

The Element of Subordination in Legal Proceedings: Between Evidence and Judicial Discretion

Amjad Hassan^{1*} , Shahd Alkilani²

Type: Full Article. Received: 7th May. 2026, Accepted: 2nd Jul. 2026

Accepted Manuscript, In Press

Abstract: Purpose: This study seeks to address the issue of establishing the existence of the element of legal subordination within the framework of judicial litigation, as it constitutes one of the fundamental determinants upon which the legal characterization of the contractual relationship and its ensuing legal effects depend, particularly in disputes where civil and employment relationships overlap. The study further aims to identify the legally admissible means of proving this element and to examine the role of the judiciary in ascertaining its existence in light of objective legal criteria and settled judicial precedents. **Methodology:** The study adopts an analytical and doctrinal approach. It commences with an examination of the provisions of the Labour Law, followed by an analysis of the various doctrinal theories relating to the concept of legal subordination. It subsequently derives the governing legal principles from the judgments rendered by the Palestinian courts. **Findings:** The study reveals that the element of legal subordination—being the principal criterion for identifying an employment relationship—has not received adequate legislative attention. It further demonstrates that the Palestinian courts rely upon multiple legal criteria in determining the existence of the element of legal subordination within contracts of employment. **Conclusions:** The existence of legal subordination is inferred from a coherent body of evidentiary indicia, foremost among which is the factual reality of the relationship rather than its formal legal characterization. Furthermore, disciplinary measures constitute corroborative indicia rather than conclusive evidence of legal subordination. **Recommendations:** The study recommends requiring courts of first instance to provide detailed judicial reasoning when determining the existence of the element of legal subordination and to refrain from relying upon a single criterion applicable to all employment relationships. Instead, judicial assessment should be based on a combination of complementary criteria reflecting the actual circumstances of the relationship.

Keywords: Decent Work (SDG 8); The Concept of Legal Subordination; Criteria of the Element of Subordination; Proof of the Existence of Subordination (SDG 10); The Palestinian Judiciary's Position (SDG 16).

عصر التبعية في الدعوى القضائية بين الإثبات والتقدير القضائي

أمجد حسان^{1*}، وشهد الكيلاني²
تاريخ التسليم: (2026/5/7)، تاريخ القبول: (2026/7/2).

المخلص: الأهداف: يهدف البحث إلى معالجة إشكالية إثبات عنصر التبعية في نطاق الدعوى القضائية، باعتباره من العناصر الجوهرية التي يترتب عليها تحديد طبيعة العلاقة القانونية وآثارها، لا سيما في المنازعات التي تتداخل فيها العلاقات المدنية والعملية. ويهدف البحث إلى بيان الوسائل القانونية المعتمدة لإثبات هذا العنصر، وتحليل دور القضاء في تقديره استناداً إلى معايير موضوعية واجتهادات قضائية مستقرة. **المنهجية:** اعتمدت الدراسة منهجاً تحليلياً تأصيلياً، حيث تم الانطلاق من نصوص قانون العمل، ومن ثم إثارة النظريات الفقهية المختلفة المتعلقة مفهوم التبعية، ثم استخلاص المبادئ من القرارات التي أصدرتها المحاكم الفلسطينية. **النتائج:** أظهرت الدراسة أن عنصر التبعية -وهو أهم العناصر المحددة لعلاقة العمل- لم يولِ المشرع الأهمية المطلوبة، وأن المحاكم الفلسطينية تتبنى عدة معايير لتحديد وجود عنصر التبعية في عقد العمل، **الاستنتاجات:** التبعية يُستدل عليها من مجموعة قرائن متكاملة، أهمها الاعتماد على الواقع العملي للعلاقة أكثر من التكييف الشكلي، كما أن الجزاءات التأديبية تُعد قرائن داعمة وليست أدلة قاطعة. **التوصيات:** توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها ضرورة إلزام محاكم الموضوع بتسبيب تفصيلي لمعيار التبعية عند الحكم به، وعدم الاعتماد على معيار واحد منفرد لكل علاقات العمل، بل لابد من إيجاد مجموعة من المعايير تعتمد على الواقع الفعلي. **الكلمات المفتاحية:** العمل اللائق SDG 8، مفهوم التبعية القانونية، معايير عنصر التبعية، إثبات وجود التبعية SDG 10، موقف القضاء الفلسطيني SDG 16.

1 Faculty of Law and Political Science, An-Najah National University-Nablus, Palestine.

2 Master's Program in Private Law, Faculty of Graduate Studies, An-Najah National University, Nablus, Palestine.

* Corresponding author: amjad.hassan@najah.edu
ORCID iD: <https://orcid.org/0009-0009-6917-4782>

1 كلية القانون والعلوم السياسية، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين
2 برنامج ماجستير القانون الخاص، كلية الدراسات العليا، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
* الباحث المراسل: amjad.hassan@najah.edu

المقدمة

الدليل عليها. كما تهدف أيضاً إلى تحليل دور القاضي في تقدير التبعية وبيان نطاق سلطته التقديرية في تقييم الوقائع والقرائن المتعلقة بها، بما يوزان بين ما يُترك للسلطة التقديرية وما يتطلب إثباتاً من قبل الخصوم، بالإضافة إلى ذلك، تسعى الدراسة إلى توضيح العلاقة بين عنصر التبعية وسائر عناصر الدعوى، وكيف يؤثر هذا الترابط في الفصل في النزاعات وإصدار الأحكام، بما يساهم في تعزيز الفهم القانوني العميق لهذا المفهوم وتطبيقه بفعالية في الواقع العملي.

نطاق وحدود الدراسة

ستعالج هذه الدراسة عنصر التبعية في الدعوى القضائية بين الإثبات والتقدير القضائي وما يعتريها من أحكام وتفصيلات ضمن نطاق مجلة الأحكام العدلية وقانون العمل الفلسطيني رقم 7 لسنة 2000، وبلاسترشاد بأحكام المحاكم الفلسطينية والأردنية والمصرية.

أسئلة البحث

- ما هي طبيعة التبعية باعتبارها بيئة؟
- ما الأسس القانونية التي تحدد وجود عنصر التبعية في النزاعات القضائية؟
- كيف تؤثر التبعية على تنظيم الطلبات والدفع في الدعوى؟
- ما هي الوسائل المعتمدة لإثبات عنصر التبعية أمام القضاء؟
- ما مدى صعوبة إثبات عنصر التبعية عملياً، وما العوامل التي تؤثر على ذلك؟
- كيف يوزان القاضي بين ما هو خاضع لإثبات الخصوم ما يندرج ضمن سلطته التقديرية عند تقييم التبعية؟
- هل تختلف أحكام التبعية وفق طبيعة الدعوى أو نوع النزاع؟
- ما دور الاجتهاد القضائي في تفسير وتطبيق مفهوم التبعية؟
- كيف يمكن لبيان عنصر التبعية وتحليله أن يساهم في تحقيق العدالة وضمان سلامة الإجراءات؟

مشكلة الدراسة

تتمثل المشكلة في التحدي القانوني المتمثل في ضبط أثر عنصر التبعية على الدعوى القضائية بين تحديد معايير إثباته والالتزام بعدم المساس بحرية التقدير القضائي، بما يضمن تحقيق العدالة وعدم التعارض بين الأدلة والقرار القضائي.

منهجية الدراسة

اتبع الباحث في هذا البحث المنهج الوصفي التحليلي من خلال استعراض النصوص التشريعية والأحكام القضائية الخاصة بعنصر التبعية ومحاولة تحليلها.

تعد الدعوى القضائية الإطار القانوني الذي تُطرح من خلاله النزاعات أمام القضاء، حيث تتداخل فيها عناصر متعددة تسهم في تكوين قناعة القاضي والفصل في الخصومة. ويبرز عنصر التبعية في المنازعات العمالية كأحد المفاهيم القانونية الدقيقة التي تثير إشكاليات عملية ونظرية، إذ ترتبط بوجود علاقة قانونية تجعل أحد الأشخاص تابعاً لآخر (الرحمن، 2024)، بحيث لا يمكن النظر إليه بمعزل عن الأصل الذي يستند إليه، ويظهر هذا العنصر في العديد من الصور داخل الخصومة القضائية، سواء تعلق الأمر بالطلبات أو الدفع أو الآثار المترتبة عليها مما يفرض تحديد طبيعة وحدود هذا العنصر في إطار القواعد القانونية المنظمة للدعوى.

ويثير عنصر التبعية إشكاليات خاصة على مستوى الإثبات، حيث يتعين على الخصم إثبات قيامه وفقاً للقواعد العامة، مع ما قد يصاحب ذلك من صعوبات عملية تتعلق بتداخل الوقائع وتشابك العلاقات القانونية وفي المقابل، يلعب القاضي دوراً محورياً في تقدير وجود هذا العنصر (التميمي، 2025)، من خلال سلطته في فهم الوقائع وترتيب آثارها القانونية، الأمر الذي يبرز التداخل بين ما هو خاضع للإثبات وما يندرج ضمن السلطة التقديرية للقاضي.

ومن ثم، فإن دراسة عنصر التبعية في الدعوى القضائية يقتضي الوقوف على طبيعته القانونية، وبيان كيفية إثباته، وتحليل دور القاضي في تقديره في ضوء القواعد والاجتهادات القضائية، بما يسمح بفهم متكامل لهذا المفهوم ضمن إطار الخصومة القضائية.

أهمية الدراسة

تكتسب دراسة إثبات عنصر التبعية في الدعوى القضائية أهمية كبيرة نظراً للدور الحاسم الذي يلعبه في تنظيم سير الدعوى وتحقيق العدالة، ففهم طبيعة التبعية كبنية وتحديد طرق إثباتها يساهم في تقليل النزاعات المتعلقة بصحة الدعوى وترابط طلباتها، مما يسهل على القاضي الفصل في النزاع بدقة وموضوعية. كما تساعد هذه الدراسة في توضيح مدى سلطة القاضي التقديرية في تقييم عنصر التبعية، وهو أمر يؤثر بشكل مباشر على نتائج القضايا وحقوق الأطراف وبالتالي يعزز من ضمانات العدالة وسلامة الإجراءات القضائية.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم تحليل شامل لمفهوم عنصر التبعية في الدعوى القضائية، من خلال الوقوف على طبيعته القانونية وحدود إثباته ضمن الخصومة، وتهدف إلى استعراض الوسائل القانونية والإجراءات المعتمدة لإثبات هذا العنصر، مع توضيح الصعوبات العملية التي قد تواجه الأطراف في تقديم

نظام الإثبات في التبعية، وعبء إثبات التبعية، ومبدأ تكافؤ وسائل الإثبات أو المجابهة بالدليل.

الفرع الأول: نظام الإثبات المتبع في إثبات التبعية

تختلف نُظم الإثبات باختلاف ما سوف يتم اثباته، فعندما لا يحدد القانون طريقاً محدداً للإثبات فيكون بأية وسيلة توصل القاضي إلى قناعة بوجود الحق، وتسمى هذه الطريقة بالإثبات بنظام الإثبات الحر أو المطلق يكون للقاضي فيها دور إيجابي في جمع الأدلة حتى يُكون قناعته، أما إذا حدد القانون الطريقة التي يصل فيها صاحب الحق إلى إثبات حقه فيكون نظام الإثبات المتبع هو نظام الإثبات المقيد حيث يقتصر دور القاضي فيه على تقدير ما يقدمه الخصوم له فقط دون التدخل في البينة وطريقة إثباتها، أما نظام الإثبات المختلط فهو الذي يجمع بين الإثبات المطلق والمقيد وبهذا النظام أخذ القانون الفلسطيني والقانون المصري. (حسين، 2015) وبإسقاط هذه الأنواع على التبعية، نلاحظ أن القانون لم يحدد طريقة إثبات معينة لها، بل أنه جعل للقاضي دور إيجابي في تقديرها لذلك فإن نظام الإثبات المتبع فيها هو نظام الإثبات الحر أو المطلق أي يستطيع من يريد اثباتها أن يستخدم أي وسيلة إثبات توصل القاضي إلى الاقتناع في وجودها بل وأيضا يستطيع القاضي أن يطلب أدلة بخصوصها من تلقاء نفسه حتى يُكون اقتناعه.

وما دامت التبعية هي عبارة عن وقائع مادية فيصح لمن يدعيها وخاصة العامل أو ذوي حقوقه من بعده متى كان لهم مصلحة في الدعوى أن يثبتوها بكافة طرق الإثبات بما في ذلك شهادة الشهود والقرائن (السنهوري، 1972)، بل وايضاً لا يوجد ما يمنع محكمة الموضوع من استخدام الخبرة والمعانة للتحري بشأنها (الكشور، 1995). وحيث أن اتساع وسائل إثبات رابطة التبعية الناجمة عن عقد العمل بالمقارنة مع العقود المدنية والتجارية والأخرى يعود إلى خصوصية عقد العمل وطبيعته القانونية واختلافه في الآثار عن باقي العقود التجارية والمدنية الأخرى.

ومن الأمثلة على وسائل الإثبات التي يمكن الاعتماد عليها لإثبات التبعية:

– العقد المكتوب إذا كان بحوزة العامل، ومن الأمثلة على البنود العقدية الصريحة التي تثبت وجود التبعية:

– بند تحديد ساعات العمل: كأن يتضمن العقد بند مضمونه أن يلتزم العامل بالعمل لدى الشركة من الساعة الثامنة صباحاً حتى الرابعة مساءً خمسة أيام في الأسبوع، وفقاً للجدول الذي تحدده الإدارة. فهذا البند يعكس التبعية التنظيمية.

– بند الالتزام بلوائح الشركة: مثل أن يتخلل العقد بند مفاده أن يلتزم العامل بجميع لوائح وأنظمة وسياسات الشركة الداخلية، وأي تعديلات تطرأ عليها. مما يعكس التبعية الادراية.

يرى الباحث باتقسيم البحث إلى مبحثين: الأول بعنوان الوسائل القانونية لإثبات عنصر التبعية في نطاق الدعوى القضائية، من خلال تنازل طبيعة التبعية كبينة في الدعوى في المطلب الأول منه والحديث عن معايير إثبات التبعية أمام القضاء في المطلب الثاني، أما المبحث الثاني فقد عالج دور القضاء في تقدير عنصر التبعية من خلال مطلبين: الأول موجّهات القاضي في تقدير وجود عنصر التبعية الثاني السلطة التقديرية للقاضي في استنباط عنصر التبعية والرقابة عليه.

المبحث الأول: الوسائل القانونية لإثبات عنصر التبعية في نطاق الدعوى القضائية

تعد مسألة إثبات التبعية من أبرز القضايا التي تواجه القضاء عند النظر في منازعات العمل؛ لما لها من أثر مباشر في تحديد طبيعة العلاقة بين الطرفين وبالتالي تحديد طبيعة هذا العقد، تمهيداً لتحديد النظام القانوني الذي تخضع له هذه العلاقة.

ولأن التبعية في الغالب مسألة واقعية وليست شكلية، فإن إثباتها لا يقوم على وجود عقد مكتوب فحسب بل يعتمد على القرائن والوقائع المادية التي تبرز من طبيعة العلاقة بين العامل وصاحب العمل. (الحמיד، 2003) وهنا يظهر التحدي أمام القضاء في تحديد الطرف الذي يقع عليه عبء الإثبات، وفي تقدير الأدلة والوسائل المقبولة قانوناً لإثبات التبعية، حيث سيتناول هذا المطلب هذه المسألة من خلال فرعين: الأول سيسلط الضوء على طبيعة التبعية كبينة في الدعوى والثاني على معايير إثبات التبعية أمام القضاء.

المطلب الأول: طبيعة التبعية كبينة في الدعوى

إن التبعية في الشكل الذي سبق توضيحه تتمثل في أغلب صورة لها في الإدارة -من خلال إعطاء التعليمات- والإشراف والمراقبة التي يمارسها صاحب العمل على عماله ومستخدميه، وبناء على ذلك فإن التبعية تبقى مجرد وقائع مادية تختلف صورها من رابطة تعاقدية إلى أخرى، ولا يتم الإعتماد عليها في الدعوى إلا إذا تم اثباتها وإقناع القاضي بوجودها، وفي حالة نشوب نزاع بين العامل وصاحب العمل فعلاقة التبعية لا تعتبر قائمة بينهما إلا إذا تم اثباتها، فهي غير مفترضة باعتبارها شرط رئيسياً لقيام مسؤولية المتبوع عن أعمال تابعه. والإثبات بالمعنى القانوني هو إقامة الدليل أمام القضاء على وجود واقعة قانونية تعد أساساً لحق مدعى به وذلك بالطرق والكيفيات التي يحددها القانون (احمد، 1972)، فالإثبات ضروري في الدعوى، وإذا لم يتمكن صاحب الحق من إقامة الدليل عليه تجرد هذه الدعوى من قيمتها وآثارها.

وعند البحث في طبيعة التبعية كبينة لا بد من التطرق إلى ثلاثة محاور على النحو التالي:-

– بند الجزاءات التأديبية: فإذا تضمن العقد ما يفيد أنه في حال مخالفة العامل لواجباته، يحق لصاحب العمل اتخاذ الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة بحقه، فهذا يثبت وجود سلطة العقاب التي تعد من أقوى مظاهر التبعية.

– شهادة الشهود من العمال الذين يعملون مع العامل على توفر عناصر التبعية في العلاقة بين العامل وصاحب العمل كأن يشهدوا على أن العامل كان يخضع لتوجيهات وأوامر صاحب العمل وكان يضع نفسه تحت إمرته وطاعته.

– إقرار صاحب العمل كتابياً أو شفوياً بأن العامل تابع له.

– استعانة القاضي بخبراء معتمدين للاستدلال على وجود علاقة التبعية من خلالهم مثل تقارير مفتشين العمل.

– القرائن؛ حيث تُعد القرائن طريقة إثبات قانونية نص عليها قانون البينات الفلسطيني رقم 4 لسنة 2001 في المادة 7 منه، وتعرف القرينة على أنها استخلاص أو افتراض أمر مجهول من واقعة معلومة (الحמיד، 2007). وتقسّم إلى قرائن قانونية وقرائن قضائية، أما القرينة القانونية فهي التي ينص عليها القانون بشكل صريح، أي أنها من استنباط الشارع، أما القرائن القضائية فهي من استنباط القاضي وتسمى أيضاً موضوعية لأنها تستنبط من موضوع الدعوى وظروفها (فوده، 2007)، وبإسقاط ذلك على التبعية نستنتج أنها قرينة قضائية فالقانون لم ينص على أن أية واقعة تعتبر قرينة على وجود علاقة التبعية بل جعل أمرها متاح ومرن للأطراف للتدليل على وجودها، ومن القرائن القضائية التي يمكن الاعتماد عليها في إثبات التبعية تحمل صاحب العمل للأضرار الناتجة عن فعل العامل أو قيامه بالتأمين على العامل ضد إصابات العمل وغير ذلك من الأمور التي سوف نتطرق لها لاحقاً.

الفرع الثاني: عبء إثبات التبعية

تقتضي القواعد العامة بأن البينة على من ادعى، وتبعاً لها فإن ادعاء العامل بوجود عقد عمل يلقي على عاتقه عبء إثبات وجود علاقة التبعية (الكوري، 2004). وليس المقصود بالمدعي رافع الدعوى وإنما هو كل من ادعى أمراً على خلاف الوضع الثابت أصلاً أو عرضاً أو ظاهراً وبهذا نصت المادة 2 من قانون البينات الفلسطيني رقم 4 لسنة 2001 على: "على الدائن إثبات الالتزام وعلى المدين إثبات التخلص منه" وقد ينتقل عنه عبء الإثبات تبعاً لما يدعيه كل من الخصمين.

وحيث أن معظم الآراء الفقهية ترى في هذا السياق أن العامل غالباً هو الذي يكون من مصلحته إثبات التبعية لأخذ حقوقه؛ إلا أن للباحث رأي آخر في هذا المضمار، حيث وفي حالات معينة يكون لصاحب العمل المصلحة في إثبات وجود التبعية وذلك في الحالات التي يريد تحميل العامل المسؤولية

القانونية، كما في حالة اتلاف العامل لألات العمل أو إضاعتها، فيكون على صاحب العمل إثبات وجود التبعية وبالتالي إثبات وجود العلاقة العمالية تمهيداً لإثبات قيام مسؤولية العامل عن هذه الأفعال.

ويوجد شخص آخر قد يكون صاحب مصلحة في إثبات التبعية هو المضرور الذي يكون له المصلحة في إثبات وجود علاقة التبعية بين العامل التابع وصاحب العمل المتبوع لتحقيق قيام مسؤولية صاحب العمل وبالتالي تعويضه عن الأضرار اللاحقة به، وإذا عجز المضرور عن إثبات علاقة التبعية فإن عبء إثبات العكس ينتقل إلى المتبوع أي صاحب العمل لينفي وجود علاقة التبعية بينه وبين العامل وبالتالي تخلصه من المسؤولية تجاه المضرور (عجاج، 2003).

الفرع الثالث: مبدأ تكافؤ وسائل الإثبات

يقتضي هذا المبدأ أن يكون لصاحب العمل الحق في نفي وجود علاقة التبعية بالطرق ذاتها التي استخدمها العامل لإثبات علاقة التبعية (الأهواني، 1991). فكما يجوز للعامل أن يستند إلى القرائن أو الشهادات أو المستندات أو غيرها من الوسائل لإثبات قيام علاقة التبعية، فإن لصاحب العمل أن يستعين بالوسائل ذاتها لنقض هذا الادعاء وإثبات العكس. فالقانون لا يميز في هذا الشأن بين الطرفين، إذ أن عبء الإثبات وإن كان يقع مبدئياً على من يدعي وجود علاقة العمل، إلا أن الطرف الآخر يظل قادراً على نفيها متى قدّم أدلة وقرائن من شأنها زعزعة ما قدمه خصمه أو دحضه كلياً.

كما يحق للخصم أن يطلب عرض جميع أدلة خصمه عليه للاطلاع عليه واعداد العدة لنفيها (السنهوري، 1972)، وأن تعرض عليه كل عناصر الإثبات التي استخدمها خصمه، ولا يجوز الاعتماد على أي دليل لم يعرض على الخصم ولم تتاح له الفرصة لمناقشته انطلاقاً من مبدأ تكافؤ الفرص أمام الخصوم في الدعوى.

ويرى الباحث أن تمكين صاحب العمل من نفي علاقة التبعية بالطرق نفسها التي تثبت بها هذه العلاقة يعد تجسيداً لمبدأ الموازنة بين مراكز الخصوم، وضمانة أساسية لتحقيق العدالة القضائية. فالقاضي لا يكتفي بمجرد عرض الأدلة من أحد الطرفين بل يتعين عليه أن يزن مجمل ما قدّم أمامه من وقائع ومستندات وقرائن، سواء من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل. ومن ثم فإن نفي صاحب العمل لعلاقة التبعية لا يعتبر مجرد انكار سلبي بل هو موقف إثباتي يقوم على تقديم أدلة مضادة، كإثبات استقلال العامل في أداء مهامه أو عدم خضوعه لإشراف ورقابة صاحب العمل، أو أن طبيعة العلاقة بين الطرفين لم تتجاوز حدود التعاون أو المقاولية. كما أن إقرار المشرع والفقه بإمكانية نفي علاقة التبعية بنفس وسائل اثباتها يحقق التوازن بين الحماية المقررة للعامل وبين حقوق صاحب العمل، ويحول دون اعتبار مزاعم العامل قرينة قاطعة لا تقبل

النقض. فكما أن العامل لا يُعفى من عبء الإثبات فإن صاحب العمل أيضاً لا يُحرم من حق الدفاع وإبراز ما لديه من وسائل قانونية وواقعية لنفي ما يُنسب إليه.

المطلب الثاني: معايير إثبات التبعية أمام القضاء

يقصد بمعايير إثبات التبعية مجموعة المؤشرات أو العناصر الواقعية التي يستطيع الأطراف الاستناد عليها للاستدلال على وجود تبعية في العلاقة، وهي التي يعتمد عليها القاضي لاحقاً عند وزن هذه المعايير لتحديد ما إذا كان العقد هو عقد عمل أو عقد آخر، وسوف يركز الباحث على إجهادات المحاكم الفلسطينية في استخلاص هذه المعايير على النحو التالي:

المعيار الاتفاقي

يُعبّر عن المعيار الاتفاقي بالنية المشتركة للأطراف عند إبرام العلاقة فيما بينهم، فإن كانت النية المشتركة للأطراف تقتضي خضوع العامل وتفرغه للعمل لدى صاحب العمل وتبعيته الكاملة له؛ فإننا نكون بصدد الحديث عن توافر لعنصر التبعية، أما بخلاف ذلك فلا نكون بصدد الحديث عن توافر عنصر التبعية في هذه العلاقة، ونية الأطراف يجب أن تكون محل اعتبار في العقد إعمالاً لنص المادة 3 من مجلة الأحكام العدلية التي نصت على: "الْعَبْرَةُ فِي الْعُقُودِ لِلْمَقَاصِدِ وَالْمَعَانِي لَا لِلْأَلْفَافِ وَالْمَبَانِي"

أي أن الطرف الذي يريد إثبات وجود التبعية يمكن أن يعتمد على نية الأطراف عند إبرام العقد، فمن المتصور أن يكون الأطراف قد اتفقوا بشكل صريح على أن يكون العقد عقد تعاون مثلاً إلا أنه عند تطبيق العقد تداخل مع بعض معايير التبعية مما أدى إلى إخراج العقد مما نوى الأطراف عليه ففي هذه الحالة يمكن إثبات نية الأطراف عند التعاقد وكون أن النية أمر نفسي داخلي لذلك لا يمكن اثباتها مباشرة وإنما يُستدل عليها من الظروف والقرائن المحيطة بالعقد مثل:-

– نصوص العقد نفسه: فإذا كان العقد مسمى بأنه عقد عمل فهذه قرينة على أن نية الأطراف اتجهت عند توقيعه على أن يكون عقد عمل وبالتالي قرينة على وجود التبعية أما إذا تعاون مثلاً بعقد تقديم خدمات فهذه قرينة على عدم وجود نية للأطراف بتبعية أحدهما للآخر لأنه لو كان كذلك لما عجزوا عن تسميته بعقد عمل .

– المراسلات والمفاوضات السابقة للعقد.

– سلوك الأطراف بعد التعاقد: أي كيف نفذ الأطراف العقد في الواقع.

– السوابق التعاقدية بين نفس الطرفين وبذات الموضوع.

معيار هيمنة صاحب العمل على العامل

حيث وضعت المحاكم الفلسطينية معياراً لإثبات تبعية العامل لصاحب العمل وهو أن يهيمن صاحب العمل على

العامل بحيث يضع العامل نفسه تحت إمرة صاحب العمل وينفذ أوامره ويتجنب نواهيه، ونشير بهذا الصدد الى:-

– حكم محكمة النقض الفلسطيني رقم 2023/735 الصادر بتاريخ 2024/7/4 والذي جاء فيه "وهو أن يضع العامل نفسه في خدمة صاحب العمل وتحت امرته وينفذ العمل تحت إدارته وأشرافه".

– حكم محكمة النقض الفلسطيني رقم 2022/1020 "خضوع العامل لرقابة وأشراف وتوجيه رب العمل.

– حكم محكمة النقض الفلسطيني رقم 2019/602 الصادر بتاريخ 2023/1/3 "أن يكون رب العمل مسؤولاً عن العامل مسؤولية المتبوع عن أعمال التابع كون العامل خاضع لارادة وتوجيه رب العمل. وهذه المسؤولية لا تأتي إلا إذا بقي العامل في نطاق العمل الذي أوكل إليه القيام به وتحت مظلة رب العمل ورقابته وإدارته".

حيث يتضح للباحث من الأحكام السابقة أن القضاء الفلسطيني يتبنى مفهوماً واقعياً للتبعية، قوامه هيمنة صاحب العمل على عنصر الزمان والمكان وأسلوب الأداء، وما يترتب على ذلك من سلطة التوجيه والرقابة والمساءلة. ويعد هذا الاتجاه منسجماً مع الفقه العمالي المقارن الذي يجعل العبرة بحقيقة الواقع العملي للعلاقة، لا بالألفاظ والمسميات التي يدرجها الأطراف، الأمر الذي يعزز الحماية القانونية للعامل ويحول دون التحايل على قواعد قانون العمل.

معيار التفرغ

حيث تبنت المحاكم الفلسطينية والاردنية معياراً آخر لاستنباط التبعية ألا وهو التفرغ لدى صاحب العمل بالعمل لديه، ونشير بهذا الصدد الى:-

– حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2014/531 الصادر بتاريخ 2017/6/12، والذي جاء فيه "وعلى ذلك فإن القول بكون التزامه تحقيق نتيجة، ويجوز له الاستعانة بغيره في إدارة العمل، وغالباً ما يعمل لحساب الجمهور كافة، في حين أن العامل يجب أن ينجز العمل بنفسه، ويعمل لحساب صاحب عمل واحد".

– حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2022/681 الصادر بتاريخ 2023/10/29، والذي جاء فيه "أن المدرس الذي تستعين فيه المعاهد التعليمية لإعطاء دورات لديها لا يعد هذا الأول عاملاً حيث تعد هذه الاجارة من قبيل اجارة الصناعة والتي تدخل في مفهوم عقد المقاولة لا عقد العمل والتي بموجبها لا ينتفع المدرس من احكام قانون العمل التي تقوم على التبعية تلك التبعية التي قوامها أن ياتمر الاجير باوامر صاحب العمل والخضوع لرقابته وجزاءاته وتلقي أوامره والسير على خطاها اذ لا شك أن هذا لا ينطبق على حالة المدعي فهو مدرس له خبرة في مجاله يؤدي عملاً

معيار الاعتبار الشخصي والاستعانة بالغير

وضعت الاجتهادات القضائية معيار الاعتبار الشخصي والاستعانة بالغير من المعايير التي يتم من خلالها استنباط معيار التبعية، حيث أن العامل المرتبط بموجب عقد العمل يجب أن ينفذ العمل بذاته وليس من خلال أحد ولا يجوز له في أي حال من الأحوال الاستعانة بأشخاص آخرين، ونشير بهذا الصدد الى:-

– حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2018/615 الصادر بتاريخ 2018/12/4 والذي جاء فيه "ولما كان وفق ما هو ثابت من أوراق الدعوى أن المدعي كان ملزماً تجاه رب العمل باحضار الطلاب إلى الروضة صباحاً ومن ثم اعادتهم إلى بيوتهم مساءً فإن انجاز هذا العمل هو محل الاتفاق بينهما كما أن ذلك العمل مطلوب من المدعي أن يتم في الوقت المحدد وليس مشروطاً عليه أن يقوم بالعمل بنفسه سواء تم ذلك من قبله أو من قبل أي شخص آخر ولما كان ذلك من قبيل ما كان يعرف باستئجار ذوي الصنعة وحيث أن العقد المتكون ما بين الطرفين يتضح منه وسنداً للبيئة المقدمة أن إرادة طرفيه اتجهت إلى عقد مقولة نقل".

– حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2020/522 الصادر بتاريخ 2022/7/19 والذي جاء فيه "ولما ذهبت البيئة الشخصية إلى أن المدعي كان يقوم بعمله بنفسه أو من خلال شقيقه ولما ذهبت البيئة الشخصية أيضاً إلى أن المدعي كان يستعين بعمال في جمع النفايات وهو من كان يدفع اجرهم وليس المدعى عليه الأمر الذي تجد معه المحكمة إلى أن طبيعة العقد الذي يحكم العلاقة بين المدعي والمدعى عليه هو عقد مقولة وليس عقد عمل".

معيار طبيعة الالتزام فيما إذا كان بذل عناية ام تحقيق نتيجة

حيث يعتبر قوة الالتزام وطبيعته من المعايير المعتبرة كقرينة لإثبات التبعية، فإذا كان التزام الشخص بذل عناية كنا بصدد الحديث عن عقد عمل، أما إذا كان الالتزام تحقيق نتيجة كنا بصدد الحديث عن علاقة أخرى كعلاقة المقولة، ونشير بهذا الصدد الى:

– حكم محكمة النقض الفلسطيني رقم 2014/531 الصادر بتاريخ 2017/6/12 والذي جاء فيه "وعلى ذلك فإن المقول يكون التزامه تحقيق نتيجة".

– حكم محكمة استئناف نابلس رقم 2022/428 الصادر بتاريخ 2024/12/31 والذي جاء فيه "وأن العامل حيث يؤدي عمله بموجب عقد العمل يكون التزامه ببذل عناية اما المقول يلتزم بتحقيق النتيجة المتفق عليها".

حراً للمعهد المدعى عليه ولا مثاله من المراكز التعليمية ولا يصدر لأي امر يصدر ممن يتعاقد معه فهو صاحب مهنة حرة يتعاقد مع هذا ومع ذاك مما يناط به من اعمال فلا يكون تابعاً لأحد فالتزامه بهذا الشأن هو التزام بعمل وان اشراف من يتعاقد معه لا يتعدى التنفيذ بحد ذاته واحترام عقد المقولة".

– حكم محكمة التمييز الأردنية رقم 2024/1165 الصادر بتاريخ 2024/7/8 والذي جاء فيه "عنصر التبعية والاشراف: وهي أن يقوم العامل بالعمل المطلوب منه تحت اشراف وإدارة ورقابة صاحب العمل وإمرته على سبيل التفرض" 4. معيار الالتزام بالدوام.

وضعت الاجتهادات القضائية قيام صاحب العمل بالزام العامل بالعمل في أوقات يحددها هو ويراقب عليها، كإحدى المعايير المرسومة لعنصر التبعية، حيث أن العامل الذي يلتزم بأوقات دوام محددة من صاحب العمل ويمنع عليه مغادرة مكان عمله إلا عند انتهاء وقت العمل؛ يكون تابعاً لصاحب العمل، ونشير بهذا الصدد الى:

– حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2024/120 الصادر بتاريخ 2024/12/19 والذي جاء فيه "و عليه لما كان من الثابت بأن المطعون ضدها عمل لدى الطاعة مدة تزيد عن العشر سنوات وحيث أن الجهة الطاعة هي التي كانت توجه المطعون ضده في عمله كدقيق حجر كما اكدت البيئة بأن المطعون ضده كان ملزماً بأوقات العمل التي تحددها الجهة الطاعة ولما كان ما خلصت المحكمة مصدره الحكم الطعين من تكييف العلاقة ما بين الطرفين من خلال وزنها السليم للبيئة واستخلاص الوقائع الثابتة التي وقفت عليها بما يحدد بأن العلاقة ما بينهما هي علاقة عمل جاء منسجماً مع ما نعه المشرع من تعريف عقد العمل".

– حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2022/1286 الصادر بتاريخ 2024/1/9، والذي جاء فيه "ولما كانت تلك الاقوال الواردة على لسان شاهد الجهة المدعى عليها ... والتي يتضح منها اشرافهما على عمل المدعي من حيث أوقات الدوام وعدم القدرة على الغياب دون اخذ الاذن واعلام المدعى عليها بها ما مؤداه ثبوت الاشراف والتبعية".

– حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2019/602 والذي جاء فيه " وحيث من الثابت من خلال البيئة التي استمعت اليها محكمة الموضوع وان المدعي كان حراً في ساعة الحضور وساعة المغادرة ومقدار ساعات العمل وكان بإمكانه وحال عدم وجود عمل لدى المطعون ضده المغادرة والعمل في مكان آخر دون اعتراض من المدعى عليها".

معييار كيفية تقاضي المقابل المالي

من خدمات والاشراف على طريقة القيام بها وان يحاسبه على ذلك".

– حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2014/1156 الصادر بتاريخ 2015/9/9 والذي جاء فيه "وحيث أن المقصود بالتبعية هو أن يضع العامل نفسه في خدمة صاحب العمل وتحت امرته وينفذ العمل تحت ادارته واشرافه وان يرسم له طريق العمل وحدوده وفي حقه في توجيه العامل بما يؤدي له من خدمات والاشراف على طريقة القيام بها وان يحاسبه على ذلك".

– حكم محكمة التمييز الأردنية رقم 2024/1165 الصادر بتاريخ 2024/7/8 والذي جاء فيه "عنصر التبعية والاشراف: وهي أن يقوم العامل بالعمل المطلوب منه تحت اشراف وإدارة ورقابة صاحب العمل وامرته على سبيل التفرغ لغايات توافر عنصر التبعية لصاحب العمل وهو اهم ما يميز رابطة أو علاقة العمل التي تقوم بين العامل وصاحب العمل ومقتضى التبعية أن يؤدي العامل عمله تحت اشراف صاحب العمل أو بادارته بحيث يكون له حق اصدار أوامر العمل وعلى العامل الالتزام بها تحت طائلة توقيع الجزاء.

معييار وجود الات ومعدات العمل بحوزة صاحب العمل

حيث توجهت المحاكم الفلسطينية في احكامها إلى اعتبار أن وجود أدوات ومعدات العمل بحوزة صاحب العمل يشكل قرينة على قيام علاقة التبعية بينه وبين العامل، ذلك أن امتلاك صاحب العمل لوسائل الإنتاج وللأدوات اللازمة لأداء العمل يدل على انه هو من يسيطر على بيئة العمل ويوجه العامل في كيفية استخدام تلك الأدوات وهو ما يعكس عنصر الرقابة والاشراف الذي يعد جوهر العلاقة التبعية⁽¹⁾.

معييار تحمل مخاطر العمل

حيث تتجه المحاكم إلى اعتبار عدم تحمل العامل لمخاطر وخسائر العمل قرينة قوية على قيام علاقة التبعية بينه وبين صاحب العمل، فالعامل في اطار عقد العمل لا تحمل النتائج الاقتصادية للنشاط الذي يؤديه سواء كانت ربحاً أو خسارة بل يقتصر التزامه على بذل الجهد المطلوب منه وفق توجيهات صاحب العمل مقابل أجر محدد مسبقاً⁽²⁾.

معييار الضريبة

اتجه القضاء الفلسطيني ايضاً إلى معيار قيام صاحب العمل بوضع اسم العامل في سجلات ضريبة الدخل ودفعها عنه على أساس الشرائح الضريبية هو معيار لتحديد وجود علاقة التبعية فيما بينهم، في حين قيام صاحب العمل باقتطاع ضريبة الدخل

انقسم الاجتهاد القضائي حول هذا المعيار، فإن هنالك جزء من الاجتهادات القضائية اعتبرت بأن تقاضي المقابل المالي على أساس الوحدة الزمنية قد يكون قرينة على أن هذا الشخص عامل وتابع لصاحب العمل، في حين أن الشخص الذي يتقاضى مقابل مالياً على أساس وحدة الإنتاج وعلى شكل مكافآت وسلف فإن ذلك قرينة على أن هذا الشخص غير تابع لصاحب العمل ولا يكون عاملاً، ونشير بهذا الصدد الى:-

– حكم محكمة التمييز الأردنية في الطلب التمييزي رقم 2021/7151 الصادر بتاريخ 2022/2/24 والذي جاء فيه "ولما كان الطبيب يعمل بمعدل ثلاثة أيام في الأسبوع وأن دخله كان عبارة عن مكافآت شهرية فإن العلاقة التي تحكم المدعي والمدعى عليها هي عقد مقالة".

– حكم محكمة استئناف رام الله رقم 2014/221 الصادر بتاريخ 2016/10/27 والذي جاء فيه "اجر العامل غالباً يتحدد بالنطاق الزمني، بينما الما قول بتحديد اجره بالوحدة الإنتاجية".

معييار تأمين العامل من إصابات العمل

وضعت الاجتهادات القضائية ايضاً معيار التأمين على العامل من إصابات العمل كمعيار يدل على وجود التبعية، ونشير بهذا الصدد الى:-

حكم محكمة استئناف رام الله رقم 2018/18 الصادر بتاريخ 2018/3/28 والذي جاء فيه " كما ثبت من بينة المدعي عليهما أن المدعي ليس من عداد موظفيها وليس مؤمناً كباقي العمال وانه لا يقوم بالختم والغياب فهذه المبررات لا تثبت انه عامل بالمعنى القانوني.

معييار فرض العقوبات على العامل

من المعايير التي وضعتها المحاكم الفلسطينية والاردنية ايضاً لاستبطان عنصر التبعية هو فرض الجزاءات التأديبية على العامل في حال مخالفته لتعليمات واوامر صاحب العمل، كعدم التزامه بخطة العمل التي يرسمها صاحب العمل أو عدم التزامه بإوقات الدوام أو ارتكابه احدى المخالفات العقدية، ففي حال تم فرض جزاءات تأديبية عليه فهذه قرينة على أنه عامل ونشير بهذا الصدد الى:-

حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2023/735 الصادر بتاريخ 2024/7/4 والذي جاء فيه "وحيث أن المقصود بالتبعية هو أن يضع العامل نفسه في خدمة صاحب العمل وتحت امرته وينفذ العمل تحت ادارته واشرافه وان يرسم له طريق العمل وحدوده وفي حقه في توجيه العامل بما يؤدي له

(1) انظر الى حكم محكمة النقض الفلسطيني رقم 2018/615 الصادر بتاريخ 2018/12/4 والمنشور على موقع قسطاس الالكتروني: <https://qistas.com/ar/decs/info/12505328/2?vmode=1&fromquick=1> تاريخ الزيارة 2025/10/16.

(2) انظر الى حكم محكمة النقض الفلسطيني رقم 2024/120 الصادر بتاريخ 2024/12/19 والمنشور على موقع قسطاس الالكتروني: <https://qistas.com/ar/decs/info/17634636/2?vmode=1&fromquick=1> تاريخ الزيارة 2025/10/15.

على أن هذا الشخص هو مستعان به أو مكلف آخر غير الشرائح الضريبية يعد على أن العلاقة لا يربطها عنصر التبعية⁽³⁾.

ويرى الباحث أن جميع هذه العناصر تعد مجرد معايير أو قرائن يمكن الاستدلال بها على وجود علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل، إلا أن توافرها لا يشكل دليلاً قاطعاً أو نهائياً على قيام تلك العلاقة، كما أن غياب بعضها لا ينفيها بالضرورة. فالمعيار الحقيقي لتحديد وجود علاقة التبعية يقوم على مجمل الظروف والوقائع المحيطة بالعلاقة بين الطرفين وعلى طبيعة الارتباط الفعلي بين العامل وصاحب العمل، فأثبتت تلك المعايير وإن كانت مؤشرات قوية على التبعية إلا أنها تظل قرائن قابلة لإثبات العكس، ويُترك تقديرها لسلطة المحكمة التي تستخلص من مجمل الأدلة المعروضة أمامها ما إذا كانت العلاقة بين الطرفين علاقة عمل تبعية أم علاقة تعاقدية مستقلة.

المبحث الثاني: دور القضاء في تقدير عنصر التبعية

تعد مسألة تقدير عنصر التبعية من قبل القضاء من القضايا الجوهرية في تكييف العلاقة بين العامل وصاحب العمل، إذ يعتمد عليها بشكل مباشر تحديد ما إذا كانت العلاقة مشمولة بحماية قانون العمل أم لا. إذ يجب التحقق من طبيعة العلاقة الواقعية بين الطرفين ومدى خضوع العامل لسلطة صاحب العمل وإشرافه الفعلي، وارتباطه بنظام العمل الذي يحدده الأخير، فللقضاء في هذا المضمار دور مزدوج: أولاً في استكشاف التبعية من خلال مضمون العقد وما تضمنه من التزامات وعبارات، وثانياً في استنتاجها من خلال الأدلة والقرائن التي يقدمها الأطراف لإثبات أو نفي عنصر التبعية. ومن هذا المنطلق، يمكن تقسيم دراسة دور القضاء في تقدير عنصر التبعية إلى فرعين: الفرع الأول يتحدث عن تقدير عنصر التبعية من خلال عبارات العقد والفرع الثاني تقدير عنصر التبعية من خلال الأدلة المقدمة في الدعوى

المطلب الأول: موجبات القاضي في تقدير وجود عنصر التبعية من خلال تفسير العقد

حيث أن عنصر التبعية كما تم توضيحه سابقاً ليس عنصر واضح أو مادي في العقد، بل هو عنصر خفي بحاجة إلى الاستدلال عليه لثبوته، وحيث أن للقاضي حق في تفسير عبارات العقد لتحديد مضمون العقد الذي يجب تنفيذه لمعرفة التزامات الأطراف فيه (فرج، 1974)، فإنه لا بد من معرفة الموجبات التي يستند إليها القاضي في تفسير عبارات العقود للاستدلال على ما خفي فيها مثل عنصر التبعية.

يقصد في تفسير العقد: العملية الذهنية التي يقوم بها القاضي لتوضيح ما غمض من بنود العقد وتحديد معالم هذه البنود داخل إطار العقد وتحديد مضمون ومدلول الالتزامات المقررة على

عائق كل طرف على حدة (حنورة، 1994)، وهو يهدف إلى التوصل إلى حقيقة الإرادة والنية المشتركة للمتعاقدين (جميعي، 1990)، أي أن القاضي في تفسيره لعبارات عقد العمل لا بد من بذل الجهد في معرفة نية المتعاقدين عند التعاقد حتى يتناغم تفسير العبارات مع قصد الأطراف.

ومن الموجبات التي تساعد القاضي في تفسير عبارات عقد العمل للاستدلال على وجود التبعية من عدمه:

محاولة تفسير عبارات العقد بما يتلائم مع إرادة المتعاقدين: حيث أن الالتزامات الناشئة عن العقد تتحدد وفقاً لما اتجهت إليه إرادة الأطراف، فالعقد عبارة عن توافق إرادتين معاً، فعند لجوء القاضي إلى تفسير النص يجب عليه أن يأخذ بعين الاعتبار ما اتجهت إليه إرادة المتعاقدين معاً وعدم ترجيح إرادة طرف دون أن تتوافق مع إرادة الطرف الآخر (الجمال، 1987).

وبمعنى أوضح، أن المتعاقدين عند توقيع العقد تكون إرادتهما متجهة إلى هدف معين منه، والأصل أن يجري تنفيذه وفقاً لهذه الإرادة المشتركة، فعند عرض النص على القاضي عليه أن لا يرجح إرادة إحدهما على الآخر لضعف موقفه بل يجب أن يرجح الإرادة المشتركة ابتداءً عند توقيع العقد.

وإذا كانت عبارات العقد واضحة في دلالاتها، كأن يتم النص صراحةً في العقد على أنه عقد عمل وجميع بنوده تتضمن صراحةً محتوى هذا العقد، فعندها تكون دلالة العبارات مطابقة تماماً لما اتجهت إليه إرادة الأطراف المشتركة، فيكون العقد في هذه الحالة ملزماً للطرفين بما افصحت عنه إرادتهما من خلال العبارات الواضحة، ولا نحتاج إلى تفسير إضافي (فوده، 2007). حيث أن القاضي يلتزم بالأمر يتجاهل إرادة الطرفين الماثلة في العبارات الواضحة في العقد، والتي يجب عليه الأخذ بها طالما لم يثبت ما يناقض هذا الظاهر.

واعمالاً لذلك، إذا نص العقد صراحةً أنه عقد عمل وتبين صراحةً من خلال نصوصه أن أطرافه قد اتجهت إرادتهما إلى اعتباره كذلك، فيجب على القاضي أن يحترم هذه الإرادة ويفسر بنود العقد بناءً عليها وإيضاً يفسر تصرفات الأطراف بما يتلائم مع هذه الإرادة المفصح عنها فعليه أن يبحث في تصرفات الأطراف بما يجعلها تخضع لمعايير التبعية اعمالاً لإرادة الأطراف باعتبار العقد عقد عمل، وفي ذات الوقت، إذا نصت بنود العقد صراحةً على أنه عقد مقاوله مثلاً واتجهت إرادة الأطراف بشكل واضح إلى اعتباره كذلك فلا يجوز للقاضي أن يتوسع في تفسير البنود بعيداً عن إرادة الأطراف أو أن يرجح إرادة الطرف الضعيف الذي غالباً ما يكون العامل ويبدأ بتفسير تصرفات الطرفين على أنها تطبيقاً للتبعية وإن احتوت على بعض معايير التبعية إلا أنه يجب أن لا يحيد عن

(3) انظر إلى حكم محكمة استئناف القدس رقم 2018/929 الصادر بتاريخ 2019/4/29 والمنشور على موقع قسطاس الإلكتروني: <https://qistas.com/ar/decs/info/12539906/2?vmode=1&fromquick=1>. تاريخ الزيارة 2025/10/17.

إرادة الأطراف الابتدائية والمشاركة خصوصاً إذا كانت واضحة في نصوص العقد لأنها تعبر عما اتفق عليه المتعاقدين (عيسى، 2017).

طبيعة التعامل: يعد طبيعة التعامل من أكثر الموجهات التي تساعد القاضي في تفسير عبارات العقد (البكباشي، 2008)، حيث يضع القاضي في اعتباره عند القيام بعملية التفسير أن كل عقد له طبيعة خاصة واحكام معينة، وانه عادةً ما تتكرر نفس البنود في العقد ذات الطبيعة الواحدة مما يساعد القاضي على تفسير البنود استناداً لهذه الطبيعة. حيث أن الصياغات الشكلية للعقود قد تتباين عن الواقع العملي للعلاقة، لذلك ينظر القاضي إلى طريقة تنفيذ المهام، ومدى الرقابة التي يمارسها صاحب العمل على العامل ومدى الحرية الممنوحة للعامل في تنظيم وقته وأداء مهامه، بالإضافة إلى العوامل الأخرى في طبيعة التعامل بين الطرفين والتي تساعد على الكشف عن العلاقة الحقيقية بينهما، وتمكن من التمييز بين علاقة العمل الحقيقية وأي اتفاقيات شكلية لا تتضمن التبعية المطلوبة، مما يعزز تفسير بنود العقد بشكل سليم وفق معطيات التعامل بين الطرفين.

العرف: حيث يسترشد القاضي أثناء قيامه بعملية تفسير العقد بالأعراف السائدة في هذا المجال عامة، والعادات الاتفاقية التي استقرت وجرى عليها العمل في نفس مادة التعاقد (البكباشي، 2008)؛ حتى أصبحت مع مرور الزمن لها عنصر الإلزام القانوني والأدبي. فمثلاً، إذا كانت هناك أعراف مهنية تُظهر أن العامل يخضع عادةً لتوجيهات وإشراف صاحب العمل في قطاع معين، فإن القاضي يمكن أن يسترشد بتلك الأعراف لتأكيد وجود عنصر التبعية القانونية حتى وإن لم يُذكر ذلك صراحة في العقد، كما أن العرف المهني يمكن أن يكشف النية الضمنية للأطراف: فإذا كان العرف المهني في مهنة معينة يقتضي أن العامل لا يملك حرية تنظيم عمله وانه لا يتحمل تبعات الإنتاج، فإن ذلك يعضد فكرة أن العلاقة علاقة عمل وليست علاقة مقاوله مثلاً، أما إذا كانت الأعراف تشير إلى أن العامل يحضر أدوات عمله معه ويؤدي عمله باستقلالية كاملة فإن ذلك يدعم انتفاء التبعية ويقود إلى اعتبار العلاقة مدنية.

الاستعانة بظروف التعاقد: حيث يستعين القاضي بما أحاط العقد من ظروف وملابسات للوصول إلى النية المشتركة للمتعاقدين (الأهواني، 1991)، فقد تكون هذه الظروف متعلقة بشخص المتعاقدين مثل علاقة القرابة بينهما، أو الحالة المادية للمتعاقدين، وقد تكون متعلقة بموضوع التعاقد ذاته، مثل المستندات قبل العقدية أو مكاتبات متبادلة بين طرفي العقد قبل إبرام العقد تتضمن عرض لوجهة نظر الطرفين.

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النض المصرية لمحكمة الموضوع السلطة المطلقة في تفسير العقود والشروط بما تراه

أوفى بمقصود المتعاقدين، مستعينة في ذلك بجميع ظروف التعاقد وملابساته (البكباشي، 2008).

فمثلاً، إذا عُرض على القاضي عقد موقع بين الطرفين وتدل بنوده على انه عقد مقاوله، إلا أن ظروف التعاقد وملابساته تظهر عكس ذلك، كأن يكون هذا الشخص عند توقيع العقد قد كان يعمل لدى شخص آخر واستقال حتى يستطيع الالتزام بأوقات العمل الجديدة، فإن هذا التصرف السابق للعقد دليل على نية الطرفين بالالتزام بأوقات الدوام لدى صاحب العمل، مما يساعد القاضي على التوجه إلى أن نية الطرفين اتجهت إلى اعتباره عقد عمل (هذا في حالة عدم وضوح عبارات العقد) أو مثلاً إذا تبين للقاضي أن العامل بعد توقيع عقد العمل بإيام قليلة قد اشترى أدوات جديدة للعمل من حسابه الخاص وكان يأخذها ويسترجعها معه فهذه أيضاً ملابسات تدل على النية اتجهت إلى اعتبار العقد عقد مقاوله لا عقد عمل مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف الأخرى للعقد

تقريب بنود العقد من بعضها البعض ومقارنتها مع بعض: واعتبار كل بند مكمل للآخر على اعتبار أن كل بند يعبر عن إرادة مرتبطة بالبنود الأخرى ولا يجوز تجزئتها (الخاروف، 2020). ولتقريب هذا المبدأ إلى الواقع العملي، يمكن ضرب مثال على عقد عمل يتضمن بنوداً ظاهراً بالاستقلال وباطناً التبعية. فلو نص أحد بنود العقد على أن العامل يؤدي عمله باستقلال تام ودون إشراف مباشر من صاحب العمل، في حين تضمنت بنود أخرى التزام العامل بالحضور اليومي في أوقات محددة، ووجوب استخدام أدوات ومعدات تخص صاحب العمل، والخضوع لتعليماته المباشرة، فإن تفسير كل بند على حدة قد يؤدي إلى نتيجة مضللة، غير أن تطبيق مبدأ تقريب بنود العقد ومقارنتها ببعضها واعتبارها وحدة متكاملة يكشف أن العلاقة في حقيقتها علاقة عمل تقوم على عنصر التبعية القانونية رغم محاولة اظهارها في أحد البنود غير ذلك. وبهذا النهج يتمكن القاضي من الوصول إلى الإرادة الحقيقية للطرفين بعيداً عن الألفاظ الشكلية الغير واضحة النية منها والتي تهدف إلى إخفاء الحقيقة الواقعية للعلاقة التعاقدية. ولا بد من ذكر أن للقاضي السلطة التقديرية في تفسير عبارات العقد على أن يكون ذلك من خلال استعمال المعايير والموجهات التي تقوده إلى أعمال العدالة - وهذا ما سيتوسع الباحث بتقصييه في الفرع الثاني من هذا المطلب -، ولا يخضع في ذلك إلى رقابة القضاء طالما كان حكمه مستمداً من أوراق الدعوى ولا يخالف الثابت فيها (البكباشي، 2008).

وخلاصة القول، أن للقاضي دوراً محورياً في الكشف عن وجود عنصر التبعية في عقد العمل، وذلك من خلال سلطته في تفسير النصوص والبنود التعاقدية والبحث في ظروف العلاقة وملابساتها الواقعية. غير أن الباحث يرى أن هذا الدور لا ينبغي أن يبقى مقيداً بالتفسيرات التقليدية التي تميل تلقائياً إلى

اعتبار العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية، بل يجب أن يتحلى القاضي بقدر أكبر من الجرأة والمرونة في تفسير نصوص قانون العمل، بما يحقق الانصاف والتوازن بين الطرفين. فالطور الاجتماعي والاقتصادي افرز اشكالا جديدة من العلاقات المهنية لم تعد تقوم دائماً على ضعف العامل وخضوعه المطلق مما يستوجب من القضاء أن يعيد قراءة النصوص بروح العدالة الواقعية لا بمجرد القوالب الجامدة، وان يفسرها بما يضمن حماية الحق دون الاخلال بمبدأ المساواة التعاقدية والعدالة في التعامل.

المطلب الثاني: السلطة التقديرية للقاضي في استنباط عنصر التبعية والرقابة عليه

تعرف السلطة التقديرية للقاضي بأنها مكنة للقاضي تعينه على الوصول إلى الحكم أو الاجراء المناسبين بما يتفق ومقصد الشارع من خلال أعمال نظره فيما يعرض عليه مما لا نص فيه أو يكون النص محتماً (العمرى، 2005)، أي أنها بمعنى أوضح وأكثر عملية: الصلاحية التي يمنحها القانون للقاضي لتمكينه من المفاضلة بين حلول متعددة، واختيار ما يراه أكثر عدالة وملائمة لظروف النزاع المطروح امامه، متى لم يضع المشرع معياراً محدداً أو قاعدة قطعية تلزمه باتجاه معين. وانطلاقاً من هذا المعنى، فإن استنباط عنصر التبعية يدخل ضمن نطاق السلطة التقديرية للقاضي اذ لم يرد في التشريعات معيار جامد أو محدد للقول بوجود عنصر التبعية أو نفيها، وإنما تعد مسألة واقعية تستخلص من مجمل الظروف والوقائع التي تحيط بالعلاقة العمالية محل النزاع. ومن ثم فإن القاضي يمارس سلطته التقديرية في تقدير مدى توافر عنصر التبعية بالاعتماد على ما يثبت له من دلائل وقرائن بموجب سلطته التقديرية في ذلك.

فهم الوقائع: يعد فهم الوقائع من أهم الأمور التي يجب على القاضي أن يبذل جهده في التوصل إلى مرادها الدقيق حتى يتمكن من أعمال سلطته التقديرية بشكل صحيح، ويقصد بتفهم القاضي لوقائع الدعوى التحقق من وجود الوقائع المنتج والصحيح مناط الدعوى على حقيقته (إبراهيم، 1982)، فهو ليس فقط التحقق من الوجود المادي للوقائع أو مجرد إقرار الوقائع وترتيب الآثار عليها كما طرحها الخصوم كونهم المصدر الشرعي لهذا الواقع، وإنما السليم أن يقوم القاضي بفهم وتفهم ما تم تقديمه على ضوء الضوابط القانونية السليمة وليس على هوى الأطراف ورغباتهم.

ذلك أن القاضي بما له من سلطة تقديرية من فهم الواقع الا أن هذه السلطة مقيدة بأن يحصله بالدليل القانوني الذي يجوز الاستدلال به على الوجه المبين في القانون (إبراهيم، 1982). فاذا فهم القاضي الوقائع المطروحة بشكل صحيح ومؤسس قانونياً قاده ذلك إلى تكييف قانوني سليم، وبالتالي يكون أمام قياس قانوني صحيح مبني على مقدمات صحيحة قادت تلقائياً

إلى نتيجة صحيحة أيضاً. فالقاضي عند بحثه في عنصر التبعية لا يقتصر دوره على الأخذ بما يعرضه الخصوم من وقائع أو توصيفات، بل يجب عليه أن يفهم الوقائع فهماً دقيقاً ومستقلاً وفق ما يستخلصه من الأدلة والقرائن، دون أن يتقيد بالأوصاف أو العبارات التي يستخدمها أطراف الدعوى. فالعبرة ليس بما يسميه الخصوم اثناء تقديمهم للأدلة وإنما بطبيعة العلاقة الحقيقية التي يكشفها الواقع، فالقاضي يملك سلطة تقديرية في تكييف العلاقة القانونية وهي سلطة تستوجب منه أن ينفذ إلى جوهر العلاقة لا إلى مظهرها وان يستخلص عنصر التبعية من واقع السيطرة الفعلية والتوجيه والاشراف، وليس من مجرد الصيغ الشكلية أو ما يُدرج من مسميات للأدلة.

ومثال ذلك: قد يقدم المدعى عليه عقداً يظهر أن العامل متعهد مستقل، ويتمسك في اثباته بهذا العقد ويحاول تفسير كل الوقائع بالرجوع اليه حتى يحاول تكوين فكرة لدى القاضي بأن تسمية العقد متناغمة مع تطبيقه، الا أن القاضي بعد فحص الوقائع العملية بشكل مستقل بمنأى عن ما قدمه الأطراف لاحظ أن الشخص يخضع لتعليمات يومية من المدير، ويحاسب على تأخيرته ويتقاضى أجراً ثابتاً. فعندها لا يجوز للقاضي أن يكتفي بما عرضه الخصوم من تفسير للوقائع بل يجب عليه أن يعيد فهمه في ضوء الواقع العملي للعلاقة ليقرر أن التبعية متحققة ام لا بالرغم من ما ورد من اوصاف للوقائع من قبل الأطراف.

وهذا يؤكد أن فهم القاضي للوقائع فهماً دقيقاً ومجرداً من تأثير الخصوم هو الأساس في إثبات عنصر التبعية لأنه مسألة واقعية تستخلص من الجوهر لا من ظاهر الادعاءات.

احترام القواعد الموضوعية في الإثبات: حيث انه وان كان للقاضي سلطة في تقدير بينات الخصوم، الا انه مقيداً في هذه السلطة بما جاد به القانون المدني والقانون الموضوعي بوجه عام من قواعد إثبات موضوعية (نشأت، 1972). أي أن عنصر التبعية وان كان يُثبت بكافة طرق الإثبات كونه واقعة مادية، الا أن القاضي يجب أن يُقيد الخصوم في ما يقدمونه من أدلة لإثباته، بمعنى إذا أراد الخصوم إثبات عنصر التبعية من خلال شهادة الشهود فيجب أن يقيدهم القاضي بقواعد الإثبات بالشهادة، وإذا أرادوا اثباتها بما لا يثبت الا بالكتابة فيجب التقيد بذلك وهكذا. فإثباتها بكافة طرق الإثبات ليس مطلق بل مقيد باحترام القاضي للقواعد الموضوعية للإثبات.

ان يمنح القاضي للخصوم حق مناقشة جميع الأدلة المقدمة في الدعوى: حيث أنه رغم القدر المتاح من الحرية للقاضي المدني في الإثبات بوجه عام واثبات التبعية على وجه الخصوص كونها واقعة مادية يعتمد إقرارها أولاً وأخراً على الفكرة التي كوّنت لدى القاضي، الا أن هذه الحرية مقيدة بأن القاضي لا يجوز له أن يستند إلى أوراق أو أدلة عثر عليها من النيابة العامة مثلاً أو من احدى الخصوم دون أن يثبت أن هذه الأدلة قد عرضت على الخصوم جميعهم لمناقشتها (القصاص،

2010). وعليه إذا حصل القاضي على مستند من احدى الخصوم يدل دلالة واضحة على وجود عنصر التبعية، وقد بنى حكمه بناء على هذا المستند الا انه تبين انه القاضي لم يعرضه على باقي الخصوم لمناقشته، فيكون أخذ القاضي به باطل وما بُني عليه باطل.

التزام القاضي بمبدأ الحياد: حيث أن لما للقاضي من سلطة تقديرية واسعة في استنباط عنصر التبعية، الا انه يجب أن لا يحيد عن مبدأ أن القاضي لا يقضي بعلمه الشخصي (عويضة، 2015)، فلو كان القاضي يعلم علم اليقين من خلال معرفته لاحد الأطراف أن النية كانت من العقد أن يكون عقد مقاوله وليس عقد عمل، الا أن البيانات التي تقدم في الدعوى تجعل قناعته تتجه نحو اعتباره عقد عمل، فلا يجوز له أن يقرر بأنه عقد مقاوله استناداً لما له من سلطة تقديرية في استنباط عنصر التبعية من عدمها من خلال علمه المسبق بنية الأطراف، ذلك لأن هذا يجعل القاضي في موقع الخصم والحكم في أن واحد وهو مرفوض. علاوة على أن الخصوم لا يستطيعون افتراض علم القاضي الشخصي لديه وكذلك لا يستطيعون مراقبة وجوده.

ولا بد من الإشارة إلى أن لقاضي الموضوع السلطان المطلق في تقدير أي دليل أو مستند يقدم اليه، ولهذا لا تجوز المجادلة أمام محكمة النقض في تقدير محكمة الموضوع لبينة ما (إسماعيل، 2008)، إلا أن هذه السلطة مقيدة، فأدلة الإثبات القانوني كالإقرار مثلاً لا يستطيع القاضي تقدير الدليل فيها، بل تنحصر سلطته في التأكد من توافره وصحته وبعد ذلك اعمال اثره (إسماعيل، 2008)، فلو أجاز القاضي للخصوم إثبات التبعية من خلال الإقرار فدوره في تقدير هذه البينة يجب أن يتقيد بقواعد الإثبات بالإقرار والتأكد من صحته وشروطه وأهلية المقر .. الخ، ولا تتجاوز سلطته في تقدير هذا الدليل إلى أكثر من ذلك، الا انه لا بد أن يكون هناك أسباب كافية لتبرير هذا التقدير، ويكون التسبب قاصر إذا لم يواجه بدفاع الخصم (عويضة، 2015). فمثلاً إذا اثبتت التبعية بشهادة الشهود فإن للقاضي سلطته التقديرية في تقدير هذه الشهادة الا انه يجب أن يبرر هذا التقدير فلا يجوز على سبيل المثال مجرد التخوف من فساد ذمة الشهود سبباً لعدم السماح للأطراف بالإثبات بهذه الطريقة.

نتائج السلطة التقديرية للقاضي في استنباط عنصر التبعية

ان القاضي لا يلتزم بالتكليف المعطى للعقد من طرفي العقد، إذا ما رأى عدم سلامته وعدم اتفاه مع الإرادة الحقيقية للمتعاقدين (فوده، 2007)، وبالتالي فهو يغلب الإرادة الحقيقية ويعطي للعقد التكليف المتفق مع هذه الإرادة، وعليه أن يصحح التكليف بما يتلائم مع الإرادة الحقيقية إلا انه يتوجب عليه تسبب الوقائع التي بنى عليها تكليفه. فاذا رفع الأطراف الدعوى بناء على تكليفهم للعقد بأنه عقد عمل، الا أن القاضي

عند تمنعه بالوقائع والأوراق استنتج أن النية من العقد كانت أن يكون عقد مقاوله، وذلك من خلال انتقاء صور التبعية في العلاقة فهنا من حق القاضي أن يغير تكليف العقد إلى عقد مقاوله ويرتب اثار هذا العقد بشرط تسبب ما اعتمد عليه في ذلك وتوضيح الذي جعله ينفي وجود التبعية في العلاقة.

ان للقاضي أن يستعين بمعايير الاستنباط الموضوعية العامة المطلوبة في المعاملات في استخلاص عنصر التبعية (عيسى، 2017)، وهي حسن النية والعرف والعدالة والأمانة والثقة المتبادلة بين المتعاقدين. فعلى سبيل المثال، إذا التحق شخص بالعمل في شركة بموجب اتفاق شفهي يقضي بأن يؤدي مهامه اليومية وفق توجيهات مديره المباشر، ويستخدم أدوات الشركة ويلتزم بمواعيدها الداخلية، فإن لقاضي يمكنه- حتى في غياب عقد مكتوب- أن يستنبط عنصر التبعية من واقع العلاقة بين الطرفين، استناداً إلى حسن النية في تنفيذ الالتزامات، واعتبار العرف الجاري في بيئة العمل التي تقوم على الاشراف والتوجيه إضافة إلى ما تقتضيه العدالة والثقة المتبادلة بين الطرفين من ضرورة خضوع العامل لإدارة صاحب العمل مقابل الاجر معايير موضوعية يُستند إليها في استنباط عنصر التبعية رغم بساطة أو عدم وضوح العقد شكلياً.

الخاتمة

لقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، وجملة من التوصيات. وهي كما يلي:

النتائج

1. إن وجود عنصر التبعية من العناصر الأساسية لقبول الدعوى العمالية.
2. اثبات عنصر التبعية يخضع لوسائل إثبات متعددة ولا يقتصر على طريق واحد لإثباته.
3. للقاضي سلطة تقديرية واسعة في تقييم وجود التبعية من عدمها.
4. الرقابة القضائية (كالاستنفا) تسهم في ضبط عنصر التبعية.
5. ان مسألة التبعية تنسم بطابع واقعي عملي، ما يجعلها خاضعة لتقدير محكمة الموضوع.
6. لا يكفي وجود علاقة عمل شكلية لإثبات التبعية بل يجب توافر تبعية فعلية تستند إلى وقائع ملموسة.
7. تلعب القرائن القضائية دوراً مهماً في إثبات التبعية عند غياب الأدلة المباشرة.
8. يساهم التسبب القضائي السليم في تعزيز وضوح معيار التبعية واستقراره.
9. يبقى إثبات التبعية مسألة مرنة تتأثر بطبيعة كل دعوى وظروفها الخاصة.

التوصيات

1. ضرورة وضع معايير قانونية واضحة لتحديد عنصر التبعية بما يحد من التباين في الاجتهادات القضائية بهذا الخصوص.
2. تطوير قواعد إثبات التبعية بما يواكب طبيعة التبعية كمسألة واقعية مركبة.
3. العمل على توعية المتقاضين والمحامين حول أهمية إثبات عنصر التبعية في الدعوى العمالية واثار ذلك على أطرافها.
4. تضمين التشريعات و الاجتهادات القضائية أمثلة تطبيقية توضح حالات قيام التبعية وانتفاؤها.
5. الحد من التعسف في استعمال السلطة التقديرية من خلال ربطها بضوابط موضوعية واضحة.
6. دعم الدراسات المقارنة للاستفادة من تجارب الأنظمة القانونية الأخرى في تنظيم عنصر التبعية.

بيان الإفصاح

- الموافقة الأخلاقية والموافقة على المشاركة: تم الاتفاق على المشاركة في هذا البحث وفقاً للإرشادات الخاصة بالمجلة.
- توافر البيانات والمواد: كافة البيانات والمواد متاحة عند الطلب.
- مساهمة المؤلفين: يتحمل المؤلفان مسؤولية كافة محتويات البحث والتحليل والمنهجية والمراجعة الكاملة.
- تضارب المصالح: لا يوجد تضارب في المصالح لأي طرف من خلال تصميم البحث وتقديمه وتقييمه.
- مصدر البحث: البحث مستأً من رسالة ماجستير، إعداد الطالبة شهد الكيلاني وإشراف د. أمجد حسان، بعنوان التبعية كعنصر من عناصر عقد العمل بين الفقه والقضاء- دراسة مقارنة، للحصول على شهادة الماجستير في القانون الخاص، تمت المناقشة بتاريخ 2026/07/21. (الكيلاني، 2026)
- التمويل: لا يوجد أي تمويل مخصص لهذا البحث.
- شكر وتقدير: الشكر الجزيل لجامعة النجاح الوطنية ومجالاتها على الدعم والإرشادات. www.najah.edu

Open Access

This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third-party material in this article are included in the article's Creative Commons

licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. If material is not included in the article's Creative Commons licence and your intended use is not permitted by statutory regulation or exceeds the permitted use, you will need to obtain permission directly from the copyright holder. To view a copy of this license, visit <https://creativecommons.org/licenses/bync/4.0>

المراجع

- إبراهيم، م. م. (1982). النظرية العامة للتكييف القانوني للدعوى في قانون المرافعات. دار الفكر العربي.
- احمد، ن. (1972). الاثبات. دار النشر.
- إسماعيل، ع. ن. (2008). سلطة القاضي التقديرية في المواد المدنية والتجارية (دراسة تحليلية وتطبيقية دار الجامعة الجديدة للنشر.
- الأهواني، ح. ا. (1991). شرح قانون العمل (Vol. 0). ابناء وهبة حسان للنشر.
- البكباشي، س. (2008). دور القاضي في تكميل العقد. منشأة المعارف.
- التميمي، م. (2025). الفرق بين عقد العمل وعقد المقاولة في القانون الأردني من حيث عنصر التبعية: أين يُرسم الحد الفاصل؟. 10. <https://www.tamimi.com/our-knowledge/publications/al-adalla>
- الجمال، م. (1987). النظرية العامة للالتزامات. الدار الجامعية.
- الحميد، ا. ع. (2003). القرائن القانونية والقضائية في المواد المدنية والجنايئة والاحوال الشخصية. منشأة المعارف.
- الحميد، ا. ع. (2007). القرائن وحجية الأحكام. المكتب العربي الحديث.
- الخاروف، م. س. (2020). تدخل القاضي في العقود المدنية ضمن التشريعات الفلسطينية (دراسة مقارنة). جامعة النجاح الوطنية [الوطنية]. نابلس. <https://hdl.handle.net/20.500.11888/17521>
- الرحمن، ت. ب. ع. (2024). عنصر التبعية في عقد عمل مسيري المؤسسات. (11)2، 99-77. <https://asjp.cerist.dz/en/article/255415>
- السنهوري، ع. ا. أ. (1972). الوسيط في شرح القانون المدني الجديد. (Vol. الجزء الثاني). دار احياء التراث العربي.
- العمري، م. ع. (2005). السلطة التقديرية للقاضي في القضاء الإسلامي وتطبيقاتها في المحاكم الشرعية الجامعة الاردنية]. عمان.

- حكم محكمة استئناف رام الله رقم 2018/18 الصادر بتاريخ 2018/3/28 الموجود على موقع قسطاس .
- حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2018/615 الصادر بتاريخ 2018/12/4 الموجود على موقع قسطاس .
- حكم محكمة استئناف القدس رقم 2018/929 الصادر بتاريخ 2019/4/29 والمنشور على موقع قسطاس الالكتروني.
- حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2020/522 الصادر بتاريخ 2022/7/19 الموجود على موقع قسطاس .
- حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2019/602 الصادر بتاريخ 2023/1/30 والموجود على موقع قسطاس الالكتروني .
- حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2022/681 الصادر بتاريخ 2024/1/4 المنشور على موقع قسطاس الالكتروني .
- حكم محكمة النقض الفلسطيني رقم 2023/735 الصادر بتاريخ 2024/7/4 والمنشور على موقع قسطاس الالكتروني .
- حكم محكمة التمييز الأردنية رقم 2024/1165 الصادر بتاريخ 2024/7/8 والمنشور على موقع قسطاس الالكتروني.
- حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2022/1286 الصادر بتاريخ 2024/1/9 والموجود على موقع قسطاس .
- حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2024/120 الصادر بتاريخ 2024/12/19 والموجود على موقع قسطاس .
- حكم محكمة استئناف نابلس رقم 2022/428 الصادر بتاريخ 2024/12/31 الموجود على موقع قسطاس الالكتروني.

References

- Ibrahim, M. M. (1982). *The General Theory of the Legal Characterization of the Lawsuit in the Code of Civil Procedure*. Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Ahmad, N. (1972). *Evidence*. Dar Al-Nashr.
- Ismail, A. N. (2008). *The Discretionary Power of the Judge in Civil and Commercial Matters: An Analytical and Applied Study*. Dar Al-Jami'ah Al-Jadidah for Publishing.
- Al-Ahwani, H. A. (1991). *Explanation of the Labour Law* (Vol. 0). Wahbah Hassan Sons Publishing.

- <https://search.mandumah.com/Record/554455>
- القصاص، ع. م. (2010). الوسيط في شرح قانون المرافعات المدنية والتجارية. دار النهضة العربية للنشر والتوزيع.
- <https://www.noor-book.com/book/review/505672>
- الكشور، م. (1995). علاقة التبعية كعنصر مميز لعقد العمل. مطبعة النجاح الجديدة.
- الكوري، أ. (2004). مدونة الشغل الجديدة احكام عقد الشغل. المطبعة الأمنية.
- الكيلاني، ش. (2026). التبعية كعنصر من عناصر عقد العمل بين الفقه والقضاء، دراسة مقارنة نابلس- فلسطين.
- جميعي، ح. ع. أ. (1990). أثر عدم التكافؤ بين المتعاقدين على شروط العقد. دار النهضة العربية.
- حسين، أ. (2015). استجواب الخصوم في قانون البيئات الفلسطينية. مجلة جامعة النجاح، 30(15)، 1-25.
- <https://staff.najah.edu/en/publications/2289>
- حنورة، ع. (1994). سلطة القاضي في نقض وتعديل المعاملات. دار الطباعة الحديثة.
- عجاج، ط. (2003). مسؤولية المتبوع عن اعمال التابع في القانون المدني اللبناني والأردني. المؤسسة الحديثة للكتاب.
- عويضة، م. ع. (2015). سلطة القاضي التقديرية في تكليف دعوى استرداد الحيازة. منشأة المعارف.
- عيسى، ه. ع. (2017). دور القاضي في تفسير العقود وفقاً للتشريعات النافذة في فلسطين جامعة النجاح الوطنية]. نابلس.
- <https://repository.najah.edu/server/api/core/bitstreams/2d7c1a49-f905-403b-8f80-243f8d210459/content>
- فرج، أ. ع. أ. (1974). نظرية العقد في قوانين البلاد العربية. دار النهضة العربية.
- فوده، ع. أ. (2007). القرائن القانونية والقضائية في ضوء مختلف الآراء الفقهية وآراء محكمة النقض. دار الفكر والقانون للنشر والتوزيع.
- نشأت، أ. (1972). الإثبات (ل. يوجد، 0). (Ed. Vol. 0). بدون.
- حكم محكمة التمييز الأردنية في الطلب التمييزي رقم 2021/7151 الصادر بتاريخ 2022/2/24 الموجود على موقع قسطاس .
- حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2014/1156 الصادر بتاريخ 2015/9/9 الموجود على موقع قسطاس .
- حكم محكمة النقض الفلسطينية رقم 2014/531 الصادر بتاريخ 2017/6/12 المأخوذ من موقع قسطاس .

- Element of the Employment Contract*. New An-Najah Press.
- Al-Kouri, A. (2004). *The New Labour Code: Provisions of the Employment Contract*. Security Press.
 - Al-Kilani, S. (2026). *Subordination as an Element of the Employment Contract Between Jurisprudence and the Judiciary: A Comparative Study*. Nablus, Palestine.
 - Jumaie, H. A. A. (1990). *The Effect of Inequality Between Contracting Parties on Contractual Terms*. Dar Al-Nahda Al-Arabia.
 - Hussein, A. (2015). *Examination of Litigants under the Palestinian Law of Evidence*. *An-Najah University Journal for Research*, 30(15), 1–25. <https://staff.najah.edu/en/publications/2289/>
 - Hanoura, A. (1994). *The Judge's Authority to Rescind and Amend Legal Transactions*. Modern Printing House.
 - Ajaj, T. (2003). *The Liability of the Employer for the Acts of the Employee under Lebanese and Jordanian Civil Law*. Modern Institution for Books.
 - Oweida, M. A. (2015). *The Judge's Discretionary Authority in the Legal Characterization of Possession Recovery Claims*. Mansha'at Al-Ma'arif.
 - Issa, H. A. (2017). *The Role of the Judge in the Interpretation of Contracts under the Legislation in Force in Palestine* (Master's thesis, An-Najah National University). Nablus, Palestine. <https://repository.najah.edu/server/api/core/bitstreams/2d7c1a49-f905-403b-8f80-243f8d210459/content>
 - Faraj, A. A. A. (1974). *The Theory of Contract in the Laws of Arab Countries*. Dar Al-Nahda Al-Arabia.
 - Fouda, A. A. (2007). *Legal and Judicial Presumptions in Light of Different Juristic Opinions and the Judgments of the Court of Cassation*. Dar Al-Fikr wa Al-Qanun for Publishing and Distribution.
 - Nashat, A. (1972). *Evidence* (Vol. 0). n.p.
 - Al-Bakbashi, S. (2008). *The Role of the Judge in Completing the Contract*. Mansha'at Al-Ma'arif.
 - Al-Tamimi, M. (2025). *The Difference Between an Employment Contract and a Contract for Work under Jordanian Law Regarding the Element of Subordination: Where Is the Dividing Line Drawn?* <https://www.tamimi.com/our-knowledge/publications/al-adalla>
 - Al-Jammal, M. (1987). *The General Theory of Obligations*. Al-Dar Al-Jami'iyyah.
 - Abdel Hamid, A. A. (2003). *Legal and Judicial Presumptions in Civil, Criminal, and Personal Status Matters*. Mansha'at Al-Ma'arif.
 - Abdel Hamid, A. A. (2007). *Presumptions and the Authority of Judicial Decisions*. Arab Modern Office.
 - Al-Kharouf, M. S. (2020). *Judicial Intervention in Civil Contracts under Palestinian Legislation: A Comparative Study* (Master's thesis, An-Najah National University). Nablus, Palestine. <https://hdl.handle.net/20.500.11888/17521>
 - Ben Abdelrahman, T. (2024). *The Element of Subordination in the Employment Contract of Company Managers*. 2(11), 77–99. <https://asjp.cerist.dz/en/article/255415>
 - Al-Sanhuri, A. A. (1972). *Al-Wasit in the Explanation of the New Civil Code* (Vol. 2). Dar Ihya Al-Turath Al-Arabi.
 - Al-Omari, M. A. (2005). *The Judge's Discretionary Authority in Islamic Judiciary and Its Applications in Sharia Courts* (Master's thesis, The University of Jordan). Amman, Jordan. <https://search.mandumah.com/Record/554455>
 - Al-Qassas, A. M. (2010). *Al-Wasit in the Explanation of the Civil and Commercial Procedure Law*. Dar Al-Nahda Al-Arabia for Publishing and Distribution. <https://www.noor-book.com/book/review/505672>
 - Al-Kashbour, M. (1995). *The Relationship of Subordination as a Distinguishing*