

## الفرق بين إنهاء عقد العمل والفصل من الخدمة

### مقدمة:

تكتنف عملية التفرقة بين الفصل من الخدمة وانتهاء عقد العمل ظلال كثيفة من اللبس الذي قد يقع فيه البعض بحسن نية أو الخط المتعمد الذي يلجأ اليه البعض الآخر بسوء نية بغية اضعاف وصف الفصل علي عدد من حالات الانهاء الذي غالباً مايكون فيها الانهاء مبررا وقائماً علي أسباب مشروعة.

ولازالة هذا اللبس أو الخلط يهمننا تسليط الضوء علي أحكام كل من الفصل من الخدمة المنصوص عليه في الفصل الثاني من الباب الخامس من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 والذي يعد فيه الفصل جزاء يتم توقيعه علي العامل المخطئ خطأً جسيماً بمعرفة المحكمة العمالية المختصة بعد التحقيق معه وفقاً للضوابط والأحكام المقررة قانوناً ، وانتهاء عقد العمل المنصوص عليه في باب آخر مستقل ومنفصل هو الباب السابع من قانون العمل ذاته والذي يتم فيه الانهاء بالإرادة المنفردة لأي من طرفيه إذا تحقق سبب من أسباب الإنهاء المشروعة ومنها ارتكاب العامل خطأً جسيماً من الأخطاء المنصوص عليها بالمادة 69 من قانون العمل دونما حاجة إلي إجراء تحقيق ودونما حاجة إلي عرض الأمر علي المحكمة العمالية أو ثبوت عدم كفايته والذي لا يعد فيه إنهاء العقد جزاء. حيث نعرض للنقاط التالية :

1. النصوص القانونية التي تنظم كل من الفصل من الخدمة وانهاء عقد العمل.
2. الجهة المختصة بالإنهاء أو الفصل وأسباب كل منهما:
3. الطبيعة القانونية لكل من الفصل والانهاء من الخدمة.
4. تطبيق كل من الانهاء والفصل علي العقود الغير محددة المدة والمحددة المدة:
5. علي من يقع عبء الاثبات في كل من الفصل والانهاء من الخدمة.
6. الحقوق المترتبة لأي من طرفي عقد العمل في حالة مخالفة الطرف الآخر لأحكام الانهاء أو الفصل:-
7. حق صاحب العمل في الخيار بين الفصل التأديبي والانهاء بالإرادة المنفردة: وذلك علي التفصيل التالي:

1. النصوص القانونية التي تنظم كل من الفصل من الخدمة وانهاء عقد العمل:
  - ❖ إنهاء عقد العمل: تنظمه المواد 104 وما بعدها من الباب السابع من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003.
  - ❖ أما الفصل من الخدمة: فتتنظمه المواد 58 وما بعدها بالفصل الثاني من الباب الخامس من القانون ذاته.
2. الجهة المختصة بالإنهاء أو الفصل وأسباب كل منهما:
  - ❖ الجهة المختصة بإنهاء عقد العمل وأسباب الانهاء:
    - يتم بالإرادة المنفردة للعامل أو صاحب العمل دونما حاجة إلي عرض الأمر علي المحكمة العمالية.
    - ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل إلا في حالتين :

الأولي اذا ارتكب العامل خطأ جسيم من الأخطاء المنصوص عليها بالمادة 69 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 وهي أخطاء واردة علي سبيل المثال لا الحصر حيث استهلكت المادة بعبارة " لا يجوز

فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية: .....الخ

والثانية : إذا ثبت عدم كفاءة العامل .

ولا يعد الانهاء في هاتين الحالتين جزاء لعدم اندراجه ضمن الجزاءات الواردة حصراً بالمادة 60 من القانون المشار اليه .

- ويجب أن يستند العامل في الإنهاء الحاصل منه إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية، وفي جميع الأحوال يجب أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل، وذلك وفقاً للمادة 110 من قانون العمل.

#### ❖ **الجهة المختصة بالفصل من الخدمة وأسباب الفصل:**

الفصل من الخدمة يكون في حالات ارتكاب العامل خطأ جسيم من قبيل ما ورد بالمادة (69) من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003.

وبشرط ألا يكون فصل العامل بسبب نشاطه النقابي

ولابد فيه من عرض الأمر علي المحكمة العمالية المختصة وذلك عملاً بالمادة رقم 68 من القانون سالف الذكر كون الفصل من الخدمة جزاء ولا يجب توقيع مثل هذا الجزاء إلا عن طريق المحكمة المختصة.

ووفقاً لما سلف بيانه فقد كشفت المادة رقم 69 من قانون العمل عن بعض الحالات التي يعد فيها الخطأ جسيماً وليس عن كل الحالات، حيث وردت تلك الحالات في النص المذكور علي سبيل المثال وليس علي سبيل الحصر

### **3- الطبيعة القانونية لكل من الفصل والانهاء من الخدمة.**

❖ **إنهاء عقد العمل:** هو صورة من صور فسخ عقد العمل وسبب من أسباب انقضائه يكون بالإرادة المنفردة للعامل أو صاحب العمل دونما حاجة إلي اجراء تحقيق قبل القيام به عملاً بالمادة 110 من قانون العمل.

❖ **أما الفصل من الخدمة:** فكما أسلفنا يعتبر الفصل جزاء وعقوبة تأديبية من العقوبات المنصوص عليها بالمادة 60 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، وعليه يتعين علي صاحب العمل الالتزام بقواعد وإجراءات التأديب وأهمها اخطار العامل بالإحالة للتحقيق ثم اجراء تحقيق في الواقعة ثم عرض الأمر على المحكمة العمالية عملاً بالمواد 58 وما بعدها من قانون العمل.

### **4- تطبيق كل من الانهاء والفصل على العقود الغير محددة المدة والمحددة المدة:**

#### **أولاً: الانهاء:-**

- **الانهاء في العقد الغير محدد المدة:** يجوز لكل من طرفي عقد العمل الغير محدد المدة إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء طبقاً لنص المادة (110).  
ويجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية، كما يجب أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.  
ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (69) أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.

- **الانتهاء في العقد محدد المدة:** الأصل أن عقد العمل محدد المدة لا ينتهي إلا بانتهاء مدته، ومع ذلك يجوز لأي من طرفيه فسخ العقد إذا أخل الطرف الآخر بأحد التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل أو امتناعه عن تنفيذها سواء عن عمد أو إهمال، وذلك وفقاً للقواعد العامة في القانون.

### ثانياً الفصل:-

**الفصل في العقود الغير محددة المدة:** في العقود الغير محددة المدة يعتبر الفصل جزاء و عقوبة تأديبية من العقوبات المنصوص عليها بالمادة 60 من قانون العمل رقم 12 لسنة 2003، ويتعين على صاحب العمل الالتزام بقواعد وإجراءات التأديب وأهمها اخطار العامل بالإحالة للتحقيق ثم اجراء تحقيق في الواقعة ثم عرض الأمر على المحكمة العمالية عملاً بالمواد 58 وما بعدها من قانون العمل.

**الفصل في العقود محددة المدة:** من الناحية النظرية يجوز لصاحب العمل اللجوء للمحكمة العمالية لتوقيع جزاء الفصل على العامل الذي ارتكب خطأ جسيم في العقود محددة المدة بعد مراعاة إجراءات التأديب التي يجب إتباعها قبل عرض الأمر على المحكمة.

إلا أنه من الناحية العملية فإن الوقت الذي قد تستغرقه المحكمة في نظر دعوى الفصل قد يستغرق مدة عقد العمل محدد المدة في الأعم الأغلب من الأحوال، لذا سيكون من الأفضل لصاحب العمل اللجوء إلى طريق الإنهاء بدلاً من سلوك طريق الفصل.

### 5- ما هي الحقوق المترتبة لأي من طرفي عقد العمل في حالة مخالفة الطرف الآخر لأحكام الإنهاء أو الفصل:-

### أولاً: بالنسبة للإنهاء:-

- إذا انهي صاحب العمل عقد العمل دون مبرر مشروع من قبيل ارتكاب العامل لخطأ جسيم أو ثبوت عدم كفاءته، فإنه يحق للعامل اللجوء إلى القضاء بطلب تعويض في حدود ما نصت عليه المادة رقم 122 من قانون العمل، والمقابل النقدي لمهلة الاخطار ، والمقابل النقدي لرصيد الاجازات غير المستفذة ، وكافة مستحقاته الأخرى لدي صاحب العمل من أجر ونصيب في الارباح والمكافآت والحوافز والحصول علي شهادة خبرة ورد مسوغات التعيين وخلافه.

- أما إذا أنهى العامل عقد العمل دون مبرر مشروع من قبيل ما يتعلق بظروفه الصحية والاجتماعية والاقتصادية أو أنهى العقد في وقت غير مناسب لظروف العمل، فإنه يحق لصاحب العمل اللجوء إلى القضاء بطلب تعويض وفقاً للقواعد العامة في المسؤولية المدنية التعاقدية من حيث إثبات الخطأ العقدي والضرر وعلاقة السببية وفقاً لنص المادة رقم 157 من القانون المدني.

### ثانياً:- بالنسبة للفصل

- الفصل باعتباره جزاء، ليس من المتصور توقيعه إلا بناءً على طلب من جانب صاحب العمل، ومن غير المتصور أن يكون العكس صحيحاً أيضاً، وعليه فإنه وفي حالة لجوء صاحب العمل للمحكمة العمالية لفصل العامل، وانتهت المحكمة إلى عدم ارتكاب العامل لثمة خطأ جسيم يستوجب الفصل، فإن المحكمة تقضى باستمرار العامل في عمله مع الزام صاحب العمل بصرف كافة مستحقات العامل أثناء فترة تداول الدعوى.

- أما إذا انتهت المحكمة إلى أن العامل ارتكب خطأ جسيم يستوجب الفصل، ففي هذه الحالة تقضى المحكمة بفصل العامل و لا يستحق العامل سوى مستحقاته المترتبة على عقد العمل دون أي تعويض.

- أما إذا قام صاحب العمل بفصل العامل تأديبياً دون العرض على المحكمة، فإن ذلك يعتبر قرينة على أن الفصل غير مبرر، فإذا ثبت للمحكمة ذلك، فسوف يستحق العامل تعويض عن الضرر

الذي أصابه وباقي مستحقاته الأخرى المترتبة علي عقد العمل ، أما إذا ثبت ارتكابه لخطأ جسيم يستوجب الفصل فلن يستحق العامل سوى مستحقاته المترتبة على عقد العمل دون أي تعويض.

## 6- على من يقع عبء الإثبات في كل من الإنهاء والفصل:-

أولاً: بالنسبة للإنهاء: يجب على صاحب العمل أن يفصح عن مبررات إنهاء العقد، فإن أفصح عنها فلا يُكلف بإثبات صحة المبررات التي استند إليها ، إذ يقع على العامل حينئذ عبء إثبات عدم صحة ما ساقه صاحب العمل من مبررات للإنهاء.

ثانياً: بالنسبة للفصل: أما في حالة الفصل فتقع مسؤولية إثبات ارتكاب العامل لخطأ جسيم يستوجب الفصل على صاحب العمل.

## 7. حق صاحب العمل في الخيار بين الفصل التأديبي والإنهاء بالإرادة المنفردة:

ازاء ما قرره المشرع من أن الفصل التأديبي لا يوقع الا من المحكمة ولا يوقعه صاحب العمل ، وما قرره في المادة 110 من أن لصاحب العمل إنهاء العقد غير محدد المدة بإرادته المنفردة ، فإنه يكون قد فتح لصاحب العمل باب الاختيار بين الفصل أو الإنهاء.

ومن البديهي أن يختار الإنهاء لسببين : السبب الأول أن الإنهاء يقع فوراً بإرادة صاحب العمل ومن ثم لا داعي لإطالة الوقت والاجراءات بالجوء الي القضاء طالبا فصل العامل.

والسبب الثاني: أن صاحب العمل الذي يلجأ الي القضاء طالبا فصل العامل يتعرض لمخاطر رفض طلب الفصل وأن عدم اعادة العامل الي العمل يعتبر انهاء تعسفياً بقوة القانون.

## 8. الخلاصة :

ونخلص مما تقدم الي انه لا يصح الخلط بين الفصل والإنهاء ، حيث أنه في حين أن الفصل منصوص عليه بالفصل الثاني من الباب الخامس من قانون العمل ويعد جزاء تستقل المحكمة العمالية بتوقيعه علي العامل بعد التحقيق معه وفقاً للضوابط والاحكام المقررة قانوناً اذا ارتكب خطأ جسيماً من الأخطاء المنصوص عليها بالمادة 69 من القانون المذكور ويقع عبء الإثبات فيه علي صاحب العمل .

فإن الإنهاء منصوص عليه بباب آخر مستقل ومنفصل هو الباب السابع من قانون العمل ولا يعد جزاء ويتم بالإرادة المنفردة للطرفين ( العامل وصاحب العمل ) علي النحو السابق بيانه تفصيلاً ويقع عبء الإثبات فيه علي العامل اذا افصح صاحب العمل عن اسباب الإنهاء ومبرراته .