

بحث بعنوان

قانون حالات فسخ عقد العمل وتعويضات نهاية الخدمة

فراس عبدالرؤوف محمد المقابله

باحث قانوني

بلديه النسيم

الملخص

يتحدث الباحث في هذا البحث عن قانون حالات فسخ عقد العمل وتعويضات نهاية الخدمة حيث أن لا شك أن العقد يُعد مصدرًا من مصادر الالتزام، فهو يمثل المصدر الرئيس لنشأة الحقوق والالتزامات، والأصل في العقود أنها تُلزم عة المتعاقدين بمجموع من الالتزامات المتبادلة المتفق عليها فيما بينهم، وعندما يخل أحد طرفي العقد بالتزامه؛ فكان لا بد من حماية الطرف الآخر عن طريق فسخ العقد، وأحيانًا يمتد الأمر ليصل إلى الحكم على الطرف المخل بتعويض بجانب الفسخ، ويترتب على فسخ العقد حل الرابطة العقدية وزوال الأثر القانوني للعقد بأثر رجعي ونظرًا لخطورة فسخ العقد ومدى تأثيره على المعاملات في المجتمع ؛ فلا بد من تسليط الضوء على ماهية الفسخ ، وخصائصه، وأنواعه سواء كان قضائي أو اتفاقي، وشروط فسخ العقد، والآثار المترتبة على ذلك سواء بالنسبة للمتعاقدين أو بالنسبة للغير، وسلطة القاضي في تقرير فسخ العقد وغير ذلك.

<https://jaspps.com>**Abstract**

In this research, the researcher talks about the law of cases of termination of the work contract and end-of-service compensation, as there is no doubt that the contract is a source of obligation, as it represents the main source for the emergence of rights and obligations, and the principle in contracts is that they obligate the contracting parties to a total. of the mutual obligations agreed upon between them, and when one of the parties to the contract breaches its obligation; It was necessary to protect the other party through the termination of the contract, and sometimes the matter extends to a ruling on the breaching party with compensation in addition to the termination, and the termination of the contract results in the dissolution of the contractual bond and the demise of the legal effect of the contract retroactively. In view of the seriousness of the termination of the contract and the extent of its impact on transactions in society; It is necessary to shed light on the nature of termination, its characteristics, and types, whether judicial or consensual, the conditions for termination of the contract, and the implications thereof, whether for the contracting parties or for third parties, and the authority of the judge to decide the termination of the contract, and so on.

المقدمة

أي وظيفة تحتاج إلى إبرام عقد عمل بين الموظف وصاحب العمل لتحديد حقوق ومسؤوليات كل طرف، ويختلف هذا العقد من وظيفة لأخرى وأيضاً من مؤسسة لأخرى حسب طبيعة العمل، باعتباره اتفاقية توضح علاقة العمل بين المؤسسة والموظف، عقد العمل هو اتفاق بين موظف وصاحب العمل ينص على شروط العمل التي سيقوم بها الموظف والتي يلتزم بها صاحب العمل. ويشمل عقد العمل عادةً المهام المطلوبة من الموظف، ومكان العمل، ومواعيد العمل، والأجر والفوائد والحوافز، والمدة الزمنية للعمل يتم تحديد شروط العقد بموجب القوانين واللوائح المحلية والوطنية التي تحكم العلاقة بين صاحب العمل والموظفين، ويمكن للموظف أو صاحب العمل تفويض محامٍ للتفاوض عن العقد، يجب أن يتم توقيع عقد العمل من قبل كل من الموظف وصاحب العمل للحفاظ على حقوق كل منهما والتأكد من تفاهم الشروط المتفق عليها. ويعتبر عقد العمل وثيقة رسمية، ويحتوي على بنود وشروط يجب الالتزام بها من قبل الموظف وصاحب العمل، إن عقود العمل الفردية ذات أهمية كبيرة على مستوى الاقتصاد الوطني لاية دولة مهما كانت درجتها في سلم الرقي والتقدم الاقتصادي والتنموي وتبرز الأهمية المقدمة في تأثيرها الواضح على المركز القانوني للعامل هذا الطرف المهم في عقد العمل الفردي حيث يتأثر هذا المركز بالاحكام والقواعد الواردة في التشريعات الوطنية وفي بعض الاحيان بالاجنبية حيث ان هذه العقود تلعب دورا كبيرا في تنشيط حركة التجاره والاستثمارات خاصة والنهضة الاقتصادية التي تعيشها اغلب بلدان العالم ودورها الحساس في ارساء واستقرار المعاملات مابين العمال واصحاب العمل وتحتل الاحكام المتعلقة في تنفيذ العامل لالتزاماته في ذلك العقد مكانة واسعة في تلك الاحكام والعقود لما لها من اهمية بالغة في حكم العلاقات الناشئة بين العمال واصحاب العمل حيث انها تحكم كيفية اداء العامل لالتزاماته على الوجه الامثل والذي ان خالف احكام القانون لايمكن

لصاحب العمل الا ان يقوم بالمقابل باداء جميع حقوق العامل التي هي التزامات رب العمل في ذات الوقت
(عبدالإله 2022).

مشكلة البحث

تكمن مشكلة البحث في أن فسخ عقد العمل في بعض المؤسسات والشركات في الأردن قد يتم بصورة خاطئة سواء من أي طرف من الطرفين ولذلك جاء القانون الأردني للعمل لحل هذه المشكلة والإشارة إلى كل ما يتعلق في عملية فسخ العقد وشروط الحصول على التعويض في نهاية الخدمة.

أهداف البحث

الهدف الرئيسي لهذا البحث هو توضيح قانون حالات فسخ عقد العمل وتعويضات نهاية الخدمة وينبثق منه عدة أهداف وهي :

- تعريف عقد العمل
- توضيح المقصود بفسخ عقد العمل
- توضيح أسباب فسخ عقد العمل
- توضيح قانون إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة حسب المادة 23/أ
- بيان المقصود بتعويض نهاية الخدمة
- توضيح شروط استحقاق تعويض نهاية الخدمة في القانون الأردني

اسئلة البحث

- ما هو عقد العمل
- ما المقصود بفسخ عقد العمل
- ما هي أسباب فسخ عقد العمل
- ما قانون إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة حسب المادة 23/أ
- ما المقصود بتعويض نهاية الخدمة
- ما هي شروط استحقاق تعويض نهاية الخدمة في القانون الأردني

أهمية البحث

تكمن أهمية البحث من الناحية النظرية في تعزيز واثراء المكتبة العربية لقانون حالات فسخ عقد العمل وتعويضات نهاية الخدمة اما من الناحية العلمية فهي تساعد في اتخاذ القرارات لكبار المسؤولين في المؤسسات الحكومية لقانون حالات فسخ عقد العمل وتعويضات نهاية الخدمة.

الدراسات السابقة

دراسة (بن أحمد بن عبدالرحمن الدويش, ع., & عبدالإله. (2022)) بعنوان تعليق فسخ العقد بالشرط وتطبيقاته في البيع ، يتناول البحث مسألة تعليق فسخ العقد بالشرط وتطبيقاته في البيع "الفسخ التلقائي" فإذا مضت المدة المحددة -مثلاً- قبل الإتيان بما شرط, أو لم يفعل العاقد الآخر ما طلب منه؛ انفسخ العقد من تلقاء نفسه, ولا حاجة لتصريح أحد العاقدين بالفسخ. وتتلخص نتائج البحث في الآتي: أولاً: من أبرز الفروق

بين تعليق فسخ العقد بالشرط وما يشابهه: أنّ العقد في تعليق الفسخ تام والمعلّق هو الفسخ، وأما تعليق العقد فغير تام والمعلّق هو انعقاد العقد. وأنّ سكوت العاقد حتى مضي المدة المشروطة يبطل البيع، وأما في خيار الشرط فيلزم البيع. وأنّ تعليق الفسخ ثابت بالاجتهاد، ومختلف في حكمه، وأما خيار الشرط فثابت بالنص الشرعي، ومتفق على جوازه. وأنّ العقد في (تعليق الفسخ) قد يفسخ تلقائياً، وخيار الشرط بخلافه.

ثانياً: ينقسم تعليق فسخ العقد بالشرط لقسمين: الأول: أن يكون فسخ العقد تلقائياً، ولا حاجة لتصريح أحد العاقدين بالفسخ. الثاني: أن يكون لأحد العاقدين حق الفسخ، فلا يفسخ العقد إلا بتصريح ممن جعل له حق الفسخ من العاقدين. ثالثاً: أبرز المذاهب في التصحيح على المسألة هو المذهب الحنبلي، وقاعدتهم في المشهور: صحة تعليق فسخ العقد بالشرط، باستثناء الخلع فلا يصح. رابعاً: أنّ المذاهب الفقهية الثلاثة تختلف آرائها في المسائل والتطبيقات الفقهية التي تعود في الأصل إلى كونها عقد علّق فسخه على شرط، فليست أقوالهم على نسق واحد في المسائل كلها، وأقرب المذاهب للحنابلة هو المذهب الحنفي، وأما مذهب الشافعية فيميل في الأصل للمنع، ويقرب منهم: المذهب المالكي. خامساً: نص نظام العمل السعودي في بعض مواده على جواز تعليق فسخ العقد من الطرفين، وفي العقود الموحدة الصادرة عن وزارتي الإسكان والموارد البشرية والتنمية الاجتماعية تضمنت بعض البنود فيها على جواز تعليق فسخ عقد بالشرط، إما فسخ تلقائياً أو يتاح فيها لأحد الطرفين. سادساً: الأصل جواز تعليق فسخ العقد بالشرط من الناحية القانونية، فإذا تحقق الشرط الفاسخ انفسخ الالتزام المعلّق عليه بحكم القانون، وإذا تخلّف فإنّ الالتزام يتأكد وينقلب من التزام شرطي إلى التزام منجز. سابعاً: العمل القضائي السعودي على جواز تعليق فسخ العقد بالشرط، سواء كان الفسخ تلقائياً أو كان حقاً لأحد العاقدين.

<https://jasps.com>

دراسة (الشعبي، عبد الله بن عبد العزيز مناقش. (2013)) بعنوان الجزاء التأديبي في أحكام عقد العمل في النظام السعودي ، مشكلة الدراسة: تتلخص مشكلة الدراسة في التساؤل التالي: ما الجزاءات التأديبية في أحكام عقد العمل في النظام السعودي؟ منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الاستقرائي القائم على الاستقراء والتحليل. أهم النتائج: 1- يعرف الجزاء التأديبي في نظام العمل أيضًا بأنه: «الجزاء الذي يُوقعه صاحب العمل على أحد عماله؛ لاقترافه خطأ يلحق اضطرابًا بالعمل». 2- الهدف من الجزاء التأديبي: زجر العامل المخالف، وتقويمه، وتحقيق المصلحة العامة وصالح المرفق بصفة خاصة، وضمان حسن سير العمل فيه بانتظام واطراد. 3- عندما يُخلُّ العامل بالالتزامات الناشئة عن عقد العمل، فإنه يجوز لصاحب العمل فسخ العقد والاستغناء عنه، بل ومطالبته بالتعويض عن الضرر. أهم التوصيات: 1- إضافة مزيد من القيود على سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي على العامل. 2- إنشاء لائحة جزاءات تأديبية نموذجية تعمم في جميع أماكن العمل، وعدم ترك هذه اللائحة لتقدير أصحاب العمل. 3- إعطاء القضاء مزيد من الرقابة على سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاء التأديبي. 4- تغليظ عقوبة صاحب العمل إذا خالف قواعد التأديب. 5- وضع قواعد متوازنة بين حقوق العامل والتزاماته.

دراسة (حامد، & صديق عوض الله محمد. (2016)) بعنوان إلتزامات عقد العمل، تهدف الدراسة الحالية إلى تطوير المسؤولية المجتمعية لكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة في ضوء معايير الأيزو 26000، وذلك من خلال التعرف على الأسس النظرية للمسؤولية المجتمعية ومعايير الأيزو 26000 وفلسفتها. والكشف عن درجة (توافر - أهمية) ممارسات المسؤولية المجتمعية لكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. ومن ثم وضع رؤية مقترحة ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة للإجابة عن تساؤلات

<https://jaspps.com>

وفروض الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى زيادة أهميه المسؤولية المجتمعية مع ضعف توافرها ، حيث جاءت درجة الأهمية للمجموع الكلي (87.36%)، بينما جاءت درجة التوافر للمجموع الكلي (37.09%). وجاء بعد الحوكمة في المرتبة الأولى بمتوسط (46.8) من حيث الأهمية ثم قضايا الطلاب بمتوسط (44.4)، ثم تنمية ومشاركة المجتمع بمتوسط (35.5) ثم ممارسات العمل بمتوسط (35.2) ثم حقوق الإنسان بمتوسط (35.1) ثم البيئة بمتوسط (34) ثم ممارسات التشغيل العادلة بمتوسط (30.7)، وفيما يتعلق بالتوافر جاء محور قضايا الطلاب في المرتبة الأولى بمتوسط (19.6) ثم الحوكمة بمتوسط (19) ، ثم حقوق الإنسان بمتوسط (16.6) ثم ممارسات العمل بمتوسط (14.5) ثم تنمية ومشاركة العمل بمتوسط (14.2) ثم البيئة بمتوسط (13.9) ثم ممارسات التشغيل العادلة بمتوسط (13.2)، كما توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,05) من حيث درجة الأهمية ودرجة التوافر في المجموع الكلي لعناصر أداة الدراسة، حيث بلغت قيمة التاء (48.52)، وقد بلغ المتوسط لدرجة الأهمية (262.7) في حين جاء المتوسط لدرجة التوافر (111.3)، وفي ضوء نتائج الدراسة تم وضع رؤية مقترحة للمسؤولية المجتمعية بكلية التربية جامعة الأزهر بالقاهرة، ومن اهم ما جاء فيها اقتراح تكوين لجنة للمسؤولية المجتمعية مع استحداث منصب وكيل الكلية للمسؤولية المجتمعية مع اقتراح إحلال معيار المسؤولية المجتمعية بديلا عن معيار المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة كون المسؤولية المجتمعية أوسع وأشمل، وهذا يعتبر جزء منها كما هو واضح في أبعاد المسؤولية المجتمعية.

دراسة (د. محمود عبد الكريم أحمد إرشيد. (2011)) بعنوان زكاة استحقاقات العمل المالية (الرواتب والأجور، وحقوق نهاية الخدمة، وزكاة الأموال المحجوزة لصالح العاملين، والمهن الحرة ، تتناول هذه الدراسة مزايا الموظفين التي تأخذ شكل الرواتب والأجور في حياتنا الحديثة. ويشمل ذلك: مكافأة نهاية الخدمة ،

<https://jasps.com>

ومعاشات التقاعد، وحصص في المشاريع السكنية. من المهم في هذا البحث دراسة قواعد زكاة المرتبات والأموال والمشاريع السكنية وشروط شرعية الزكاة باستثناء الأموال التي لا تجب عليها الزكاة. بعد ذلك يأتي حكم كيفية التعامل مع هذه الأموال. وهذا يهدف إلى تحديد هذه الأموال وحقوق الفقراء فيها. يمكن توضيح أهمية البحث بتجنب البحث العلمي للفقهاء الإسلامي الحديث، والبحث في الأطروحات القديمة، والمناقشات التي هدفت إلى تغيير الآراء. وقد أثبتت هذه الدراسة وجوب إخراج الزكاة حسب توفر الشروط. كما توضح هذه الدراسة كيفية الدفع بمبالغ (2.50% أو 2.576%) مع ذكر النماذج العملية.

تعريف عقد العمل

هو اتفاقية موقعة بين الموظف وصاحب العمل يتم من خلالها تحديد حقوق ومسؤوليات كل طرف، بالإضافة إلى عرض مميزات العمل والمرتبات، فهو يسمح لطرفي العقد فهم كافة شروط التوظيف والالتزامات بوضوح ومن هنا تظهر فائدة عقود العمل باعتبارها عقوداً رسمية ووثائق قانونية تتحدد من خلالها توقعات الطرفين وكيفية التصرف عند وقوع أي نزاعات، فهي أداة تحمي حقوق كلا الطرفين (صديق عوض الله محمد 2016).

تعريف الفسخ في عقد العمل

الفسخ في العمل يشير إلى إنهاء العلاقة التعاقدية بين صاحب العمل والعامل، وذلك بطريقة قانونية ومتفق عليها بين الطرفين أو بموجب قرار قضائي. ويمكن أن يكون الفسخ نتيجة لعدة أسباب مختلفة، مثل عدم القدرة على العمل بسبب الإصابة أو المرض، أو عدم التزام العامل بالشروط والأحكام المتفق عليها في العقد، أو بسبب تقليل الإنتاجية أو عدم الأداء الجيد، يحق لكل طرف في العلاقة التعاقدية الفسخ العمل، وعادة ما يتم ذلك من خلال إعطاء إشعار مسبق للطرف الآخر بموجب العقد، وبما يتوافق مع القوانين والأنظمة

<https://jasps.com>

المعمول بها. وقد يحتاج الفسخ إلى إجراءات إضافية، مثل تسوية المستحقات والتعويضات المالية والحصول على موافقة الجهات المختصة، يجب على الأطراف في العلاقة التعاقدية مراعاة الشروط والأحكام المنصوص عليها في العقد، والتوافق على الإجراءات المطلوبة لإتمام الفسخ بطريقة نزيهة ومتفق عليها (عبدالإله (2022).

أسباب فسخ عقد العمل

يمكن أن يحدث فسخ عقد العمل لعدة أسباب، من بينها: (عبد الله بن عبد العزيز مناقش 2013)

انتهاء مدة العقد: يحدد العقد عادةً مدة معينة للعمل، وفي حالة انتهاء هذه المدة، يفسخ العقد تلقائياً دون الحاجة إلى إجراءات إضافية.

الاتفاق المشترك: يمكن أن يتفق الطرفان على إنهاء العقد بشكل متفق عليه، ويشمل ذلك الأسباب الشخصية أو المهنية مثل الانتقال إلى مكان آخر أو تغيير في وظيفة العامل.

الفشل في الالتزام بشروط العقد: في حالة لم يلتزم أحد الأطراف بشروط العقد، يحق للأطراف الأخرى فسخ العقد.

السلوك غير المهني: يمكن أن يؤدي سلوك العامل غير المهني أو الغير قانوني إلى فسخ العقد، مثل الاعتداء على زملاء العمل أو المديرين.

التقاعد الشديد: في حالة عدم قيام العامل بواجباته بشكل مناسب ومرضى جداً، قد يتم فسخ العقد.

تغيير الظروف: قد يحدث تغيير في ظروف العمل، مثل تغييرات في الأوضاع الاقتصادية، والتي يمكن أن تؤدي إلى فسخ العقد.

تختلف أسباب فسخ العقد من حالة لأخرى، ويجب على الطرفين التأكد من الالتزام بشروط العقد وتفاذي أي مخالفات تؤدي إلى فسخ العقد.

إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة حسب المادة 23/أ

(قانون العمل الاردني 2022)

أن قيام صاحب العمل بإنهاء خدمات العامل عن العمل في عقود العمل الغير محددة المدة وبعد انقضاء مدة الإشعار الخطي لا يعد فصلا تعسفيا ويعد إجراء قانوني متفقا وأحكام المادة (23/أ) من قانون العمل.

والتي بينت معها بأنه وفي حال رغب احد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة سواء أكان خطيا أم شفويا فإنه يترتب عليه القيام بإشعار الطرف الآخر خطيا برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد على الأقل في حال لم يكن منصوص على مدة الإشعار في عقد العمل.

وهذا ما استقرت عليه الاجتهادات القضائية الصادرة عن محكمة التمييز حديثا، والتي بموجبها منحت العامل و رب العمل حق إنهاء العقد دون تعويض بشرط إشعار كل طرف للطرف الآخر مستندة في ذلك على اعتبار أن عقد العمل من العقود الزمنية والتي تعطي لكل من الطرفين حق إنهاء العقد بالإرادة المنفردة فيحق للعامل عدم تأييد عقد العمل حتى لا تصبح علاقة العمل نوع من الاسترقاق للعامل ولأحقية صاحب العمل بتنظيم مؤسسته بالطريقة التي يراها مناسبة.

مع التأكيد أن تقدير مسائل الفصل التعسفي من عدمه يعود تقديره للمحكمة المختصة في تقدير فيما إذا كان الإجراء المتخذ فصلاً تعسفياً أم لا وفقاً للاجتهادات محكمة التمييز.

المقصود بتعويض نهاية الخدمة

تعرف مكافأة نهاية الخدمة في قانون العمل الأردني على أنها: "ذلك المبلغ المالي الذي يستحقه العامل غير الخاضع للضمان الاجتماعي في نهاية خدمته، فهو حافز أو أجر يصرف للموظف تعويضاً ومكافأة له عن قيامة فترة زمنية محددة من العمل لدى صاحب العمل وإتقانها على أكمل وجه، وهو أيضاً المبلغ الذي يدفعه صاحب العمل للعامل عندما ينهي عمله (بلخير، بكارى 2015).

شروط استحقاق تعويض نهاية الخدمة في القانون الأردني

حتى يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة فإنه يشترط فيه: (د. محمود عبد الكريم أحمد إرشيد 2011)
ألا يكون العامل خاضعاً للضمان الاجتماعي، فالعامل الذي أشركه صاحب العمل في مظلة الضمان الاجتماعي لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة إلا إذا نص العقد باستحقاق العامل للمكافأة رغم إشراكه في الضمان على اعتبار أن هذا الشرط يوفر ميزة للعامل.

أن ينتهي عقد العمل حتى لو كان بالفصل أو الاستقالة أو الوفاة، وسواء كان عقد العمل محدد المدة أم غير محددة المدة فإن العالم يستحق هذه المكافأة.

منهجية البحث

استخدم الباحث في هذا البحث المنهج الاستقرائي بالاعتماد على الدراسات السابقة والمقالة المتوفرة في المكتبة العربية ومواقع الانترنت والتي من خلالها سوف يقوم الباحث في استخلاص اهم النتائج والتوصيات.

نتائج البحث

استنتج الباحث أن قانون العمل قد وضح كيفية فسخ عقد عمل مفتوح أي غير محدد المدة وهي كالآتي :

إذا رغب أحد الطرفين (صاحب العمل أو العامل) بإنهاء عقد العمل، يجب أن يقوم الطرف الذي يرغب بإنهاء عقد العمل بتوجيه إشعار إلى الطرف الآخر وإعلامه عن رغبته في إنهاء العقد قبل مدة زمنية لا تقل عن شهر، وخلال مدة الإشعار يجب على العامل الاستمرار في العمل وبالطبع تكون هذه المدة مدفوعة الأجر.

وأما إذا رغب صاحب العمل في إنهاء العقد قبل انتهاء مدة الإشعار يجب عليه أن يقوم بتعويض العامل ودفع له أجرته عن الأيام المتبقية من مدة الإشعار، وكذلك الأمر في حال رغب العامل بإنهاء العقد قبل انتهاء مدة الإشعار عليه هو أيضاً أن يقوم بتعويض صاحب العمل عن تلك الأيام المتبقية.

ويسمى هذا الإجراء الإنهاء المشروع لعقد العمل، وذلك لأن الأطراف المعنية تقدم أسباباً واضحة عن سبب فسخ العقد ويتم بموافقتهم وبعد انتهاء مدة الإشعار.

<https://jasps.com>

ويوجد أيضاً الإنهاء غير المشروع لعقد العمل ، وغالباً ما يأتي هذا الإجراء من قبل صاحب العمل حيث يقوم بإنهاء عقد العمل للعامل دون إخطاره وإعطائه السبب المشروع لإنهاء العمل ويسمى بالفصل التعسفي ، وهنا يحق للعامل أن يلجأ إلى القضاء ورفع دعوى على صاحب العمل من أجل إثبات حقوقه والمطالبة بها . واستنتج أيضاً أن التعويض في نهاية الخدمة له شروط معينة حتى يتم استحقاقه وتبين خلال البحث أن التعويض هو عبارة عن مكافأة مالية يحضل عليها الموظف بعد إنهاء خدماته كما أظهر البحث.

التوصيات

أوصى الباحث بناءً على هذا البحث أنه يجب على كل الشركات والمؤسسات الإلتزام بالقوانين المفروضة في الأردن وذلك ليحصل كل من له حق على حقه من حيث فسخ عقد العمل والتعويض.

المراجع

بن أحمد بن عبدالرحمن الدويش, ع., & عبدالإله. (2022). تعليق فسخ العقد بالشرط وتطبيقاته في البيع. مجلة كلية الدراسات الإسلامية والعربية للبنات بدمنهور, 7(5), 691-782.

ابن لبدة، فيحان بن ناصر، زيدان، مسعد عبد الرحمن مشرف، إبراهيم، إياد أحمد محمد مناقش، & الشعبي، عبد الله بن عبد العزيز مناقش. (2013). الجزء التأديبي في أحكام عقد العمل في النظام السعودي (Doctoral dissertation).

حامد، & صديق عوض الله محمد. (2016). إلتزامات عقد العمل (Doctoral dissertation), أحمد المصطفى محمد صالح).

بلخير، بكاري. (2015). تقييم واقع تطبيق مكافأة نهاية الخدمة وفق النظام المحاسبي المالي في المؤسسة الوطنية لخدمات الأبار (ENSP).

د. محمود عبد الكريم أحمد إرشيد. (2011). زكاة استحقاقات العمل المالية (الرواتب والأجور، وحقوق نهاية الخدمة، وزكاة الأموال المحجوزة لصالح العاملين، والمهن الحرة).

على دايي احمدى, پارساپور, & شهبازى نيا. (2019). رابطة بين الزام به اجراى عين تعهد و فسخ عقد (مطالعه تطبيقى در فقه اماميه، حقوق ايران و انگليس). پژوهش هاى حقوق تطبيقى, 56(23), 127-148.

قانون العمل الاردني 2022 مع كل تعديلاته بالتفصيل