

# إنهاء عقود العمل

لديك الحق في فسخ عقد العمل لأسباب مبررة وذلك قبل انتهاء مدة عقد العمل. ينطبق ذلك عليك وعلى صاحب العمل. إذا كنت ترغب بفسخ عقد عملك فلديك خياران؛

- يمكنك فسخ عقد عملك بشكل فوري وذلك نتيجة لأسباب تعتبر مبررة في القانون مثال على ذلك: (التحرش، المعاملة السيئة، وما إلى ذلك).
- يمكنك فسخ عقد عملك بدون إظهار أسباب وذلك وفقاً لفترات الإشعار المذكورة في القانون.



## حق العامل في فسخ عقد العمل:

يمكنك إنهاء عقد عملك بشكل فوري بدون إشعار صاحب العمل مسبقاً، وذلك في الحالات التالية؛



### 1. لأسباب صحية

- أ. إذا كان العمل المنصوص عليه في العقد يُعَرِّضُ صحة وحياة العامل للخطر، وذلك لسبب ينشأ عن طبيعة العمل.
- ب. إذا كنت على اتصال مباشر مع صاحب العمل أو ممثله أو أي موظف آخر وكان يعاني ذلك الشخص من مرض معدٍ أو مرض يؤثر على أداء واجبك.



### 2. لسلوك غير أخلاقي أو مشين أو ضار أو غيرها من السلوكيات المماثلة:

- أ. إذا قام صاحب العمل، عند إبرام العقد، بتضليل الموظف عن طريق ذكر شروط العمل بصورة خاطئة أو بإعطائه معلومات وبيانات كاذبة بشأن أي نقطة أساسية في العقد؛
- ب. إذا قام صاحب العمل بالتحرش الجنسي أو التفوه بكلمات تسيء بسمعة وشرف العامل أو أحد أفراد عائلته.
- ت. إذا تعرضت للتحرش أنت أو أحد أفراد عائلتك من قبل صاحب العمل أو تعرضت للتهديد، للتحريض، للاستفزاز أو تم جرك وأفراد عائلتك للتصرف بسلوكيات ضد القانون، إذا ارتكب صاحب العمل بحقك أو أحد أفراد عائلتك جريمة يعاقب عليها القانون، أو إذا اتهم أو وجه صاحب العمل اتهامات لا أساس لها تمس بشرفك وكرامتك.
- ث. في حال عدم إتخاذ التدابير اللازمة في حالة التحرش الجنسي في العمل من قبل عامل آخر أو طرف ثالث على الرغم من إبلاغ صاحب العمل بذلك السلوك.
- ج. إذا لم يتم دفع أو حساب أجره العامل وفقاً لشروط العقد أو أحكام القانون.
- ح. إذا تم الاتفاق مع صاحب العمل على حساب الأجرة بناءً على عمل القطعة أو الأجر اليومي المقطوع، وإعطاء صاحب العمل للعامل عمل أقل من المتفق عليه، وعدم دفع الفرق الناتج، وعدم الالتزام بالاتفاق المبرم وتطبيق الشروط،

### 3. أسباب إجبارية:



إذا نشأت أسباب تجبرك على التوقف عن العمل لمدة أكثر من أسبوع في مكان عملك.

#### فسخ العقد وفقاً لفترات الإشعار:

إذا كانت لديك أسباب أخرى غير تلك المذكورة أعلاه، وما زلت ترغب بفسخ عقد العمل يمكنك فسخ عقد العمل عن طريق إخطار صاحب العمل بذلك خلال مدة الإشعار. لذلك يجب على الطرف الراغب بفسخ عقد العمل تقديم إشعار بالفسخ للطرف الآخر قبل فسخ عقد العمل.



تختلف مدة الإشعار المذكورة بناءً على مدة العمل؛ عليه يجب عليك الإشعار بذلك؛

أ. إذا استمرت في العمل لمدة تقل عن 6 أشهر، فيجب عليك إرسال الإشعار إلى الطرف الآخر قبل أسبوعين من التاريخ المحدد للفسخ.

ب. إذا استمرت في العمل لفترة تتراوح بين ستة أشهر إلى سنة ونصف، فيجب عليك إرسال الإشعار إلى الطرف الآخر قبل أربعة أسابيع من التاريخ المحدد للفسخ.

ت. إذا استمرت في العمل لفترة تتراوح بين سنة ونصف إلى ثلاث سنوات، فيجب إرسال الإشعار إلى الطرف الآخر قبل ستة أسابيع من التاريخ المحدد للفسخ.

ث. إذا استمرت في العمل لأكثر ثلاث سنوات، فيجب عليك إرسال الإشعار إلى الطرف الآخر قبل ثمانية أسابيع من التاريخ المحدد للفسخ.

وتعتبر علاقتك بالعمل قد انتهت بعد انتهاء مدة الإشعار. وتعتبر هذه الفترات هي الحد الأدنى ويمكن زيادتها عن طريق إبرام العقود بين الطرفين. ومن المهم جداً الإشعار بالفسخ، ففي حال استقالتك من العمل دون الامتثال لشروط الإشعار سيتعين عليك دفع تعويضات مالية.

#### إجراءات الاعتراض على فسخ العقد:

إذا كان صاحب العمل هو الطرف الذي أنهى العقد، و كنت تعتقد أنه لم يظهر سبباً في إشعار فسخ العقد أو أن السبب الذي أظهره غير وجيه؛ فلديك الحق بتقديم طلب عن طريق وسيط "العودة إلى العمل" وذلك وفقاً لأحكام قانون محاكم العمل خلال شهر اعتباراً من تاريخ تبليغ فسخ عقد العمل. ففضية "إعادة التوظيف/ العودة إلى العمل" هي دعوى يطلب فيها العمال الذين تم إنهاء عملهم لسبب غير مبرر، توظيفهم و التعاقد معهم مرة أخرى. في حال صدور نتيجة الدعوى وكانت النتيجة إيجابية فيتوجب على صاحب العمل إعادة توظيفك مرة أخرى.

في حال عدم توصل الوسيط إلى اتفاق، فيمكنك رفع دعوى في محكمة العمل في غضون أسبوعين من تاريخ المحضر الذي تم تحضيره من قبل الوسيط.

يمكنك تنفيذ جميع هذه الإجراءات عن طريق المحامي الذي تم تعيينه لك بعد التقدم بطلب للحصول على خدمة المساعدة القانونية لنقابة المحامين المتواجدة في مدينتك.

وفي حال قامت المحكمة أو الحاكم الخاص بالثبوت من ان صاحب العمل ليس لديه سبب مبرر أو أن السبب المبرر غير وجيه لفسخ العقد، و اقرروا بعدم صلاحية الفسخ يجبر صاحب العمل على إعادة العامل إلى العمل في غضون شهر واحد.

وفي حال عدم إعادة العامل إلى العمل خلال شهر واحد، يلزم صاحب العمل بدفع تعويض بمقدار ما لا يقل عن أربعة أشهر وما لا يزيد عن ثمانية أشهر.

## حق صاحب العمل بفسخ عقد العمل:

إذا كان صاحب العمل هو الطرف الذي يرغب بإنهاء عقد عمل غير محدد المدة، فيجب أن يكون سبب إنهاء عقد العمل وجيه ومرتببط بقدرة العامل أو سلوكه أو بناءً على متطلبات ومكان العمل وذلك من أجل العامل الذي عمل لمدة لا تقل عن ستة أشهر في أماكن العمل التي توظف ثلاثين عاملاً أو أكثر.



الحالات التي لا تشكل سبباً وجيهاً لإنهاء عقد العمل هي كالتالي:

- أ. العضوية في النقابة أو المشاركة في أنشطة النقابة خلال ساعات العمل بعد موافقة صاحب العمل أو خارج ساعات العمل.
- ب. تمثيل النقابة في مكان العمل.
- ت. متابعة حقوقك الواردة في العقد أو التشريع، أو التقدم بشكوى إلى المحاكم العدلية أو الإدارية أو المشاركة في إجراءات ضد صاحب العمل وذلك لدفعه على تحقيق التزاماته والوفاء بها.
- ث. لأسباب مثل: العرق، اللون، الجنس، الحالة الاجتماعية، المسؤوليات الأسرية، الحمل، الولادة، الدين، المعتقد، الرأي السياسي.
- ج. غياب المرأة العاملة عن العمل بسبب الأمومة لمدة ستة عشر شهراً أي ثمانية أسابيع قبل الولادة وثمانية أسابيع بعد الولادة.
- ح. الغياب عن العمل بسبب المرض أو حادث خلال الإجازة المرضية.

## ومع ذلك؛ يحق لصاحب العمل فسخ عقد العمل على الفور في الحالات الموضحة أدناه؛

### 1. لأسباب صحية

- أ. إذا أصيب العامل بمرض أو تعرض لإعاقة بسبب ناجم عن تصرفاته الحياتية المتعمدة (الإدمان والامبالاة) وغيابه بسبب ذلك لمدة ثلاثة أيام متعاقبة أو أكثر من خمسة أيام في الشهر.
- ب. في حال إقرار اللجنة الطبية أن المرض الذي أصيب به العامل غير قابل للعلاج و عدم وجوب عمله في مكان العمل.



### 2. لسلوك غير أخلاقي، مشين، ضار أو غيرها من السلوكيات المماثلة.

- أ. إذا قام العامل، عند إبرام العقد، بتضليل صاحب العمل عن طريق تقديم معلومات وبيانات كاذبة حول امتلاكه مؤهلات غير حقيقية والتي تعتبر من النقاط الأساسية للعقد.
- ب. إذا تصرف الموظف بسلوكيات أو تفوه بكلمات تسيء بسمعة وشرف صاحب العمل أو أحد أفراد عائلته أو إذا اتهم أو وجه العامل اتهامات لا أساس لها حول شرف صاحب العمل وكرامته.
- ت. إذا قام العامل بالتحرش الجنسي بعامل آخر في مكان العمل.
- ث. إذا قام العامل بالاعتداء على صاحب العمل أو على أحد أفراد عائلته، أو مجيء العامل إلى العمل متعاطياً بالمخدرات أو وهو في حالة سكر، أو تعاطيه مثل هذه المواد في مكان العمل.
- ج. تصرف العامل بسلوكيات لا تتوافق مع النزاهة والالتزام مثل؛ استغلال العامل لثقة صاحب العمل، القيام بالسرقة، وكشف الأسرار المهنية.

- ح. إذا ارتكب العامل جريمة في مكان العمل يُعاقب عليها بالسجن لمدة سبعة أيام أو أكثر و لا يمكن تأجيلها.
- خ. إذا تغيب العامل عن العمل بدون الحصول على إذن أو بدون إظهار سبب وجيه وذلك لمدة يومين عمل متتاليين أو الغياب بعد يوم عطلة لمرتين خلال شهر واحد، أو غيابه لمدة ثلاثة أيام عمل في شهر واحد.
- د. إذا اصر العامل على عدم قيامه بالمهام التي يتعين عليه القيام بها بالرغم من تذكيره بها.
- ذ. إذا عرض العامل مكان العمل للخطر بسبب إهماله، أو كان سبباً في تعريض ممتلكات صاحب العمل أو ما يتواجد ضمن ممتلكاته (الألات، التجهيزات وغيرها من المواد والأشياء) للتلف أو الخسارة بدرجة لا يمكنه دفع تكاليف الضرر بأجرة العمل لثلاثين يوم.

### 3. أسباب إجبارية:



إذا نشأت أسباب تجبرك على التوقف عن العمل لمدة أكثر من أسبوع في مكان عملك.

### 4. أسباب أخرى:

يجق لصاحب العمل فسخ العقد الذي تم تنظيمه مع العامل على الفور في حال تجاوز العامل مدة الإشعار المذكور أدناه خلال مدة احتجازه أو اعتقاله.

### فترات الإشعار:

يجب على صاحب العمل تبليغ العامل بفسخ العقد بشكل خطي وذكر الأسباب بشكل واضح ودقيق. كما لا يجوز فسخ عقد العامل لأسباب تتعلق بسلوكه أو أدائه وذلك دون إتاحة فرصة للعامل من أجل الدفاع عن نفسه ضد الادعاءات المقدمة.



تختلف مدة الإشعار المذكورة بناءً على مدة عمل العامل وعمله، عليه

- أ. إذا استمر العامل في العمل لمدة تقل عن 6 أشهر، فيجب إرسال الإشعار إليه قبل اسبوعين من التاريخ المحدد للفسخ.
- ب. إذا استمر العامل في العمل لفترة تتراوح بين ستة أشهر إلى سنة ونصف، فيجب إرسال الإشعار إليه قبل أربعة أسابيع من التاريخ المحدد للفسخ.
- ت. إذا استمر العامل في العمل لفترة تتراوح بين سنة ونصف إلى ثلاث سنوات، فيجب إرسال الإشعار إليه قبل ستة أسابيع من التاريخ المحدد للفسخ.
- ث. إذا استمر العامل في العمل لأكثر ثلاث سنوات، فيجب إرسال الإشعار إلى الطرف الآخر قبل ثمانية أسابيع من التاريخ المحدد للفسخ.
- وتعتبر علاقتك بالعمل قد انتهت بعد انتهاء مدة الإشعار. وتعتبر هذه الفترات هي الحد الأدنى ويمكن زيادتها أثناء إبرام العقود بين الطرفين. ومن المهم جداً الإشعار بالفسخ، ففي حال عدم التزام صاحب العمل بالإشعار سيتعين عليه دفع تعويضات مالية.
- يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل عن طريق دفع أجور فترة الإشعار مقدماً. وعلى أية حال لا يفقد العامل حقه في الاعتراض.