



JOURNAL OF THE ARAB AMERICAN UNIVERSITY مجلة الجامعة العربية الأمريكية للبحوث

دور الإرادة الحرة للعامل في إنهاء عقد العمل بالاستقالة، وفقاً للقانون الفلسطيني

أنس أبو العون

كلية الحقوق، الجامعة العربية الأمريكية، فلسطين

الباحث المراسل: anas.abualoun@aaup.edu

Received: 20/3/2025. Revised: 15/4/2025. Accepted: 22/9/2025. Published: 30/06/2026
DIO: 10.35517/AAUP-2026.V12.2.7

الملخص

تُعَدُّ الاستقالة من أهم التصرفات القانونية التي يمارسها العامل لإنهاء علاقة العمل، فيُفترض أن تكون نابعة من إرادته الحرة، ومع ذلك، تواجه هذه الظاهرة تحديات عدة، تتمثل في تأثير الضغوط الداخلية والخارجية في صحة القرار، ما يطرح تساؤلات حول مدى حرية التعبير عن الإرادة في تقديم الاستقالة، وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل الإطار القانوني لاستقالة الموظف في ظل القانونين: الفلسطيني والأردني، مع إجراء مقارنة بين النصوص القانونية والأحكام القضائية لتحديد أوجه القصور والتباين في حماية حقوق العامل. واعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي المقارن؛ فتم استقراء النصوص التشريعية والقرارات القضائية ذات الصلة، وتحليلها، إلى جانب دراسة العقود العملية ذات العلاقة بعلاقات العمل، وأظهرت النتائج أن القواعد القانونية القائمة لا تضمن دائماً تجسيد الإرادة الحرة للعامل، فتُستغل الثغرات القانونية في بعض الحالات لتحويل الاستقالة إلى إجراء شكلي يخضع لظروف ضغط أو إكراه، كما تبين أن قبول صاحب العمل للاستقالة لا يعني بالضرورة تحقيق إرادة العامل، ما يستدعي ضرورة إعادة النظر في الآليات التشريعية لتعزيز حماية حقوق الطرفين.

وتخلص الدراسة إلى أهمية تبني إصلاحات تشريعية تُعزز الشفافية والعدالة في إجراءات الاستقالة، مع وضع معايير واضحة لتمييز الاستقالة الطوعية عن تلك الناجمة عن الضغوط، وتسهم هذه الرؤية في تحقيق توازن بين حماية حقوق العامل واستقرار بيئة العمل، ما يشكل إضافة نوعية في مجال قانون العمل وإدارة العلاقات العمالية.

الكلمات المفتاحية: الاستقالة، الإكراه، الفصل التعسفي، الاستقالة المشروطة، الإقالة.

المقدمة

تشهد علاقات العمل في العصر الحديث تحولات جوهرية بفعل التطورات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية، ما يبرز أهمية دراسة استقالة الموظف بوظيفها ظاهرة قانونية معقدة تتداخل فيها الإرادة الحرة للعامل مع تأثيرات الممارسات الإدارية والضغوط المحتملة من صاحب العمل. وبالرغم من أن الاستقالة تُعد من الحقوق الأساسية المكفولة للعامل، فإنها قد تُنتزع منه بوسائل غير مشروعة، سواء من خلال الاحتيال والخداع أو عن طريق الإكراه والضغط غير المشروع، ما يفقدها طابعها الإرادي. ومن هذا المنطلق، تسعى هذه الدراسة إلى تحليل الإطار القانوني المنظم لاستقالة الموظف من منظور مقارن، من خلال تقويم مدى صحة التعبير عن الإرادة الحقيقية للعامل في ضوء الاعتبارات الإجرائية والتعاقدية التي يفرضها القانون.

وتبرز أهمية الموضوع من الناحية العملية في دوره في تعزيز استقرار علاقات العمل من خلال توفير إطار قانوني واضح ينظم إجراءات الاستقالة، ما يقلل من النزاعات العمالية الناجمة عن استقالة الموظفين، كما يساهم في حماية حقوق العمال من أية ضغوط أو ممارسات غير مشروعة قد تؤثر في إرادتهم الحرة لإنهاء علاقة العمل، ويضمن في الوقت ذاته لأصحاب العمل تنظيم عمليات إنهاء الخدمة بطريقة قانونية عادلة. إلى جانب ذلك، فإن توضيح الجوانب القانونية للاستقالة يساعد المؤسسات على تبني سياسات موارد بشرية أكثر شفافية وفعالية، بما يساهم في تحقيق بيئة عمل أكثر استقراراً وانسجاماً مع مبادئ العدالة والإنصاف.

وتتجلى الأهمية العلمية لهذا الموضوع في الوضوح النسبي للنقص التشريعي في تنظيم إجراءات الاستقالة ضمن قانون العمل الفلسطيني، فقد اقتصرتا المادتان 35 و146 على شرط الإشعار بوصفه إجراء ضرورياً لإنهاء عقد العمل، دون التطرق إلى تفصيل الجوانب الإجرائية الأخرى المرتبطة بالاستقالة. ومن هذا المنطلق، اتجه الباحث إلى دراسة المادة 23 من قانون العمل الأردني² لما توفره من تنظيم أكثر تفصيلاً لاستقالة الموظف، ما يتيح إنشاء إطار مقارن، يمكن من خلاله تقويم مدى كفاية التنظيم التشريعي في القانون الفلسطيني. كما أن الاستقالة، بوصفها تصرفاً قانونياً ينبع من إرادة منفردة، لا تتمتع بخصوصية تشريعية متكاملة في قانون العمل، ما يستدعي اللجوء إلى القواعد العامة في القانون المدني لتحديد مدى صحة الإرادة وتأثير العيوب التي قد تشوبها. وهذا بدوره يبرز الحاجة الملحة إلى معالجة هذا الفراغ التشريعي وتقديم رؤية قانونية أكثر تكاملاً لحماية حقوق الأطراف في علاقات العمل. وفي هذا السياق، يعدّ الرجوع إلى أحكام قانون العمل الفرنسي والتعرف على موقفه من الاستقالة، إلى جانب الاطلاع على نهج القضاء الفرنسي في هذا الشأن، خطوة مهمة لتعزيز الفهم المقارن وإغناء النقاش العلمي حول تنظيم الاستقالة وإثبات إرادة العامل الحقيقية.

وتتبع إشكالية الموضوع من التباين بين النظرية القانونية التي تُقر بإرادة العامل المنفردة وبين الواقع العملي الذي قد تشوبه ضغوط أو تهديدات، تحرم العامل من حرية الاختيار.

ومن هنا يطرح السؤال الرئيسي التالي: ما مدى كفاية النصوص القانونية النازمة للاستقالة في القانون الفلسطيني والأردني في حماية الإرادة الحرة للعامل عند إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة؟

ويرافق هذا السؤال عدد من الأسئلة الفرعية:

- ما هي الشروط القانونية لصحة الاستقالة بوصفها تصرفاً قائماً على الإرادة الحرة؟
- ما هو الدور الذي يلعبه قبول صاحب العمل في تفعيل آثار الاستقالة؟
- كيف يمكن تفسير النصوص القانونية والأحكام القضائية في ضوء المعايير القانونية الحديثة لضمان عدم استغلال استقالة الموظف وسيلة ضغط؟
- إلى أي مدى تضمن القواعد القانونية حماية الإرادة الحقيقية للعامل في تقديم استقالته من دون التعرض لضغوط أو إكراه غير مشروع؟

وتتلخص أهداف الدراسة في أربعة محاور:

1. توضيح الشروط القانونية لصحة الاستقالة: دراسة المتطلبات الموضوعية التي يجب توافرها لضمان صحة التعبير عن إرادة العامل الحرة في إنهاء عقد العمل.
2. تحديد دور قبول صاحب العمل: تحليل كيفية تأثير قبول استقالة صاحب العمل في تفعيل الآثار القانونية للعقد وإنهائه.
3. تحليل تأثير عيوب الإرادة: استقصاء تأثير الضغوط والإكراه غير المشروع في صحة الاستقالة وتحديد الآثار القانونية الناجمة عنها.

4. تقديم نموذج تطبيقي: بناء نموذج تحليلي يستند إلى مقارنة النصوص القانونية والأحكام القضائية لتطوير الفهم القانوني لاستقالة الموظف وتعزيز حماية حقوق العاملين.

وتعتمد المنهجية المستخدمة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي المقارن، الذي يقوم على تحليل النصوص القانونية والأحكام القضائية وربطها بالظروف العملية التي تحيط بمسألة الاستقالة، ما يتيح تقديم نموذج تطبيقي يساهم في تطوير الفهم القانوني لهذه الظاهرة المعقدة.

ولتقديم إجابة دقيقة وشاملة لهذه الإشكالية وتحقيق الأهداف المرجوة، يعتمد البحث على منهج وصفي تحليلي مقارن يركز على دراسة النصوص القانونية الواردة في قانون العمل الفلسطيني (رقم 7 لسنة 2000) وقانون العمل الأردني (رقم 8 لسنة 1996 وتعديلاته)، مع تحليل الأحكام القضائية ذات الصلة وربطها بالسياقات العملية المرتبطة بإجراءات الاستقالة. وينقسم البحث إلى مبحثين رئيسيين: المبحث الأول يتناول الشروط الموضوعية لصحة الاستقالة، وينقسم إلى ثلاثة مطالب: المطلب الأول يبحث في الكيفية القانونية للاستقالة بين الإرادة المنفردة والرضا المشترك. والمطلب الثاني يركز على خصوصية التعبير عن إرادة العامل بالاستقالة وفقاً لأحكام قانون العمل. والمطلب الثالث يتناول الكتابة والإشعار بوصفها قيوداً على

¹ تنص المادة 35 من قانون العمل الفلسطيني على أنه

" ينتهي عقد العمل الفردي في أي من الحالات الآتية: ... 4- بناءً على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترتك:

أ- بشهر إذا كان يتقاضى أجره على أساس شهري.

ب- بأسبوع إذا كان يتقاضى أجره على أساس يومي أو أسبوعي أو بالقطعة أو بالعمولة."

كما تنص المادة 46 من القانون نفسه على أنه " يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل"

² تنص المادة 23 من قانون العمل الأردني على:

أ. " 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.

ب. يبقى عقد العمل ساري المفعول طوال مدة الإشعار، وتعدّ مدة الإشعار من مدة الخدمة.

ج. إذا كان الإشعار من طرف صاحب العمل، فله أن يعفي العامل من العمل خلال مدته، وله أن يشغله إلا في الأيام السبعة الأخيرة منها، ويستحق العامل أجره عن مدة الإشعار في جميع هذه الأحوال.

د. إذا كان الإشعار من طرف العامل وترك العمل قبل انقضاء مدة الإشعار، فلا يستحق أجراً عن فترة تركه العمل، وعليه تعويض صاحب العمل عن تلك الفترة بما يعادل أجره عنها."

حرية العامل في الاستقالة. أما المبحث الثاني، فيتناول أثر عيوب الإرادة في الاستقالة، وينقسم إلى مطلبين: المطلب الأول يناقش التحايل على العامل لتقديم استقالته. والمطلب الثاني يتناول عدم صحة الاستقالة الناتجة عن عيب الإكراه.

2. المبحث الأول: الشروط الموضوعية لصحة الاستقالة

تُعد الاستقالة من أبرز الحقوق التي يتمتع بها العامل في إطار علاقته التعاقدية مع صاحب العمل، فتمكّنه من إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، دون الحاجة إلى موافقة الطرف الآخر. ويُعد هذا الحق انعكاساً لمبدأ حرية العمل وحق الفرد في اختيار مساره المهني وفقاً لظروفه الشخصية والمهنية. ومع ذلك، فإن ممارسة هذا الحق ليست مطلقة، بل تحكمها مجموعة من الضوابط القانونية التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين مصالح العامل وصاحب العمل، فلا تؤدي الاستقالة إلى الإضرار غير المسوّغ بالجهة المشغلة أو استغلال العامل لها بشكل تعسفي.

ومن هذا المنطلق، يثور التساؤل حول مدى وجوب وضوح إرادة العامل عند تقديم الاستقالة، وما إذا كان ينبغي أن تكون هذه الإرادة صريحة ومحددة، أم يمكن استخلاصها ضمناً من سلوكه وتصرفاته. كما تبرز إشكالية أخرى تتعلق بمدى صحة الاستقالة المشروطة أو المقرنة بعوامل مستقبلية، وتأثير ذلك في نفاذها القانوني، ولمعالجة هذه الإشكاليات، سيتم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين رئيسيين:

يتناول المطلب الأول وجوب أن تكون إرادة العامل واضحة لا لبس فيها، من خلال تحليل الطبيعة القانونية للاستقالة، ومدى اشتراط التعبير الصريح أو إمكانية استنتاج الإرادة ضمناً، إلى جانب ضرورة أن تكون نية العامل في إنهاء العلاقة التعاقدية حاسمة وغير قابلة للتأويل. أما المطلب الثاني، فيبحث في خصوصية التعبير عن الإرادة وفقاً لقانون العمل، وذلك من خلال استعراض القواعد الشكلية المطلوبة لصحة الاستقالة، ومدى اشتراط وصولها إلى علم صاحب العمل، إلى جانب مناقشة آثار تقديم استقالة مشروطة، خاصة إذا كانت مرتبطة بعوامل مستقبلية قد تؤثر في تنفيذها أو بطلانها وأخيراً، يناقش المطلب الثالث الكتابة والإشعار بوصفه قيداً على حرية العامل في الاستقالة، وسيتم تحليل مدى إلزامية تقديم الاستقالة بشكل مكتوب، وأهمية الإشعار المسبق بوصفه ضماناً قانونية لصاحب العمل، إلى جانب التداعيات القانونية في حال عدم الالتزام بهذه المتطلبات.

2.1 المطلب الأول: التكيف القانوني للاستقالة بين الإرادة المنفردة والرضا المشترك:

تُعد الاستقالة حقاً أصيلاً للعامل، تُتيح له استعادة حريته التي كانت محدودة طوال فترة علاقة العمل، دون أن يُلزم بتسويق قراره. وتنص المادة 1-1237L من قانون العمل الفرنسي على إمكانية إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة بمبادرة أحد الطرفين، ما يعني أنه في حال رغبة الموظف في تقديم استقالته وإنهاء عقده، فلا يُشترط الحصول على موافقة صاحب العمل لإتمام هذا الإجراء. ويتجلى هذا المبدأ في قرار محكمة النقض الفرنسية رقم 04-45789 الصادر في 20 يونيو 2005، الذي عزز مفهوم الإرادة المنفردة في الاستقالة، بوصفها تصرفاً قانونياً يُعبّر عن رغبة العامل الشخصية في إنهاء العلاقة التعاقدية دون الحاجة إلى موافقة صاحب العمل. كما شدد القرار على تقليص نطاق تدخل صاحب العمل في هذه الإجراءات، ما يؤكد أن دوره يظل محدوداً، ولا يجوز له فرض قيود أو شروط تعيق ممارسة هذا الحق الأساسي.

فالاستقالة تصرف قانوني بالإرادة المنفردة، ينهي فيه العامل عقد العمل من طرف واحد، فلا يحتاج الموظف إلى تسويق هذا الفعل الأحادي أو تفسيره، ولا يتعين عليه أن يثبت أنها تستند إلى سبب مشروع لـ (Tornow, 2012)، ويخضع التصرف بالإرادة المنفردة لأحكام العقود إلا ما تعلق منها بضرورة وجود إرادتين وتطابقهما، وهذا يقتضي من المتصرف بالإرادة المنفردة أن يتمتع بالأهلية اللازمة للالتزام، وأن تخلو إرادته مما يشوب الرضا من عيوب، ومحملاً مستوفياً لشروطه القانونية، وسبباً مشروعاً. (السرحان وخاطر، 2012، ص 334)

ويرى جانب من الفقه (ادكيدك، حازم، 2024، ص 21) أن إنهاء العامل لعقد العمل قد يُعد تصرفاً تعسفياً إذا لم يستند إلى مسوّغات قانونية واضحة، وذلك استناداً إلى أحكام المادة 42 من قانون العمل الفلسطيني التي تتيح للعامل إنهاء عقد العمل بعد إشعار صاحب العمل، شريطة أن يتم ذلك في إطار خمس حالات محددة حصرياً. وبالمفهوم المخالف، فإن قيام العامل بإنهاء عقد العمل دون توافر إحدى هذه الحالات يُعد إنهاءً تعسفياً وغير مشروع، ما يمنح صاحب العمل الحق في المطالبة بالتعويض عن الأضرار الناتجة. وقد كرسّت محكمة النقض الفلسطينية هذا المبدأ في حكمها رقم 2011/720 الصادر بتاريخ 2013/8/5 (منشورات قسطاس)، فأيدت محكمة الاستئناف اقتطاع جزء من مكافأة نهاية الخدمة تعويضاً لصاحب العمل عن الأضرار الناجمة عن إنهاء العامل لعقد العمل بشكل تعسفي.

وفي المقابل، يرى البعض (أبو شنب، 2010، ص 300) أن نص المادة 42 يُقيد حق العامل في إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة، فيشترط أن تكون الاستقالة مسببة فقط، وإلا عدت تعسفية، بيد أن هذا الاتجاه يخالف القاعدة الفقهية القائلة: "الجواز الشرعي ينافي الضمان" (الزحيلي، محمد، 2006، ص 539)، التي تؤكد أن ممارسة الحق لا تُرتب ضماناً إذا تمت في إطار ما يجيزه القانون.

ويرى الباحث أن العامل لا يُعد متعسفاً في ممارسة حقه بالاستقالة إلا إذا تجاوز حدود هذا الحق، فيُستخدم وسيلة للإضرار بالغير، أو لتحقيق أغراض غير مشروعة، أو إذا كانت المصلحة المتحققة للعامل من إنهاء العقد ضئيلة مقارنة بالأضرار الراجحة التي تُصيب صاحب العمل. ويُستمد هذا المبدأ من القواعد الواردة في الفقه الإسلامي ومجلة الأحكام العدلية، ويُعتبر

كل تصرف يغلب ضرره على نفعه غير مشروع، سواء أكان الضرر واقعاً على المتعاقد الآخر أم على الغير أم على الجماعة (الدريني، فتحي، 1988، ص 281) ³.

ولكن هل تكفي إرادة العمل المنفردة من أجل ترتيب آثار الاستقالة؟ تُعد إرادة العامل المنفردة كافية لترتيب آثار الاستقالة، فلا يتطلب إنهاء عقد العمل بإرادة العامل المنفردة موافقة صاحب العمل، وذلك وفقاً لأحكام المادة 42 من قانون العمل الفلسطيني، التي جاءت تحت عنوان "ترك العمل مع الاحتفاظ بالحقوق القانونية"، فقد نصت في فقرتها الثانية على أنه: "... استثناءً مما ورد في البند (1) أعلاه، يحق للعامل إذا استقال من عمله خلال السنوات الخمس الأولى أن يستحق ثلث مكافأة نهاية الخدمة، وثلثي مكافأة نهاية الخدمة إذا كانت الاستقالة خلال السنوات الخمس التالية، ويستحق المكافأة كاملة إذا أمضى عشر سنوات أو أكثر في العمل"، وكذلك ما نصت عليه المادة 23 من قانون العمل الأردني.

وهذا ما أكدت عليه محكمة التمييز الأردنية في قرارها رقم 697 لسنة 2013 الصادر بتاريخ 2013-06-03، فقد جاء في حكمها: "والوقوف على حقيقة المقصود فيما ورد في الكتاب المشار إليه، وهو تمسكها بعقد العمل (المجدد) المبرم بينها وبين المدعى عليه، وأنها لا ترغب بإقالة هذا العقد، وأنها متمسكة بحقوقها في المطالبة بحقوقها، فإن ذلك لا يشكل قبولاً من الطاعنة-المدعية- على إيجاب المميز ضده-المدعى عليه- بإقالة العقد المبرم بينهما، وإنما يعني استقالة المدعى عليه من العمل وإنهاء للعقد من جانبه. فإقالة العقد تشترط موافقة إرادة الطرفين واتجاههما إلى إقالته، أي اجتماع الإيجاب والقبول. وإن الإقالة لا تتم إلا بالتراضي أو التقاضي أو بمقتضى نص في القانون، وذلك وفقاً لأحكام المادتين (241 و 242) من القانون المدني."

إن تقديم العامل استقالته وقبول صاحب العمل لهذه الاستقالة بمنزلة إقالة للعقد باتفاق الطرفين، ما يُحوّل إنهاء العقد بالإرادة المنفردة إلى إنهاء قائم على التراضي. ويترتب على هذا الاتفاق إعادة الطرفين إلى الحالة التي كانا عليها قبل التعاقد، وبالتالي فلا يحق لصاحب العمل المطالبة بالحقوق أو الالتزامات الناشئة عن عقد العمل الذي تم إنهاؤه بالإقالة، إلا إذا نُصّ صراحةً في العقد على الاحتفاظ بالحقوق في المطالبة بتلك الحقوق أو الالتزامات بموجب شرط صريح وواضح. وهذا الموقف تبنته أحكام المحاكم، سواء محاكم الموضوع أم محكمة التمييز:

وفي هذا الاتجاه، تذهب محكمة التمييز الأردنية في قرارها رقم 1925 لسنة 2015 الصادر بتاريخ 2015/11/25 إلى أن "تقديم العامل الاستقالة وقبول صاحب العمل لها، يُعد بمنزلة فسخ للعقد وإقالة له، إلا أن هذا الفسخ لا يُرتب تنازلاً تلقائياً عن حقوق صاحب العمل أو الالتزامات المترتبة على العامل بموجب العقد أو التعهدات السابقة. ويظل لصاحب العمل الحق في المطالبة بالالتزامات المترتبة على العامل، شريطة أن يكون ذلك مشروطاً أو منصوصاً عليه صراحةً في العقد أو سند التعهد. وبالنظر إلى أن العامل (المميز الأول) كان ملتزماً بموجب سند تعهد بالعمل لدى الشركة لمدة خمس سنوات متوالية، فإن قبول الاستقالة كان مشروطاً باحتفاظ الشركة بحقوقها في المطالبة بالمبالغ المستحقة، ما يستدعي استمرار الالتزامات المالية أو الحقوق" ³.

وترى محكمة بداية عمان بصفتها الاستئنافية في قرارها رقم 657 لسنة 2022 الصادر بتاريخ 2022/02/21 أن قبول رب العمل لاستقالة العامل يُعد بمنزلة إقالة للعقد باتفاق الطرفين، ما يؤدي إلى اعتداد إنهاء العقد نتيجة هذا الاتفاق، وبالتالي فلا يحق لرب العمل المطالبة بأي تعويض ناشئ عن الاستقالة. فقد جاء في حكم المحكمة: "وفقاً لأحكام المادة (6) من عقد العمل الموقع بين الطرفين، فقد نصت على أن العقد يُجدد تلقائياً سنة بعد سنة ما لم يُبلغ أحد الطرفين الآخر برغبته في عدم تجديده قبل شهر من نهاية العقد. كما تضمنت المادة شرطاً يقضي بأنه في حال ترك الفريق الثاني (المدعى) العمل خلال مدة سريان العقد، فإنه يكون ملزماً بدفع تعويض مالي للفريق الأول (المدعى عليها) يعادل ثلاثة أضعاف راتبه الشهري الإجمالي، محسوباً على أساس راتب الشهر الأخير. ومن الثابت في وقائع القضية أن المدعى قد تقدم باستقالته بتاريخ 2015/9/13 على أن تكون سارية اعتباراً من 2015/10/13، وقبلت المدعى عليها هذه الاستقالة.

وبناءً على ذلك، فإن استقالة المدعى وقبول المدعى عليها لها، تُكيف قانونياً بأنها إقالة للعقد باتفاق الطرفين. وبالتالي، فلا يُمكن تحميل المدعى أي تعويض مالي بموجب المادة (6) من عقد العمل؛ لأنّ ترك العمل لم يكن بإرادة منفردة، بل بناءً على اتفاق مشترك"

ولكي يحدث هذا التحول في التكليف القانوني وما يترتب عليه من آثار، تشترط محكمة التمييز الأردنية أن يتم قبول الاستقالة بالطريقة ذاتها التي قُدمت بها، وذلك في حالة تقديم الاستقالة بشكل كتابي. وقد أوضحت المحكمة في أحد قراراتها أنه: "لا يوجد خلاف بين الطرفين بشأن تقديمها. أما فيما يتعلق بقبول الاستقالة، بما أن عقد العمل المبرم بين الطرفين هو عقد مكتوب، وكان طلب الاستقالة الذي قدمه المدعى - أيضاً - مكتوباً، فإنه لا يجوز في هذه الحالة إثبات قبول الاستقالة باستخدام البيئة الشخصية..."

وكذلك يتعين أن يصدر قبول الاستقالة عن الجهة المختصة بذلك، سواء أكان رب العمل نفسه أم ممثلاً قانونياً أو اتفاقاً عنه، أم أية جهة مخولة بإبرام عقد العمل. وقد أكدت محكمة التمييز الأردنية في حكمها رقم 3368 لسنة 2021، الصادر بتاريخ 2022-05-10، هذا المبدأ بقولها: "استقر القضاء على أن الجهة التي تنظم العقد هي التي تختص بالموافقة على إنهاء العقد وقبول الاستقالة. وبناءً عليه، تبين أن الموافقة على الاستقالة يجب أن تصدر إما عن اللجنة الإدارية أو ممثل المدعى عليها القانوني، وفقاً لما هو ثابت من إشعار مراقب الشركات".

³ الدريني، فتحي، نظرية التعسف في استعمال الحق في الفقه الإسلامي، ط4، مؤسسة الرسالة، بيروت، 1988

وفي هذا السياق، لا يوجد ما يثبت من خلال الوثائق أن المدعية قد وافقت على الاستقالة، فمجرد إملاء صيغة الاستقالة على المدعية لا يُعدّ موافقة صريحة أو ضمنية، وخاصة أن الصيغة التي أمليت عليها لا تتوافق مع النموذج المعتمد لتقديم الاستقالة. علاوة على ذلك، تنص المادة (30) من قانون العمل على أن صاحب العمل ملزم بتقديم شهادة خدمة للعامل عند انتهاء خدمته بناءً على طلبه، وتعد هذه الشهادة جزءاً من حق العامل، ولا يمكن عدّ إصدارها قبولاً ضمناً للاستقالة". ويرى الباحث أنه من خلال هذا الحكم، يظهر بوضوح أن إصدار شهادة الخدمة لا يعدّ قبولاً ضمناً للاستقالة، بل هو إجراء قانوني مستقل، يجب على صاحب العمل اتخاذه عند طلب العامل وفقاً لنص المادة 30 من قانون العمل، فالموافقة على الاستقالة تستدعي إجراءً منفصلاً يتمثل في موافقة الجهة المختصة أو ممثل صاحب العمل المخول قانونياً، ولا يمكن للموظف أو الشخص المسؤول عن تقديم شهادة الخدمة اعتداد هذا التصرف قبولاً ضمناً للاستقالة.

وعلى عكس الاتجاه الذي يعدّ الاستقالة إنهاءً بالإرادة المنفردة، ترى محكمة النقض الفلسطينية في قرارها رقم 424 لسنة 2015 الصادر بتاريخ 2020/05/27 أن الاستقالة تمثل توافقاً بين إرادة العامل ورب العمل على فسخ العقد، وبالتالي فلا يُعد العامل مستفيداً من أحكام الفقرة الأخيرة من المادة 42 من قانون العمل إلا إذا تمت الموافقة على الاستقالة. وقد ورد في القرار ما يلي: "أما الفقرة الثانية من المادة 42 من الفصل الثالث، فتتص على استثناء خاص يسمح للعامل بالحصول على ثلث مكافأة نهاية الخدمة في حال استقالته خلال السنوات الخمس الأولى. ومعنى الاستقالة يعكس فسخاً للعقد بالتراضي بين الطرفين حيث "أن المفهوم الفقهي واللغوي (لكلمة الاستقالة) هو طلب ان يقال (ويقال استقال من عمله طلب أن يعفى منه) وفي اصطلاح الفقهاء (عقد يتفق به طرفان على رفع عقد سابق بينهما، أي على فسخه وإلغاء حكمه وآثاره وأنه في حال الاستقالة يسمى الطرفان متقاييلين؛ أي أن كل منهما مقبل للآخر؛ ذلك أن الاستقالة يجب أن تقتنر بالإيجاب والقبول وشرطها الرضا بين المتقاييلين ..."

وفي قرار حديث، تذهب محكمة النقض الفلسطينية في قرارها رقم 181 لسنة 2023، الصادر بتاريخ 2024/01/17، عكس الاتجاه السابق، فقد قررت أن العامل لا يستفيد من أحكام الفقرة الثانية من المادة 42 إذا تم إنهاء عقد العمل بالتوافق بين العامل ورب العمل. وجاء في القرار: "وحيث إن المشرع ربط المكافأة بالثلث أو الثلثين في حالة تقديم العامل استقالته من العمل أو إرضائه سنوات معينة في العمل. فالعامل يستحق ثلث مكافأة نهاية الخدمة إذا أمضى خمس سنوات في العمل، وثلثي المكافأة خلال الخمس السنوات اللاحقة، وأقل من عشر سنوات، وفق نص الفقرة 2 من المادة 42 المشار إليها. ولما كانت الطاعنة قد ذكرت في البند الثاني من لائحة الدعوى أن إنهاء عقد العمل كان بالاتفاق بين الأطراف، في حين نجد أنه لم يصدر أي تعقيب من المطعون ضدهم حول هذه الواقعة في لائحة الجوابية. وحيث إن مودى إقالة العقد بالتراضي وإنهائه هو استحقاق الطاعنة مكافأة نهاية الخدمة، المنصوص عليها في المادة 45 من القانون المذكور آنفاً، كاملة، طالما أن حكم المادة 2/42 يتعلق باستقالة العامل من العمل". يتفق الباحث مع ما ذهب إليه المحكمة في القرار الأخير، حيث إن المادة 42 من قانون العمل الفلسطيني لا تشترط وجود إيجاب وقبول بين العامل وصاحب العمل لإتمام الاستقالة. بل تقتصر على تحديد الحق الذي يتمتع به العامل في حال تقديمه للاستقالة خلال السنوات الخمس الأولى من الخدمة، فيما يتعلق بمكافأة نهاية الخدمة. وهذا يؤكد أن الاستقالة تُعد تصرفاً قائماً على الإرادة المنفردة للعامل، دون الحاجة إلى موافقة صاحب العمل. فالاستقالة تُعد حقاً مكفولاً للعامل لضمان عدم استمرار علاقات العمل إلى أجل غير مسمى، دون أن يكون هناك شرط لقبول رب العمل لها...

2.2 المطلب الثاني: خصوصية التعبير عن إرادة العامل بالاستقالة وفقاً لقانون العمل

لقد نص قانون العمل على قواعد خاصة تتعلق بإنشاء عقد العمل وإنهائه، بهدف توفير أكبر قدر من الحماية للعامل. فمن خلال المادة 35 والمادة 46 من قانون العمل، تم تحديد الطرق التي يمكن من خلالها إنهاء عقد العمل. ومع ذلك، تبقى مسألة التعبير عن إرادة العامل خاضعة لقواعد القانون المدني، فيُعد التعبير عن الإرادة وجوداً فعلياً بمجرد صدوره من صاحبه، ولكن لكي يتحقق الوجود القانوني لهذا التعبير، فيجب أن يصل إلى علم من وُجّه إليه. وهذا ما أكدت عليه محكمة النقض الفلسطينية في حكمها رقم 153+181 الصادر بتاريخ 2009/5/31، فقررت بأن إنهاء أحد الطرفين لعقد العمل بناءً على شرط تعاقدي يبيح ذلك، يُعد تصرفاً قانونياً من جانب واحد، يترتب أثره القانوني من لحظة علم الطرف الآخر به، دون الحاجة إلى قبوله. والعبرة - هنا - ليست فقط في صدور التعبير عن الإرادة، بل في وجوده وجوداً قانونياً لترتيب الآثار القانونية عليه. ويشترط فيمن صدر عنه التعبير أن تكون نيته واضحة في توجيه هذا التعبير إلى الطرف الآخر، فلا يكفي أن يصل التعبير إلى الطرف المعني؛ بل يجب أن يعلم به نتيجة إرادة ووعي صادر عن الشخص الذي عبّر عن الإرادة. وفي هذا الاتجاه تذهب محكمة النقض الفلسطينية⁴ إلى "... أن الثابت من البيانات أن الجمعية ممثلة برئيسها قد أخذت كتاب الاستقالة عن طاوله المدعية داخل مكتبها، وأن الاعتماد على هذه الواقعة بأن المدعية تركت العمل طوعاً بتقديم استقالتها، لا يستند إلى واقع أو قانون، فوجود الاستقالة على طاوله المدعية لا يعدّ تعبيراً عن إرادتها بترك العمل طالما لم تقدمها إلى الجمعية بشكل رسمي، وتكون المدعى عليها بمنزلة من استعجل الشيء قبل أوانه"

وذهبت محكمة التمييز الأردنية في قرار رقم 222 لسنة 2021 الصادر بتاريخ 2021-03-21 إلى: "إن المستفاد من الإيميلات المتبادلة بين الطرفين أن المدعية أشعرت المدعى عليها برغبتها في الاستقالة، ولم تحدد مدة الإشعار، كما لم تحدد

⁴ حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2010/396 الصادر بتاريخ 2011/5/31 منشورات قسطاس

تاريخ نفاذها، مع أنها أبدت موقفها بعدم رغبتها في البقاء، وأنها ستقوم بتقديم تقرير تسليم المهام، وبعدم إعلام فريقها بذلك... إلا أنها تمسكت بحقها بتحديد تاريخ سريانها... فإن قبول استقالة المدعى عليها واعتداد آخر يوم عمل لها بتاريخ 2017/3/26 لا يعدّ فصلاً لها من العمل... ولأنه لا يوجد في قانون العمل نص يلزم صاحب العمل انتظار العامل حتى يحدد تاريخ سريان استقالته بعد أن أبدى رغبته في ترك العمل، وبذلك، لا تستحق المدعية تعويض فصل تعسفي".

ويرى الباحث أن المحكمة الموقرة جانباً الصواب؛ لأنه يظهر من العبارات التي استخدمتها العاملة في مراسلاتها أن نيتها لإنهاء عقد العمل لم تكن واضحة وجازمة على النحو الذي رأتها المحكمة، ففي رسالتها الأولى، استخدمت عبارة: "أعتقد بأنني سأسحب نهائياً، سوف أستقيل... أرجو أن يبقى الموضوع بيننا". هذه الصياغة تشير إلى غياب الجزم واليقين بشأن نيتها الحقيقية للاستقالة، فاستخدام كلمة "أعتقد" يعكس حالة من التردد وعدم الحسم، إلى جانب طلبها إبقاء الأمر سراً، ما يبرز ترددها وعدم وضوح نيتها لإنهاء علاقة العمل فوراً.

أما في رسالتها الثانية، فقد أكدت رغبته في الاستقالة، ولكنها ربطت تنفيذها بظرف مستقبلي يتمثل في عودة رب العمل، فقالت: "سوف أنتظر لحين عودتك، لا أريد أن أعلم فريقي أو أي أحد بالأمر، سوف أقوم بإعداد تقرير تسليم مهامي بالأسبوع المقبل". هذه العبارات تشير بوضوح إلى أنها لم تكن تعزم جعل استقالتها سارية المفعول فوراً، بل أجلت نفاذها إلى حين ترتيب ظروفها، ما يبرز غياب نية التنفيذ الفوري.

ويرى الباحث أن المحكمة لم تراع التحليل الدقيق لدلالة العبارات المستخدمة في المراسلات الإلكترونية. فقد كان واضحاً أن العاملة لم تهدف إلى تقديم استقالة ذات أثر فوري، بل كانت تستكشف إمكانية إنهاء العلاقة التعاقدية مع رب العمل بألية تمنحها الوقت الكافي لترتيب أوضاعها الشخصية والمهنية. ويُستدل على ذلك بما أشار إليه شراح مجلة الأحكام العدلية من أن "الإجارة وفسخ الإجارة من العقود التي يجوز إضافتها إلى المستقيل" (حيدر، علي، 1991، ج1، ص 84). كما ذهب بعض الفقهاء إلى أنه في حال إضافة الإجارة أو فسخها إلى المستقيل، تصبح غير لازمة (القرة داغي، 2008) وينطبق هذا الأمر على إجارة الأدمي، ويجب الرجوع لأحكامه إلى مجلة الأحكام العدلية، التي أخذت بهذه الأحكام والتي تعدّ الشريعة العامة لقانون العمل.

وعلاوة على ذلك، فإن التناقض بين الرسائل الإلكترونية الأولى والثانية الصادرة عن العاملة، يعكس غياب النية الجازمة للاستقالة. الأمر الذي كان يوجب على المحكمة دراسة هذه الرسائل ككل مع الأخذ في الاعتبار ملاسات الحال، بدلاً من اعتداد الاستقالة قائمة بمجرد قبول رب العمل لها. كما أن ما أورده شراح مجلة الأحكام العدلية (حيدر، علي، 1991، ج1، ص 20) يُعزز هذا الرأي، فقد جاء فيه: "أما في الألفاظ غير الصريحة، فيختلف حكم اللفظ الواحد باختلاف مقصد الطرف القائل". وهنا يظهر التطبيق العملي لقاعدة "الأمر بمقاصدها"، فتُحمل الألفاظ غير الصريحة على المجاز، وتُصبح العبرة بالمقاصد والمعاني لا بالألفاظ والمباني، وعليه فقد كان الأولى بالمحكمة أن تفسر العبارات المستعملة في ضوء مقصد العاملة والظروف المحيطة بها، وليس - فقط - اعتماد الألفاظ بمعزل عن السياق والمقصد الحقيقي.

كما أنه يشترط في الإرادة الموجهة لتحقيق أثر الاستقالة أن تكون قاطعة وصريحة في التعبير عن نية إنهاء عقد العمل. غير أن الاستقالة قد تأتي مشروطة، ما قد يُفسر على أن العامل لم يقصد إنهاء العلاقة التعاقدية بشكل نهائي، بل ربط استقالته بشروط محددة، كتحسين ظروف العمل أو موافقة صاحب العمل على مطالب معينة. هذا الشرط يعكس رغبة العامل في الحفاظ على حقوقه، فلا يُنهى العقد إلا إذا توافرت الظروف التي اعتقدها ملائمة. في حال تقديم استقالة مشروطة وقبول صاحب العمل لها دون استيفاء الشروط المحددة، فقد لا تُعدّ هذه الاستقالة تعبيراً عن الإرادة الحقيقية للعامل في إنهاء العقد، ما قد يُبطل أثرها القانوني. وتتبع الاستقالة المشروطة للعامل الحق في التراجع عنها إذا لم يتحقق الشرط، فيُفترض أن نيته في ترك العمل كانت مرهونة بتحقيق هذا الشرط، وفي غيابه، يبقى له الحق في سحب الاستقالة. ومع ذلك فإن عدم الجزم في قرار البقاء أو ترك العمل قد يُسبب ضرراً جسيماً لصاحب العمل، ما قد تُكفّره المحكمة بأنه تعسف من العامل في ممارسة حقه بالاستقالة، لما يترتب عليه من إخلال باستقرار العلاقة العمالية ومصالح جهة العمل.

وفي هذا الإطار تذهب محكمة التمييز الأردنية إلى " أن المميز ضده قدم استقالته المشروطة بتاريخ 2016/10/16 بناء على طلب المديرية بقولها له : (إذا غير مراتح قدم استقالتك) وأن المديرية نفسها شرحت عليها بعدم الموافقة في التاريخ ذاته 2016/10/16 وما جاء في شهادة الشاهد الأول من أن المديرية طلبت منه تقديم الاستقالة، والشاهد الثاني من أن المدعي اتصل به وأخبره أنه سيلتحق بعمله، والشاهد الحارس الذي شهد بأنه منع المدعي من دخول المدرسة في اليوم التالي بناء على أوامر المديرية وتعليماتها التي شرحت على الاستقالة بتاريخ 2016/10/20 بالموافقة عليها دون الشروط الواردة عليها بعد أن منعت المدعي من دخول المدرسة وفصله من عمله، وبذلك يكون ما توصلت إليه المحكمة موافقاً لأحكام المادة (26) من قانون العمل وخلافاً للمادة (28) منه وتلزم بأداء أجوره حتى نهاية مدة العقد...."

ويمكن الاستدلال على عدم ثبوت الاستقالة إلا بثبوت الشرط، استناداً إلى ما نصت عليه المادة 82: "المعلق بالشرط يجب ثبوته عند ثبوت الشرط"، يعني أن الشيء المعلق على شرط يكون معدوماً قبل ثبوت الشرط الذي عُلق عليه؛ لأنه لو ثبت الشيء قبل وجود الشرط، لاستوجب ذلك وجود المشروط من دون الشرط، وذلك محال" (حيدر، علي، 1991، ج1، ص81). تؤكد هذه المادة على دور الشرط عاملاً حاسماً في إحداث الأثر القانوني، وهو ما يتسق مع الفقه الإسلامي الذي يولي أهمية خاصة للتعليل الشرطي في العقود والتصرفات. فالشرط يُعد أداة لضبط توقيت تحقق الحقوق والالتزامات، وآلياتها، فيستخدم لضمان تحقق ظروف معينة قبل أن تترتب الآثار القانونية المترتبة عليه.

ولكن ما هو أثر وقف عقد العمل في إمكانية تقديم الاستقالة في أثناء الوقف؟ في بعض الحالات، تفقد الإرادة دورها في تقديم الاستقالة، خصوصاً في حال إيقاف عقد العمل؛ لأنه لا يجوز للعامل تقديم استقالته في هذه الحالة. هذا ما ذهب إليه قرار محكمة التمييز الأردنية في قضيتها رقم 197 لسنة 2012 الصادر بتاريخ 2012/03/18، فقد قررت المحكمة أن "الاستقالة المقدمة من المدعي لكي تكون نافذة ومنتهية لآثارها في عقد العمل، والتي من شأنها إنهاء علاقة العمل مع المدعي عليه بصفته صاحب العمل، لا بد أن يكون المدعي على رأس عمله ويباشِر عمله المعتاد لدى المدعي عليه. فإذا كان موقوفاً عن العمل، فلا مجال لاعتداد هذه الاستقالة نافذة ومنتهية لعقد العمل، كما يستفاد من أحكام المادة (23) من قانون العمل. وحيث أن المدعي وعند تقديم استقالته بتاريخ 2005/03/30 كان موقوفاً عن العمل بأمر من المدعي عليه، فإن مؤدى ذلك أن الاستقالة ليس لها أي أثر قانوني في إنهاء علاقة العمل بين الطرفين، بل يبقى عقد العمل قائماً".

ولا يتفق الباحث مع مسلك المحكمة الذي يحرم العامل من إمكانية البحث عن فرصة عمل بديلة خلال فترة توقف العقد، فيرى أن هذا الإجراء قد يؤدي إلى انتهاء الوقف التأديبي بالإنهاء المفاجئ للعقد. ويدعم هذا الرأي جانب من الفقه الذي يشير إلى أن مدة الإشعار لا يجب أن تُمدد لتساوي مدة الوقف، بل يُعد العقد منتهياً بانتهاء فترة الإشعار (الفاطسة، 2005، ص. 304).

2.3.3 المطلب الثالث: الكتابة والإشعار بوصفه قيда على حرية العامل بالاستقالة

يُعنى هذا المطلب بدراسة القيود القانونية التي تكبل حرية العامل في ممارسة حقه بالاستقالة وفق الأطر التشريعية المنصوص عليها في قوانين العمل الفلسطيني والأردني، مع التركيز على تحليل الأبعاد القانونية والفقهية والقضائية لهذه القيود، والتي يمكن نقاشها ضمن المسائل الآتية:

أولاً: يتناول شرط الكتابة بوصفه آلية إثباتية لتوثيق الاستقالة، من دون اعتدادها شرطاً جوهرياً لانعقادها، مستعرضاً الأحكام القضائية التي عززت هذا التوجه.

ثانياً: يناقش مهلة الإشعار بوصفه قيда إجرائياً، يهدف إلى تحقيق التوازن بين استقرار العلاقة العمالية وحماية مصالح صاحب العمل، مع الإشارة إلى طبيعتها الأمرة في إطار النظام العام الاجتماعي.

ثالثاً: يستعرض إمكانية التراجع عن الاستقالة، ودور الموافقة المتبادلة بين الطرفين في إلغاء آثارها.

2.3.1 الكتابة بوصفها قيда على حرية الإرادة في الاستقالة

اشتراط المشرع على العامل تقديم استقالته كتابة وإعطاء رب العمل مهلة إشعار من أجل تدبر أمور العمل من خلال سد النقص الحاصل بسبب الاستقالة، وفي هذا الإطار تنص المادة 35 من قانون العمل الفلسطيني على أنه ".... بناءً على رغبة العامل، شريطة إخطار صاحب العمل خطياً قبل الترتك..."، بينما تشير المادة 46 إلى أنه "يجوز لأي من طرفي عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه بمقتضى إشعار يرسل بعلم الوصول إلى الطرف الآخر قبل شهر من إنهاء العمل". كما تنص المادة 23 من قانون العمل الأردني 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...".

ومن خلال هذين النصين، يتضح أن قانون العمل يشترط الكتابة لتقديم الاستقالة. لكن يبقى التساؤل: هل تتعلق هذه الكتابة بالإثبات أم الانعقاد؟ تتطلب الكتابة في هذا السياق إثبات الإخطار واستيفاء الشروط القانونية لإنهاء عقد العمل. وبذلك، تعدّ ضرورية للإثبات أكثر منها لانعقاد، فهي توثق رغبة العامل في الاستقالة وتضمن حقوق الطرفين في حال حدوث أي نزاع لاحق.

ويمكن الاستدلال على ذلك من خلال الحكم 5912 لسنة 2019 الصادر عن محكمة التمييز الأردنية بتاريخ 31 ديسمبر 2019، فقد رأت المحكمة "أن الاعتماد على وجوب تقديم الاستقالة كتابياً لا يتفق مع الواقع، فلا يمكن إجبار العامل الذي تقدم باستقالة شفوية على الاستمرار في العمل دون موافقته، وبهذا فإن الشكالية الواردة في عقد العمل بشأن تقديم الاستقالة كتابة لا تلغي إمكانية تقديمها شفويًا وقبول صاحب العمل لها". كما دعمت محكمة التمييز هذا التوجه في قرارها رقم 2104 لسنة 2022، الصادر بتاريخ 24 مايو 2022، ما يعكس استمرارية هذا الاتجاه في الفقه القضائي. وبالتالي، يتضح أن قانون العمل ينظر إلى الكتابة بوصفها وسيلة للإثبات وليس شرطاً لازماً لانعقاد الاستقالة، ما يمنح العاملين مرونة أكبر في تقديم استقالاتهم.

وفي الاتجاه السابق نفسه، ذهبت محكمة استئناف نابلس في قرار 46 لسنة 2023 صادر بتاريخ 25-05-2023 إلى: "إن القول بوجوب أن تكون الاستقالة خطية حتى يتم الأخذ بها، فإننا نجد قولاً مخالفاً للقانون، علماً أن قانون العمل لم يشترط أن يكون عقد العمل كتابياً وإنما أجاز أن يكون كتابياً أو شفهيًا بموجب المادة 24 من قانون العمل رقم 7 لسنة 2000 فإنه لا يشترط بالاستقالة أن تكون خطية، ويمكن للمحكمة استخلاص هذه الواقعة من شهادة الشهود، وعليه فإننا نقرر رد هذا السبب".

ولكن التساؤل المطروح: هل يمكن استخلاص الاستقالة من الإرادة الضمنية للعامل؟ تذهب محكمة النقض الفرنسية إلى أنه في حال عدم تقديم العامل لاستقالة صريحة، فينسب إنهاء العقد قانوناً إلى صاحب العمل بغض النظر عن نية صاحب العمل (J. Mouly, 2000). وإذا رأى صاحب العمل أن إنهاء العلاقة التعاقدية يعود إلى سلوك العامل، فإنه مُلزم باتباع الإجراءات القانونية للفصل. وتؤكد محكمة النقض بشكل ثابت أن غياب العامل، حتى لو كان غير مسوّغ، فلا يمكن أن يُعدّ دليلاً قاطعاً على استقالته (Cass. soc. (2016, février 12). Arrêt n°14-15.016). ولكن تم تعديل أحكام ينص المادة L.

1-1-1237 من قانون العمل إلى ما يلي: «يفترض أن العامل الذي ترك عمله طوعية ولم يُستأنف عمله بعد أن تم إشعاره بضرورة تسوية غيابه واستئناف عمله، عن طريق رسالة مسجلة أو رسالة سلمت باليد مقابل إيصال استلام، ضمن المهلة التي يحددها صاحب العمل، أنه قد استقال عند انتهاء هذه المهلة...».

وقضت محكمة النقض الفرنسية الغرفة الاجتماعية في حكمها الصادر بتاريخ 9 مايو 2019، رقم 18-12.545، بأن بحث العامل عن وظيفة أخرى بعد توقف صاحب العمل عن دفع أجره لا يُشكّل إرادة واضحة وصريحة للاستقالة، وفي هذه القضية، توقفت الشركة عن دفع راتب العامل بسبب فقدان المشروع الذي كان يعمل عليه (إنهاء النشاط المرتبط بمشروع معين)، ما دفعه إلى البحث عن فرصة عمل جديدة، حاولت الشركة تفسير هذا التصرف بأنه استقالة، غير أن محكمة النقض عدّت أن هذا السلوك لا يرقى إلى مستوى تعبير لا لبس فيه عن إرادة العامل في إنهاء عقد العمل من تلقاء نفسه، وبالتالي، فلا يمكن لصاحب العمل الاستناد إلى هذا الفعل لتسوية إنهاء علاقة العمل على أساس الاستقالة.

وقد توجهت محكمة النقض الفلسطينية ذات التوجه الذي اعتمدته محكمة النقض الفرنسية فيما يتعلق بمسألة ترك العامل للعمل. فقد عدّت العامل الذي يترك عمله بمحض إرادته ي بحكم المستقيل. وفي هذا السياق، ورد في حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 144 لسنة 2024، الصادر بتاريخ 10-12-2024، ما يلي: "ولما كانت المحكمة، وعند معالجتها لسبب الطعن الثالث، قد أيدت محكمة الاستئناف بخصوص واقعة الفصل التعسفي التي ثبتت عدم تحققها، فإن الحكم للمدعي ببطل المكافأة بمقدار الثلثين يتفق مع ما توصلت إليه المحكمة، لثبوت أن تركه للعمل كان اختيارياً. وعليه، فإن تطبيق حكم الفقرة الثانية من المادة (42) من قانون العمل من قبل محكمة الاستئناف جاء تطبيقاً صحيحاً ومتفقاً مع واقع الأوراق. وبموجب هذه المادة، يستحق العامل الذي يترك العمل اختيارياً وبرضاه ثلثي مكافأة نهاية الخدمة إذا كان قد عمل لمدة تزيد على خمس سنوات. ويُعد هذا الفعل بحكم الاستقالة، مما يجعل السبب المذكور في الطعن واجب الرد."

2.3.2 مهلة الإشعار بوصفه قيداً على الاستقالة

تنص المادة (23/أ) 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". وفي هذا السياق، توضح المادة 23 أن حق الإشعار عند استقالة العامل يُعدّ من حقوق صاحب العمل؛ فيلتزم العامل بتقديم إشعار خطي لصاحب العمل برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل. ونظراً لأن الإشعار يُعدّ حقاً لصاحب العمل، فإنه يحق له إعفاء العامل من فترة الإشعار وقبول استقالته مباشرة، كما أكدت محكمة التمييز الأردنية في قرارها رقم 5504 لسنة 2020 الصادر بتاريخ 21-01-2021. وعلى النقيض من ذلك، فإن الإنهاء من قبل رب العمل لا يجوز فيه الاتفاق على إعفاء العامل من فترة الإشعار أو تخفيض مدتها، حيث يُعدّ هذا حقاً من حقوق العامل وينطبق عليه وصف النظام العام الاجتماعي (شنب، 2010، ص. 534).

ورد النص على هذا النظام في المادة 4 من قانون العمل الأردني: "أ. لا تؤثر أحكام هذا القانون على أي حق من الحقوق التي يمنحها للعامل أي قانون آخر أو عقد عمل أو اتفاق أو قرار، إذا كان أي منها يترتب للعامل حقوقاً أفضل من الحقوق المقررة له بموجب أحكام هذا القانون. ب. يعدّ باطلاً كل شرط في عقد أو اتفاق، سواء أبرم قبل هذا القانون أم بعده، يتنازل بموجبه أي عامل عن أي حق من الحقوق التي يمنحها إياه هذا القانون".

ويُعدّ النظام العام الاجتماعي مجموعة من المبادئ والقواعد الأساسية التي لا يجوز لأي من طرفي العلاقة العمالية، سواء العامل أو صاحب العمل، انتهاكها، نظراً لطبيعتها الأمرة والفلزمة، ويهدف هذا النظام إلى ضمان الحد الأدنى من الحماية للعامل، مع إتاحة إمكانية تجاوزه باتفاق الأطراف، شريطة أن يكون ذلك في اتجاه يُحقق حماية أكبر. وبذلك، لا يقتصر النظام العام الاجتماعي على توفير الضمانات الأساسية، بل يُشجع - أيضاً - على تعزيز مستوى الحماية وتحسينها من خلال الاتفاقات التعاقدية التي تصب في مصلحة العمال. (جعوب، 2022، ص. 305)

وقد تبني قانون العمل الفلسطيني المبدأ ذاته في المادة 6 من قانون العمل، فقد نصّ على أن الأحكام الواردة فيه تُعدّ الحد الأدنى لحقوق العمال، التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وُجد تنظيم خاص لعلاقات العمل، تُطبق أحكام هذا القانون أو أحكام التنظيم الخاص، أيهما كان أكثر ملاءمة للعامل.

ويُعدّ الإشعار خطوة ضرورية لصاحب العمل لإتاحة فرصة ملائمة للاستعداد لهذا التغيير، ويجب أن يتم وفقاً للمدة المحددة لضمان الحقوق المتبادلة للطرفين، ولا يكون له أثر إلا إذا وصل إلى علم وجه إليه، ويرى بعض الفقهاء (عرفات، 2017، ص. 307) بأنه حسب قانون العمل الفلسطيني خصوصاً المادة 35 فيجب أن يكون الإشعار عبر البريد المسجل مع العلم بالوصول، وفي حال عدم احترام الإشعار بترتيب التعويض، وبذهب جانب من الفقه (نصرة، 2017، ص. 227) إلى أن الإشعار في المادة 35 مفروض على العامل فقط وليس رب العمل، فهو المكلف بإرسال الإشعار للعامل.

2.3.3 لتراجع عن الاستقالة

ويشترط بحسب المادة 23 من قانون العمل الأردني أن يكون هذا الإشعار نهائياً ولا يجوز سحبه إلا بموافقة الطرفين المتعاقدين (أي صاحب العمل والعامل). ولذلك يفقد العامل إمكانية سحب استقالته بعد أن يقوم بتقديمها ولا بد من التوافق مع رب العمل على سحب الاستقالة حسب المادة 23 من قانون العمل الأردني. وفي هذا الاتجاه تذهب محكمة التمييز الأردنية في الحكم رقم 4477 لسنة 2020 صادر بتاريخ 23-11-2020 إلى: "إن المدعي (المميز) عمل لدى المدعى عليها بموجب

عقد عمل غير محدد المدة ابتداء من تاريخ 2018/4/18 وبتاريخ 2018/8/9 قدم المدعي استقالته الخطية وأعطى المدعي عليها إشعاراً لمدة شهر لإيجاد بديل عنه، ثم رجع عن هذه الاستقالة بتاريخ 2018/8/14 وإن المدعي عليها قبلت الاستقالة بتاريخ 2018/8/28. ولأن المدعي أسس دعواه بادعاء أن المدعي عليها فصلته من العمل استناداً إلى الكتاب الصادر عنها بتاريخ 2018/8/28 فإن هذا الكتاب تضمن موافقتها على الاستقالة وليس فصلاً له من العمل. ولأنه لا يجوز الرجوع عن الإشعار الموجه من صاحب العمل أو العامل إلى الآخر إلا بموافقة الطرفين عليه.

ويرى الباحث أنه بالرغم من أن الاستقالة تُعد تصرفاً قانونياً يعبر عن إرادة العامل في إنهاء عقد العمل، فإن القانون الأردني قيد إمكانية التراجع عن هذا التصرف بموافقة الطرف الآخر. ويُعطل هذا التقييد بحماية استقرار العلاقة العمالية؛ لأن صاحب العمل يعتمد على تخطيط مسبق لاستمرارية العمل، ما يضمن عدم الإضرار بمصالحه.

وبالرغم من أن نص المادة 23 من قانون العمل الأردني يُظهر توازناً بين حق العامل في التراجع عن قراره وحق صاحب العمل في الحفاظ على الاستقرار، فإن هذا التوازن قد يُفسر بأنه يميل قليلاً لمصلحة صاحب العمل، فيُقيّد مرونة العامل في تغيير موقفه دون موافقة الطرف الآخر، ولم تنص المادة 35 من قانون العمل الفلسطيني على الحكم السابق نفسه، فهل يفهم من ذلك أن العامل يحق له التراجع عن موافقة رب العمل؟

يذهب جانب من الفقه (عرفات، 2017، ص306) إلى أنه يترتب على إرسال الإشعار عدة آثار، منها عدم جواز سحبه بعد أن يترتب آثاره، ويمكن للأطراف الغاء آثار الإشعار قبل انتهاء مدته والاستمرار بالعمل فلا يوجد ما يمنع ذلك. بل أكثر من ذلك عدت محكمة التمييز الأردنية في قرارها رقم 4477 لسنة 2020 (الصادر بتاريخ 2020-11-23) أن مرور مدة الإشعار دون رد، لا يُعد موافقة ضمنية على الاستقالة، ولو جاءت الموافقة بعد مرور المدة المقررة بالقانون. وقد نصت المحكمة على أنه: "وحيث إن المدعي أسس دعواه بادعاء أن المدعي عليها فصلته من العمل استناداً إلى الكتاب الصادر عنها بتاريخ 2018/8/28، فإن هذا الكتاب تضمن موافقتها على الاستقالة وليس فصلاً له من العمل. وحيث إنه لا يجوز الرجوع عن الإشعار الموجه من صاحب العمل أو العامل إلى الآخر إلا بموافقة الطرفين عليه." إن الاجتهاد السابق يُبرز دور القضاء في تعزيز الاستقرار القانوني وتجنب النزاعات الناتجة عن التفسيرات المتباينة.

ومن ناحية أخرى، قد تطرأ حالة يتم فيها تراجع العامل عن استقالته بصورة ضمنية، ما يلغي القرار السابق؛ إلا أن ذلك يجب أن يكون مصحوباً بموافقة صاحب العمل على سحب الاستقالة. وفي هذا السياق، أشارت محكمة التمييز الأردنية في قرارها رقم 7112 لسنة 2018 (الصادر بتاريخ 2018/12/30) إلى حالة محددة تتعلق بتقديم العامل لاستقالته، حيث أوضحت أنه: "قبول المميز بالإعارة واستمرار صرف رواتبه بعد تقديم الاستقالة، وعدم قبولها واعتباره في إجازة، كل ذلك يعني سحباً ورجوعاً عن الاستقالة، ويكون عقد العمل... لم ينته."

يتفق الباحث مع توجه محكمة التمييز الأردنية التي ترى أن عدم قبول الاستقالة خلال فترة الإشعار واستمرار رب العمل في تنفيذ عقد العمل بين الطرفين – سواء من خلال منح الإجازات أو دفع راتب الموظف، تُعد جميعها مؤشرات دالة على رفض الاستقالة، فالقاعدة تُفيد بأنه لا عبء بالتصريح الذي يأتي بعد الدلالة (السرطان وخاطر، 2012، ص. 244) أي إن القبول الصريح للاستقالة لا أثر له إذا تراجع رب العمل والعامل ضمناً عن الاستقالة قبل القبول الصريح.

وإلى ذلك، أوضحت محكمة التمييز الأردنية (حقوق) في قرارها رقم 2019/7575 (الهيئة الخامسة) الصادر بتاريخ 2019/2/9 أنه: "إذا تقدم المميز ضده/المدعي باستقالته بتاريخ 2012/11/22 اعتباراً من 2013/1/31 بموجب البند الرابع من عقد العمل، وقامت المميز ضده بقبول هذه الاستقالة بتاريخ 2013/2/6 مع تراخي في قبولها حتى هذا التاريخ، ومع ثبوت استمرار عمل المميز ضده حتى تاريخ إنهاء خدماته، فإن الاستقالة لا تُعتبر نافذة، وتبقى الحالة غير مؤثرة لأن العامل استمر في العمل بعد تاريخ الاستقالة، ولم تتم الموافقة عليها إلا بعد مرور أكثر من شهرين، مما يجعل إنهاء عقد العمل مخالفاً لأحكام القانون."

وقد خلصت المحكمة إلى أن مرور الوقت وعدم قبول الاستقالة وحدهما لا يكفيان للاستدلال على تراجع العامل أو رفض صاحب العمل للاستقالة، بل يجب أن يقترن ذلك بوجود مؤشرات تُظهر استمرار العلاقة التعاقدية بين الطرفين بعد انتهاء فترة الإشعار.

وتعد مدة الإشعار من النظام العام الاجتماعي، فيجوز للأطراف الاتفاق على خلافه في حدود مصلحة العامل، وهذا ما ذهبت إليه محكمة التمييز الأردنية 4482 لسنة 2018 الصادر بتاريخ 2018-09-16 أن مدة الإشعار يمكن أن تزيد عن الحد الأدنى المنصوص عليه في قانون العمل، إذا تم الاتفاق بين الطرفين على ذلك. وفقاً للبند 15 من عقد العمل بين الطرفين، تم تحديد مدة إشعار لمدة ثلاثة أشهر، وهو ما يتفق مع أحكام القانون في هذا الصدد. المحكمة أكدت أن مدة الإشعار تعد جزءاً من فترة الخدمة ويستحق العامل أجراً عن تلك المدة إذا عمل خلالها، وإذا لم يُلغ العقد بالإشعار، فالموظف يستحق أجره عن فترة الإشعار، ما دام قد قام بالعمل خلالها. (الداودي، 2004، ص 153)

وقد يتفق العامل مع رب العمل على تمديد مدة الإشعار في حال الاستقالة، وفي الوقت ذاته يُفرض على العامل شرط جزائي إذا استقال قبل مرور مدة معينة، وذلك نظراً للخبرة التي اكتسبها أثناء فترة عمله نتيجة المنح أو الدورات التدريبية التي قدمت له في إطار العمل، وفي هذا السياق، تذهب محكمة التمييز الأردنية إلى "أن النصوص التعاقدية قد تلزم العامل بالعمل لفترة محددة (مثل ثلاث سنوات بعد انتهاء فترة التجربة). وفي حال استقالته قبل انتهاء تلك الفترة، يكون ملزماً بدفع مبلغ محدد (3000 دينار) كتعويض للشركة بدل نقل الخبرة. بالإضافة إلى ذلك، قد يُنص في العقد على التزام العامل بإعطاء إشعار مدته 90 يوماً في حالة الاستقالة."

غير أن المستفاد من هذين النصين الواردين في عقد الاستخدام، كما أكدت محكمة التمييز، هو أن جمع التعويضين عن سبب واحد (وهو الاستقالة) يُعد مخالفة للمبادئ القانونية المستقرة. وقد أكد الفقه والقضاء أنه "لا يجوز جمع تعويضين لسبب واحد، وبناءً على ذلك، فإن الحكم بعدم إلزام الممثلة ببذل الإشعار، والاكتفاء بالحكم لها بالشرط الجزائي البالغ 3000 دينار، يتفق مع أحكام القانون. وقد تم تعزيز هذا المبدأ في قرار محكمة التمييز رقم 2006/3592 بتاريخ 2007/3/26، ما يجعل الحكم برد سببي الطعن متوافقاً مع القواعد القانونية والفقهية". واتفق مع ما ذهبت إليه المحكمة من إجازة تمديد مهلة الإشعار، وذلك لأن الانهاء جاء بفعل العامل نفسه.

3. المبحث الثاني: أثر عيوب الإرادة في الاستقالة

يتناول المبحث الثاني أثر عيوب الإرادة في صحة الاستقالة، مع تسليط الضوء على عيبين رئيسيين، هما التحايل والإكراه. وتُعد هذه القضية محوراً أساسياً في دراسة إنهاء علاقات العمل بالإرادة المنفردة، فتؤثر عيوب الإرادة في مشروعية الاستقالة، وبالتالي في الحقوق المترتبة على العامل. في هذا السياق، يُعد التدليس – أي التحايل أو الإخفاء المتعمد للمعلومات أو استخدام الأكاذيب – سبباً محتملاً لإبطال الاستقالة وإعادة تكييفها بوصفها فصلاً تعسفياً وفقاً للنموذج الفرنسي، الذي يوفر للعامل حقوقاً تعويضية ملائمة.

ومن ناحية أخرى، تبنت المحاكم في الأردن وفلسطين نهجاً أكثر تشدداً في متطلبات الإثبات، فيطلب من العامل تقديم أدلة واضحة تثبت أن الاستقالة لم تكن تعبيراً حقيقياً عن إرادته، سواء نتيجة التحايل أو الإكراه. ففي الأردن، ركزت محكمة التمييز على "ظاهر العقد" وإثبات أن الاستقالة كانت شكلاً شكلياً تحت تأثير خداع معين، بينما شددت محكمة النقض الفلسطينية على ضرورة تقديم قرائن دامغة تثبت فقدان العامل لحرية اختياره بسبب الإكراه. ولمعالجة الإشكاليات التي يثيرها هذا المبحث فسيتم تقسيم المبحث إلى مطلبين؛ الأول: يناقش التحايل على العامل لتقديم استقالته، والثاني: يناقش عدم صحة الاستقالة بسبب عيب الإكراه.

3.1 المطلب الأول: التحايل على العامل لتقديم استقالته

تنص المادة 1137 من القانون المدني الفرنسي المعدل بمرسوم 10 فبراير 2016 على أن "التدليس هو حصول أحد المتعاقدين على رضا الآخر باستخدام طرق احتيالية أو الأكاذيب. يُعد تدليساً كذلك، إخفاء أحد المتعاقدين عمداً لمعلومة يعرف صفتها الحاسمة بالنسبة للطرف الآخر".

ويُعرف الغش في إطار القانون بأنه العمل الذي يتضمن تدبيراً غير قانوني، يتمثل في خطأ يُرتكب عبر أفعال مادية أو من خلال الكذب أو إخفاء أحد أطراف العقد المتعمد لمعلومة جوهرية. هذا الإخفاء، الذي يشكل العنصر المادي للغش، يجب أن يكون مقترناً بنية التضليل وإيقاع الطرف المتعاقد الآخر في الخطأ بهدف حمله على إبرام العقد. ومن أجل تحقق الغش، فيشترط أن يكون صادراً عن أحد أطراف العقد، فلا يُعد الغش الناتج عن طرف ثالث سبباً لبطلان العقد، بل يُترتب عليه المسؤولية المدنية التقصيرية للطرف الثالث المعني (Expert, 2020, p.17).

وتُكرس المادة 1138 من القانون المدني السوابق القضائية التي تؤكد على أن الممثل القانوني أو من يتولى مسؤولية أحد الأطراف لا يُعد طرفاً ثالثاً، بل يمتد ذلك إلى مدير الأعمال والعامل المفوض، أو أي طرف يتواطأ مع الطرف المتعاقد لتحقيق الغش، لقد وسعت المادة السابقة نطاق الإخفاء المتعمد للمعلومات الجوهرية، فلم يعد يلزم إثبات خرق واجب الإعلام المنصوص عليه في المادة 1112 من القانون المدني، بل يكفي إثبات أن الطرف المتعاقد قد تعمد إخفاء معلومة كانت له دراية كاملة بأهميتها وتأثيرها المباشر في موافقة الطرف الآخر. (François, 2019)

ولا يشترط القانون الفرنسي وجود الغبن بوصفه عنصراً ضرورياً لإثبات التدليس، فالتدليس يتم بمجرد ثبوت أن أحد الأطراف استخدم وسائل احتيالية للحصول على رضا الطرف الآخر، يترتب على التدليس إبطال العقد بناءً على المادة 1139 من القانون المدني، فيُعد الخطأ الناتج عن التدليس "خطأً جوهرياً" يسوّغ الإبطال،

وفي السياق العمالي، إذا طلب صاحب العمل أو من يمثله من العامل تقديم استقالته بحجة إعادة توظيفه لاحقاً، فإن هذا التصرف قد يُعدّ مناورة قانونية غير مشروعة، تهدف إلى التحايل على حقوق العامل، ذلك أن هذه المناورة قد تؤدي إلى حرمان العامل من حقه في التعويض عن الفصل التعسفي، إلى جانب إلغاء أقدميته وإعادة تعيينه بعقد جديد بشروط أقل ملاءمة، وبالتالي يمكن أن يؤثر هذا السلوك في استقرار العامل الوظيفي، ويؤدي إلى التخلص من بعض الالتزامات القانونية المترتبة على صاحب العمل، مثل مستحقات نهاية الخدمة والامتيازات المتعلقة بفترة العمل السابقة، ما يشكل انتهاكاً للنظام العام الاجتماعي (Miné & Lachaux, 2018, p333).

لقد استقر الاجتهاد القضائي على أن الاستقالة أن تتطلب إرادة واعية خالية من العيوب، ولذلك قد يكون الخطأ سبباً في عدم صحة الفعل الانفرادي، وقد يمارس على العامل الخداع والتدليس، فلا تكون إرادته صحيحة، ويجب أن تكون الاستقالة قراراً ذاتياً حرّاً وطوعياً، دون تأثير غير مسوّغ من صاحب العمل. إذا لم يكن الأمر كذلك، فيمكن الطعن في الاستقالة (Ferro, 2023).

وفي الحالات التي يكون فيها رضا العامل معيباً، فإن الجزاء المترتب على ذلك يجب أن يكون مماثلاً للأثر المترتب على التدليس في العقود، فالقانون الفرنسي يُرتب على التدليس قابلية العقد للإبطال أو البطلان النسبي، وبناءً على ذلك يحق

للعامل، الذي وقع ضحية خداع أو تضليل دفعه إلى تقديم استقالته، المطالبة بإبطال الاستقالة لعب في الرضا، ما يتيح له استئناف عمله.

بيد أن القضاء الفرنسي، مستنداً إلى الاعتقاد بأن عودة العامل إلى المؤسسة قد تؤثر في حسن سير العمل، تبني نهجاً مغايراً، فأعاد تكييف إنهاء العلاقة العمالية في مثل هذه الحالات بأنه فصل تعسفي، وفي هذا السياق لا يقتصر القاضي على فحص ما إذا كان إنهاء العقد قد تم بمبادرة العامل، وإنما ينظر - كذلك - في الظروف والملايسات التي أدت إلى هذا الإنهاء، وبما أن إجراءات الفصل لم تُحترم، لا سيما من حيث عدم بيان مسوغاته، فُيعد الفصل في هذه الحالة غير مستند إلى سبب حقيقي وجدي، ما يستوجب ترتيب الآثار القانونية المترتبة على الفصل التعسفي (Pousson, 2018, p. 285). وفي هذا الإطار تذهب محكمة النقض الفرنسية. Cass, Soc. 2011, 31 mai. Arrêt n° 09-68948. إلى أنه نظراً لأن الاستقالة التي قدمتها العاملة كانت بناءً على نصيحة صاحب العمل، والتي كانت تهدف إلى إخفاء استمرار علاقة العمل الأصلية من خلال إعادة الوضع القانوني للعاملة بالشركة، فلا يمكن اعتدادها استقالة صحيحة. وقد رأت المحكمة أن هذه الاستقالة كانت غامضة وغير واضحة، وبالتالي، يجب تقدير حقوق السيدة X بناءً على أقدمية بدأت في 8 أكتوبر 1991 وانتهت في 17 فبراير 2001، وليس من تاريخ العقد الجديد بعد تقديم الاستقالة.

وقررت محكمة النقض الفرنسية أن الاستقالة المقدمة تحت تأثير تحايل صاحب العمل تُعد بمنزلة فصل تعسفي، دون الحاجة إلى تطبيق نظرية البطالان النسبي، ففي هذه الحالة، لا يُشكل عيب الرضا في حد ذاته سبباً لإبطال الاستقالة، وإنما يُعاد تكييفها قانونياً بالنظر إلى الملايسات التي أحاطت بها، بوصفها إنهاءً تعسفياً لعقد العمل، ما يُرتب للعامل الحق في المطالبة بالحقوق كافة، المقررة في حالات الفصل التعسفي.

ويؤثر التساؤل حول ما إذا كان القضاء الأردني والقضاء الفلسطيني قد تبنيّا النهج ذاته، الذي اعتمدته الفقه والقضاء الفرنسي بشأن عدم صحة الاستقالة في الحالات التي يلجأ فيها صاحب العمل إلى استخدام وسائل احتيالية لحمل العامل على تقديم استقالته؟ وفي هذا السياق تقول محكمة التمييز الأردنية قرارها رقم 2637 لسنة 2020 صادر بتاريخ 2020/08/05 منشورات قسطاس: " نجد أن الثابت من أوراق الدعوى وبيناتها أن المميز (المدعي) عمل لدى المدعى عليها من تاريخ 2007/4/2 وبتاريخ 2012/4/22 قدم استقالته بناءً على طلبها ثم أعادت تعيينه بتاريخ 2012/6/24 وأنها اعتبرت فترة عمله مستمرة منذ تاريخ 2007/4/2 كما هو ثابت في الكتاب الصادر عنها المبرز (م 7) من بيناتها، مما يجعل فترة عمله مستمرة من تاريخ 2007/4/2 حتى تاريخ فصله في 2017/9/18".

لم تر محكمة التمييز الأردنية طلب رب العمل من العامل تقديم استقالته لإنهاء لعقد العمل بالإرادة المنفردة لرب العمل ولا يشكل فصلاً تعسفياً؛ لأن تنظيم توقيع عقد جديد وتقديم الاستقالة كانت غاياتها غايات تنظيمية ومالية. واستندت المحكمة إلى العقد المبرم بين الطرفين، فوجدت أن البند (13) من العقد يجيز للمدعى عليها نقل المدعي إلى أي فرع أو مصنع أو مكتب أو شركة تابعة للمجموعة حتى لو أدى ذلك إلى تغيير مكان إقامته، ووافق المدعي على هذا البند ووقعه، فإن هذا الشرط لا يخالف المادة (4) من قانون العمل ويتفق مع المادة (18) من القانون ذاته.

وأضافت أنه نظراً لأن لكل من الشركتين شخصية اعتبارية ومالية وإدارية مستقلة، فإن عملية النقل تستلزم تقديم استقالة المدعي من الشركة الأولى وتنظيم عقد جديد مع الثانية لترحيل حقوقه وامتيازاته إليها لأغراض إدارية ومالية وضريبية وضمن اجتماعي. وبما أن المدعى عليها استعملت حقها حسب العقد، فإن ذلك لا يعطي المدعي الحق في ترك العمل طالما وافق على ذلك في العقد، ما يخالف حكم المادة (3/أ/29) من قانون العمل.

وأكدت التوجه السابق محكمة بداية عمان في قرارها رقم 15 لسنة 2022 الصادر بتاريخ 2022/01/17 أن الاستقالة تصرف قانوني يصدر عن العامل، وإذا اقترنت بقبول صاحب العمل أصبحت إقالة للعقد وأنتجت أثرها القانوني. ومع ذلك، فإذا ثبت أن الاستقالة تمت تحت الإكراه أو الاحتيال، فإنها تُعد باطلة بطلاناً مطلقاً لمخالفتها أحكام قانون العمل والنظام العام الاجتماعي. وأكد القرار أن المشرع وضع قيوداً على إنهاء عقد العمل، مثل شرط شهر الإشعار ومنع تعسف صاحب العمل، ليعد الفصل تعسفياً إذا لم تتحقق الحالات المنصوص عليها في المادة (28) من قانون العمل. كما منح العامل الحق في ترك العمل مع الاحتفاظ بحقوقه، بما في ذلك التعويض عن الفصل التعسفي، وفق المادة (29) من قانون العمل.

وتطبيقاً لذلك، فإذا ثبت أن العامل استقال بناءً على إقناع صاحب العمل أو خداع منه، للحصول على حقوقه التي لم تُمنح له، فإن الاستقالة تكون باطلة. كما أن أي شرط أو اتفاق يتنازل فيه العامل عن حقوقه القانونية يُعد باطلاً وفق المادة (4/ب) من قانون العمل.

واعتمد الاتجاه القضائي الأردني على أن لجوء صاحب العمل إلى الاحتيال على العامل لحمله على تقديم استقالته بهدف التخلص من الأعباء المترتبة على الفصل التعسفي، يُشكل مخالفة صريحة للنظام العام الاجتماعي، كما هو منصوص عليه في المادة (4) من قانون العمل الأردني.

ولم تبتعد محكمة النقض الفلسطينية في قرارها رقم 773 لسنة 2022 صادر بتاريخ 2024/04/22 عن الاتجاه السابق وفحصت مدى اتجاه إرادة العامل الحقيقية نحو الاستقالة، فقد سعى العامل إلى إثبات أن الاستقالة التي تقدم بها كانت شكلية وليست حقيقية، بهدف الحصول على حقوقه، وتنظيم مخالصة لهذا الغرض، فيسعى العامل إلى إثبات أن المخالصة وقعت وهو لا يزال على رأس عمله، ما يمكنه من الطعن فيها. تذهب محكمة النقض الفلسطينية إلى أنه يجب على العامل إثبات أن الاستقالة كانت شكلية، فإن لم يتمكن من ذلك فلا يستطيع الطعن في المخالصة.

ويرى الباحث اتجاه محكمة النقض الفلسطينية يتفق مع النهج الذي اعتمدته القضاء الأردني، فحمل العامل عبء إثبات صورية الاستقالة، وفي حال ثبوت صوريته تُعدّ المخالصة الموقعة بين العامل وصاحب العمل مخالفة للنظام العام، وذلك إذا تضمنت تنازلاً عن أي من الحقوق التي يكفلها القانون للعامل. (أبو العون والشيخ، 2021، ص 296)

ولكن كيف يمكن إثبات شكلية (صورية) الاستقالة؟ يرى جانب من الفقه (المرايط، 2016، ص 111). أن الاستقالة قد لا تكون ناتجة عن إرادة حرة من طرف العامل، وإنما جاءت نتيجة لظروف أسهم رب العمل في خلقها، مثل التهديد بالطرد أو الاحتيال عبر إيهام العامل بأن الاستقالة إجراء شكلي لأغراض تنظيمية ولن تؤثر في منصبه. وفي هذه الحالة، يقع على العامل عبء إثبات تلك الظروف، وفقاً لما تنص عليه المادة 71 من قانون البينات الفلسطيني بجميع وسائل الإثبات.

وقد تكون استقالة العامل شكلية ويستدل على ذلك من خلال وقت تقديمها، فيمكن كتابتها بعد انتهاء عقد العمل، في هذا الإطار ذهبت محكمة التمييز الأردنية في القرار رقم 6464 لسنة 2019 الصادر بتاريخ 2020/01/26 إلى " ... تخطنة محكمة الاستئناف عندما عدت الاستقالة المقدمة بعد عدة أيام من إنهاء المميز ضدها عقد العمل بالإرادة المنفردة، ولا بد للاستقالة أن يكون لها سبب موجود ومنفعة لصاحبها، وأن الطلب من العامل ترك العمل فوراً وإعفاءه من شهر الإنذار، يشكل مبالغة بالتعسف...

ولأن هذه الاستقالة صادرة عن المدعي الذي أكد من خلالها رغبته بالاستقالة من العمل، فإنه لا يستحق بدل فصل تعسفي، وحيث توصلت محكمة البداية بصفتها الاستئنافية للنتيجة ذاتها، فنقرها على ذلك، وإن هذه الأسباب لا ترد على القرار المميز". ويرى الباحث أن تقديم الاستقالة بعد صدور قرار الإغفاء من العمل، يُعدّ قرينة على تحايل رب العمل بهدف تقاضي منح العامل حقوقه القانونية المتعلقة بالفصل التعسفي، أو قد يُفسر على أنه اعتقاد من العامل بأن هذه الخطوة قد تسهل له الحصول على حقوقه دون الحاجة إلى اللجوء إلى القضاء. وبناءً على ذلك، فإذا تم تقديم الاستقالة بطلب من رب العمل، فإن هذا السلوك يشكل إساءة لاستعمال الحق واستغلالاً لتعقيدات الإجراءات القانونية على نحو يضر بمصالح العامل ويحول دون حصوله على حقوقه المستحقة وفقاً لأحكام القانون، ويمكن للعامل إثبات ذلك بجميع وسائل الإثبات (بوزهير، 2022، ص 197).

فإلى أي مدى يمكن للعامل المستقل التمسك بقواعد تفسير العقود لإثبات أن استقالته كانت شكلية ولا تعبر عن إرادته الحقيقية؟ تخضع مسألة تفسير الإرادة الحقيقية للعامل والهدف الذي كان يقصده عند تقديم استقالته لتقدير محكمة الموضوع، ولكن سلطة القاضي محدودة وليست مطلقة ومقيدة بقواعد التفسير، فلا محل للتفسير إذا كانت عبارة العقد واضحة في تركيبها وفي دلالتها على المقصود (محمد، 2017، ص 38). ويرى بعض الفقهاء أن وضوح الألفاظ المستخدمة في العقد لا يعني بالضرورة تطابقها مع الإرادة الحقيقية للمتعاقدين، فقد يجد القاضي نفسه مضطراً إلى تأويل النصوص التعاقدية حتى وإن بدت خالية من الغموض، وذلك عندما تشير الملابس المحيطة بالعقد إلى أن الأطراف لم يعبروا بدقة عن نواياهم الحقيقية. فقد يكون القصد الفعلي للمتعاقدين مختلفاً عن المعنى الظاهر للألفاظ المستخدمة في الاتفاق. ومع ذلك فإن صلاحية القاضي في إعادة تفسير النصوص التعاقدية تخضع لشروطين أساسيين: الأول، أن يفترض أن المعنى الظاهر للعبارة يعكس إرادة الأطراف، ولا يجوز له تجاوز هذا المعنى إلا إذا قدمت وقائع الدعوى ما يسوغ ذلك. والثاني، أنه في حال قرر القاضي تبني تفسير مغاير للمعنى الظاهر، فإنه ملزم بتوضيح الأسس القانونية التي استند إليها في حكمه. وتخضع هذه المسألة لرقابة محكمة النقض، التي تتولى فحص مدى دقة التسبيب القانوني للحكم واتساقه مع المبادئ القانونية المعتمدة (السنهوري، 1997، ص 8-9).

وفي هذا الإطار ذهبت محكمة بداية عمان بصفتها الاستئنافية في قرارها رقم 2560 لسنة 2021 صادر بتاريخ 2021/05/24 إلى أنه " لما كانت عبارات العقد واضحة ولا يجوز الانحراف عنها وتفسيرها تفسيراً مغايراً لإرادة الفرقاء والأطراف، فإن الواضح أن المدعي استقال من العمل بشركة (د) بعام 2014 وأن المدعي التحق للعمل بسوق البحرين وفي 2013/12/23 التحق المدعي للعمل بصيدلية (س) وإن عمله بصيدلية (س) كان لبيع منتجات المدعي عليها فقط، وبالتالي فلا يوجد ما يثبت واقعة عمل المدعي لدى المدعى عليها بعد تقديمه الاستقالة.... وفي ذلك نجد أن عبارات الاستقالة تضمنت الاستقالة من المدعى عليها ذلك أن الأمر لو كان انتقالاً لما احتاج المدعي لكتابة استقالة، ولتم تكوين أن المدعي انتقل انتقالاً، وبالتالي فإن ما هو ثابت بالبينة الخطية أن الاستقالة أنتجت أثرها بتاريخ تقديمها وسبب الاستئناف مستوجب للرد".

واعتمدت المحكمة في قرارها على مبدأ تفسير العقود وفقاً لظاهر النصوص، فرأت أن العبارات الواضحة في العقد لا تحتاج إلى تأويل أو تفسير مخالف لإرادة الأطراف، واستندت إلى أن البينة الخطية، بما في ذلك وثيقة الاستقالة، هي المرجع الأساسي لإثبات الوقائع القانونية، ما يعني أن الاستقالة تعدّ دليلاً قاطعاً على إنهاء العلاقة الوظيفية. كما رأت المحكمة أن تقديم العامل للاستقالة يعني إنهاء علاقته القانونية بالشركة، فلو كان هناك انتقال وظيفي داخل الشركة ذاتها، لتمت الإشارة إلى ذلك صراحة بدلاً من اللجوء إلى تقديم استقالة رسمية، فالأصل في الكلام هو الحقيقة، ولا يجوز حمل اللفظ على المجاز إذا أمكن حمله على معناه الحقيقي. ولا يمكن تطبيق قاعدة الأمور بمقاصدها في هذا الإطار. يذهب جانب الفقه (الحبسي، 2019، ص 384) إلى القول: "إن الألفاظ الصريحة لا تحتاج إلى نية، وكفي حصول الفعل لترتب الحكم عليها، فالأفعال الصريحة تكون النية متضمنة فيها".

ومن وجهة نظر الباحث أن هذا التفسير يبدو شكلياً، فلم تأخذ المحكمة بعين الاعتبار القاعدة الفقهية القائلة بأن "العبرة في العقود للمقاصد والمعاني لا للألفاظ والمباني". فاستمرار العامل في العمل لمصلحة الشركة نفسها، ولكن تحت مسمى وظيفي مختلف وفي دولة أخرى، يشير إلى أن الاستقالة قد تكون شكلية وإجراءً تنظيمياً لا يعكس إنهاءً حقيقياً للعلاقة العمالية، كما أن طبيعة العمل الجديد، التي اقتصر على بيع منتجات الشركة ذاتها، تعدّ مؤشراً على استمرار العلاقة التعاقدية بطريقة غير مباشرة. وكان من الأجدر بالمحكمة أن تتحقق مما إذا كانت الشركة قد استمرت في معاملة العامل بصفته أحد موظفيها، سواء من خلال تقديم مزاي أو استمرار الإشراف الإداري عليه، بدلاً من الاقتصار على النصوص المكتوبة فقط. ويرى بعض

الفقه (سلطان، 2000، ص. 196) أن وضوح عبارات العقد لا يُقاس بوضوح كل جملة على حدة، بل يستمد وضوحه من دلالة العقد ككل مما جاء به من عبارات. ويُعدّ العقد في جوهره وحدة متكاملة الأجزاء والأحكام، ما يستدعي تفسيره وتطبيقه بناءً على صياغة كاملة متصلة الأجزاء، وليس تجزئته إلى معاني منفصلة لكل عبارة. وهذا ما تأكده محكمة النقض الفلسطينية في قرارها رقم 1641 لسنة 2018 صادر بتاريخ 2021/06/14 فقد جاء في قرارها " وأن العبرة في تفسير العقد في الفقه الإسلامي هو بالإرادة الظاهرة لا بالإرادة الباطنة، فيجب الوقوف في تفسير العقد على الصيغ والعبارات الواردة في العقد واستخلاص معناها الظاهر، ولا يجوز الانحراف عن المعنى الظاهر لسير النفس البشرية للعاقدين لمعرفة مقاصدهما؛ لأن العقد بهذا المعنى هو ظاهرة اجتماعية لا ظاهرة نفسية مستترة، وهذه النية تستخلص مما تدل عليه الألفاظ الواردة في العقد، وهذا لا يناقض أن العبرة في العقود للمقاصد والمعاني لا للألفاظ والمباني؛ لأن المقصود بها هو أن الذي يعتد به المقاصد والمعاني التي تستخلص من العبارات والصيغ المستعملة ومن العلامات المادية، ولأن الأصل بالكلام الحقيقة ولا عبرة للدلالة في مقابل التصريح، ويحكم بالظاهر فيما يتعدى الاطلاع عليه (م12 و13 و68) من المجلة.

وفي السياق ذاته، أكدت محكمة النقض الفلسطينية في قرارها رقم 773/2022، الصادر بتاريخ 22/04/2024، الاتجاه ذاته فيما يتعلق بتفسير إرادة العامل الحقيقية عند تقديم الاستقالة. فقد تناولت المحكمة مسألة مدى صحة الاستقالة، وما إذا كانت تعكس إرادة العامل الحقيقية أم أنها مجرد إجراء شكلي لتحقيق غايات أخرى، مثل الحصول على حقوقه العمالية. وأشارت المحكمة إلى أن تنظيم مخالصة بين العامل وصاحب العمل قد يكون وسيلة لإنهاء العلاقة العمالية، إلا أن العامل قد يسعى لاحقاً إلى إثبات أن هذه المخالصة وُقعت أثناء استمراره في العمل، ما يمنحه الحق في الطعن فيها. وفي هذا الصدد، أكدت المحكمة أن عبء إثبات شكلية الاستقالة يقع على عاتق العامل، فيجب عليه تقديم بينة قانونية تثبت أن استقالته لم تكن تعبيراً صادقاً عن إرادته بإنهاء العلاقة العمالية. وفي حال عجزه عن تقديم هذه البينة، فإن الاستقالة تعدّ صحيحة ومنتجة لأثارها القانونية، ولا يحق له الطعن في المخالصة بدعوى عدم صحتها.

3.2 المطلب الثاني: عدم صحة الاستقالة بسبب عيب الإكراه

إن الواقع العملي يكشف عن حالات يكون فيها تقديم الاستقالة ليس ناتجاً عن إرادة حرة كاملة للعامل، بل نتيجة لممارسات ضاغطة أو تعسفية من جانب صاحب العمل. فقد يلجأ صاحب العمل إلى أفعال أو تصرفات تهدف إلى دفع العامل لتقديم استقالته، ما يجعل الاستقالة في الواقع نتيجة للضغوط غير القانونية.

وفي حال كانت استقالة العامل نتيجة لضغوط أو إكراه، مثل تهديدات أو مضايقات من صاحب العمل، فإن هذه الاستقالة لا تعدّ تعبيراً حرّاً عن إرادته، وبالتالي يُعدّ إنهاء العمل في هذه الظروف غير مشروع، ما يمنح العامل الحق في المطالبة بتعويض عن الأضرار الناتجة عن الفصل التعسفي. (كبره، 1983، ص779)

تنص المادة ٩٤٨ على أن " الإكْرَاهُ هُوَ إِجْبَارٌ أَحَدٌ عَلَى أَنْ يَعْمَلَ عَمَلًا بِغَيْرِ حَقٍّ مِنْ دُونِ رِضَاةٍ بِالإِخَافَةِ وَيُقَالُ لَهُ الْمُكْرَهُ " ويذهب بعض شراح المجلة إلى أنه يقصد بالعمل الوارد في النص السابق التصرف اللفظي سواء العقد أو الإرادة المنفردة، كالإقرار أو العمل المادي كإتلاف مال الغير. وتتوقف كل تصرفاته على إجازة المكروه بعد زوال الإكراه؛ لأن كل تصرفات المكروه القولية سواء أكان كرها ملجئاً أم غير ملجئ، تتعدّد فاسدة، وحينئذ فالخيار للمكروه إن شاء أمضى العقد وإن شاء فسخ (باز، 1986، ص 559-560). ولكن القضاء الفلسطيني والمقارن لم يقرر فسخ الاستقالة المبنيّة على الإكراه، ولكنه رأى أن الاستقالة التي انتزعت من العامل تحت ضغط الإكراه هي عبارة عن فصل تعسفي للعامل.

ومع ذلك تذهب محكمة استئناف عمان في قرارها رقم 2560 لسنة 2021 صادر بتاريخ 2021/05/24 إلى أنه يتعين على العامل الذي تعرض لفصل تعسفي نتيجة الإكراه على تقديم الاستقالة ألا يقتصر في لائحة الدعوى على الادعاء بالفصل التعسفي فحسب، بل يجب عليه أن يُدرج بشكل صريح ادعاءه بتعرضه للإكراه على الاستقالة بوصفه سبباً رئيسياً أدى إلى هذا الفصل. " وحيث نجد أن الثابت فعلاً من خلال بيئة المستأنفة الخطية وتحديد الاستقالة الخطية أن المستأنف ضدها، قامت بتقديم استقالتها من العمل وقد تم قبول المستأنفة تلك الاستقالة، وعليه فإن قيام المستأنف ضدها بتقديم تلك الاستقالة وقبول المستأنف ضدها لها، فيعدّ من قبيل الإقالة لعقد العمل باتفاق الطرفين ولا يشكل فصلاً للمستأنف ضدها من عملها الأمر الذي يجعل من ادعائها بالفصل مخالفاً للحقيقة والواقع والقانون، أما بخصوص أنها قد تقدمت بتلك الاستقالة نتيجة الإكراه، فإننا نجد أنها لم تدع بلائحة دعواها بأنها قد تقدمت باستقالتها من العمل تحت الإكراه وإنما ادعت بفصلها من العمل وعليه فإنه لا يقبل منها الادعاء بذلك "

ولا نتفق مع ما ذهب إليه المحكمة، فقد أشار العامل في لائحة دعواه إلى فصله التعسفي، وإن لم يذكر السبب الذي أدى إلى فصله بطريقة غير مشروعة. وبما أن رب العمل أثبت أن العامل قد قدم استقالته، فإنه يحق للعامل أن يثبت أنه أكره على تقديمها. وتعدّ الاستقالة بالإكراه فصلاً تعسفياً للعامل، وهو ما لا يخرج عن نطاق لائحة الدعوى.

وترى محاكم الموضوع (انظر حكم محكمة بداية جرش الاستئنافية رقم 775 لسنة 2022 صادر بتاريخ 2023/10/22) أن توقيع الاستقالة عند إبرام عقد العمل مع براءة الذمة هي استقالة تحت ضغط الإكراه لأنها وقعت أثناء العمل، كما رأت أن توقيع الاستقالة في الشهر السادس من الحمل هو مخالف لأحكام المادة 27 من قانون العمل الأردني، وبالمقارنة مع قانون العمل الفلسطيني، فلا نجد أحكام قانونية متعلقة بإنهاء عقد العمل أثناء فترة الحمل. ولكن ما هو مفهوم الإكراه وفقاً للاجتهاد القضائي؟

لقد أخذت محكمة التمييز الأردنية (قرار محكمة التمييز الأردنية 4546 لسنة 2010 صادر بتاريخ 2011/05/30) بالمفهوم العام للإكراه الوارد النص عليه في القانون المدني الأردني " في ذلك نجد أن المميز يدعي أن المخالصة والاستقالة التي تحمل توقيع المميز المؤرخة في 2008/3/12 قد أخذت بالإكراه والتغريب وحيث أن الإكراه الذي يعيب الرضا وبعدمه هو إجبار الشخص بغير حق على أن يعمل عملاً دون رضاه عملاً بالمادة (135) من القانون المدني وأنه وفقاً للمادة (136) من القانون ذاته يكون الإكراه ملجئاً إذا كان تهديداً بخطر جسيم محقق يلحق بالجسم أو المال ويكون غير ملجئ إذا كان تهديداً بما دون ذلك.

وأن العبارات التي أوردها المدعي بلانحة الدعوى والتي يستند فيها إلى أن المخالصة والاستقالة أخذت تحت تأثير الإكراه " اللي بعصلج معي بعصلج معه واللي بوقع على الاستقالة إلو مكافأة مجزية وإذا ما بتوقع على الاستقالة بنزل كادر عمال وبطلعكم عن العمل ". فإن مثل هذه العبارات لا تتضمن أي تهديد أو إجبار للتوقيع على الاستقالة ولم ينبثق منها أي خطر قد يلحق بالمدعي في حال عدم تقديم الاستقالة".

وفي الاتجاه نفسه تذهب محكمة النقض الفلسطينية (الحكم رقم 1158 لسنة 2017 صادر بتاريخ 2021/03/10) التي تشترط أن تتوافر في عيب الإكراه الشروط التي تم النص عليها، مجلة الأحكام العدلية نصت على أنه " جاء في أقوالها إنها تعرضت لمضايقات وسحب لصلاحياتها وعدم أخذ رأيها بالعمل وفق أقوال الشاهد محمد أمين سليمان، فإن هذه الأقوال لا تشكل أية مخالفة لأحكام المادة 42 بجميع فقراتها، كما أن هذه الظروف لا يمكن لها أن تعدم الرضا والاختيار لديها لعدم اضطرارها لتقديم الاستقالة، كما لا تنفي إرادتها وقصدها بتمام الاستقالة، طالما لم يبدر عن صاحب العمل أو موظفيه؛ أي تصرف من شأنه أن يكون دافعاً للاستقالة، فلم تبين في أقوالها طبيعة هذه المضايقات، وأن عدم الأخذ برأيها في أمور العمل، ليس من شأنه أن يدفعها للاستقالة وكذلك سحب الصلاحيات، وأن تهديدها بالنقل لم يتم ولم يرد على لسان الشهود ذلك.

وعليه، وقد ثبت من خلال أوراق الدعوى أنها استقالت بإرادة حرة وواعية غير فاقدة للاختيار، فإن ما ذهبت إليه محكمة الاستئناف وركونها على ظاهر ما، ورد في قرار محكمة النقض ليس في محله؛ لأن محكمة النقض أشارت إلى احتمالية أن تكون مكرهه، فتكون جانباً الصواب في فهمها لحكم محكمة النقض ولم يكن استخلاصها لتلك الواقعة سائغاً ومقبولاً يتفق مع ما قدم من بيانات، الأمر الذي يغدو هذا النعي وارد أعلى الحكم الطعين وينال منه.

تشدد المحكمة على شروط الإكراه، فلا تعترف إلا بالإكراه الملجئ الذي ينفي رضا الفرد، واختياره، ما يجعله الأساس المعتمد لإثبات أن الاستقالة مشوبة بعيب الإكراه، ولا يتفق الباحث مع الاتجاه القضائي السائد؛ حيث يرى الفقه (السنهوري، عبد الرزاق، 1997، ص. 132) أن الفرق بين الإكراه الملجئ وغير الملجئ يكمن في جسامته الإكراه، فالإكراه الملجئ يتميز بتأثيره الشامل في التصرفات كافة، سواء أكانت قولية أم فعلية، ما يؤدي إلى إفسادها قانونياً، ويشكل عذراً للإعفاء من المسؤولية في الوقائع المادية، وبالمقابل يقتصر تأثير الإكراه غير الملجئ على التصرفات اللفظية فقط، ولا يُعد عذراً للإعفاء من المسؤولية.

ولكي يُحدث الإكراه أثراً قانونياً حتى لو كان غير ملجئ، فينبغي أن يكون جسيماً، وتُعد جسامته الإكراه مسألة نسبية تعتمد على حالة الشخص المُكره، فالشخص الضعيف لا يتحمل ما يمكن للشخص القوي تحمله، علاوة على ذلك فإن العلاقة بين الوسيلة المستخدمة للإكراه والعمل المُراد فرضه تتطلب تناسباً دقيقاً، ولا يتحقق الإكراه إلا إذا كان الشخص يسعى لتجنب ضرر أكبر من الفعل الذي يُجبر على تنفيذه، وفي سياق استقالة العامل يجوز عذراً الإكراه غير الملجئ سبباً في بطلان الاستقالة إذا تبين أن العامل تعرض لضغوط جسيمة أثرت في إرادته، لتكون هذه الضغوط من طبيعة تؤثر فعلياً في قراره وتُدفعه للاستقالة تقديراً لضرر أكبر. (القرقوري، 2022، ص 78-87)

ويجب على العامل إثبات تأثير واقعة الإكراه في الاستقالة، وتعتمد المحاكم على العبارات الواردة في كتاب الاستقالة للقول بوجود إكراه من عدمه، وفي هذا الإطار ما ذهبت إليه محكمة النقض الفلسطينية بالحكم رقم 597 لسنة 2018 صادر بتاريخ 2021/06/23 " فيما يتعلق بعيب الحكم بعدم الحكم للطاعن ببدل الفصل التعسفي، استناداً إلى أن الطاعن أُجبر على الاستقالة نتيجة عدم دفع بدل المواصلات والعلاوات السنوية رغم المطالبات المتكررة، نجد أن محكمة الاستئناف رفضت هذه المطالبة، المحكمة رأت أن إنهاء العمل لم يكن نتيجة فصل تعسفي، فالمدعي ادعى أنه قدم استقالته مكرهاً، وهو قول دون بيئة وغير صحيح. بعد مراجعة استقالة الطاعن المقدمة للمطعون عليها، نجد أن الأسباب المذكورة في الاستقالة - من الأول إلى الخامس - تتعلق بانتقاداته وملاحظاته على أسلوب العمل. البند السادس يشرح المصارييف التي تكبدها بسبب تنقلاته، والبند السابع يتناول واجبات مدير المبيعات. وفي البند الأخير، يلخص الطاعن ملاحظاته حول سير العمل ويطلب قبول استقالته اعتباراً من 2013/08/21.

هذا يدل على أن الاستقالة كانت بسبب عدم رضاه عن الجانب الإداري للعمل، وليست نتيجة ضغوط رب العمل أو ممارساته التعسفية لإجباره على الاستقالة. فالفصل التعسفي يتطلب أن يكون ترك العمل ناتجاً عن أعمال تعسفية من صاحب العمل، وهو ما لم يتضمنه نص الاستقالة وأسبابها. بناءً على ذلك، ما توصلت إليه المحكمة كان في محله". في السياق نفسه تذهب محكمة التمييز الأردنية بالحكم رقم 8437 لسنة 2023 الصادر بتاريخ 10 مارس 2024 إلى أنه "... ورد في كتاب الاستقالة أنه قدمها لأسباب خاصة ولم يذكر أي سبب آخر أو يتحفظ عليها وحسب الأرقام الواردة فيها ولم يشير فيها إلى أي إكراه أو إجبار أو ضغط مفرس ضده لإجباره على تقديمها، وحيث إن ما ساقه من إكراه أو ضغط نفسي أو تهديد بإقامه دعوى ضده لتقصيره في عمله كمبرر لسماح البيئة الشخصية لا يرقى إلى درجة الإكراه الملجئ الذي يبطل هذه الاستقالة

فيكون سماع البيئة غير منتج حول الظروف والأسباب المحيطة بتقديم الاستقالة مما يجعل مطالبة بالفصل التعسفي لا تستند إلى أساس...

وهنا يدرج الباحث ملاحظتين على هذا القرار:

الملاحظة الأولى: اعتمد القرار على الإرادة الظاهرة للعامل كما وردت في كتاب الاستقالة، ورفض قبول البيئة الشفوية، وهذا يتعارض مع أحكام الفقرة 4 من المادة 29 من قانون البيئات الأردني رقم 30 لسنة 1952، التي تنص على جواز قبول البيئة الشفوية ضد السند في حالة الادعاء بأن السند أخذ عن طريق الغش أو الاحتيال أو الإكراه.

الملاحظة الثانية: اعتمد القرار على مفهوم الإكراه الملجئ شرطاً لعدم صحة الاستقالة، ويرى الباحث أنه كان على المحكمة اعتماد مفهوم الإكراه غير الملجئ، الذي يعيب التصرفات القانونية أيضاً، وفحص مدى تأثير إرادة العامل بهذا الإكراه، نظراً لكونه الطرف الأضعف في العلاقة.

وبينما توسع محاكم الموضوع (محكمة بداية عمان بصفتها الاستئنافية قرار رقم 2075 لسنة 2022 صادر بتاريخ 2022-03-28) من مفهوم الإكراه ولا تشترط فيه أن يكون ملجئاً لا اعتداده معيياً لإرادة العامل المستقيل إلى أن "المستأنف ضدها مارست شتى الوسائل الممكنة لديها لإجبار المدعي/المستأنف على الموافقة على تقديم الاستقالة التي عرضتها المدعي ضدها، وأن قيام المدعي عليها/المستأنف ضدها بتعرض المدعي/المستأنف للضغوط النفسية والعصبية بأن قامت بتغيير المسمى الوظيفي وتغيير المهام الوظيفية ... واستغلت واقعة استعارة الماتور للضغط عليه لتقديم الاستقالة دون أن تنظم محضر تحقيق أو توجيه أي عقوبة حيال ذلك أو حتى تحريك دعوى قضائية ضده، وكل ذلك فيه مخالفة صريحة وواضحة لقانون العمل التي تقضي بأن قيام رب العمل بالضغط على العامل لإجباره على تقديم استقالته أو حثه لترك العمل، هو من قبيل الفصل التعسفي، الذي يتحمل بموجبه رب العمل المسؤولية عن ذلك"

وأكدت محكمة استئناف عمان موقفها في حكمها رقم 1138 لسنة 2019 الصادر بتاريخ 2019/2/4. على أن قيام صاحب العمل بتهديد العامل بتخفيض أجره لإجباره على تقديم استقالته يُعد ضغطاً غير مشروع، يعيب الإرادة الحرة للعامل، ما يجعل الاستقالة غير صحيحة قانوناً. واستناداً إلى المادة (29) من قانون العمل الأردني، التي تضمن للعامل الحق في ترك العمل مع الحفاظ على حقوقه كاملة إذا تعرض لتصرفات غير مشروعة كتخفيض الأجر دون مسوغ، عدت المحكمة أن تقديم الاستقالة تحت هذه الظروف يُعادل الفصل التعسفي، ويترتب عليه إلزام صاحب العمل بتعويض العامل عن الأضرار الناجمة. كما ألزمت المحكمة صاحب العمل ببذل الإشعار، بالرغم من طلب العامل الإغفاء منه، على أساس أن إنهاء العلاقة العمالية كان نتيجة تصرف صاحب العمل تصرفاً غير قانوني.

بعض الشركات تمارس ضغوطاً على موظفيها لإجبارهم على تقديم استقالاتهم، ثم تعيد تعيينهم بعد فترة انقطاع، والهدف من هذا الإجراء هو حساب مكافأة نهاية الخدمة على أساس الراتب عند الانقطاع، ومن ثم حساب مكافأة الخدمة للفترة التالية على أساس الراتب النهائي عند انتهاء العمل، عند نهاية خدمة العامل لأية سبب يطعن بصحة الاستقالة وبطلانها لأنها تمت تحت ضغوط نفسية ووظيفية، وأن البنك استغل هذه الضغوط لإجبار الموظفين على الاستقالة، ويدعي أن عمله مستمر من يوم توقيع العقد الأساسي إلى نهاية مدة العقد، ويدعي العامل أن طلب الاستقالة كان مخالفاً للمادة 4 من قانون العمل. فالعامل يستند إلى قرارات محكمة التمييز التي ترى الفواصل القصيرة في العمل لا تؤثر في استمرارية الخدمة. والمحكمة رأت أن الاستقالة والمخالصة صحيحتان؛ لأنهما وقعتا بعد انتهاء العمل وقبل توقيع عقد العمل الجديد، وبالتالي لا يوجد دليل على الإكراه أو التغيرير.

ويذهب بعض الفقه إلى أن استخدام المتعاقد وسائل مشروعة من أجل الوصول إلى هدف غير مشروع، يشكل فعل إكراه على أن يثبت العامل ذلك (السعودي، 2024، ص 313-339)، ولذلك رفضت محكمة النقض الفلسطينية الحكم رقم 683 لسنة 2023 محكمة النقض تاريخ الفصل: 2024-09-26 اتهام العامل بالسرقة وتهديده باللجوء للدعوى الجزائية فعل إكراه؛ لأن العامل لم يستطع أن يثبت أن استخدام رب العمل لهذه الوسيلة من أجل دفعه للاستقالة. "ولما كانت محكمة الاستئناف قد استندت في قرارها إلى أقوال الشهود التي أوردتها في مدونات حكمها، وأثبتت أن المستأنف قد ترك العمل بإرادته الحرة، وأن اتهامه بسرقة بعض ممتلكات الجهة المستأنف ضدها لم يكن بقصد إجباره على ترك العمل حتى يُعد ذلك فصلاً تعسفياً، بل إن تقديمه للاستقالة جاء بالاتفاق وبمحض إرادته، دون أية ضغوط، وفق شهادة أشرف سلام.

ولما كان مجرد اتهام المطعون ضدها للطاعن بالسرقة، ورغبته في تقديم دعوى جزائية ضده، لا يشكل إكراهاً أو ضغطاً يجرده من إرادته عند تقديم الاستقالة، ولا يمكن تفسيره في إطار الإكراه الذي يفقده حرية الاختيار، فإن محكمة الاستئناف، وقد استندت في حكمها إلى البيئة المقدمة لتعزيز قناعتها بأن استقالة الطاعن كانت طوعية ودون ضغط، تكون قد أسست قرارها على وقائع ثابتة في الأوراق، واستخلصت ذلك استخلاصاً سائغاً من البيئات والوقائع المقدمة في الدعوى. وعليه، فإن ما يدعيه الطاعن في هذا السبب يكون غير قائم على أساس سليم، ما يقتضي رده."

ويرى الباحث أن إثبات ارتكاب العامل لفعل السرقة بدلائل قوية وملموسة يُحوّل جهة العمل ممارسة حقها القانوني المشروع في إبلاغ العامل بنيتها تقديم شكوى جزائية، دون أن يُعد ذلك إكراهاً، إذ يُعد اللجوء إلى القضاء حقاً مكفولاً لكل متضرر وفقاً للأصول القانونية. ومع ذلك إذا استُخدم هذا الاتهام أداة للضغط أو التهديد غير المسوّغ بهدف إجبار العامل على تقديم استقالته، فقد يُشكل ذلك إكراهاً غير مشروع، فيجد العامل نفسه مضطراً للاستقالة لتفادي المساءلة الجنائية، ما يُفقده حرية الإرادة، ويجعل الاستقالة في جوهرها أقرب إلى الفصل التعسفي المقنع. وفي هذا السياق، يُشار إلى أن مدة تقادم الملاحقة الجزائية في قضايا السرقة تبلغ ثلاث سنوات وفقاً للمادة 12 من قانون الإجراءات الجزائية 3 لسنة 2001 النافذ في

فلسطين، بينما تمتد مدة تقادم المطالبات العمالية، لاسيما المتعلقة بالادعاء بالإكراه على الاستقالة بوصفه حقاً من الحقوق العمالية، إلى خمس عشرة سنة، ما يبرز تفاوتاً زمنياً في حماية الحقوق بين الإطارين: الجزائي والعمالي قد يستخدمه العامل للطعن في صحة الاستقالة.

4. الخاتمة

توصلت الدراسة إلى عديد من النتائج، من أبرزها:

- 1- تركّز المادتان 35 و46 من قانون العمل الفلسطيني على الإجراءات الشكلية، مثل الإشعار الكتابي، دون أن تتضمن ضمانات كافية لحماية الإرادة الحقيقية للعامل. على سبيل المثال، يلاحظ غياب نصوص تُجرّم ممارسة الضغوط النفسية أو التلاعب بالظروف المادية – مثل تهديد العامل بقطع البدلات – ما يُسهم في إجباره على الاستقالة.
 - 2- يتبين أن المادتين 35 و46 من قانون العمل الفلسطيني تقتصران على شرط الإشعار بوصفه آلية لإنهاء العقد، دون التفصيل في الإجراءات الإجرائية الأخرى، ما يترك مجالاً للتأويل ويعيق حماية الإرادة الحرة للعامل.
 - 3- يُلاحظ أن قانون العمل الفلسطيني لا يتضمن أية مقتضيات صريحة تُنظم عيوب الإرادة في سياق علاقات العمل، ما يستدعي الاعتماد على القانون المدني لتفسير هذه العيوب. غير أن هذا النهج يثير إشكالية جوهريّة، فيُعتمد على قواعد عامة غير متخصصة في عقود العمل، ما يُضعف خصوصية التنظيم العمالي.
 - 4- تُوفر المادة 23 من قانون العمل الأردني إطاراً تشريعياً أكثر تفصيلاً، يُحدد الإجراءات والشروط الواجب توافرها لإنهاء العقد بالإرادة المنفردة للعامل. ومن أبرز المميزات التي جاءت بها أنها تشترط عدم جواز سحب الإشعار الموجه لإنهاء العقد إلا بموافقة الطرفين، ما يُسهم في ضبط إرادة العامل ويمنع التراجع المفاجئ عن قرار الاستقالة، الأمر الذي يعزز استقرار العلاقة العمالية ويحفظ حقوق الطرفين.
 - 5- القصور في المادة 23 من قانون العمل الأردني والمواد 35 و46 من قانون العمل الفلسطيني. اشترطت الكتابة ومهلة الإشعار بوصفها شروطاً لصحة الاستقالة، لكنها تجاهلت:
- حالات الاستقالة الضمنية (كترك العمل دون إشعار بسبب ظروف طارئة).
 - حماية العامل من الشروط التعسفية في العقود (كالشرط الجزائي المرتفع عند الاستقالة).
 - عدم وجود آلية لمراجعة "الاستقالات المشروطة" كآلية تُقدّم مقابل وعود كاذبة من صاحب العمل.

5. التوصيات

وبناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج، يوصي الباحث بما يلي:

- 1- تعديل المادتين 35 و46 من قانون العمل الفلسطيني:

 - إضافة فقرة تُلزم صاحب العمل بإثبات سلامة إجراءات الاستقالة في حال طعن العامل فيها، وذلك لضمان حماية إرادة العامل والتأكد من عدم وقوعه تحت أية ضغوط غير مشروعة.
 - النص صراحةً على أن الاستقالة المقدمة تحت تأثير الضغط المادي أو المعنوي تُعد باطلة، مع فرض غرامات قانونية على صاحب العمل في حال ثبوت انتهاكه لهذه القاعدة.

- 2- إضافة فقرة جديدة لأحكام المادة 46 من قانون العمل الفلسطيني:

 - تنظيم أحكام الاستقالة المشروطة، ليتم النص على أن أية استقالة تُقدّم بناءً على وعود بتحسين ظروف العمل أو مزايا إضافية، تُعدّ لاغية تلقائياً إذا لم تُنفذ تلك الوعود خلال مدة محددة، ما يضمن عدم استغلال صاحب العمل للعامل.

- 3- تعديل شروط سحب الاستقالة حسب المادة 23 من قانون العمل الأردني:

 - السماح للعامل بسحب استقالته خلال أسبوعين من تقديمها دون موافقة صاحب العمل، إذا أثبت وجود ضغوط.

- 4- إعادة تعريف الإكراه في قانون العمل ليشمل الضغوط غير المباشرة كالتهميش الوظيفي أو تخفيض المهام لإجبار العامل على المغادرة.

6. المصادر والمراجع

6.1 المراجع العربية

أبو العون، أنس والشيخ، ثائر، (2021)، الحماية القانونية للعامل في حالات الفصل التعسفي، دار النهضة العربية. الأديكيدك، حازم (2024)، الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الفردي في التشريع الفلسطيني: دراسة مقارنة، رسالة ماجستير، الجامعة العربية الأمريكية. الباز، رستم، (1986). شرح المجلة (الطبعة الثالثة)، دار إحياء التراث العربي.

- الحبسي، خالد، (2019)، قاعدة (الأمر بمقاصدها) وأثرها في تقنين العقود في قانون المعاملات المدني العماني، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الشرعية والقانونية، 28(3)، 375-400.
- الداودي، غالب، (2004)، شرح قانون العمل وتعديلاته (الطبعة الثالثة)، دار وائل.
- الدريني، فتحي، (1988)، نظرية التعسف في استعمال الحق في الفقه الإسلامي (الطبعة الرابعة)، مؤسسة الرسالة.
- السعودي، سليمان، (2024)، الأثر النظامي لغياب الإكراه في العقود وفقاً لنظام المعاملات المدنية السعودي: دراسة تحليلية مقارنة، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الآداب والعلوم الإنسانية، 32(2)، 313-339.
- السرحدان، عدنان، خاطر، نوري، (2012)، شرح القانون المدني: مصادر الحقوق الشخصية الالتزامات (الطبعة الخامسة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- السنهوري، عبد الرزاق (1997)، مصادر الحق في الفقه الإسلامي: دراسة مقارنة بالفقه الغربي (الجزء السادس)، دار إحياء التراث العربي.
- السلطان، أنور، (2000)، مصادر الالتزام في القانون المدني: دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي (الطبعة الثالثة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- الشنوب، محمد، (2010)، شرح أحكام قانون العمل (الطبعة الأولى)، مكتبة الوفاء القانونية.
- الغنطاسة، جعفر (2005)، حالات وقف عقد العمل الواردة في قانون العمل الأردني، مؤنة للبحوث والدراسات - سلسلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 20(4)، 281-317.
- القره داغي، علي، (2008)، الإجارة على منافع الأشخاص: دراسة فقهية مقارنة في الفقه الإسلامي وقانون العمل [بحث مقدم للدورة الثامنة عشرة للمجلس - باريس].
- القرقوري، منى، (2022)، أركان الإكراه كعيب للرضاء في القانون التونسي. مجلة الفقه والقانون، 118، 78-87.
- الكبره، حسن، (1983)، حقوق العمال في الفقه الإسلامي، دار الفكر العربي.
- المرباط، المهدي، (2016)، استقالة الأجير بين الإكراه على تقديمها وعدم التعسف في استعمالها، مجلة القضاء المدني - سلسلة دراسات وأبحاث، 11، 105-112.
- النصرة، أحمد (2017)، قانون العمل الفلسطيني. د.ن.
- بوزهير، دنيا، (2022)، الاستقالة الاضطرارية ودور القضاء في إثباتها، مجلة القانون المغربي، 49، 175-180.
- جعوب، عمار، (2022)، دور النظام العام الاجتماعي في حماية الطرف الضعيف - العامل - في عقد العمل. مجلة البحوث في العقود وقانون الأعمال، 7(4)، 298-310.
- حيدر، علي، (1991)، شرح مجلة الأحكام العدلية (المجلد الأول)، دار الكتب العلمية.
- عرفات، حسام، (2017)، شرح قانون العمل الفلسطيني: دراسة مقارنة، الكلية العصرية الجامعية.
- نمر، توفيق، (2017)، سلطة القاضي في تفسير العقد، مجلة جامعة البحر الأحمر للعلوم الإنسانية، 4، 31-56.
- الزحيلي، محمد، (2006)، القواعد الفقهية وتطبيقاتها في المذاهب الأربعة (الطبعة الأولى)، دار الفكر.

6.2 رومنة المراجع العربية

- Abu Al-Aoun, Anas, and Al-Sheikh, Thaer, (2021), Legal Protection for Workers in Cases of Arbitrary Dismissal (In Arabic), Dar Al-Nahda Al-Arabiya.
- Al-Adkidak, Hazem (2024), Unlawful Termination of Individual Employment Contracts in Palestinian Legislation: A Comparative Study, Master's Thesis, (In Arabic) Arab American University.
- Al-Baz, Rustum, (1986). Explanation of the Journal (Third Edition), (In Arabic), Dar Ihya Al-Turath Al-Arabi.
- Al-Habsi, Khalid, (2019), The Principle of "Actions by Objectives" and Its Impact on the Codification of Contracts in Omani Civil Transactions Law, (In Arabic), Journal of the Islamic University for Sharia and Legal Studies, 28(3), 375-400.
- Al-Dawudi, Ghaleb. (2004), Explanation of the Labor Law and its Amendments (Third Edition), (In Arabic), Dar Wael.
- Al-Darini, Fathi (1988), The Theory of Abuse of Rights in Islamic Jurisprudence (In Arabic), (4th ed.). Al-Resalah Foundation.
- Al-Saudi, Suleiman (2024), The Systematic Effect of the Defect of Coercion in Contracts According to the Saudi Civil Transactions Law: A Comparative Analytical Study. (In Arabic), King Abdulaziz University Journal: Arts and Humanities, 32(2), 313-339.
- Al-Sarhan, Adnan, Khater, and Nouri (2012), Explanation of Civil Law: Sources of Personal Rights and Obligations (5th ed.), (In Arabic), Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution.
- Al-Sanhouri, Abdul-Razzaq (1997), Sources of Rights in Islamic Jurisprudence: A Comparative Study with Western Jurisprudence (Part Six), (In Arabic), Dar Ihya Al-Turath Al-Arabi.
- Al-Sultan, Anwar (2000), Sources of Obligation in Civil Law: A Comparative Study with Islamic Jurisprudence (3rd ed.), (In Arabic), Dar Al-Thaqafa for Publishing and Distribution.
- Al-Shanab, Muhammad (2010), Explanation of the Provisions of the Labor Law (first edition), (In Arabic), Al-Wafa Legal Library.

- Al-Fanatseh, Ja'far (2005), Cases of Termination of Employment Contracts Under the Jordanian Labor Law, (In Arabic), Mu'tah Research and Studies - Humanities and Social Sciences Series, 20(4), 281–317.
- Al-Qaradaghi, Ali (2008), Leasehold for the Benefit of Individuals: A Comparative Jurisprudential Study in Islamic Jurisprudence and Labor Law (In Arabic), [Research Submitted to the Eighteenth Session of the Council - Paris].
- Al-Qarqouri, Mona (2022). The Elements of Coercion as a Defect of Consent in Tunisian Law. (In Arabic), Journal of Jurisprudence and Law, 118, 78–87.
- Al-Kira, Hassan (1983). Workers' Rights in Islamic Jurisprudence, (In Arabic), Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Al-Murabit, Al-Mahdi, (2016), Employee Resignation: Between Coercion to Submit It and Non-Arbitrariness in Its Use, (in Arabic), Civil Judiciary Journal - Studies and Research Series, 11, 105–112.
- Al-Nasra, Ahmed (2017), Palestinian Labor Law. d.n.
- Bouzhair, Dunya, (2022), Forced Resignation and the Role of the Judiciary in Proving It, (in Arabic), Moroccan Law Journal, 49, 175–180 .
- Jaaboub, Ammar, (2022), The Role of the Social Public Order in Protecting the Weak Party - the Worker -(In Arabic) in Employment Contracts. Journal of Contract Research and Business Law, 7(4), 298–310.
- Haidar, Ali, (1991), Explanation of the Journal of Judicial Rulings (Volume One), (In Arabic), Dar Al-Kotob Al-Ilmiyyah.
- Arafat, Hussam, (2017), Explanation of the Palestinian Labor Law: A Comparative Study, (In Arabic), Modern University College.
- Nimr, Tawfiq, (2017). The Judge's Authority in Interpreting Contracts, (In Arabic), Red Sea University Journal of Humanities, 4, 31–56.
- Al-Zuhayli, Muhammad, (2006), Jurisprudential Rules and Their Applications in the Four Schools of Thought (first edition), (In Arabic), Dar Al-Fikr.

6.3 المراجع الأجنبية

- François, C. (2019). Présentation des articles 1130 à 1144 du nouveau paragraphe 2 "Les vices du consentement". La réforme du droit des contrats. <https://iej.univ-paris1.fr>
- Miné, M., & Lachaux, B. (2018). Droit du travail: Contrat, organisation et droit collectif. Dalloz.
- Mouly, J. (2000). Note sous Cass. soc. 30 mai 2000. Dalloz, 805.
- Pousson, A. (2018). La volonté du salarié de rompre le contrat de travail. In De la volonté individuelle (pp. 285–303). Presses de l'Université Toulouse.

The Role of the Employees' free will in terminating the employment contract through resignation According to the Palestinian Law

Anas Abu Aloun

Faculty of Law, Arab American University, Palestine

Corresponding Author: anas.abualoun@aaup.edu

Received: 20/3/2025. Revised: 15/4/2025. Accepted: 22/9/2025. DIO:

Abstract

The study aimed to analyze the legal framework governing employee resignation under the Palestinian and Jordanian laws, comparing legal texts and judicial rulings to identify the gaps and discrepancies in protecting the employees' rights. The research employed the descriptive, analytical, and comparative methodology, involving the examination and analysis of the relevant legislative texts and judicial decisions in addition to studying the employment contracts related to labor relations. The findings revealed that the existing legal provisions do not always guarantee the genuine free will of the employee as legal loopholes are sometimes exploited to transform resignation into a formal procedure influenced by pressure or coercion. Moreover, the employer's acceptance of a resignation does not necessarily reflect the employee's true intent highlighting the need to revise legislative mechanisms to better safeguard the rights of both parties. The study concluded that it is necessary to adopt legislative reforms that enhance transparency and fairness in the resignation procedures, establishing clear criteria to differentiate voluntary resignation from coerced resignation. This perspective contributes to balancing the employees' rights protection with workplace stability, offering a valuable addition to the labor law and employment relations management.

Keywords: resignation, coercion, unfair dismissal, conditional resignation, dismissal.