظام العام الاجتماعي الذي يعتبر روح قانون العمل وعموده الفقري متأثرة بذلك بالمادة 1006 من مجلة الأحكام العدلية، فتقرر بطلان الإقرار كله في حالة الإكراه المعنوي¹⁶ المفترض¹⁷.

¹⁰ - المادة 71 من قانون البيانات الفلسطيني 4 لسنة 2001 تنص على أنه "يجوز الإثبات بشهادة الشهود فيما كان يجب إثباته بالكتابة في الحالات التالية...5 - إذا طعن في العقد بأن الظروف التي أحاطت بتنظيمه قد شابها غش أو تدليس أو إكراه أو أي عيب آخر من عيوب الإرادة".

¹¹ - تنص المادة 1575 "يُشترطُ في الإقرارِ رِضَاءَ المُقْرَرِ فَلِذَلِكَ لَا يَصْحُ الإقرارُ الْوَاقِعُ بِالْجَنْبِ وَالْإِكْرَاهِ"، انظر نص المادة 1006 من مجلة الأحكام العدلية

¹² - قرار محكمة النقض الفلسطينية ملف حقوق رقم 116 لسنة 2014 صادر بتاريخ 2017/01/16

13 - Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 15 janvier 2014, 12-18.586, Inédit (Publié sur le site et autres)
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000028489003/>

¹⁴ - تنص المادة (L3243-3) من قانون العمل الفرنسي على أنه "لا يعتبر قبول العامل دون اعتراض أو تحفظ على كشوف المرتبات تنازلاً عن دفع كامل الراتب أو جزء منه وبدلات أو ملحقات الراتب المستحقة له وفقاً للقانون واللائحة أو اتفاق أو اتفاق عمل جماعي أو عقد...".

- LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

¹⁵ - حكم محكمة النقض الفلسطينية في النقض المدني رقم 139/2012 الصادر بتاريخ 31/3/2013، منشور على موقع المقتفي، والذي جاء فيه: "... ولما كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن المصالحات التي تؤخذ من قبل العامل أثناء عمله لدى رب العمل والتي تتعلق بحقوقه لا يعترض بها...".

ويذهب البعض¹⁸ إلى أن البطلان يمتد فقط إلى الشرط الذي بمقتضاه تم التنازل عن الحقوق ولا يمتد إلى كامل الاتفاقية أو الحقوق التي لم يتقاضاها العامل فعلاً أو الذي قام بالتنازل عنها، وفي هذا السياق تذهب محكمة النقض الفلسطينية¹⁹ إلى أن: "المحكمة ثبت لديها من خلال المصالحة الموقعة من المدعى... أنها وقعت أثناء ما كان المدعى لا زال على رأس عمله وأنه قبض مبلغ وقدره (1504) شيكل تصفية لحقوقه العمالية، وأن هذا المبلغ ينبغي حسمه من مجموع المبالغ المستحقة للمدعى لاحقاً..."

نلاحظ من خلال القرار السابق أن محكمة النقض الفلسطينية اعتبرت المصالحة الموقعة بين الطرفين هي عبارة عن إقرار من رب العمل والعامل بالبالغ الوارد فيها، وتعتبر صحيحة فقط بالنسبة للمبالغ الواردة فيها وباطلة بالنسبة لبقية الحقوق التي يتمتع فيها العامل سواء بالقانون أو الاتفاق، وبالتالي يحق للعامل أن يطالب بهذه الحقوق وبعد هذا المقتضى تطبيق لمبدأ الشرط الأفضل للعامل المنبثق عن النظام العام الاجتماعي التي تتصف فيه قواعد قانون العمل.

الفرع الثاني: حالات خاصة لتنازل العامل عن حقوقه العمالية أثناء العمل

نتناول في هذا الفرع ثلاثة حالات شائعة في الواقع العملي وهي تنازل العامل عن بعض حقوقه مقدماً عند إبرام العقد، كما نتناول الحالة التي يقوم رب العمل فيها بتوزيع مكافأة نهاية الخدمة قبل نهاية العقد، وأخيراً نشير إلى قيمة المصالحة الموقعة عند تغيير رب العمل.

أولاً: توقيع العامل مصالحة في بداية العمل تحرمه من بعض المزايا التي تنطبق عليه
يجب الإشارة إلى إن الإبراء لا يصح إلا عن دين قائم ومستحق الأداء موجود عند الإبراء منه فلا يجوز الإبراء من دين مستقبل، ولذلك الإبراء لا يشمل ما بعده، وذلك يعني أنه إذا أبراً واحد آخر فإنما تسقط حقوقه التي قبل الإبراء وله أن يدعي بحقوقه بعد الإبراء، ومعنى ذلك أن العامل لو تنازل عن حقوقه عند إبرام العقد أو أثناء العقد هذا التنازل لا يشمل إلا الحقوق التي تكون مستحقة وقت التنازل ولا تشمل الحقوق المستقبلية مثل تعويضات الفصل التعسفي ومكافأة نهاية الخدمة وغيرها من الحقوق التي لم تتأكد بعد، وباعتبار الإبراء تصرف قانوني لذلك يجب أن يكون محله المبرأ منه معلوماً ومعيناً، فلو قال الدائن أبرأتك من

- حكم محكمة النقض الفلسطينية في النقض المدني رقم 127/2015 الصادر بتاريخ 4/6/2015 والذي جاء فيه: "... حيث أن هذا الإقرار تم إبرامه أثناء عمل الطاعنة وبالتالي لا يوجد قيمة قانونية له..." .

أنظر أيضاً: قرار محكمة النقض الفلسطينية ملف حقوق رقم 891 لسنة 2014 صادر بتاريخ 21/06/2017 حيث أن... المدعى قد وقع المصالحة أثناء عمله لدى المدعى عليه، وتكون ارادته معيية بعيب الإكراه المعنوي؛ كما أن المصالحة التي يستند إليها المدعى عليه تنصب على جزء من المدة التي عمل بها المدعى، ولا يقل منه أن يدفع بوقوع المصالحة عن كامل المدة اللاحقة لتاريخها"

و هذا التوجه يتطابق ما تذهب إليه محكمة التمييز الأردنية الموقرة في قرارها حقوق رقم 324/2016، الصادر بتاريخ 26/4/2016 والذي جاء فيه: "... وقع المصالحة وهو على رأس عمله وخلال فترة الإشعار وبالتالي تعتبر المصالحة باطلة وفقاً لأحكام المادة 4 من قانون العمل..." .

¹⁶ والإكراه المعنوي الذي جاء في القرار يكون بالتهديد بالحق ضرر معين بالشخص لحمله على توقيع العقد فيقوم بتوقيعه خوفاً من وقوع الضرر المهدد به، التكروري عثمان، أحمد طالب السويطي، مصادر الالتزام (ص 188). ولكن ليس بالضرورة أن يصل التهديد إلى حد الاعتداء المادي لطفي، محمد حسام، النظرية العامة للالتزام، (ص 89)

¹⁷ - يذهب البعض إلى أن بعض التشريعات تفترض الإكراه حكماً عندما يتنازل العامل عن بعض حقوقه وخصوصاً الأجر ويشير إلى المادة 59 من قانون العمل اللبناني " كل نص في عقد إجارة الخدمة وبصورة عامة كل اتفاق يعقد بين رب العمل والأجير قبل العمل وخلال مدته يراد به إسقاط أحكام الفصل الرابع المتعلق بالأجور أو تخفيض المبلغ الذي يحق للأجير بمقتضى هذه الأحكام يكون باطلا حكماً العوجي مصطفى، القانون المدني .. (ج 1، ص 402)

¹⁸ بلمهيب، عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً ... (ص 35) .

19 قرار محكمة النقض الفلسطينية رقم 236/2016 صادر بتاريخ 01/10/2018، منشور على مقام .

جميع ديوني أو ليس لي عند أحد حق فلا يصح إبراؤه، وهذا يعني لو قال العامل لرب العمل أبرأتك من كل حقوقني دون تحديد الحقوق بشكل مفصل فلا يصح هذا الإقرار²⁰.

لم تطرح مثل هذه الإشكالية على القضاء الفلسطيني ولم يكن قانون العمل واضحاً في مثل هذه الحالة، ولكن عرض مثل هذا الإشكال على محكمة النقض الفرنسية²¹ حيث ذهبت إلى اعتبار اتفاق العامل بموجب إرادته على تطبيق اتفاقية جماعية وطنية تسمى الاتفاقية الجماعية لشركات المحاسبين الموقعة 1 مارس 1999، وبالفعل طبق رب العمل اتفاق العامل والترم بكل الحقوق التي تقرها الاتفاقية، ولكن العامل بعد إحالته للتقاعد طلب من المحكمة تطبيق اتفاقية جماعية أخرى كانت سارية أيضاً على القطاع الذي يعمل فيه ويتضمن حقوق أكبر من الحقوق التي اتفق الطرفين على تطبيقها واستجابت محكمة النقض الفرنسية له وذهبت إلى أن "الاتفاقية الجماعية السارية هي التي يقع فيها النشاط الرئيسي الذي ينفذه صاحب العمل؛ تطبق بنودها على عقد العمل، ما لم تكن هناك شروط أكثر ملاءمة، ولا يجوز للموظف التنازل عن الحقوق التي يستمدها من الاتفاقية الجماعية" ويعتبر هذا تطبيقاً لمبدأ الشرط الأفضل للعامل.

نلاحظ أن اتفاق رب العمل مع العامل عند إنشاء عقد العمل ينص على تطبيق مقتضيات واردة باتفاقية جماعية تطبق على قطاع المحاسبين ويوجد اتفاقية أخرى تطبق عليهم محلية تتضمن شروط أفضل لهم، ورغم تفزيذ رب العمل لعقد العمل وعدم إخلاله به وبعد تقاعده طالب بتطبيق الاتفاقية المحلية لأنها تنص على الشروط الأفضل، استجابت المحكمة له.

ثانياً: المصالحة بتصفية مكافأة نهاية الخدمة أثناء العمل

تلجأ بعض الشركات الفلسطينية في الكثير من الحالات نظراً لضعف الوضع الاقتصادي وتغيره السريع إلى إعطاء عمالها مكافأة نهاية الخدمة وكل المستحقات أثناء العمل وعلى فترات وخصوصاً فترة الانتعاش الاقتصادي حتى لا تواجه بمطالبات عمالية مفاجئة عند نهاية خدمة العامل، وكل دفعية تعطى للعامل يوقع مصالحة يذكر فيها إنها بدل مستحقات نهاية الخدمة، ومع ذلك قد يثار النزاع عند نهاية الخدمة حول مقدار الحقوق التي يستحقها العامل، وقد تطرق محكمة النقض الفلسطينية²² إلى هذا الإشكال حيث ذهبت إلى "أن المبالغ التي تدفع للعامل من رب العمل في المصالحتين التي تنظم خلال مدة العمل لا تعبّر عن مقدار ما يستحقه العامل من حقوق عمالية، ولا تغدو أن تكون المبالغ التي قبضها العامل في تلك المصالحتين عن كونها دفعات على حساب ما يستحقه من حقوق عمالية بنهاية مدة العمل عند إقالة العقد، فقد كان على المحكمة والحالة هذه أن تقرر حسم المبلغ الذي قبضه المدعي بموجب المصالحة الموقعة منه بتاريخ 30/06/2005 من قيمة المبالغ المحكوم بها بدل حقوق عمالية عن مكافأة نهاية الخدمة".

ويؤيد الباحث موقف محكمة النقض الفلسطينية التي لم تبطل الاتفاق كلياً وإنما أبطلت ما أقصاه الاتفاق من حقوق عمالية، خصوصاً أن العامل لم ينكر قبضه لهذه المبالغ المبينة بالمصالحتين ولكن يطالب بمباغظة إضافية عن حقوق يقررها القانون، فاعتبرت المحكمة أن ما قبضه العامل دفعة على حساب ما يستحقه بنهاية مدة العمل.

²⁰ - التكروي عثمان، أحكام الالتزام (آثار الحق الشخصي (ص 245-247)، حتى لا نقع بالتكرار نحيل القارئ إلى الفرع الأول من المطلب الثاني حيث تم التطرق لإبراء الإسقاط وإبراء الاستيفاء

²¹ - Cour de cassation, chambre sociale, 8 janvier 2020, n° 18-20.591 (la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur ; ses clauses s'appliquent au contrat de travail, sauf stipulations plus favorables, et le salarié ne peut renoncer aux droits qu'il tient de la convention collective).
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000041518803/>

²² ويذهب البعض إلى أن تطبيق الشرط الأفضل من حيث الزمان يعني أن المشرع اعتبر كل شرط مخالف لأحكام القانون شرعاً باطلاً حتى لو وجد في عقد أو في اتفاق قبل نفاذ القانون. المغربي، جعفر محمود، شرح أحكام قانون العمل...، (ص 55).

²³ قرار محكمة النقض الفلسطينية، ملف حقوق رقم 1481 لسنة 2016 صادر بتاريخ 18/06/2019

وقد يلجأ المشغل وبسوء نية ومن أجل عدم تطبيق أحكام قانون العمل على العامل إلى إبرام عقد عمل محدد المدة وعند انتهائه يقوم بتوقيع العامل على مصالحة يقر فيها العامل قبض كل حقوقه، ثم يجدد عقد العمل لمدة أخرى بين رب العمل والعامل نفسه تفصل بين كل عقد مدة لا تزيد على شهر، فهل التوقيع على المصالحة هنا يعفي رب العمل من الحقوق السابقة؟ وهل هذه الطريقة تبقي عقد العمل مهما طال الزمن عقد غير محدد المدة²³؟

لقد اعتبرت محكمة النقض الفلسطينية²⁴ أن عقد العمل في هذه الحالة عقد عمل غير محدد المدة وهذه المصالح تم التوقيع عليها أثناء عقد العمل، وهذه المصالح لا يعترض بها ويحق للعامل المطالبة بحقوقه العمالية عن مدد سابقة.

ثالثاً: المصالحة الموقعة عند تغيير رب العمل

قد تنتقل ملكية المنشأة أو المحل الذي يمارس فيه العامل عمله من رب العمل الذي كان يعمل لديه إلى شخص أو جهة أخرى، وقد تشرط تلك الجهات إبرام عقود عمل جديدة مع العاملين عند رب العمل القديم، ثم يتبع ذلك وتوقيع مصالح من قبل رب العمل السابق لتلافي الرجوع عليها بأية مطالبات تتعلق بحقوق العاملين لديها عن الفترة السابقة، والسؤال الذي يطرح هنا هو ما مدى حجية وقانونية مثل تلك المصالح؟ وما موقف القضاء منها؟

لقد نظمت المادة 37 من قانون العمل الفلسطيني مسألة تغيير صاحب العمل وأثر ذلك على حقوق العامل، حيث جاءت واضحة في نصها على بقاء عقد العمل نافذاً حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع أو بيعه أو انتقاله بالإرث، وجعلت المسؤولية تضامنية بين رب العامل السابق والجديد تجاه العامل طوال فترة الستة أشهر من تاريخ التغيير وبعد ذلك تكون مسؤولية رب العمل الجديد وحده تجاه العامل، كما أن المادة 36 من ذات القانون لم ترتب انتهاء عقد العمل بسبب وفاة رب العمل مالم يكن موضوع العقد يتعلق بشخصه.

ويشترط الفقه ثلاث شروط لتطبيق قاعدة استمرار العمل بالعقود القائمة وقت انتقال المشروع.

فالشرط الأول حدوث تغيير في المركز القانوني لصاحب العمل، وهذا الشرط مستمد من المادة 12-122 من قانون العمل الفرنسي²⁵، والشرط الثاني وجود عقود عمل سارية المفعول وقت التغيير، أما عقود العمل التي انتهت ثم قام العامل بالرجوع للعمل مرة أخرى فلا تطبق عليها عقود العمل، أما الشرط الثالث فهو أن تستمر المنشأة في أداء نفس النشاط لأن فرص العمل مازالت قائمة وقت الانتقال²⁶.

ما سبق يتضح أن تغيير صاحب العمل لا أثر له على حقوق العامل وعلى عقد العمل وفقاً لنص القانون، ولكن من الناحية الواقعية والعملية ومن أجل التحايل على ما ورد في النصوص المذكورة يقوم بعض أصحاب العمل بتوقيع العاملين لديهم

²³ - تنص المادة 25 من قانون العمل الفلسطيني على " لا يجوز أن تزيد المدة القصوى لعقد العمل محدد المدة لدى نفس صاحب العمل بما في ذلك حالات التجديد على سنتين متتاليتين".

²⁴ - قرار محكمة النقض الفلسطينية نقض مدني رقم 139/2012 الصادر بتاريخ 31/03/2013 حيث ذهبت المحكمة إلى أنه "ثبت للمحكمة أن عقدي تم توقيعها بين الطاعن والمطعون ضده وهو على راس عمله". تجد المحكمة أن ما استقر عليه الفقه والقضاء أن ترك العامل مدة عشرين يوماً أو قبل نهاية ثلاثة أيام ثم عودته للعمل يجعل مدة عمله السابقة واللاحقة متواصلة ولو الحق بالطالب بالتعويضات عن مدة عقود العمل السابقة لعقد العمل الأخير. والثابت أن المدعي "المطعون ضده" لم يترك العمل يوماً واحداً وبالتالي يحق للعامل المطالبة بالتعويضات عن مدد عقود سابقة لعقد العمل الأخير ولما كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة إن المصالح التي تؤخذ من قبل العامل أثناء عمله لدى رب العمل والتي تتعلق بحقوقه العمالية لا يعترض بها".

²⁵ le L.122.12 alinéa 2. Il dispose que "s'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise"

²⁶ الحنفي، عبد الحميد عثمان، أثر تغيير صاحب العمل... (ص 67-68)

على مصالحات عند بيع المشروع أو اندماجه، ومن ثم يتم توقيع العاملين على عقود عمل جديدة مع المالك الجديد، فما هو موقف القضاء من ذلك؟

لقد ذهبت محكمة الاستئناف رام الله²⁷ إلى أن قيام العامل بتوقيع مصالحة وإبراء ذمة مع رب العمل السابق ومن ثم توقيع عقد جديد مع رب العمل اللاحق يعتبر نافذاً وملزماً للعامل طالما أن العقد الجديد تضمن شروط وطبيعة عمل جديدة، وتكون مسؤولية رب العمل الجديد من تاريخ توقيع العقد الجديد معه ولا أثر للعقد السابق على رب العمل الجديد، واعتبرت أن مثل تلك الأمور خارجة عن إطار المادة 37 من قانون العمل.

ويتفق الباحث مع المحكمة في حال تم تغيير طبيعة عقد العمل بطريقة حقيقة لا بطريقة صورية، وهذا يتفق مع المعايير التي وضعها الفقه للقول بأن عقد العمل السابق قد انتهى.

وقد ذهبت محكمة بداية رام الله²⁸ في بحثها لعلاقة العامل مع رب العمل السابق والجديد عند احتسابها لبدل الفصل التعسفي للعامل، حيث اعتبرت أن العامل يستحق بدل فصل تعسفي عن الفترة من تاريخ توقيع عقد العمل الجديد وحتى تاريخ فصله، ولا يستحق بدل فصل عن الفترة السابقة للعقد الجديد.²⁹

يتضح مما سبق أن محكمتي البداية والاستئناف وفي الأحكام المشار إليها وفيما يتعلق بمسألة تغير صاحب العمل وجود مصالحة مع رب العمل السابق وعقد جديد مع رب العمل اللاحق، قد ذهبتا إلى اعتماد مثل تلك المصالحات خاصة إذا كانت مدعومة بما يفيد قبض العامل لحقوقه بموجبها، بل ذهبتا أبعد من ذلك حينما اعتبرتا أن مسؤولية رب العمل الجديد تحصر في الفترة اللاحقة لتوقيع العقد الجديد ولا تمت لفترة السابقة، واعتبرت محكمة بداية رام الله أن العامل يستحق بدل فصل تعسفي عن الفترة الواقعة من تاريخ العقد الجديد وحتى تاريخ إنهاء خدماته ولا يجوز احتساب الفترة السابقة التي عملها لدى رب العمل السابق لوجود مصالحة وعقد عمل جديد.

وقد ينتقل استثمار المشروع لشخص آخر فتذهب محكمة التمييز الأردنية³⁰ إلى اعتبار المصالحة الموقعة من قبل العامل عند انتقال المشروع من مالكه إلى مستأجر استغالي صحيحة لأن عقد العمل في هذه اللحظة يكون قد انتهى وأن العامل تنازل عن حقوقه بمحض إرادته، وكذلك الأمر توقيع مصالحة مرة أخرى من نفس العامل عند انتهاء الاستئجار الاستغالي ببرأ فيها المستأجر من الحقوق العمالية، واعتبرت المحكمة فصل العامل عند استعادة المؤجر المنشأة فصلاً مشروعاً لأنه جاء بفترة التجربة. وبالرجوع للمادة 16 من قانون العمل الأردني والمادة 37 من قانون العمل الفلسطيني يجد الباحث أن عقد العمل لا يتأثر

²⁷ حكم محكمة استئناف رام الله في الاستئناف المدني رقم 823/2014 الصادر بتاريخ 28/1/2016، غير منشور. وفي ذات الاتجاه كانت محكمة بداية رام الله قد في حكمها الصادر في الدعوى المدنية رقم 969/2011 الصادر بتاريخ 30/10/2014، غير منشور.

²⁸ حكم محكمة استئناف رام الله في الاستئناف المدني رقم 306 و327/2015 الصادر بتاريخ 28/1/2016، غير منشور.

²⁹ حكم محكمة بداية رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 971/2011 الصادر بتاريخ 26/2/2015، غير منشور.

³⁰ وهذا التوجه للقضاء الفلسطيني مطابق لوجه محكمة النقض المصرية في الطعن رقم 11813 لسنة 88 قضائية الدوائر العمالية جلسه 15/12/2019 حيث ذهبت إلى القول أن "وحيث إن هذا النعي سديد، ذلك أنه لما كان من المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أن الحقوق والالتزامات الناشئة عن عقود العمل المبرمة بين العمال وصاحب العمل الجديد يتحملها الأخير وحده ولا تنتقل إلى الجهة المالكة بعد انتهاء عقد الإدارة لأنها لا تختلف عاماً أو خاصاً له في هذه الحالة"

³¹ قرار محكمة التمييز الأردنية ملف حقوق رقم 3230 لسنة 2020 صادر بتاريخ 30/09/2020 قسطنطين

تنص المادة 16 من قانون العمل الأردني على ما يلي "يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر ويبطل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

³² تنص المادة 37 من قانون العمل الفلسطيني على "يبقى عقد العمل نافذاً حتى لو تغير صاحب العمل بسبب نقل ملكية المشروع أو بيعه أو اندماجه أو انتقاله بطريق الإرث، ويبطل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن العقد ومستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير، وبعد انقضاء ستة أشهر يتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

بتغيير صاحب العمل مهما كان سبب التغيير، وقد بدأ كلا النصين بعبارة "يبقى عقد العمل معمولا به" بمعنى أن عقد العمل يستمر من رب العمل الجديد بقوة القانون دون انفاس على ذلك وهذه القاعدة تعتبر من النظام العام.

إن موقف محكمة التمييز الموقرة يخالف ما ذهب إليه الفقه³³ والقضاء في مصر وفي فرنسا³⁴ من استمرار عقود العمل في حالة تأجير الاستغلال، فمستأجر الاستغلال يلزم بالإبقاء على نشاط المنشأة، وهذا هو الشرط الضروري واللازم لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، كما أن القضاء في فرنسا طبق هذه القاعدة ليس فقط على تأجير استغلال المنشأة بل أيضا على حالة استعادة المؤجر لاستغلال المنشأة بعد انقضاء مدة إيجار الاستغلال، والعبرة في كل قرارات محكمة النقض الفرنسية في استمرارية العمل وهو نفس الفرض الماثل أمامنا والذي عرض على محكمة التمييز الأردنية.

المطلب الثاني: المصالحة الموقعة بعد انتهاء عقد العمل

كما سبق القول فإن الحقوق العمالية من النظام العام ومع ذلك يذهب القضاء إلى إعطاء المصالحة الموقعة بعد انتهاء عقد العمل حجة في الإثبات، فالبعض يعتبر أن لها حجة مطلقة على اعتبار أن عقد العمل قد انتهى والريبة والخوف في نفس العامل قد زال بانتهاء هذا العقد، والبعض الآخر يعطي للعامل إمكانية إثبات عكس ما جاء بالمصالحة الموقعة (الفرع الأول)، والمفروض أن توقيع تسوية ودية أمام المحاكم منهي للنزاع بشكل كلي إلا القضاء يعطي إمكانية الطعن فيها فما صحة هذا التوجه وما طبيعة هذه التسوية (الفرع الثاني).

الفرع الأول: حجية المصالحة الموقعة بين العامل ورب العمل

تذهب محكمة النقض الفلسطينية³⁵ إلى إعطاء المصالحة الموقعة بعد انتهاء عقد العمل حجة مطلقة لا تقبل إثبات العكس باعتبار أنها إبراء إسقاط، فجاء في قرارها " أن المدعي المستأنف قد وقع على سند مصالحة وإبراء... يقر فيه انه استلم كافة حقوقه التي نص عليها قانون العمل من الجهة المدعى عليها - المستأنف عليها - التي تربت له نتيجة عمله لديها... وأنه لم يعد له أي حق أو مطالبة مهما كان مقدارها أو سببها أو نوعها وقد ابرأ ذمة البنك العقاري من أية حقوق أو مطالبات إبراء تماما كاماً ومانعا لأي ادعاء مستقبلي باستثناء المطالبة بفرق ضريبة الدخل الإسرائيلية التي تم الاتساق على استثنائها من المصالحة ".

ويرى الباحث أن القرار السابق لم يراع المبادئ التي يقوم عليها قانون العمل، فالرجوع إلى المادة السادسة من قانون العمل نجد أنها جاءت مطلقة ولم تقييد بأي قيد لا من حيث الزمان ولا من حيث الحقوق، وبالتالي تعتبر كل الحقوق التي تشملها المادة السادسة من النظام العام الاجتماعي، ولا يجوز التنازل عنها سواء قبل نهاية عقد العمل أو بعد انتهائه، وبالرجوع لنص المادة 64 من مجلة الأحكام العدلية والتي تنص على أن "المطلّق يجري على إطلاقه إذا لم يقُم ذلِيل التَّقْيِيدَ نَصًا أو دَلَالَةً" .

³³ يذهب البعض وبالاستناد إلى المادة 9 من قانون العمل المصري التي نصت على عبارة الإيجار تشمل الإيجار العادي، إيجار الاستغلال وبالتالي يلتزم مستأجر استغلال المتجر بالإبقاء على عقود عمل العمال العاملين في المنشأة محل عقد الإيجار وطول فترة عقود استخدامهم. الحنفي، عبد الحميد عثمان، أثر تغيير صاحب العمل..(ص 226-227)

- أنظر أيضا د. القليوبى، سميحة، تأجير استغلال المحل التجارى (ص 168)

³⁴ – Cour de cassation, civile, Chambre commerciale, 9 juillet 2019, 18-12.373, Inédi

³⁵ ، قرار محكمة النقض الفلسطينية ملف حقوق رقم 287 لسنة 2012 صادر بتاريخ 03/06/2013، وهذا التوجه هو نفس توجه محكمة التمييز الأردنية الهيئة العامة الذي جاء فيه" إن العلاقة بين العامل ورب العمل قد انتهت بانتهاء فترة الأشعار ولا يوجد ما يلزم العامل بالتوقيع على أي شيء يشير إلى تنازله عن أي حق من حقوقه ولذلك فإن المحذور الذي خشي منه المشرع وهو تنازل العامل عن أي حق من حقوقه خوفاً على مصدر رزقه قد زال...ولذلك فإن توقيع العامل على المصالحة جاء بإرادة حرة ولا يمكن أن ينصرف إليها ما ورد في المادة الرابعة من قانون العمل" - قرار محكمة التمييز الأردنية، رقم 2013/61 صادر بتاريخ 14/1/2004 (هيئة عامة) (منشورات عدالة).

كما أثنا لو نظرنا لطبيعة التصرف الذي قام به العامل لتبيّن لنا أنه إبراء من دين، وكما سبق القول فالإبراء وفقاً لمجلة الأحكام العدلية والفقه الحنفي³⁶ هو إسقاط وهمة الدين من عليه الدين، فإذا قلنا أن العامل قد اسقط حقه بذلك لا يجوز وفقاً للمادة السادسة من قانون العمل الفلسطيني والتي تعتبر أحكامها من النظام العام الاجتماعي فلا يجوز الاتفاق إلا إذا كان الشرط أفضّل للعامل، أما إذا قلنا أن العامل بتوقيعه على المصالحة قد وهب رب العمل ماله الذي له في ذمته فهذا لا يتفق مع النية المشتركة للمتعاقدين، فكيف يعقل أن يكيف التوقيع على المصالحة أن العامل تنازل عن جهده وحقوقه لرب العمل صاحب رأس المال والعامل هو بأمس الحاجة لها.

وحتى لو تم تكيف الإبراء استيفاءً فهذا يحمل معنى الإقرار وتطبق عليه أحكامه³⁷، فلا يجوز أن يرد الإقرار على وقائع باطلة لأنّه يشترط في الحق المراد الإقرار به أن يكون حقاً يجوز النزول عنه³⁸، فإذا أقر العامل أنه تسلّم كل أتعابه والحقيقة أنه لم يستلمها فالمصالحة باطلة في مجموعها، أما إذا تم الإقرار ببعض الحقوق التي استلمها فيعتبر جزء منها صحيحاً ويبطلباقي، فضلاً عن ذلك يذهب شراح³⁹ المادة 1628 من مجلة الأحكام العدلية إلى أن حكم الإقرار هو ثبوت الحق المقر به على المقر لمصلحة المقر له، معنى ذلك أن الملكية تثبت قبل الإقرار لا بالإقرار أي للإقرار حكم الإخبار لا حكم الإنشاء، ولذلك فالواقعة المقر بها وهي واقعة الوفاء سابقة أو متزامنة مع الإقرار ولذلك يجب على صاحب العمل أن يثبت واقعة الوفاء التي أقر بها العامل⁴⁰.

وقد عدلت محكمة النقض الفلسطينية⁴¹ الاتجاه السابق وأعطت للعامل إمكانية إثبات عكس المصالحة الموقعة بعد انتهاء عقد العمل، حيث اعتبرت أن المصالحة الموقعة تتدرج تحت مفهوم إبراء استيفاء طبقاً لأحكام المادة 1536 من مجلة الأحكام العدلية، وحيث أن هذا الإبراء لم يرد ما يكذبه باعتباره إخباراً من المدعية باستيفاء جميع مستحقاتها وحقوقها وبالتالي لا يجوز لها بعد ذلك المطالبة بأي حق تجاه المدعى، وبمفهوم المخالفة لو استطاع العامل إثبات مخالفة الإقرار ل الواقع عندها يستعيد إمكانية المطالبة بحقوقه، ويرى الباحث أنه كان من الواجب على المحكمة أن تلزم رب العمل بإثبات إيصال الحقوق العمالية بأدلة حقيقة. وهذا ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية⁴² بأنه "لا يجوز للعامل التنازل عن أحكام النظام العام المطلق التي تكرس حقه في إجازة مدفوعة الأجر، لذلك رفض محكمة الاستئناف طلب المدعية بدفع 75 يوم من الإجازة المكتسبة لم تحصل عليها فعلاً، وذلك بالاستناد إلى إنها أقرت في رسالتها المؤرخة بـ 15 يوليو 2009 أن صاحب العمل لا يدين لها بأي بدل إجازة مدفوعة الأجر عن السنين الماليتين 2008-2009... في مقابل ذلك صاحب العمل لم يثبت الوفاء بهذه المطالبة وأن قسم

³⁶ - هنيني، عبد الحميد عبد المحسن، الإبراء وعلاقته بالإسقاط والتملك، (مج 9 ع 2، ص 106). ويقول حيدر، علي، يكون الإبراء بالنظر إلى اللفظ على وجهين إبراء إسقاط ويطبق عليه أحكام المادة 1562 من مجلة الأحكام العدلية التي تنص على "إذا أبْرَأَ أَحَدَ آخَرَ مِنْ حَقٍ يَسْقُطُ حُقُّهُ مِنْ ذَلِكَ وَلَيْسَ لَهُ ذَعْنَى ذَلِكَ الْحُقُّ" ، أما الوجه الثاني فهو إبراء الاستيفاء وهو نوع من الإقرار وتطبق على براءة الاستيفاء أحكام المادة 1572 من مجلة الأحكام العدلية، وفي حال عدم ذكر بجانب الإبراء فالراجح أن تكون إبراء استيفاء لأنّه هو القدر الأقل المتيقن منه.

حيدر، علي، درر الأحكام في شرح مجلة الأحكام (ج 4، ص 14-15)

³⁷ باز، سليم رستم، شرح المجلة، (ج 2-1، ص 646)

³⁸ - التكروري، عثمان، الكافي في شرح قانون الbillans (ص 195).

³⁹ حيدر، علي، درر الأحكام في شرح مجلة الأحكام (ج 4، ص 205-206)

⁴⁰ راجع قرار محكمة النقض الفلسطينية - قرار محكمة النقض الفلسطينية ملف حقوق رقم 116 لسنة 2014 صادر بتاريخ 16/01/2017 سابق الإشارة إليه وإن كان القرار يتعلّق بتنازل العامل عن حقوقه أثناء فترة العمل وليس عند انتهائه.

⁴¹ - قرار صادر عن محكمة النقض الفلسطينية رقم 737/2018 صادر بتاريخ 21/12/2018 منشورات مقام.

⁴² Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 28 mai 2014, 12-28.082, Publié au bulletin.

لقد اعتبرت محكمة النقض قواعد النظام العام الاجتماعي مظهر من مظاهر النظام العام يتجسد في أحكام قانون العمل الآمرة لا يجوز الاتفاق على خلافها إلا لمصلحة الأجير - دعمان، محمد رياض ، النظام العام في علاقات العمل (ص 183)

رواتبها مازالت تذكر حتى 31 أغسطس 2009 أنها تستفيد بالفعل من 75 يوما من الإجازة المدفوعة الأجر ولم تأخذها، ولا يمكن تحليل رسالتها على إنها تنازل عن الأحكام القانونية الإلزامية المتعلقة بالحق بالراحة السنوية، وبذلك تكون محكمة الاستئناف انهكت المادتين 3-3141 et L. 3141-1 من قانون العمل الفرنسي.

وفي نفس السياق ذهبت محكمة التمييز الأردنية⁴³ إلى اعتبار أي تنازل من العامل قبل أو بعد انتهاء عقد العمل يعتبر غير صحيح إذا انتقص من حقوق العمال التي يمنحها القانون "1- يعتبر باطلًا كل شرط في عقد أو اتفاق سواء أبرم قبل هذا القانون أو بعده يتناول بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون ، وفقاً لأحكام المادة (4) من قانون العمل".

ويطرح تساؤل حول إمكانية توجيه اليمين الحاسمة لرب العمل حول المصالحة من الناحية الموضوعية أي من ناحية الحقوق التي تنازل عنها العامل؟ وذلك من أجل إثبات أنه لم يستوف الحقوق المترتبة له عن عقد العمل.

ذهبت محكمة استئناف رام الله⁴⁴ إلى "أن المدعي قام بتوجيه اليمين الحاسمة للمدعي عليهم حول واقعة المصالحة واعتراض وكيل المستأنفين على توجيه اليمين الحاسمة للتعسف وقررت محكمة الدرجة الأولى رفض توجيه اليمين الحاسمة بالطريقة المقدمة وان للمدعي توجيهه يمين عدم كذب الإقرار وبعدها طلب وكيل المدعي توجيهه يمين عدم كذب الإقرار عملا بالمادة 1598 من المجلة..."

ويتفق الباحث مع المحكمة في اعتبار توجيه اليمين الحاسمة فيه نوع من التعسف وذلك لأن الفقه⁴⁵ والقضاء⁴⁶ يعتبران أنه لا يجوز توجيه اليمين الحاسمة إلا بشأن واقعة محل نزاع بين الأطراف، فلا يجوز توجيه اليمين الحاسمة إذا وجد دليل في الدعوى يكفي لإثبات الحق المدعى به، ولكن في الحقيقة إن عبء الإثبات يقع على رب العمل، أما اليمين الحاسمة فهي التي توجه من الخصم المكلف في الإثبات عندما يعجز عن ذلك⁴⁷ ، ولذلك لم يكن من الواجب على المدعي أن يطلب توجيه اليمين الحاسمة لأنه غير مكلف بالإثبات وليس من مصلحته أن يوجه يمين كذب الإقرار.

ولو فرضنا أن العامل هو من يقع عليه عبء الإثبات فيجوز له أن يوجه يمين كذب الإقرار إذا لم يتوصل لإثبات ما يخالف ما جاء به حسب المادة 1589 من المجلة، وينذهب بعض الفقهاء⁴⁸ إلى أنه إذا كان ما صدر عن العامل في المصالحة عبارة عن إبراء إسقاط ففي هذه الحالة لا يجوز توجيه يمين كذب الإقرار لأن الإبراء يسقط كل حق واليمين جملة من الحقوق، وهذا الأمر لا ينطبق على الحقوق التي ينص عليها قانون العمل لأنها كما سبق القول من قواعد النظام العام الاجتماعي التي لا يجوز النزول عنها ويجوز توجيه يمين كذب الإقرار لإثبات عدم قبضها، وقد يكون معنى الإقرار إبراء استيفاء، فيذهب الفقهاء⁴⁹ إلى "إن إبراء الاستيفاء نوع من الإقرار كما هو مذكور في المادة (1536) فتُبرِّي فِيهِ دَعْوى الْكَذِبِ" ، ولا يجوز توجيه كذب الإقرار لو شهد

⁴³ - قرار محكمة التمييز الأردنية ملف حقوق رقم 1558 صادر بتاريخ 25/06/2020.

- انظر أيضا قرار محكمة التمييز الأردنية ملف حقوق رقم 1241 لسنة 2020 صادر بتاريخ 01/06/2020.

- قرار محكمة التمييز الأردنية ملف حقوق رقم 1063 لسنة 2020 صادر بتاريخ 01/06/2020.

⁴⁴ - قرار محكمة استئناف رام الله رقم 85/2016 صادر بتاريخ 21/06/2016 مقام.

⁴⁵ شندي، يوسف، تعلق على حكم محكمة النقض الفلسطينية رام الله في القضية الحقوقية رقم 805/2011 (234).

⁴⁶ تميز حقوق أردني، رقم 2630، صادر بتاريخ 02/02/2008 منشورات مركز عدالة.

⁴⁷ . التكروري، عثمان، الكافي في شرح قانون البيانات، (ص221).

⁴⁸ أبو عيسى، حمزة محمد يمين كذب الإقرار، (ع 157 من م 2، ج 1، ص 11)، الفرق بين إبراء الإسقاط إنشاء أما إبراء الاستيفاء إخبار فذلك لا تسمع دعوى الكذب في الأول وتسمع في الثاني. حيدر، علي ، درر الأحكام في شرح مجلة الأحكام، (مج 4 ص 9).

⁴⁹ المراجع السابقة، (ص 126).

شهود على الواقعه قبض الحقوق العمالية أو تأكيد الإقرار ببينة أخرى لأن في توجيه اليمين تكذيباً للبينة⁵⁰، وينذهب الفقه⁵¹ إلى أن أثر توجيهه يمين كذب الإقرار هو حسم النزاع ما بين الطرفين فإذا حلف من وجهت له كسب الدعوى وإذا نكل عنها حكمت المحكمة برد دعواه.

وتطبيقاً للقواعد العامة السالفة الذكر ذهبت محكمة التمييز الأردنية⁵² إلى منع توجيه اليمين الحاسمة ويدين كذب الإقرار "وحيث إن المصالحة تعتبر عقد صلح يرفع النزاع ويقطع الخصومة بين المتصالحين بالتراضي ملزماً لطرفه عملاً بالمواد (647 و 652 و 655) من القانون المدني. وحيث إن المصالحة موضوع الدعوى تضمنت الإبراء بنوعيه إبراء استيفاء وإبراء إسقاط تم تحريرها وتوقعها بعد انفكاك المدعي عن العمل صحيحة وقانونية منتجة لآثارها بين الطرفين وملزمة لهما خالية من أي ضغط أو إكراه، ولا يجوز سماع البينة الشخصية أو توجيه اليمين الحاسمة أو يدين عدم كذب الإقرار لإثبات خلاف ما ورد فيها لمخالفة ذلك القانون. انظر قرارات التمييز ذات الأرقام (2002/169 2003/3757 2006/1688 و 2002/93) هيئة عامة ورقم هيئة عامة (2002/169)."

الفرع الثاني: حجية المصالصات العمالية الموقعة أمام المحاكم الفلسطينية

قد يثير تساؤل عن مدى حجية المصالصات العمالية التي يتم توقيعها أمام الجهات القضائية، وهل يجوز للعامل الطعن بتلك المصالصات؟ وما هو موقف القضاء الفلسطيني من ذلك؟

للإجابة على تلك التساؤلات، فإننا نتناول ما يتعلق بتصديق المحاكم على التسويات القضائية بشكل عام لنتوصل إلى مدى جواز الطعن بتلك المصالصات من قبل الأطراف وخصوصاً العامل.

من حيث المبدأ، فإن القانون الفلسطيني أعطى لما يتم الاتفاق عليه بين الخصوم ويتم التصديق عليه أمام المحكمة قوة السند التنفيذي ويتم تنفيذه وفقاً للقواعد المقررة في تنفيذ الأحكام (المادة 2/118) من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية (رقم 2 لسنة 2001)⁵³، بل إن القانون ذهب أبعد من ذلك حينما نص في المادة 3/191 من قانون الأصول المحاكمات المدنية والتجارية على أنه "لا يقبل الطعن في الأحكام الصادرة بناء على اتفاق الخصوم".

فالقانون الفلسطيني عامل ما يتم الاتفاق عليه بين الخصوم وما يتم المصادقة عليه من قبل المحكمة معاملة الأحكام النهائية الصادرة عن المحكمة والتي لا يقبل الطعن فيها.

ولكن ما هو موقف القضاء الفلسطيني من ذلك؟

لقد ذهب جانب من القضاء الفلسطيني إلى اعتبار أن التسوية الموقعة والمصادق عليها من قبل المحكمة تعتبر عقد صلح تخضع لما يخضع إليه باقي العقود⁵⁴، حيث ذهبت محكمة بداية رام الله⁵⁵ إلى أنه "... بالرجوع إلى السبب الأول من لائحة

⁵⁰ - الفيضي، أوان عبد الله، يدين عدم الكذب بالإقرار ... (ع 67، ص)

⁵¹ - عبد الوهاب، عبد المنعم، يدين عدم كذب الإقرار في التشريع... (عدد 4، ص 18).

- المرجع السابق، 78.

⁵² - قرار محكمة التمييز الأردنية، ملف حقوق رقم 2572 صادر بتاريخ 18/08/2020.

- انظر أيضاً قرار محكمة التمييز الأردنية ملف حقوق رقم 285/2017 صادر بتاريخ 08/10/2017.

⁵³ - قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية رقم (2) لسنة 2001 المنشور في العدد 38 من الوقائع الفلسطينية، بتاريخ 05/09/2001

⁵⁴ - يذهب البعض إلى اعتبار الصلح القضائي عقد مثل بقية العقود ولا يعتبر حكم قضائي، لأنه لا يجوز على حجية الأمر القضائي به ولا يجوز الطعن فيه بالطرق المقررة بالأحكام، وهذا الاتجاه يتوافق مع ما ذهبت إليه مجلة الأحكام العدلية في المادة 1531 عندما عرفت الصلح بأنه " عقد يرفع النزاع بالتراضي - الزيود، مخلد عبد الحميد، الصلح القضائي في الخصومة المدنية، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، كلية الدراسات القانوني العليا، الأردن 2009، ص 97،

الطلب من جهة القول بأن القضية مقضية لوجود حكماً نهائياً في إشارة إلى التسوية التي صادقو عليها، فإن القول يعتبر غير وارد لأن المصالحة أمام المحكمة ليست إلا عقد صلح تخضع لما يخضع له باقي العقود..."

ولدى نظر الملف من قبل محكمة الاستئناف⁵⁶ ذهبت المحكمة إلى عدم جواز قبول الطعن في التسوية المصادقة عليها أمام المحكمة، وعلى ضوء ذلك قررت إلغاء قرار محكمة البداية ورد الدعوى المتقرب عنها الطلب.

وتذهب محكمة الاستئناف الفلسطينية⁵⁷ أن اتفاق الخصوم أمام المحكمة هو عقد صلح يمكن الطعن فيه، حيث جاء في حيثيات قرارها " ... إن ما تصادق عليه المحكمة بالصلح الحاصل أمامها وإقرار الطرفين بحيث تقوم المحكمة بوظيفة الموثق الذي يثبت حصول هذا الصلح أمامها بصفة رسمية، باعتبار المصادقة من المحكمة على الصلح معناه أن تشهد المحكمة بأن الخصمين اتفقا أمامها على الصلح وهذا التصديق لا يخرج عن كونه محضراً ولا يحوله إلى حكم، وإنما يعطيه الصفة الرسمية بعد أن كان سندًا عرفيًا وتكون له قوة العقود الرسمية بحيث لا يطعن عليه إلا بالطرق المقررة في العقود الرسمية على وجه العموم لا بالطرق المقررة للطعن في الأحكام..."

وللتعليق على ما ذهبت إليه محكمتي البداية والاستئناف في الأحكام المشار إليها بخصوص موقفها من التسوية القضائية وحييتها، فإنه لا بد لنا من الانطلاق من مسألة جوهرية تتعلق باستقرار المعاملات بين الأطراف بحيث يكون كل طرف قد رتب وضعه بما يتلائم مع ما تم بينه وبين الطرف، فإن العدالة تقتضي أن يكون صاحب العمل في مأمن من إثارة ذات النزاع معه مرة أخرى بعد أن يتم إجراء تسوية أمام القضاء.

وقد يذهب البعض إلى القول أن العامل وباعتباره الطرف الضعيف في العلاقة يجب أن تكون لديه كافة الضمانات ومن حقه القيام بكافة الإجراءات لحفظ حقوقه، فإننا نرى أن ذلك وإن كان يمكن الأخذ به في حال كانت التسوية التي أبرمها خلال فترة عمله أو حتى بعد انتهاء عمله في أحوال معينة وفقاً لما تم بيانه سابقاً، إلا أن الوضع يختلف بشكل كبير بخصوص التسوية التي يتم إبرامها أمام المحاكم، ذلك كون العامل لم يعد يتصف بتلك الصفة، ويفترض به أنه قد ألم بما له من حقوق سواءً من حيث لجوئه إلى جهات ومؤسسات متخصصة تungi بحقوق العاملين ومن خلال جهات مؤسسات قانونية أيضاً، عدا أن من أبسط القواعد الإجرائية أمام القضاء عند نظره لأي نزاع هو مبدأ المساواة بين الخصوم، وبالتالي فإن قبول العامل إبرام التسوية القضائية يكون ملزماً له ولا يجوز له نقض ما تم من جهته، ولو افترضنا أن تلك التسوية القضائية مجحفة بحقوقه فإن ذلك يدخل في باب تنصير العامل بحق نفسه وفقاً للقواعد العامة الواردة في مجلة الأحكام العدلية التي تقضي بأن "المقصر أولى بالخسارة". كما أن القول باعتبار ما تم الاتفاق عليه بين الخصوم وتصديق المحكمة عليه مجرد عقد صلح، هو قول يفتقر للسند القانوني السليم، خاصة وأن القانون الفلسطيني جاء واضحاً في اعتبار تصديق المحكمة على ذلك الاتفاق بمثابة حكم محكمة لا يقبل الطعن به وفقاً لتصريح المادة 3/191 من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية، وتطبيقاً لقاعدة القانونية العامة فإنه "لا اجتهداد في مورد النص".

- وقد يأخذ الصلح شكل الحكم في حال لم تكتفي المحكمة بإثبات الصلح في محضر الجلسة ويزهب الفقه إلى إن مثل هذا الحكم ليس له طبيعة الأحكام وبعد بمثابة محضر صلح لا يطعن فيه بطرق الطعن في الأحكام القضائية، ويمكن الطعن فيه إذا ما شاب العقد أي عيب، إسماعيل، نبيل، النظام القانوني للحكم (ص 11)

⁵⁵ - حكم محكمة بداية رام الله الصادر في الطلب رقم 440/2012 بتاريخ 23/4/2012، غير منشور.

⁵⁶ حكم محكمة استئناف رام الله الصادر في الاستئناف المدني رقم 300/2012 بتاريخ 14/3/2013، غير منشور.

⁵⁷ (حكم محكمة استئناف رام الله الصادر في الاستئناف المدني رقم 300/2012 بتاريخ 11/6/2015، غير منشور، وتشير محكمة الاستئناف في حكمها المذكور لتأييد موقفها إلى : أحمد المليجي، شرح قانون المرافعات، الجزء الثاني، ص 837 وما بعدها، وقرار محكمة النقض المصرية رقم 359 لسنة 57 قضائية بتاريخ 26/4/1989).

⁵⁸ تنص المادة 3/191 على أنه "3- لا يقبل الطعن في الأحكام الصادرة بناءً على اتفاق الخصوم".

لذلك، فإننا نرى أن العامل لا يستطيع الطعن بما اتفق عليه مع رب العمل أمام المحكمة كأصل عام وهذا ما نص عليه القانون المغربي بشكل صريح في المادة 278 من قانون المسطورة المدنية المغربية⁵⁹، أما في حال وجود حقوق أخرى للعامل لم تكن أساساً ضمن مطالباته المتصالح عليها أمام المحكمة ولم تكن ضمن ذلك الاتفاق فيستطيع المطالبة بها بموجب دعوى مستقلة أخرى.

الخاتمة:

من خلال البحث حول حجية المصالصات الموقعة من العامل توصل الباحث إلى النتائج التالية:

1- تضارب أحكام المحاكم الفلسطينية والأردنية حول حجية المصالصات الموقعة أثناء عقد العمل، فهناك من اعتبرها حجة على العامل إلا إذا أثبتت أنها أخذت منه بالإكراه، وهناك من يذهب إلى أن المعيار في تحديد مدى صحة المصالحة هو قبض الحقوق العمالية بشكل فعلي وعلى رب العمل إثبات ذلك، وهناك من يعتبرها باطلة لأن العامل يكون تحت ضغط الإكراه المعنوي المفترض.

2- استند القضاء الفلسطيني والأردني في تكييفه للمصالصات الموقعة من العامل بعد انتهاء عقد العمل للقواعد العامة وخصوصاً المادة 1536 من مجلة الأحكام العدلية، ومع ذلك لم تسلم قرارات المحاكم من التضارب فبعض القرارات تعطي للمصالحة الموقعة بعد انتهاء العقد حجة مطلقة لا تقبل إثبات العكس، وفي قرارات أخرى تعطي للعامل إمكانية إثبات عكس ما جاء فيها، بطلان المصالحة إذا ما انتقصت من حقوق العامل.

3- تعطي المحاكم الفلسطينية إمكانية الطعن بالصلاح المصدق عليه من قبل القضاء، مخالفة نص المادة 3/191 من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية الفلسطيني.

وبناءً على ما سبق نوصي بما يلي:

1- وضع نص قانوني صريح يتم التأكيد فيه على أن قواعد الصلح والإبراء المنصوص عليها في القانون المدني لا تطبق على اتفاق المصالحة سواء المبرم قبل انتهاء عقد العمل أو بعد انتهائه.

2- تمكين العامل من التراجع عن المصالحة الموقعة خلال مدة محددة بشكل صريح على أن لا تزيد عن ثلاثة أشهر اقتداء بالقانون المصري لتحقيق التوازن بين حقوق العامل والمنشأة الاقتصادية (وهذا ما يسمى النظام العام الاحتياطي)

3- النص وبشكل صريح على أنه لا يعتد بالمصالحة إلا في حدود المبالغ المبينة فيها، على أن يقوم رب العمل بإثبات الوفاء الفعلي بالحقوق المدرجة بالمصالحة.

4- منع الطعن بالتسويات التي تبرم أمام القاضي في حدود ما تم التصالح عليه وإعطاء العامل إمكانية المطالبة بالحقوق التي لم تشملها التسوية.

5- العمل على إنشاء محاكم عمالية للفصل في القضايا العمالية والنص بشكل صريح على إجبارية المصالحة القضائية في القضايا العمالية.

⁵⁹ ظهير شريف بمثابة قانون رقم 447-74-1 بتاريخ 11 رمضان 1394 بالصادقة على نص قانون المسطورة المدنية (الجريدة . الرسمية. بتاريخ 13 رمضان 1394 - جاء نص المادة 278 من مدونة الشغل في الباب الرابع من قانون المسطورة المدنية تحت عنوان المسطرة في القضايا الاجتماعية 30 سبتمبر 1974) وقد سبقتها المادة 277 بالنص على أنه " يحاول القاضي في بداية الجلسة التصالح بين الأطراف".

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- القليوبي، سميحة، (1991) تأجير استغلال المحل التجاري "تأجير بالجداك" دار النهضة العربية، القاهرة.
- دياب، صلاح الدين أحمد، (2010) مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور حماية العامل في قانون العمل، دار الكتب القانونية، مصر.
- أبو عيسى، حمزة محمد، (2013) يمين كذب الإقرار، مجلة القانون جامعة الأزهر مصر، العدد 157 من المجلد الثاني، الجزء الأول. 431 - 445.
- أحمد، عبد الفضيل محمد، (2009) أثر اندماج الشركات على عقود العمل، دراسة نظرية مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ع 45، جامعة المنصورة كلية الحقوق، أبريل. 144 - 193.
- البكري، محمد عزمي، (2015) الإثبات بالإقرار في المواد المدنية والتجارية في ضوء القضاء، دار محمود، القاهرة.
- الزيود، مخلد عبد الحميد، (2009) الصلح القضائي في الخصومة المدنية، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، كلية الدراسات القانونية العليا، الأردن.
- العوجي مصطفى، (2007)، القانون المدني الجزء الأول، العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، الطبعة الخامسة، منشورات الحلبي، بيروت.
- المغربي، جعفر محمود، (2018) شرح أحكام قانون العمل وفقاً لآخر التعديلات واجهادات محكمة التمييز، ط 2، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- حيدر، علي، (2003) درر الأحكام في شرح مجلة الأحكام ج 4، تعریف فهمی حسني، المجلد الرابع، دار الجيل، طبعة خاصة.
- دغمان، محمد رياض، (2015) النظام العام في علاقات العمل " دراسة مقارنة" الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان.
- شندي، يوسف، (2014) تعليق على حكم محكمة النقض الفلسطينية رام الله في القضية الحقوقية رقم 2011/805 الصادر بتاريخ 12/11/2012، العدالة والقانون، المركز الفلسطيني لاستقلال المحاماة والقضاء "مساواة" رام الله، 221 - 234.
- عبيدات، يوسف محمد قاسم، (1997) الإقرار في قانون البيانات الأردني " دراسة مقارنة" رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.
- إسماعيل، نبيل، (2006) النظام القانوني للحكم القضائي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية.
- التكروري، عثمان، (2014) أحكام الالتزام (آثار الحق الشخصي)، الطبعة الأولى، المكتبة الأكاديمية، الخليل.
- التكروري، عثمان، السويطي، أحمد طالب، (2016) مصادر الالتزام، الطبعة الأولى، المكتبة الأكاديمية، فلسطين.
- التكروري، عثمان، (2019) الكافي في شرح قانون البيانات في المواد المدنية والتجارية رقم 4 لسنة 2001، ط 1 مكرر، المكتبة الأكاديمية، فلسطين.
- الفيضي، أوان عبد الله، (2019) يمين عدم الكذب بالإقرار في الدعوى المدنية " دراسة مقارنة، مجلة الرافدين للحقوق، جامعة الموصل، ع 67.
- بلمهيوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً في القانون الجزائري، أطروحة لنيل الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون، تيزينوزو الجزائر.
- باز، سليم رستم، (1988) شرح المجلة، ج 1-2، دار الكتب العلمية، بيروت.
- عبد الوهاب، عبد المنعم، (2016) يمين عدم كذب الإقرار في التشريع العراقي، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعمقة، عدد 4. ص 11-25.

- لطفي، محمد حسام، (2007) النظرية العامة للالتزام (المصادر، الأحكام، الإثبات)، بدون دار نشر، القاهرة، ص 89.
- هيني، عبد الحميد عبد المحسن، (2021) الإبراء وعلاقته بالإسقاط والتملك والصلاح، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، المجلد 9 عد2، ص103-128.
- الحنفي، عبد الحميد عثمان، (1997) أثر تغير صاحب العمل على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، ط1، مطبوعات جامعة الكويت.

المراجع الأجنبية:

- Qalyoubi,,S. (1991), Leasing of commercial shop use (in Arabic) , Dar alnahda Alarabiya.
- Diab, S.(2010), The Concept of the best condition as a type of protection employee in the labour law (in Arabic), Dar alkotob alqanonia, Egypt.
- Takruri, O.(2019), Al Kafe In The Explanation Of The Evidence Law in the Commercial and Civil (in Arabic), Articles No.4 Of 2001, 1.ed,Academic Bookshop,Palestine.
- Al-sarhan, A., Hamad, Kh.,The Explanation of Civil law (in Arabic), Sources of obligations, 5.ed, Dar althqaqafa for publishing and distinution.
- Al-Ouji, M. (2007), The civil law, Chapter One, The contract with introduction of civil obligation (in Arabic) , 5.ed, Halabi Human Rights Publications, Beirut.
- Al-Maghribi, J. (2018), Explanation of Labour Law on Jurisprudence of the Court Cassation (in Arabic), 2.ed, Dar althaqafa for publication and distinution.
- Doghman, M. (2015), public Order in labour relations, "Comparative Study" (in Arabic), 1.ed, Modern Book Foundation, Lebanon.
- Hedar,A, (2003), Dorar Elahkam, Explaination of The Journal of legal provisions(in Arabic) ,4th Folder, DarAljil, Beruit .
- Ismael, O. (2006), The legal system of the Judicial decision, Darggalex for publishing (in Arabic), Alexandria.
- Takruri, O., Swaitti, A. (2016), The Sources of Obligations (in Arabic), 1.ed, Academic Bookshop, palestine.
- Alhanafi, A. (1997), The Impact Of Changing the Employer on the Employment Contracts in the French and Egyption law(in Arabic) , 1.ed, Kuwait University Publications.
- Baz, R. (1988), Exlanation the Journal of legal provisions (in Arabic), 1-2 folder, Dar Al Kotob Al Ilmiya, Beirut.
- Takrori, O.(2014), The Rules of Obligations (The Effects of personal right) (in Arabic), Acadimic Bookshop, Hebron, Palestine.
- Al bakri,M. (2015), The Evidence by Admission in the Civil and Commercial Articles In Accordance With the Jurisprudence (in Arabic), Dar Mahmmod for publishing, Cairo.
- Lotfi, M. (2007), The General Theory of Obligation (Sources, Provisions, the proof) (in Arabic), without publiser, Cairo.
- Abu Essa, M. (2013), The Oath of false admission, The legal Journal (in Arabic), Al azhar University, Cairo, no. 157, Folder 2 , part one.
- Ahmed, A. (2009), The Impact of Companies Integration on the Labour Contracts, " Theoretical Comparatie Study" (in Arabic), Journal of Legal and Economic Research, no. 45, University of Mansoura, faculty of Law.
- Al Faidhi, A. (2019), The Oath Not To Lie by Admission in Civil Case " Comparative Study" (in Arabic) , Al Rafiden Journal, University of Mosul, no. 67
- Shendi, Joseph, (2014) comment on the Palestinian Cassation Court ruled Ramallah in the legal case No. 805/2011, issued on 11/12/2012 Justice and Law, the Palestinian Center for the Independence of law and the judiciary "equality" of Ramallah.

- Al Faidhi, A. (2019), The Oath Not To Lie by Admission in Civil Case “ Comparative Study” (in Arabic) , Al Rafiden Journal, University of Mosul, no. 67.
- Abd Al wahab, A. (2016), The Oath Not To Lie by Admission in the Iraqi Law (in Arabic), Jil Center Journal of legal Depth Research, no. 4.
- Hnini, A.(2011), Discharge from Religious Duties and Dropping Ones’ Own Rights and Reconciliation(in Arabic), University of Sharjah Journal of Sharia and Legal Science, Folder 9, no. 2.
- Al zyoud, M. (2009), Judicial Conciliation In Civil Litigation (in Arabic), Master Thesis, Amman Arab University, Faculty Of Graduate Studies, Jordan.
- Obeidat, Y. (1997), Admission in the Evidence Law “ Comparative study” (in Arabic), Master Thesis, Faculty Of Graduate Studies, The University Of Jordan, Jordan.
- Abdenasser, B. (2016), The Principle of Application of the Most Effective Provisions in the Algerian Labour Law(in Arabic), PhD Thesis, Mouloud Mammeri University, faculty of Law and Political Science, law Daparment, Tizi Ouzou, Algeria.