

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

د. أنس موسى ابو العون

اسم الباحث الأول:

أ. نائر فريد الشيخ

اسم الباحث الثاني:

القانون الخاص-الجامعة العربية الأمريكية-فلسطين

¹ اسم الجامعة والبلد:

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

² اسم الجامعة والبلد:

* البريد الإلكتروني للباحث المرسل:

E-mail address:

Anas.abualoun@aaup.edu

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

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

الملخص:

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

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

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

Abstract:

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

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

مقدمة:

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

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

وتكمن أهمية البحث: أولاً: في كثرة المنازعات المعروضة على القضاء والتي تتعلق بالطعن في المخالصة سواء الموقعة قبل إنهاء عقد العمل أو بعد انتهائه، ثانياً: تناقض الاجتهادات القضائية حولها ويرجع السبب في ذلك أن القاضي في تفسيره للمخالصة يرجع إلى القواعد العامة، ثالثاً: عدم وجود نصوص خاصة تحكم المخالصة الموقعة بين العامل ورب العمل، رابعاً: تبرز أهمية الدراسة كونها الأولى التي تتطرق للموضوع على حد علم الباحث.

ولذلك كانت الإشكالية المطروحة في هذا البحث عن التكييف القانوني الصحيح لهذا الاتفاق (المخالصة) سواء قبل إبرام عقد العمل أو بعد انتهائه؟ وبناءً على هذا التكييف وعلى طبيعة قواعد قانون العمل التي تعتبر من النظام العام هل يجوز الطعن في المخالصة؟ وما هي الحجية القانونية لهذه المخالصة؟ وهل يمكن الطعن فيها في حال وقوع نزاع بين العامل ورب العمل حول الحقوق الواردة فيها؟ كما تطرق البحث إلى إشكالية المخالصة التي توقع أمام القضاء ومدى إمكانية الطعن فيها؟ لقد اتبع الباحث المنهج الاستقرائي فقد تم رصد أهم القرارات القضائية التي صدرت حول الموضوع وتم تحليل جزئياتها للوصول إلى قواعد عامة تحكم موضوع المخالصة، وقد تم اتباع المنهج الوصفي من خلال رصد جميع النصوص الناظمة للموضوع في القانون الفلسطيني، واتباع الباحث أيضاً المنهج المقارن من خلال المقارنة في أغلب الأحيان مع الاجتهاد القضائي الفرنسي والأردني.

وبناءً على ما سبق سيتم تقسيم البحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: القيمة القانونية للمخالصة الموقعة أثناء العمل

المطلب الثاني: القيمة القانونية للمخالصة الموقعة بعد انتهاء عقد العمل

المطلب الأول: القيمة القانونية للمخالصة الموقعة أثناء العمل

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

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

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

³ - المغربي، جعفر محمود، شرح أحكام قانون العمل... (ص55)

الفرع الأول: التكييف الفقهي والقضائي المخالصة الموقعة قبل إنهاء عقد العمل

يذهب اتجاه قضائي إلى أن أية مخالصة موقعة أثناء عمل العامل يقر فيها الأخير بتنازله عن حقه في الأجر أو جزء منه هو بمثابة إقرار، وهذا الإقرار لا يتمتع بحجية مطلقة وإنما بحجية الإقرار الوارد بالمجلة⁴ وقانون البيئات⁵، ويعتبر هذا الإقرار إقرار غير قضائي وهو حجة ملزمة كالإقرار القضائي فصفة الإلزام يستمدتها من كونه عمل قانوني بالإرادة المنفردة⁶ لا من مجرد صدوره أمام القضاء بشرط أن يتأكد القاضي من وجوده، فإذا كان الإقرار القضائي كتابياً كانت حجية هذه الكتابة خاضعة للقواعد العامة التي تحدد حجية السندات الرسمية والعادية⁷.

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

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

ومن خلال القرار السابق نجد أنه يجعل عبء إثبات الإكراه على العامل، فإذا ما توصل لإثبات الضغط والإكراه فتكون المخالصة في مجملها باطلة استناداً إلى المادة 1006 من مجلة الأحكام العدلية التي تنص على " لَا يُعْتَبَرُ الْبَيْعُ الَّذِي وَقَعَ بِإِكْرَاهٍ مُعْتَبَرٌ وَلَا الشِّرَاءُ وَلَا الْإِيجَارُ وَلَا الْهَبَةُ وَلَا الْفَرَاغُ وَلَا الصَّلْحُ وَالْإِبْرَاءُ عَنِ مَالٍ وَلَا تَأْجِيلُ الدَّيْنِ ...". وبناءً على ما سبق يتضح لنا مدى تأثير الاتجاه السابق لمحكمة النقض بمجلة الأحكام العدلية في تكييف المخالصة التي يوقعها العامل أثناء عقد العمل فيعتبرها إقراراً.

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

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

⁵ - قانون البيئات في المواد المدنية والتجارية رقم (4) لسنة 2001م، المنشور في العدد 38 من الوقائع الفلسطينية (السلطة الوطنية الفلسطينية) بتاريخ 2001/09/05 ، ص 226.

⁶ التكروري، عثمان ، الكافي في شرح قانون البيئات (ص 206) حيث يذهب سيادته إلى أنه رغم أن المشرع عرف الإقرار غير القضائي في المادة 2/116 من قانون البيئات، لم يورد في المادة 117 عندما نص على الإقرار غير القضائي حجة على المقر، إلا أن عدم ذكر الإقرار غير القضائي في المادة 117 لا يعني تجريده من كل القوة والآثار المقررة للإقرار القضائي، ذلك أنه تناول الإقرار في المواد 118 وما بعدها بصورة مطلقة ولم يقصرها على الإقرار القضائي وحده، فضلا عن أن المادتين 79 و1587 من المجلة لم تفرقا بين الإقرار القضائي وغي القضائي في الحجية.

⁷ عبيدات، يوسف محمد قاسم، الإقرار في قانون البيئات... (ص 106). انظر أيضا البكري محمد عزمي، الأثبات بالإقرار ... (ص 209)

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

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

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

عيب من عيوب الإرادة كالإكراه، وبالتالي يستطيع أن يثبت هذه الواقعة بجميع وسائل الإثبات بما في ذلك شهادة الشهود حسب المادة 71 من قانون البينات¹⁰، وإذا ما توصل إلى إثباته فيعتبر الإقرار باطلاً حسب المادة 1575 من مجلة الأحكام العدلية¹¹. بينما ذهبت محكمة النقض الفلسطينية¹² إلى البحث عن مسألة قبض العامل للحقوق التي تضمنها الإقرار أم أنه لم يقبضها، فإذا لم يقبضها فإنه وقّع على الإقرار مكرهاً ويقع عبء إثبات ذلك على رب العمل، ويجب أن يقيم الدليل من خلال أدلة حقيقية وليس مجرد إقرار صادر عن العامل وموقع من قبله دون اعتراض، حيث جاء في قرارها "أن المطعون ضده قد وقع هذه المخالصة أثناء عمله كما هو ثابت دون أي إيضاحات محاسبية لذلك، وأنه من غير المألوف أن تقوم شركة مسجلة حسب الأصول ولها موازنتها أن تتفق بدل حقوق عمالية لعامل لا يزال على رأس عمله دون سند يوضح كل ذلك أو بينة تثبت صحة ذلك، وحيث أن المشرع قد حرص على حماية حقوق العامل أثناء فترة عمله وخوفاً من أن يتنازل عنها أو عن بعضها أثناء تلك الفترة والتي لم يجز قانون العمل التنازل عن أي حق بموجب أحكامه باعتبارها الحد الأدنى لحقوق العمال، وخوفاً من شبهة الضغوط التي قد يمارسها صاحب العمل على العامل خشية على مصدر رزقه، الأمر الذي يوحي بعدم توافر إرادة حرة للمطعون ضده خصوصاً وإن الطاعنة لم تقم بإثبات قبض المطعون ضده لحقوقه..."، فالمحكمة الموقرة لم تبطل الإقرار ولكن أثارت شبهة الإكراه والزمّت رب العمل بإثبات أنه أوفى بالحقوق العمالية المتضمنة فيها.

ويتفق اتجاه محكمة النقض الفلسطينية مع ما ذهبت إليه محكمة النقض الفرنسية بالنسبة للمخالفات التي توقع قبل إنهاء عقد العمل¹³، والتي قررت أن رب العمل يجب عليه أن يقدم الدليل على دفع الراتب بأدلة حقيقية، ولا يكفي إصدار قسيمة الراتب وعدم اعتراض العامل عليها عند إصدارها وإقراره بما جاء بها، بل يجب على صاحب العمل إثبات دفع الأجور عن طريق الشيك أو التحويل المصرفي، ويتبين لنا أن عبء إثبات دفع الراتب رغم إقرار العامل يقع على رب العمل حسب ما تذهب له المحكمة وذلك تطبيقاً للمادة (3-3243L) من قانون العمل الفرنسي¹⁴، وهذا الاتجاه حري بالاتباع حيث أن العامل يثبت عقد العمل ويجب على رب العمل إثبات الوفاء بالحقوق العمالية بأدلة حقيقية لا بمجرد إقرار واعتراف يشوبه الضغط ذلك ان العامل ما زال تحت تبعية رب العمل.

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

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

11 - تنص المادة 1575 "يُشْتَرَطُ فِي الْإِقْرَارِ رِضَاءُ الْمُقَرَّرِ فَلِذَلِكَ لَا يَصِحُّ الْإِقْرَارُ الْوَاقِعُ بِالْجَبْرِ وَالْإِكْرَاهِ"، انظر نص المادة 1006 من مجلة الأحكام العدلية

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

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

14 - تنص المادة (3-3243L) من قانون العمل الفرنسي على أنه "لا يعتبر قبول العامل دون اعتراض أو تحفظ على كشوف المرتبات تنازلاً عن دفع كامل الراتب أو جزء منه وبدلات أو ملحقات الراتب المستحقة له وفقاً للقانون واللائحة أو اتفاق أو اتفاق عمل جماعي أو عقد...".

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

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

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

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

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

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

أولاً: توقيع العامل مخالصة في بداية العمل تحرمه من بعض المزايا التي تنطبق عليه

يجب الإشارة إلى إن الإبراء لا يصح إلا عن دين قائم ومستحق الأداء وموجود عند الإبراء منه فلا يجوز الإبراء من دين مستقبل، ولذلك الإبراء لا يشمل ما بعده، وذلك يعني انه اذا أبرأ واحد آخر فإنما تسقط حقوقه التي قبل الإبراء وله أن يدعي بحقوقه بعد الإبراء، ومعنى ذلك أن العامل لو تنازل عن حقوقه عند إبرام العقد أو أثناء العقد هذا التنازل لا يشمل إلا الحقوق التي تكون مستحقة وقت التنازل ولا تشمل الحقوق المستقبلية مثل تعويضات الفصل التعسفي ومكافئة نهاية الخدمة وغيرها من الحقوق التي لم تتأكد بعد، وباعتبار الإبراء تصرف قانوني لذلك يجب أن يكون محله المبرأ منه معلوماً ومعيناً، فلو قال الدائن أبرأتك من

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ثانياً: المخالصة بتصفية مكافئة نهاية الخدمة أثناء العمل

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

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

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

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

<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000041518803/>

²¹ ويذهب البعض إلى أن تطبيق الشرط الأفضل من حيث الزمان يعني أن المشرع اعتبر كل شرط مخالف لأحكام القانون شرطاً باطلاً حتى لو وجد في عقد أو في اتفاق قبل نفاذ القانون. المغربي، جعفر محمود، شرح أحكام قانون العمل...، (ص55).

²² قرار محكمة النقض الفلسطينية، ملف حقوق رقم 1481 لسنة 2016 صادر بتاريخ 2019/06/18

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

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

ثالثاً: المخالصة الموقعة عند تغيير رب العمل

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

وقد ذهبت محكمة بداية رام الله²⁸ في بحثها لعلاقة العامل مع رب العمل السابق والجديد عند احتسابها لبذل الفصل التعسفي للعامل، حيث اعتبرت أن العامل يستحق بدل فصل تعسفي عن الفترة من تاريخ توقيع عقد العمل الجديد وحتى تاريخ فصله، ولا يستحق بدل فصل عن الفترة السابقة للعقد الجديد²⁹.

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

وقد ينتقل استثمار المشروع لشخص آخر فتذهب محكمة التمييز الأردنية³⁰ إلى اعتبار المخالصة الموقعة من قبل العامل عند انتقال المشروع من ماله إلى مستأجر استغلالي صحيحة لأن عقد العمل في هذه اللحظة يكون قد انتهى وأن العامل تنازل عن حقوقه بمحض إرادته، وكذلك الأمر توقيع مخالصة مرة أخرى من نفس العامل عند انتهاء الاستئجار الاستغلالي يبرأ فيها المستأجر من الحقوق العمالية، واعتبرت المحكمة فصل العامل عند استعادة المؤجر المنشأة فصلاً مشروعاً لأنه جاء بفترة التجربة. وبالرجوع للمادة 16³¹ من قانون العمل الأردني والمادة 32³² من قانون العمل الفلسطيني يجد الباحث أن عقد العمل لا يتأثر

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

حكم محكمة استئناف رام الله في الاستئناف المدني رقم 306 و2015/327 الصادر بتاريخ 2016/1/28، غير منشور.

²⁸ حكم محكمة بداية رام الله في الدعوى الحقوقية رقم 2011/971 الصادر بتاريخ 2015/2/26، غير منشور.

²⁹ - وهذا التوجه للقضاء الفلسطيني مطابق لتوجه محكمة النقض المصرية في الطعن رقم 11813 لسنة 88 قضائية الدوائر العمالية جلسة 2019/12/15 حيث ذهبت إلى القول أن " وحيث إن هذا النعي سديد، ذلك أنه لما كان من المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أن الحقوق والالتزامات الناشئة عن عقود العمل المبرمة بين العمال وصاحب العمل الجديد يتحملها الأخير وحده ولا تنتقل إلى الجهة المالكة بعد انتهاء عقد الإدارة لأنها لا تعتبر خلفاً عاماً أو خاصاً له في هذه الحالة"

³⁰ - قرار محكمة التمييز الأردنية ملف حقوق رقم 3230 لسنة 2020 صادر بتاريخ 2020/09/30 قسطاس

³¹ تنص المادة 16 من قانون العمل الأردني على ما يلي " يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو انتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسة أو لأي سبب آخر ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الالتزامات الناجمة عن عقد العمل مستحقة الأداء قبل تاريخ التغيير وأما بعد انقضاء تلك المدة فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤولية وحده.

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

بتغيير صاحب العمل مهما كان سبب التغيير، وقد بدأ كلا النصين بعبارة " يبقى عقد العمل معمولاً به" بمعنى أن عقد العمل يستمر من رب العمل الجديد بقوة القانون ودون اتفاق على ذلك وهذه القاعدة تعتبر من النظام العام.
إن موقف محكمة التمييز الموقرة يخالف ما ذهب إليه الفقه³³ والقضاء في مصر وفي فرنسا³⁴ من استمرار عقود العمل في حالة تأجير الاستغلال، فمستأجر الاستغلال يلزم بالإبقاء على نشاط المنشأة، وهذا هو الشرط الضروري واللازم لتطبيق قاعدة استمرار عقود العمل، كما أن القضاء في فرنسا طبق هذه القاعدة ليس فقط على تأجير استغلال المنشأة بل أيضاً على حالة استعادة المؤجر لاستغلال المنشأة بعد انقضاء مدة إيجار الاستغلال، والعبارة في كل قرارات محكمة النقض الفرنسية في استمرارية العمل وهو نفس الفرض المائل وأمانا والذي عرض على محكمة التمييز الأردنية.

المطلب الثاني: المخالصة الموقعة بعد انتهاء عقد العمل

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

الفرع الأول: حجية المخالصة الموقعة بين العامل ورب العمل

تذهب محكمة النقض الفلسطينية³⁵ إلى إعطاء المخالصة الموقعة بعد انتهاء عقد العمل حجة مطلقة لا تقبل إثبات العكس باعتبار أنها إبراء إسقاط، فجاء في قرارها " أن المدعي المستأنف قد وقع على سند مخالصة وإبراء... يقر فيه انه استلم كافة حقوقه التي نص عليها قانون العمل من الجهة المدعى عليها - المستأنف عليها- التي ترتبت له نتيجة عمله لديها... وانه لم يعد له أي حق أو مطالبة مهما كان مقدارها أو سببها أو نوعها وقد ابرأ ذمة البنك العقاري من أية حقوق أو مطالبات إبراء تاماً كاملاً ومانعاً لأي ادعاء مستقبلي باستثناء المطالبة بفرق ضريبة الدخل الإسرائيلية التي تم الاتفاق على استثنائها من المخالصة".
ويرى الباحث أن القرار السابق لم يراع المبادئ التي يقوم عليها قانون العمل، فبالرجوع إلى المادة السادسة من قانون العمل نجد أنها جاءت مطلقة ولم تقيد بأي قيد لا من حيث الزمان ولا من حيث الحقوق، وبالتالي تعتبر كل الحقوق التي تشملها المادة السادسة من النظام العام الاجتماعي، ولا يجوز التنازل عنها سواء قبل نهاية عقد العمل أو بعد انتهائه، وبالرجوع لنص المادة 64 من مجلة الأحكام العدلية والتي تنص على أن "المُطَلَّقُ يَجْرِي عَلَى إِطْلَاقِهِ إِذَا لَمْ يَقُمْ دَلِيلُ النَّقْيِيدِ نَصًّا أَوْ دَلَالَةً".

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

- أنظر أيضاً د. القليوبي، سمحة، تأجير استغلال المحل التجاري (ص 168)

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

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

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

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

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

36 - هنيبي، عبد الحميد عبد المحسن، الإبراء وعلاقته بالإسقاط والتملك، (مج 9 ع2، ص106). ويقول حيدر، علي، يكون الإبراء بالنظر إلى اللفظ على وجهين إبراء إسقاط ويطبق عليه أحكام المادة 1562 من مجلة الأحكام العدلية التي تنص على " إذا أبتراً أخذَ أحرَ منَ حقِّ يَشْفُطُ حَقَّهُ مِنْ ذَلِكَ وَلَيْسَ لَهُ دَعْوَى ذَلِكَ الْحَقِّ " ، أما الوجه الثاني فهو إبراء الاستيفاء وهو نوع من الإقرار وتطبيق على براءة الاستيفاء أحكام المادة 1572 من مجلة الأحكام العدلية، وفي حال عدم ذكر بجانب الإبراء فالراجح أن تكون إبراء استيفاء لأنه هو القدر الأقل المتيقن منه.

حيدر، علي، درر الأحكام في شرح مجلة الأحكام (ج4، ص14-15)

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

38- التكروري، عثمان، الكافي في شرح قانون البيئات (ص195).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ولو فرضنا أن العامل هو من يقع عليه عبء الإثبات فيجوز له أن يوجه يمين كذب الإقرار إذا لم يتوصل لإثبات ما يخالف ما جاء به حسب المادة 1589 من المجلة، ويذهب بعض الفقه⁴⁸ إلى أنه إذا كان ما صدر عن العامل في المخالصة عبارة عن إبراء إسقاط ففي هذه الحالة لا يجوز توجيه يمين كذب الإقرار لأن الإبراء يسقط كل حق واليمين جملة من الحقوق، وهذا الأمر لا ينطبق على الحقوق التي ينص عليها قانون العمل لأنها كما سبق القول من قواعد النظام العام الاجتماعي التي لا يجوز النزول عنها ويجوز توجيه يمين كذب الإقرار لإثبات عدم قبضها، وقد يكون معنى الإقرار إبراء استيفاء، فيذهب الفقه⁴⁹ إلى "إنَّ إِبْرَاءَ الْإِسْتِيفَاءِ نَوْعٌ مِنَ الْإِقْرَارِ كَمَا هُوَ مَذْكُورٌ فِي الْمَادَّةِ (1536) فَتَجْرِي فِيهِ دَعْوَى الْكُذْبِ"، ولا يجوز توجيه كذب الإقرار لو شهد

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

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

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

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

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

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

⁴⁷ . التكروري، عثمان، الكافي في شرح قانون البنات، (ص 221)

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

⁴⁹ المرجع السابق، (ص 126)

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

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

الفرع الثاني: حجية المخالصات العمالية الموقعة أمام المحاكم الفلسطينية

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

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

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

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

ولكن ما هو موقف القضاء الفلسطيني من ذلك؟

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

50 - الفيضي، أوان عبد الله، يمين عدم الكذب بالإقرار ... (ع67، ص)

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

- المرجع السابق، 78.

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

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

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

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

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

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

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

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

وقد يذهب البعض إلى القول أن العامل وباعتباره الطرف الضعيف في العلاقة يجب أن تكون لديه كافة الضمانات ومن حقه القيام بكافة الإجراءات للحفاظ على حقوقه، فإننا نرى أن ذلك وإن كان يمكن الأخذ به في حال كانت التسوية التي أبرمها خلال فترة عمله أو حتى بعد انتهاء عمله في أحوال معينة وفقاً لما تم بيانه سابقاً، إلا أن الوضع يختلف بشكل كبير بخصوص التسوية التي يتم إبرامها أمام المحاكم، ذلك كون العامل لم يعد يتصف بتلك الصفة، ويفترض به أنه قد ألم بما له من حقوق سواء من حيث لجوئه إلى جهات ومؤسسات متخصصة تعنى بحقوق العاملين ومن خلال جهات مؤسسات قانونية أيضاً، عدا أن من أبسط القواعد الإجرائية أمام القضاء عند نظره لأي نزاع هو مبدأ المساواة بين الخصوم، وبالتالي فإن قبول العامل إبرام التسوية القضائية يكون ملزماً له ولا يجوز له نقض ما تم من جهته، ولو افتراضنا أن تلك التسوية القضائية مجففة بحقوقه فإن ذلك يدخل في باب تقصير العامل بحق نفسه وفقاً للقواعد العامة الواردة في مجلة الأحكام العدلية التي تقضي بأن "المقصر أولى بالخسارة".

كما أن القول باعتبار ما تم الاتفاق عليه بين الخصوم وتصديق المحكمة عليه مجرد عقد صلح، هو قول يفترق للسند القانوني السليم، خاصة وأن القانون الفلسطيني جاء واضحاً في اعتبار تصديق المحكمة على ذلك الاتفاق بمثابة حكم محكمة لا يقبل الطعن به وفقاً لصريح المادة 3/191⁵⁸ من قانون أصول المحاكمات المدنية والتجارية، وتطبيقاً للقاعدة القانونية العامة فإنه " لا اجتهاد في مورد النص".

- وقد يأخذ الصلح شكل الحكم في حال لم تكتفي المحكمة بإثبات الصلح في محضر الجلسة ويذهب الفقه إلى إن مثل هذا الحكم ليس له طبيعة الأحكام ويعد بمثابة محضر صلح لا يطعن فيه بطرق الطعن في الأحكام القضائية، ويمكن الطعن فيه إذا ما شاب العقد أي عيب، إسماعيل، نبيل، النظام القانوني للحكم (ص11)

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

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

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

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

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

الخاتمة:

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

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

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

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

وبناءً على ما سبق نوصي بما يلي:

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

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

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

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

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

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

المصادر والمراجع

المراجع العربية:

- القليوبي، سميحة، (1991) تأجير استغلال المحل التجاري " التآجير بالجدك" دار النهضة العربية، القاهرة.
- دياب، صلاح الدين أحمد، (2010) مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور حماية العامل في قانون العمل، دار الكتب القانونية، مصر.
- أبو عيسى، حمزة محمد، (2013) يمين كذب الإقرار، مجلة القانون جامعة الأزهر مصر، العدد 157 من المجلد الثاني، الجزء الأول. 431 - 445.
- أحمد، عبد الفضيل محمد، (2009) أثر اندماج الشركات على عقود العمل، دراسة نظرية مقارنة، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية ع 45، جامعة المنصورة كلية الحقوق، أبريل. 144 - 193.
- البكري، محمد عزمي، (2015) الإثبات بالإقرار في المواد المدنية والتجارية في ضوء القضاء، دار محمود، القاهرة.
- الزيود، مخلد عبد الحميد، (2009) الصلح القضائي في الخصومة المدنية، رسالة ماجستير، جامعة عمان العربية، كلية الدراسات القانونية العليا، الأردن.
- العوجي مصطفى، (2007)، القانون المدني الجزء الأول، العقد مع مقدمة في الموجبات المدنية، الطبعة الخامسة، منشورات الحلبي، بيروت.
- المغربي، جعفر محمود، (2018) شرح أحكام قانون العمل وفقا لآخر التعديلات واجتهادات محكمة التمييز، ط2، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- حيدر، علي، (2003) درر الأحكام في شرح مجلة الأحكام ج4، تعريب فهمي حسني، المجلد الرابع، دار الجيل، طبعة خاصة.
- دغمان، محمد رياض، (2015) النظام العام في علاقات العمل " دراسة مقارنة" الطبعة الأولى، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان.
- شندي، يوسف، (2014) تعليق على حكم محكمة النقض الفلسطينية رام الله في القضية الحقوقية رقم 2011/805 الصادر بتاريخ 2012/12/11، العدالة والقانون، المركز الفلسطيني لاستقلال المحاماة والقضاء "مساواة" رام الله، 221 - 234.
- عبيدات، يوسف محمد قاسم، (1997) الإقرار في قانون البيئات الأردني " دراسة مقارنة" رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية، الأردن.
- إسماعيل، نبيل، (2006) النظام القانوني للحكم القضائي، الطبعة الأولى، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية.
- التكروري، عثمان، (2014) أحكام الالتزام (آثار الحق الشخصي)، الطبعة الأولى، المكتبة الأكاديمية، الخليل.
- التكروري، عثمان، السويطي، أحمد طالب، (2016) مصادر الالتزام، الطبعة الأولى، المكتبة الأكاديمية، فلسطين.
- التكروري، عثمان، (2019) الكافي في شرح قانون البيئات في المواد المدنية والتجارية رقم 4 لسنة 2001، ط 1 مكرر، المكتبة الأكاديمية، فلسطين.
- الفيضي، أوان عبد الله، (2019) يمين عدم الكذب بالإقرار ف الدعوى المدنية " دراسة مقارنة، مجلة الرافدين للحقوق، جامعة الموصل، ع67.
- بلمهيوب عبد الناصر، مبدأ تطبيق الأحكام الأكثر نفعاً في القانون الجزائري، أطروحة لنيل الدكتوراه في العلوم، تخصص قانون، جامعة مولود معمري، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم القانون، تيزيوزو الجزائر.
- باز، سليم رستم، (1988) شرح المجلة، ج 1-2، دار الكتب العلمية، بيروت.
- عبد الوهاب، عبد المنعم، (2016) يمين عدم كذب الإقرار في التشريع العراقي، مجلة جيل الأبحاث القانونية المعقدة، عدد 4. ص 11 - 25.

لطفي، محمد حسام، (2007) النظرية العامة للالتزام (المصادر، الأحكام، الإثبات)، بدون دار نشر، القاهرة، ص 89.
هنيني، عبد الحميد عبد المحسن، (2021) الإبراء وعلاقته بالإسقاط والتملك والصلح، مجلة جامعة الشارقة للعلوم الشرعية والقانونية، المجلد 9 عدد2، ص103-128.
الحنفي، عبد الحميد عثمان، (1997) أثر تغير صاحب العمل على عقود العمل في القانونين الفرنسي والمصري، ط1، مطبوعات جامعة الكويت.

المراجع الأجنبية:

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

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