

سلسلة العدالة في القانون المدني (٤٧)

عقد العمل

وحقوق وواجبات والتزامات العمال

في ضوء آراء الفقهاء والتشريع وأحكام القضاء

عناصر عقد العمل - سريان عقد العمل على الطوافين ومندوبي التأمين والوسطاء -
أركان العقد - مدة عقد العمل - انتهاء عقد العمل المحدد المدة بانقضاء مدته -
انتهاء العقد المبهر لتنفيذ عمل معين - قرينة استحقاق الأجر في عقد العمل - عناصر
الأجر - مناط اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر أو أجراً - التزامات العامل - الالتزامات بعدم
المنافسة - مناط إعمال الشرط الجزائي في حالة المنافسة - الحق في اختراعات العامل -
التزامات رب العمل - استبدال جزء من الأرباح أو نسبة من الإيراد بالأجر - مناط حق
العامل في الأجر رغم عدم مزاويلته العمل - انتهاء عقد العمل - التعويض عن الفصل
التعسفي - مناط فسخ العقد بوفاء رب العمل أو العامل - تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد
العمل - دعوى التعويض عن إصابات العمل - دعوى المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة .

المستشار القانوني
أشرف أحمد عبد الوهاب
المحامي بالنقض والإدارية العليا

المستشار
إبراهيم سيد أحمد
رئيس محكمة الاستئناف

الطبعة الأولى ٢٠٢٠

دار العدالة للنشر والتوزيع

٨٥ شارع محمد فريد - الدور (٥) - عابدين - القاهرة

Tel: 00202/23916135 - fax: 00202/23955271

WWW.ELADALAH.COM -002/ 01002551699

اسم الكتاب : عقد العمل وحقوق وواجبات والتزامات العمال
المؤلف : المستشار القانوني/ أشرف أحمد عبد الوهاب
المحامي بالنقض والإدارية العليا
الناشر : دار العدالة للنشر والتوزيع ٨٥ شارع محمد
فريد - الدور (٥) - القاهرة
Tel: 00202/23916135 – fax: 00202/23955271
حقوق التأليف : جميع حقوق الطبع محفوظة ولا يجوز إعادة طبع
أو استخدام كل أو جزء من هذا الكتاب إلا وفقاً
للأصول العلمية والقانونية المتعارف عليها.
الطبعة : الأولى.
سنة الطبع : 2020
رقم الإيداع : 2018/2890
الترقيم الدولي : 978 - 977- 85376- 4 -2
الموقع : www. ELADALAH.com
الإيميل : eladalashrf@gmail.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال الله سبحانه وتعالى:

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ۝ ﴾

صدقة الله العظيم

قال العماد الأصفهاني...

"إني رأيت أنه لا يكتب إنسان كتاباً من يومه إلا قال في غده: لو غير هذا لكان أحسن، ولو زيد كذا لكان يستحسن، ولو قدم هذا لكان أفضل، ولو ترك هذا لكان أجمل، وهذا من أعظم العبر، وهو دليل على استيلاء النقص على جملة البشر..."

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مُقَدِّمَةٌ

هذا الكتاب من سلسلة كتب العدالة في القانون المدني التي تتفرد بها دار العدالة للنشر والتوزيع، حيث نقوم في هذه السلسلة باستعراض كل موضوعات القانون المدني، وذلك تيسيراً لمهمة القاضي والمحامي والباحث في الاستعانة بأي من هذه الموضوعات التي تهمه، وتكون عوناً له في مجال عمله، وفي الوصول إلى الرأي الصحيح والمبدأ المستقر.

وهذا الكتاب رقم (٤٧) في سلسلة القانون المدني (عقد العمل وحقوق وواجبات والتزامات العمال) يتضمن شرحاً فقهياً وتعليقاً بآراء الفقهاء كما تضمنته أيضاً أهم المبادئ القضائية الحديثة التي أرست قواعدها المحاكم المصرية والعربية.

راجياً من ذلك أن أكون - بهذا الجهد المتواضع - قد أسهمت في إلقاء بعض الضوء على أهم قوانيننا ارتباطاً بالحياة والمعاملات.

والله وحده المستعان... وهونعم المولى ونعم النصير،،

المستشار القانوني

أشرف أحمد عبد الوهاب

المحامي بالنقض والإدارية العليا

٢٠٢٠/١/٢٣

عناصر عقد العمل

النص التشريعي (مادة ٦٧٤) :

عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:

مادة ٦٧٣ لبيي و ٩٠٠ عراقي و ٦٤٠ سوري و ٥٤٩ سوداني و ٦٢٤

لبناني و ٨٢٨ تونسي.

الأعمال التحضيرية :

ويشمل الجزء التمهيدي من هذه المجموعة، وهو خاص بالقواعد العامة في تقنين العمل، قسماً يعرض لتطبيق المبادئ الأساسية في التقنين المدني علي تنظيم العمل، والواقع أنه يكفي الإطلاع علي هذا القسم من المجموعة، لتبين أهمية الموضوعات التي تعرض علي القاضي، فلا يجد لها حلاً في التشريعات الخاصة بالعمل، ويلجأ بشأنها إلي قواعد التقنين المدني، علي أن ذلك أمر طبيعي، لأن التشريعات الخاصة بالعمل، مهما تعددت، لن يستطيع التعرض لكل الحالات العملية.

لذلك عتي هذا المشروع بالنص علي المسائل الأساسية في تنظيم عقد العمل، وإكتفي بالنسبة إلي المسائل الأخرى بالإحالة إلي التشريعات الخاصة بالعمل.

وقد كان للاتجاهات التي وردت في هذه المجموعة من أحكام القضاء الدولي في مسائل العمل أثر كبير في وضع أحكام هذا الجزء من المشروع،

بل إن الكثير من نصوصه هو مجرد تقرير للاتجاه السائد أو الغالب في القضاء الدولي كما هو وارد بالمجموعة، علي أن المشروع مع ذلك اقتبس بعض أحكامه من التقنيات الحديثة، وعلي الأخص التقنين البولوني وتقنين الإلتزامات السويسري وكذلك المشروع الفرنسي الإيطالي.

وقد صد هذا الجزء من المشروع بعد تعريفه لعقد العمل، بنص يقضي بـ"ألا تسري أحكامه إلا "بالقدر الذي لا تتعارض به صراحة أو ضمنا مع التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل" وقد أحال المشرع إلي تلك التشريعات الخاصة في بيان طوائف العمال الذين لا تسري عليهم هذه الأحكام...

ثم سار المشرع في تنظيم عقد العمل علي النهج الذي أتبعه في سائر العقود، فبين أركان العقد، ونص علي أنه لا يشترط فيه أي شكل خاص، وأورد أحكاما مفصلة في تعيين مدة العقد وأجر العمل - ثم رتب علي العقد أحكامه، فنص علي بعض إلتزامات العامل وبعض إلتزامات رب العمل وأوجب علي كل منهما، فضلا عن هذه الإلتزامات، أن يقوم بالإلتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة. وأخيرا عني المشرع بأسباب إنتهاء العمل، وبوجه خاص بفسخ العقد غير المحددة مدته، ونص علي وجوب الإخطار قبل الفسخ، وأحال في طريقة الإخطار ومدته إلي القوانين الخاصة. ثم نص علي التعويض في حالة الفسخ دون مراعاة ميعاد الإخطار وحالات الفسخ التعسفي.

(مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني - جزء ٥ - ص ١٠٣ و ١٠٤)

رأي الفقه :

١- بمقتضى التعرف الوارد في المادة ٦٧٤ من القانون المدني المصري الجديد يجب أن يكون العامل تحت إدارة رب العمل أو إشرافه، وهذا هو الذي يميزه عن غيره من العقود.

ولا يشترط لهذه الإدارة أو الإشراف أن يكون رب العمل والعامل في مكان واحد، بل يصح أن يكون العامل في مكان آخر، وهذا لا يمنع رب العمل من الإشراف عليه أو تزويده بالتعليمات اللازمة.

ولفظ (عامل) عامل ينتظم جميع من يستخدمهم رب العمل، بصرف النظر عن مقدار الأجر أو نوع العمل، سواء أكان يدويا أم كان عقليا. فالمدير الفني للمصنع، ولو تناول أجرا كبيرا، وكان من ذوي المؤهلات العليا، يعتبر عاملاً.

(العقود المسماة ٤. للدكتور كامل مرسى- ص ١٣)

٢- من تعريف التقنين المدني لعقد العمل في المادة ٦٧٤ نستخلص وجود عنصرين جوهريين يجب توافرها في عقد العمل بحيث يميزانه عن غيره من العقود التي قد تشبه به، هما: عنصر الأجر المقابل للعمل، وعنصر التبعية في العمل الذي يخضع العامل لإدارة وإشراف صاحب العمل.

فلا يتصور وجود عقد العمل إلا إذا كان العمل مأجورا، فهذا العقد من عقود المعارضات، والنص صريح في التقنين المدني وفي تقنين العمل علي حصول العامل علي أجر مقابل عمله. ولذلك إذا تخلف عنصر الأجر في شأن عمل متعاقد عليه، فلا يكون العقد عقد عمل وإنما عقدا من عقود التبرعات أو من عقود الخدمات المجانية.

ويعتبر العقد عنصرا جوهريا في عقد العمل أيا كانت صورته وكيفية تحديده أو حسابه وطريقة دفعه.

ويفترض عقد العمل وجود العامل في مركز تابع بالنسبة إلي صاحب العمل. وواضح أن التبعية المقصودة هنا هي التبعية القانونية تعني خضوع

العامل في أداء العمل لإدارة وإشراف أو سلطة صاحب العمل، وهو ما يقابله تمتع صاحب العمل بحق توجيه العامل فيما يقوم به من عمل وإصدار أوامره إليه في شأنه ومراقبته في تنفيذ ذلك وتوقيع جزاءات عليه في حال المخالفة.

والقضاء المصري يجري علي الوقوف عند التبعية القانونية وحدها دون التبعية الإقتصادية.

وليس من اللازم أن تكون التبعية القانونية تبعية فنية، بل يكفي أن تكون تبعية إدارية أو تنظيمية.

(أصول قانون العمل- عقد العمل- للدكتور حسن كبير طبعة ٣- ١٩٧٩

ص ١٤٧ وما بعدها)

٣- من نص المادة ٦٧٤ من التقنين المدني تكون عناصر عقد

العمل ثلاثة:

الأجر، وهو محل التزام أحد المتعاقدين. والعمل، وهو محل التزام العاقد الآخر. والتبعية، وهي العلاقة التي ينشئها العقد بينهما. وعقد العمل في أكثر الصور ذيوعا عقد مستمر يعتبر الزمن عنصرا رابعا فيه.

ويتفق التعريف المنصوص عليه في المادة ٦٧٤ مدني- في جوهره مع التعريف الوارد في المادة الأولى من القانون ٤١ لسنة ١٩٤٤ الذي هو تعريف ركيب في صياغته لعدم صحة عبارتها الأخيرة، كما أن في عبارتها الأولى تكرارا لا لزوم له، فكون العامل تحت إدارة صاحب العمل مرادف لكونه تحت سلطته وتغني إحداها عن الأخرى. وقد تلافي المشرع هذه العيوب في المادة ١/١ من القانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢، ثم من بعده في المادة ٤٢ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.

(عقد العمل- للدكتور محمود جمال الدين زكي- طبعة ١٩٥٦- ص ٤١ وما بعدها)

٤- من التعريف الوارد بنص المادة ٦٧٤ من القانون المدني، وبنص المادة ٤٢ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ نتبين أن طرفي العقد هما العامل من جهة وصاحب العمل من جهة أخرى، ولا أهمية للاختلاف اللفظي بين النصين الذي يتمثل في تسمية القانون المدني للمتعاقد مع العامل، "المتعاقد الآخر" بينما يسميه قانون العمل "صاحب العمل".

كما يبدو أيضا من التعريفين أن لعقد العمل ثلاث عناصر رئيسية، هي العمل وهو محل التزام أحد المتعاقدين. والأجر، وهو محل التزام المتعاقد الآخر. والتبعية، وتتمثل في خضوع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل.

(شرح قانون العمل- للدكتور عبد الودود يحيي- ص ٦٧ وما بعدها)

٥- تعريف المادة ٦٧٤ من القانون المدني والمادة ٤٢ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وإن اختلفا في ألفاظهما إلا أنهما يفيدان معني واحد، وهو أن عقد العمل إتفاق يقصد به أن يقوم شخص بأداء عمل لحساب شخص آخر وتحت إدارته وإشرافه في مقابل أجر.

ومن هذا التعريف يتبين أن عقد العمل يتصف بالخصائص التالية:

- (١) هو عقد رضائي ينعقد بمجرد تبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين.
- (٢) وهو عقد ملزم للجانبين، إذ يترتب منذ إبرامه التزامات علي عاتق كل من طرفيه أهمها الإلتزامات بأداء العمل بالنسبة للعامل، والإلتزام بدفع الأجر بالنسبة لصاحب العمل.
- (٣) وعقد العمل من عقود المعارضة إذ يأخذ كل من طرفيه مقابلا لما يعطي، فالعامل يقدم العمل ويأخذ أجرا في مقابل ذلك، ورب العمل يدفع الأجر وينتفع بالعمل عوضا عنه.

(٤) وهو عقد من العقود المستمرة أو من عقود المدة في أغلب حالاته، إذ يلتزم العامل بتقديم عمله لمدة من الزمان معينة أو غير معينة بحيث يكون الزمن ضروريا لقياس العمل.

(٥) ويدخل عقد العمل، بالنظر إلى محل الأداء الرئيسي المقصود منه، ضمن العقود الواردة على العمل، ويتميز العمل فيه بأنه عمل تابع أو خاضع يتم تحت إشراف وسلطة من يطلبه.

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد لييب شنب- طبعة ٢- ١٩٧٦- ص ٧٠ وما بعدها)

٦- يتضح من نص المادة ٦٧٤ مدني ونص المادة ٤٢ من المادة ٩١ لسنة ١٩٥٩ وجود عنصرين جوهريين يتوافران في عقد العمل.

الأول- هو عنصر الأجر الذي يتقاضاه لقاء عمله.

الثاني- هو عنصر التبعية في العمل الذي يخضع العامل يتقاضاه لإدارة أو إشراف صاحب العمل.

والعنصر الأول هو الذي يفرق بين عقد العمل وبين ما يشتبه به من عقود الخدمات المجانية.

والعنصر الثاني هو الذي يميز عقد العمل عما يشتبه به من عقود المعارضات.

(شرح قانون العمل- للدكتور ايهاب حسن إسماعيل- ص ٨٠ وما بعدها)

٧- من التعريف الوارد في كل من المادتين ٦٧٤ مدني و ٤٢ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ يمكن إستخلاص الخصائص الجوهرية لعقد العمل التي تميزه عن غيره من أنواع العقود الأخرى، وهما خصيصتا التبعية والأجر. فيجب أن يكون العامل تابعا لرب العمل، بمعنى أن يكون خاضعا لرقابته وإشرافه ويجب أن يكون العمل الذي يؤديه العامل في خدمة رب العمل عمل مأجور.

فبيّن من التعريف ضرورة أن يكون العامل تابعا لرب العمل أي خاضعا لرقابته وتحت سلطته وإشرافه. وهذا يعني أن العامل يتعين عليه أن يكون مطيعا لرب العمل، كذلك فإن لرب العمل الحق في إصدار الأوامر اللازمة لحسن سير العمل. والمقصود بالتبعية وفقا لما قلنا الآن هو التبعية القانونية لا التبعية الإقتصادية، والتبعية القانونية هي التي أبان عنها المشرع في المادة ٦٧٤ مدني وفي المادة ٤٢ من قانون العمل بأن عقد العمل هو الذي يعمل فيه أحد المتعاقدين تحت إشراف ورقابة المتعاقد الآخر (رب العمل).

فالمقصود بالتبعية التي يجب أن تقوم بين العامل ورب العمل حتى تخضع العلاقة بينهما للأحكام الخاصة بقانون عقد العمل الفردي هو التبعية القانونية بمعنى الإشراف والرقابة التي يملكها رب العمل علي العامل، ولا يشترط لقيام رابطة التبعية أن تكون فنية، ولكنه يكفي أن تكون التبعية إدارية أو تنظيمية.

وإذا لم يكن العمل الذي يؤديه العامل مأجورا، فلا يمكن القول بانطباق الأحكام الخاصة بعقد العمل، ولا يسمى هذا العقد عقد عمل ولكنه قد يكون عقد آخر من العقود غير المسماة، وإذا كان القصد منه التبرع، فقد يكون العقد في هذه الحالة نوع من عقود التفضل.

التميز بين عقد العمل وغيره من العقود: وبهاتين الخصيصتين (التبعية والأجر) يتميز عقد العمل عن غيره من العقود التي قد تتشابه معه، وإن كانت عنه متميزة، وهي: المقاوله، والشركة، والإيجار، والوكالة، والبيع: فهو يتميز عن عقد المقاوله، بحيث يمكن خضوع العقد لأحكام عقد المقاوله أو لأحكام عقد العمل.

وقد اختلف الرأي- في الفقه الفرنسي- في تحديد معيار التمييز بين كل من عقد المقاولة وعقد العمل، حتى إنتهى الرأي في الفقه والقضاء في فرنسا إلي القول بأن رابطة التبعية هي التي تميز عقد العمل عن عقد المقاولة، فإذا ما كان العامل خاضعا لرقابة رب العمل وإشرافه، بمعنى أن رب العمل يكون له أن يصدر إلي هذا العامل ما يشاء من توجيهات، فإن العقد في هذه الحالة يكون عقد عمل، وأما إذا كان العامل خاضعا لرقابة رب العمل وإشرافه، بمعنى أن رب العمل يكون له أن يصدر إلي هذا العامل ما يشاء من توجيهات فإن العقد في هذه الحالة يكون عقد عمل، وأما إذا كان العامل لا يخضع لا لرقابة رب العمل ولا لسلطته وإشرافه، ولكنه يتمتع بقدر من الإستقلال في مباشرته لعمله فإن العقد يكون في هذه الحالة مكونا لعقد مقاولة.

وهذا المعيار هو الذي يجب أن يأخذ القانون المصري به إمكان التمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة، أخذا بأن النصوص التشريعية سواء منها ما كان واردا في القانون العمل أو في القانون المدني إنما تبرز لنا بوضوح رابطة التبعية بإعتبارها من أهم العناصر المميزة لعقد العمل (مادة ٦٧٤ مدني و ٤٢ من قانون العمل)، بينما خلت المادة ٦٤٦ مدني الخاصة بعقد المقاولة من أية إشارة لرابطة التبعية.

وقد أخذ القضاء المصري بهذا المعيار للتمييز بين عقد العمل وبين غيره من العقود الأخرى (ولهذا المعيار إعتبر العقد الذي يتم بين مصانع الأحذية وبين من تستخدمهم في صناعة الأحذية عقد عمل).

وبالنسبة للتمييز بين عقد العمل وعقد الشركة فإن الرأي الغالب في الفقه والقضاء يذهب إلي الأخذ بمعيار التبعية للتمييز بين عقد العمل وعقد الشركة،

فإذا كان (العامل) يخضع لسيطرة وإشراف رب العمل فإن العقد في هذه الحالة يكون عقد عمل. وأما إذا لم يكن هناك خضوع أو رقابة، بل كانت هناك مساواة فإن العقد لا يكون في هذه الحالة عقد عمل ولكنه يكون عقد شركة، ذلك لأنه نية المشاركة تختلف في جوهرها إختلافاً كبيراً عن العلاقة التي توجد بين العامل ورب العمل (ولهذا المعيار إعتبر عقد السائق الذي يتقاضى ٢٥% من إيراد السيارة عقد شركة وليس عقد عمل).

وكان التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة مسار خلاف في الفقه والقضاء. فقد ذهب جانب من الفقه إلى التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة علي أساس طبيعة العمل نفسه، فإذا كان العمل تصرفاً قانونياً فإن العقد يكون عقد وكالة، إذ أن الوكالة لا تتصور إلا بالنسبة للأعمال القانونية. أما إذا كان العمل المطلوب القيام به عملاً مادياً فإن العقد لا يكون عقد وكالة ولكنه يكون عقد عمل.

ولكنه ذلك المعيار ليس دقيقاً.

ولهذا ذهب جانب كبير من الفقه الحديث الآن إلى القول بأن المعيار الذي يمكن بواسطته التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة هو رابطة التبعية، لأن درجة التبعية في عقد العمل أشد من التبعية في عقد الوكالة إذ هي في العقد الأخير مجرد تعليمات غير ملزمة قانوناً.

(الوجيز في قانون العمل جزء ١- للدكتور محمد عمران- طبعة ١٩٦٩- ص ٤٠ وما بعدها)

٨- هل يمكن الجمع بين عقدي الوكالة والعمل؟

إن الفقه في فرنسا كان قد إتجه إلى أن هناك تقارباً بين العقدين في مزاوله بعض المهن الحرة التي لها أهمية خاصة كالنترام الطبيب والمحامي وغيرهما.

وذلك أهمية من الأوجه التالية:

(١) أن العقدين قد يترتب عليها أجر مالي، فالوكالة قد تكون بأجر وأجر الوكيل قد يطالب به قضائياً، كما يطالب العامل بأجرة عمله ولكن - مع ذلك - هناك فارق لا يمكن إغفاله بين العقدين، فإنه فيما يتعلق بأجر الوكيل يجوز للمحاكم أن تقضي بتخفيضه عن القدر المتفق عليه إذا إتضح أنه لا يتناسب مع الخدمة التي أداها الوكيل لموكله. وليس للمحاكم هذه السلطة في التقدير بالنسبة للأجر في مقابل إجازة العمل *louage d'ouvrage*.

(٢) وهناك فارق يكاد يكون نظرياً بحثاً بشأن مسؤولية الطبيب أو المحامي. أهى مسؤولية تقصيرية أم هي مسؤولية تعاقدية؟ الواقع أن هذه المسألة ليس لها كبير أهمية، ففي حالة إهمال الطبيب للمريض مثلاً تعتمد المحاكم - عند الحكم بالتعويض - إلى الخلل بين المسؤولية التعاقدية والمسؤولية المترتبة على ارتكاب الجحفة.

(٣) ولنفرض أن مهندساً كلفته شركة ما بالقيام بدراسة معينة في جهة نائية حيث مات بسبب حادث من حوادث الطبيعة كفيضان أو زلزال، فإذا عد مؤجراً لعمل لا يحق لأسرته أن تطالب بتعويض إلا إذا أثبت خطأ الشركة. ولكن إذا عد وكيلاً فإن الشركة تلتزم دائماً بالتعويض طبقاً للمادة ٢٠٠٠ فرنسي، التي تقرر أن "يكون الموكل مسؤولاً عما أصاب الوكيل من ضرر دون خطأ منه بسبب تنفيذ الوكالة تنفيذاً معتاداً"، وهو نفس المبدأ الذي قرره المادة ٧١١ مدني.

(عقد الوكالة وعقد العمل، أهم صور التفرقة والجمع بينهما في القانون المصري المقارن

- مقال - للأستاذ محمود كامل المحامي- المجامع السنة ٤٨- العدد ١٠-

ص ١٣٢٢ وما بعدها)

٩- التعريف الوارد بنص المادة ٦٧٤ من التقنين المدني مقتبس عن المشروع الفرنسي الإيطالي (م ٥٠٧).

لقد فصل المشرع في هذا التقنين بين عقدي العمل والمقاوله بعد أن كان يجمعهما باب واحد "إيجار الأشخاص وأهل الصنائع" في التقنين القديم. كما أن هذا التقنين لم يورد تعريفا لعقد إيجار الأشخاص. ويتضح من هذا التعريف أن العقد يعتبر عقد عمل كلما كانت هناك علاقة تبعية بين رب العمل والعامل، ولم يشترط المشرع في أجر العمل أن يكون من النقود، فيصح مثلا أن يكون حصة من نتيجة العمل، وهذا هو الفرق بين الأجر والتمن، إذ تقدم أن ثمن المبيع يجب أن يكون دائما من النقود.

(التقنين المدني الجديد للدكتور محمد علي عرفه- ص ٤٨٢ و ٤٨٣)

● **عقد العمل:** وعقد العمل كما عرفته المادة ٦٧٤ مدنى هو عقد يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر. كما عرفته المادة ٣١ من قانون العمل الجديد بانه عقد يتعهد بمقتضاه عامل بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء آخر ويتبين من هذين التعريفين أنه لا بد من وجود طرفين لإنعقاد عقد العمل هما عامل وصاحب عمل، فغن لم يكن الشخص الذى يرتبط بهذه العلاقة صفة العامل او لم يكن لمن يؤدى العمل لحسابه صفة صاحب عمل فلا يمكن أن يقال أن هناك علاقة عمل.

● **عناصر عقد العمل:** يتبين من التعريف الوارد بالمادة ٦٧٤ مدنى لعقد العمل أن هناك عنصرين أساسيين يجب توافرها فى عقد العمل وهما عنصر التبعية، أى تبعية العامل لسرب العمل، وعنصر الأجر.

• **العنصر الأول: التبعية:** وهذا هو العنصر الجوهرى فى علاقة العمل أو عقد العمل فتكثيف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود منطاة توافر عنصر التبعية، ويجرى الفقه فى كل من فرنسا ومصر على أن المقصود هنا هو التبعية القانونية (Le subordination juridique) والتي يمكن تعريفها بانها حالة قانونية يكون فيها أحد طرفى رابطة العمل وهو العامل - فى مركز قانونى معين ينشئ على عاتقه إلتزاماً بإطاعة الآخر وهو صاحب العمل - فيما يتعلق بتنفيذ عمل مشروع بحيث يقابل هذا الإلتزام حق الأخير فى توجيه العامل والإشراف عليه وما يترتب على ذلك من سلطة إنزال العقاب التأديبى إذا خالف تنفيذ الأوامر أو أخل بتنفيذها، وينبنى على هذا التعريف أن القانون لا يعتد بالتبعية الإقتصادية (Le dépendance économique) وإن كان بعض قضاء التحكيم فى كل من فرنسا ومصر قد أخذ بهذه التبعية بالنسبة للعمال الذين يعملون فى منازلهم دون رقابة أو إشراف من صاحب العمل، كما لا يشترط بالنسبة لقيام التبعية القانونية وجود عقد عمل مكتوب إذ يجوز ان ينشأ على أساس من الواقع وحده. أو تنشأ عن إرتباط شفوى بين العامل وصاحب العمل وهو ما لمسناه فى كثير من المهن والأعمال وإذا وجد العقد فلا يشترط أن يكون صحيحاً لأن القانون يكتفى بواقعة العمل التابع وحدها ولو كانت ناشئة عن عقد باطل أو عقد تمرين أو لم تكن ناشئة عن عقد أصلاً بأن إنعدام رضاء أحد الطرفين كما هو الحال فى أوامر التكليف مثلاً. وإخيراً فإن العمل تابع ليس قاصراً على المجتمعات الرأسمالية كما لا يقتزن دوماً بإستغلال العامل فعمال المشروعات المؤممة تابعون أيضاً ويضعون نشاطهم تحت تصرف سلطة تملك إصدار الأوامر وتوقيع الجزاءات، وإذا كانت المفاهيم الإشتراكية

تقتضى تطوير مفهوم تبعية العامل فغنّها لم تصل إلى نفي هذه التبعية وإنما حولتها من تبعية فردية إلى تبعية إشتراكية من مظاهرها إشتراك العمال فى إدارة المنشأة، وكذلك إشتراكهم فى لجان التأديب كلجنة الفصل الثلاثية والحصول على موافقة نقابتهم على لائحة العمل والجزاءات بالمنشأة قبل إعتمادها وقبل سريان أحكامها وإشتراكهم فى إعدادها (مادة ١٢/د من قانون النقابات العمالية رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١) وإشتراكهم فى اللجنة القضائية المشار إليها بالمادة ٧١ من القانون كذلك فإن المفهوم الإشتراكي للتبعية يربط نشاط العامل بالمشروع نفسه لا بشخص صاحب العمل ويدخل عنصر التعاون والمسئولية المشتركة فى ظل النظرة الرأسمالية للمشروع. (د/عل عوض حسن فى الوجيز فى شرح قانون العمل الجديد). وقد إستقر قضاء محكمة النقض على أن مناط تمييز عقد العمل عن غيره من العقود هو توافر عنصر التبعية التى تتمثل فى خضوع العامل لرب العمل وإشرافه ورقابته. (طعن مدنى رقم ٤٥٨ لسنة ١٤١٠ جلسة ١٥/٤/١٩٧٦ س ٢٧ ص ٩٦٤).

• **العنصر الثانى: الأجر:** والأجر ركن فى عقد العمل وليس شرطاً لقيام حالة التبعية التى قد تنشأ عن عقد تدرج أو عقد تموين أو فى الحالات التى يلتزم فيها صاحب العمل بتشغيل العمال بناء على قرار أو توصية من جهة إدارية أو غيرها كأوامر التكليف. والأصل فى الأجر أنه لقاء عمل، ومناط تحديد العمل والأجر هو قرار التعيين أو عقد العمل. فلا يجوز الخلط إذن بين إستلزام الأجر كركن فى عقد العمل وبين ثبوت حالة التبعية ولو لم يكن هناك أجر. (حسن كيره - أصول قانون العمل ص ١٦).

• **أركان عقد العمل:** عقد العمل كثيرة من العقود الأخرى له ثلاثة أركان ويتصل بالتراى أهلية العامل وأهلية صاحب العمل.

• **أهلية العامل:** كثيراً ما يتعاقد العامل بنفسه وبدون إذن الولى، ولو إتبع القواعد العامة فى الأهلية لتعرض مثل هذا التعاقد للإبطال وقد رأى المشرع التيسير على العمال القصر رعاية للحاجة التى ألجأتهم إلى الإنخراط فى سلك العمال لهذا خرج المشرع على القواعد العامة فى الأهلية وإكتفى لصحة التعاقد فى أمثال هذه الحالات ببلوغ العامل القاصر سن التمييز وقد نصت على هذا الحكم المادة ٦٤ من المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ والخاص بأحكام الولاية على المال فقد نصت المادة على أن "للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردى وفقاً لأحكام القانون وللمحكمة بناء على طلب الوصى أو ذى شأن إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبلة أو لمصلحة أخرى ظاهرة" ومعنى هذا ان العقد يقع صحيحاً ولو كان العامل قاصراً مع إعطائه الفرصة لإنهاء هذا العقد لتحقيق مصلحة العامل القاصر. (أهاب حسن أسماعيل فى مراعاة مصلحة العامل فى قانون العمل - منشور بمجلة القانون والاقتصاد - العدد الأول مارس ١٩٦٥ ص ٤٦، ٤٧). ونصوص القانون صريحة فى جواز تشغيل الأطفال من ١٤ إلى ١٧ سنة كاملة (مواد من ٩٨ - ١٠٣ من القانون الحالى) وكذلك الارتباط من الصبية المتدرجين الذين لم يبلغوا سن الرشد (مواد من ١٤١ - ١٤٤ من القانون الحالى) ومن جهة أخرى نص القانون الحالى (ومن قبله القانون ٨١/١٣٧ والقانون ٥٩/٩١ على إلزام صاحب العمل بان يسلم الطفل أجره أو مكافأة وغير ذلك مما يستحقه ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته. (راجع هذه النصوص فى مكانها).

• **أهلية صاحب العمل:** أما بالنسبة لصاحب العمل فإزاء خلو القانون من القواعد والأحكام التى تنظم أهليته فقد ذهب الفقه إلى أن عقد العمل بالنسبة لصاحب العمل يعتبر من أعمال الإدارة إذ هو وسيلة طبيعية للإستغلال العادى للأموال. (أكتم الخولى - دروس فى قانون العمل سنة ١٩٥٧ فقرة ١٠٦ ص ١٩٧٣، د/حسن كيره ص ٢٥١، د/اسماعيل غانم فقرة ١١٢ و ٢١٩، د/أهاب حسن إسماعيل ص ١٨٩). ولهذا يكون للصبى المميز الذى بلغ ثمانى عشرة سنة ومن فى حكمه (م ١١٢ و ٢/١١٦ مدنى - ومادة ٦٧ من قانون الولاية على المال) أن يبرم بغتباره صاحب العمل عقد عمل فيما يتعلق بإدارة الأموال التى أذن له بتسلمها كأن يبرم عقد عمل من طبّاخ ليقوم بإعداد الطعام له فى حدود المال المخصص لنفقته. (د/حسن كيره واحمد شوقى المليجى). إلا أن الدكتور على عوض حسن يرى أن صاحب العمل لا يجوز أن يكون صبى مميز ويجب أن توافر فيه أهلية الأداء كماله أى بلوغ سن الرشد غير مصاب بعاهة فى العقل أو عيب من العيوب المؤثرة فى الأهلية ويؤيد رأيه بما يلى: (١) إن صاحب العمل فى خطاب الشارع فى قانون العمل - حسبما إستقرت على ذلك أحكام محكمة النقض - هو صاحب الأمر بحسب النظام الموضوع فى المنشأة فى الإشراف الإدارى على شئون العمال المنوط به الإختصاص بتنفيذ ما فرضه القانون، وهذا الوصف فى المخاطب به ركن فى الجريمة التى تنسب إليه. (٢) إن نصوص العقاب المفروضة على مخالفة احكام قانون العمل منها نصوص تعاقب بالحبس ومنها نصوص تكون الغرامة فيها مرتفعة فلو سلمنا بان الصبى المميز للصرح له بإدارة امواله يمكن أن يكون صاحب العمل فإنه إذا خالف النصوص حق عليه العقاب فإذا عوقب

كان في ذلك إنتقاض لأمواله المسموح له بإدارتها ويكون الفعل هنا ضار ضرراً محضاً محظوراً عليه وإذا عوقب بالحبس فإنه يتعذر ذلك لأن الصبي البالغ من العمر ١٨ سنة يعتبر حدثاً في ظل قانون العقوبات ولا يمكن أن يكون قصد المشرع قد إنصرف إلى عقاب الأحداث لمخالفتهم لأحكام القانون مما يفصح عنه أنه إفترض في صاحب العمل أن يكون ذا أهلية كاملة. (٣) إن المادتين ٨ و ٩ من القانون (في الباب الثاني الخاص بالأحكام العامة) نصتا على مبدأ التضامن في المسؤولية بين أصحاب الأعمال عن الإلتزامات المقررة وفقاً لأحكام القانون ولا يمكن أن يكون التضامن بين المدنيين وارداً إلا على أشخاص يتمتعون بأهلية كاملة طبقاً للقواعد العامة وكذلك الحال بالنسبة لحق الإمتياز على جميع أصول صاحب العمل طبقاً للمادة السادسة من القانون. (٤) نصوص الكتاب الخامس بالسلامة والصحة المهنية تتضمن أحكاماً لا يستقيم تنفيذ الإلتزامات الناشئة عنها إلا من أشخاص ذوي أهلية كاملة مما يقطع بان هدف المشرع لا ينصرف إلى إمكان إعتبار الصبي المميز أو الحديث بمثابة رب عمل وخاصة فيما يتعلق بتطبيق نصوص هذا الكتاب (مواد ٢٠٤ وما بعدها ٩). (على عوض حسن في الوجيز في شرح قانون العمل ص ٢٥٢).

● **المحل والسبب في عقد العمل:** بالنسبة للمحل والسبب فتحيل في

شرحها للقواعد العامة.

● **تمييز عقد العمل عن غيره من العقود:** سبق أن أوضحنا أن أهم ما

يميز عقد العمل عن غيره من العقود هو عنصر التبعية، إلا أن هناك

بعض العقود التي قد تلتبس بعقد العمل، لذا نتناول بإيجاز ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود التي قد تلتبس به.

(١) **عقد العمل وعقد المقاولة**: عقد المقاولة هو عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر. ويلاحظ على هذا التعريف أنه يشتبه بعقد العمل من حيث أن كلاً من العقدين يرد على عمل يؤديه شخص لحساب آخر مقابل أجر. والرأى المسلم به في الوقت الحاضر هو أن عقد العمل يتميز عن عقد المقاولة (contrat d'entreprise) بأنه يخول رب العمل سلطة توجيه ما يؤدي له من خدمات بحيث يقوم العامل بأداء ما هو مكلف به تحت غدارة وإشراف رب العمل ويعبر عن ذلك بأن العامل يكون في مركز خضوع أو تبعية بالنسبة لرب العمل حيث يكون للمتبرع سلطة فعلية في إصدار الأوامر للتابع وفي الرقابة على تنفيذه لها ومحاسبته على الخروج عليها. أما في المقاولة فإن المقاول يقوم بالعمل المعهود إليه مستقبلاً فلا يخضع في تنفيذه لآى إشراف أو توجيه من قبل رب العمل فهو الذي يختار وسائل التنفيذ من ادوات ومهمات ومعاونين وهو الذي يحدد كيفية هذا التنفيذ ووقته وما دام عمله مطابقاً لما ومتفق عليه في العقد ولما تفرضه عليه الأصول الفنية لمهنته فلا يجوز لرب العمل أن يتدخل في تنفيذ العمل ولا يلتزم المقاول بإطاعة أوامره وتوجيهاته في هذا الشأن. (د/محمد لبيب شنب بند ١٩٢١٨ ص ٢٦، ٢٧). وقد ذكر الفقه عدة معايير للفرقة بين عقدي العمل والمقاولة، والأى الراجح أن مناط التفرقة هو وجود تبعية قانونية بالمعنى السابق شرحه فإذا توافرت هذه التبعية بما ترتبه من الآثار القانونية على نحو ما ذكرنا وعلى الأخص خضوع التابع في عمله لإشراف ورقابة

وتوجيه المتبوع وثبوت سلطة الأخير في مجازاته تأديبياً إذا أخل أو أهمل أو قصر فإن العلاقة حينئذ تكون علاقة عمل ويكفى أى قدر من التبعية إدارية كانت أو تنظيمية تتمثل في الإشراف على عمل العامل ولو عن بعد (à distance) وبناء على ما تقد فإن عقد المقاول لا تتوافر فيه لبتبعية بالمعنى المشار إليه وإنما يستطشع المقاول أن يمارس عمله بعيداً عن إشراف وإدارة رب العمل وقد أخذ التقنين المدني بهذا المعيار فهو فى تعريفه لعقد المقاوله فى المادة ٦٤٦ لا يذكر شيئاً عن الطريقة التى يؤجر بها المقاول بل يقتصر على القول بان المقاول يعمل (لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر) فإذا إنتقل بعد ذلك إلى عقد العمل يعرفه فى المادة ٦٧٤ على الوجه الآتى (عقد العمل هو الذى يتعهد فيه احد المتعاقدين بان يعمل فى خدمة الآخر وتحت إدارته او إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر) فهو لا يذكر هذا أيضاً شيئاً عن الطريقة التى يؤجر بها العامل إذ لا أثر لها فى تكييف العق و إنما يذكر صراحة ان العامل يعمل تحت إدارة رب العمل او إشرافه، وقد طبق هذا المعيار تطبيقاً واضحاً فى المادة ٦٧٦ مدنى (السنهورى ص ١٣) كما أخذت محكمة النقض بهذا المعيار (معيار التبعية) فإضطردت أحكامها على أن مناط تكييف عقد العمل وتمييزه عن عقد المقاوله وغيره من العقود عو توافر عنصر التبعية التى تتمثل فى خضوع العامل لرب العمل وإشرافه ورقابته.

(٢) عقد العمل وعقد الوكالة: لقد عرفت المادة ٦٩٩ مدنى عقد الوكالة

بأنه عقد مقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانونى لحساب الموكل، فمحل عقد الوكالة لابد أن يكون عملاً قانونياً لا عملاً مادياً، أما محل عقد العمل فيصح أن يكون عملاً قانونياً أو مادياً على السواء. . ولذلك إذا كان

محل العقد عملاً مادياً فإنه لا يمكن إعتباره عقد وكالة. أما إذا كان محل العقد عملاً قانونياً مأجوراً فهنا يتعين البحث عن معيار لتحديد ما إذا كان عقد عمل أم عقد وكالة. والرأى الراجح فى الفقه والمستقر عليه القضاء، أن معيار التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة هو توافر عنصر التبعية فإذا كان المتعاقد معه خاضعاً لإشراف ورقابة رب العمل كان العقد عقد عمل، بصرف النظر عن طبيعة العمل قانونياً أو مادياً، أما إذا كان العقد محله عمل قانونى مأجور وكان المكلف به يقوم بأدائه مستقبلاً دونالخصوع لرقابة وإشراف من يتم العمل لحسابه كان العقد وكالة. (حسن كيـره ص ١٤٩ - المستشار أحمد شوقى المليجى الوسيط فى التشريعات الإجتماعية الكتاب الأول فى قانون العمل طبعة نادى القضاء ص ١٢٩ - محمد على عمران ص ٦٢ - عبدالودود يحيى ص ١٣٩ - أنور العمروسى ص ٣٢٥ - الاستاذ أنور عبدالله قانون العمل والتأمينات الإجتماعية ص ٧٣ - حلمى مراد ص ٢٤٢). ولا يعترض على هذا بأن الوكالة تتضمن علاقة تبعية بين الوكيل والموكل لأنها تفترض خضوع الأول للأوامر والتوجيهات التى تصدر له من الثانى، ذلك أن الوكيل رغم خضوعه لهذه الأوامر والتوجيهات، يحتفظ بحريته وإستقلاله فى قيامه بالمهنة الموكول إليه أداؤها، فالموكل لا يصدر إلا توجيهات عامة بخصوص هذه المهنة وهذا على خلاف ما هو مقرر فى عقد العمل إذ يخضع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل لا من حيث الإشراف العام فقط، وإنما من حيث التنفيذ كتحديد طريقة العمل وزمانه ومكانه، بل إن العامل يتعرض لجزاءات تأديبية توقع عليه من صاحب العمل إذا أخل بأداء العمل على الوجه المطلوب. (عبدالودود يحيى ص ١٣٩ - حسن كيـره ص ١٥٠).

وأظهر الصور التي يعتبر العقد فيها عقد عمل لا عقد وكالة - رغم تعلقه بتصرف قانوني - صورة محصلى الشركات وخاصة شركات المياه والغاز والكهرباء والنقل العام، وصورة الباعة فى المنشآت والمحال التجارية، فيعتبرون عمالاً لدى هذه الشركات والمنشآت لا وكلاء عنها رغم قيامهم بتصرفات قانونية لحسابها، إذ أن تبعيتهم لها كاملة أو كبيرة مما يتنافى مع وصف الوكيل ومركزه. (حسن كيره ص ١٥٠ وما بعدها).

(٣) عقد الوكالة وعقد الشركة؛ لقد عرفت المادة ٥٠٥ مدنى عقد

الشركة بأنه عقد بمقتضاه يلتزم شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم فى مشروع مالى بتقديم حصة من مال أو من عمل لإقتسام ما د ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو من خسارة، فحصة الشريك فى الشركة تكون إما بتقديم حصة من مال أو بتقديم عمله. وتدفق التفرقة بين عقد العمل وعقد الشركة، إذ كان الشريك شريكاً بالعمل فحسب إذ يكون مركزه شبيهاً بمركز العامل، أو إذ كان العامل يحصل مقابل عمله على نسبة مئوية من أرباح رب العمل مما يجعل مركزه شبيهاً بمركز الشريك. كقائد السيارة الأجرة الذى يتقاضى أجره نسبة مئوية من صافى إيراد السيارة. والمعيار فى التفرقة بين عقد العمل وعقد الشركة، هو عنصر التبعية، فإذا كان العامل يخضع لسيطرة وإشراف رب العمل فإن العقد فى هذه الحالة يكون عقد عمل، أما إذا لم يكن هناك رقابة أو إشراف من جانب صاحب العمل كان العقد شركة. وتخلف عنصر التبعية فى عقد الشركة أمر طبيعى، لأن نية المشاركة - وهى جوهر عقد الشركة - تقوم على فكرة المساواة بين الشركاء وتتنافر مع تبعية بعضهم للبعض الآخر. (سعيد حبيب ص ١٨٢ وما بعدها - أحمد شوقى المليجى ص ١٢٨ - عبدالودود يحيى ص ١٣٦).

وهكذا نجد عنصر التبعية كما أنه معيار التمييز بين عقد العمل وكل من عقدى المقاوله والوكالة فهو أيضاً نفس المعيار فى التمييز بينه وبين عقد الشركة. وفى ذلك تقول محكمة النقض أن عقد العمل يتميز بخاصيتين أساسيتين هما التبعية والأجر، وبتوافرها تكون العلاقة علاقة عمل ولا يغير من هذا النظر كون المطعون عليه عضواً فى مجلس إدارة الشركة فلو عين مديراً لها كان من حقه أن يؤجر هذا العمل. (الطعن ١١ س ٣٠١ ق جلسة ١١/٣/١٩٦٤ س ١٥ ص ٣٣٠ - المكتب الفنى). إذ أنه لا يوجد ما يمنع من أن يجمع عضو مجلس الإدارة المنتدب للشركة المساهمة بين صفته هذه وصفته كمدير عام أو مدير فنى لها فيجمع بذلك بين صفتين صفته كوكيل وصفته كأجير بحيث تحكم كل منهما القواعد الخاصة بها. كما قضت محكمة النقض بأن المناط فى تكييف العقود وإعطائها الأوصاف القانونية الصحيحة هو ما عناه العاقدان منها، وإذ كان ما إنتهت إليه المحكمة من تكييف العقد بأنه عقد عمل وليس عقد شركة لا خروج فيه على نصوص العقد وتؤدى إليه عباراته، وما إستخلصته المحكمة منها من قيام عنصر التبعية الذى يتمثل فى خضوع المطعون ضده (صيدلى) لإشراف النقابة (صاحبة الصيدلية) ورقابته مما يتعارض وطبيعة عقد الشركة وكان لا يتنافى مع هذا التكييف تحديد أجر المطعون ضده بنسبة معينة من الأرباح، أو أن النقابة قد خولته بغعتبره مديراً للصيدلية الحق فى تعيين العمال اللازمين لها وتأديبهم وفصلهم لأن ذلك كله لا يغير من طبيعة عقد العمل، فإن النعى على الحكم بالخطأ فى تطبيق القانون والفساد فى الإستدلال - إذ قضى بعدم خضوع المطعون ضده لضريبة الأرباح التجارية إستناداً إلى تكييف العقد بأنه عقد عمل لا شركة - يكون على غير أساس. (نقض ١٩/٢/١٩٧٦ طعن ٥٣٣ س ٣٩ ق). وبأن المناط فى تكييف

العقود وإعطائها الأوصاف القانونية الصحيحة هو ما عناه العاقدان منها ن وإذ كان ما إنتهت إليه المحكمة من تكيف العقد بأنه ينطوى على عقد عمل وليس شركة لا خروج فيه على نصوص هذا العقد وتؤدى إليه عباراته وما إستخلصته المحكمة منها من قيام عنصر التبعية الذى يتمثل فى خضوع العامل لرب العمل وإشرافه ورقابته، مما يتعارض وطبيعة عقد الشركة، وكان لا يتنافى مع هذا التكيف تحديد أجر المطعون ضده بنسبة مئوية من صافى الأرباح، إذ ليس ثمة ما يمنع تحديد أجر العامل على هذه الصورة دون أن يغير ذلك من طبيعة عقد العمل، وكان ما ورد فى أسباب الحكم الأخرى التى عيبتها الطاعنة لم يكن إلا إستطراداً زائداً من الحكم يستقيم بدونها، مما يكون معه النعى على ما تضمنته هذه الأسباب الزائدة غير منتج، فغن النعى على الحكم المطعون فيه - بأنه أخطأ فى تكيف العقد بأنه عقد عمل - يكون على غير أساس. (طعن ٤٦٩ س٣٧ ق جلسة ١٩٧٣/٣/٣).

(٤) عقد العمل وعقد البيع: عقد البيع كما عرفته المادة ٤١٨ مدنى هو عقد يلتزم به البائع أن ينقل للمشتري ملكية شئ أو حقاً مالياً آخر فى مقابل ثمن نقدى. ورغم ان عقد العمل يرد على ما يقوم به الإنسان من عمل، بينما يرد البيع على نقل شئ أو أى حق مالى آخر، فإن عقد العمل يختلط بعقد البيع فى بعض الحالات. ومن هذه الحالات، العلاقة التى يلتزم فيها العامل - فضلاً عن أداء العمل - تقديم المواد اللازمة لهذا العمل، كالبناء الذى يقوم بإقامة جدار أو حجرة ويقدم بعض المواد المستعملة فى البناء، فهو يقدم عمله من ناحية ويبيع المواد التى يقدمها لصاحب العمل من ناحية أخرى. ومن هذه الحالات أيضاً، العلاقة التى تنشأ بين منتج وتاجر يحصل

على كمية من الإنتاج لبيعها إلى الجمهور بقصد الربح. والمعيار فى التفرقة بين هذه العلاقة وبين عقد العمل هو توافر عنصر التبعية أو تخلفه، فإذا وجد عنصر التبعية كان العقد عقد عمل، وإذا تخلف عنصر التبعية كان العقد عقد بيع. (عزى البكرى ص ٢٥٨).

(٥) **عقد العمل وعقد الإيجار:** رغم أن طبيعة عقد الإيجار تختلف عن طبيعة عقد العمل إختلافاً أساسياً إذ أن الإيجار يرد على منفعة الشئ (جماداً أو حيواناً) بينما يرد عقد العمل على نشاط الإنسان ومجهوده. ومع ذلك تعرض فى العمل حالات تدق فيها معرفة ما إذا كنا بصدد عقد إيجار أم عقد عمل، ومن الأمثلة الشائعة لهذه الحالات، تسليم شركة تقوم باستغلال سيارات الأجرة إحدى سياراتها لسائق يقوم بالعمل عليها فى نقل الركاب أو البضائع، نظير حصوله على جزء من الدخل الذى يدفعه العملاء وإعطاء الباقي للشركة فقد يرى البعض تكييف هذه العلاقة بأنها عقد إيجار سيارة، كما يمكن أن توصف بأنها علاقة عمل وما السيارة إلا أداة مسلمة من صاحب العمل للعامل. والمعيار فى هذا الشأن هو وجود عنصر التبعية أو عدم وجوده، فإذا كان للشركة حق التوجيه والإشراف على السائق، كخضوعه لأوامرها فى شأن أوقات العمل أو مناطقه أو تعرضه لرقابتها وجزائنها كان العقد عقد عمل، أما إذا إنتقلت هذه التبعية بعدم وجود ثمة إشراف أو رقابة من جانب الشركة على السائق كان العقد إيجاراً. (سعد حبيب ص ١٨٠ وما بعدها).

(٦) **عقد العمل والمزارعة:** المزارعة نوع شركة على كون الأراضى من طرف والعمل من طرف آخر يعنى أن الأراضى تزرع والحاصلات تقسم بينهما. وركنها الإيجاب والقبول، فهى معاقدة على الزرع بين

صاحب الأرض وبين الزارع ويقسم الحاصل بينهما بالحصص التي يتفقان عليها وقت العقد، وللعامل أن يزرع الأرض بنفسه وبغيره ومع غيره إلا أنه يشترط عليه زرعها بنفسه فإذا مات الزارع يقوم ورثته بالعمل مقامه إلى أن يستوى الزرع وإن أبى صاحب الأرض، وهكذا يتضح أن المزارعة تختلف عن عقد العمل إختلافاً جوهرياً من حيث أن عقد العمل ينتهى بوفاة العامل كما أن الاصل فى عقد العمل أن يؤدى العامل عمله بنفسه. (على عوض حسن مرجع سابق ص ٢٦٩).

(٧) عقد العمل وعقد التدريب: عقد العمل هو الذى يتعهد بمقتضاه شخص أن يعمل مقابل أجر فى خدمة آخر وتحت إدارته وإشرافه، أما عقد التدريب فهو الذى يتعهد بمقتضاه شخص بالإلتحاق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة، وليس شرطاً أن يتلقى أجراً فإلتزامه بالعمل ليس هو إلتزام الأساس وإنما هو تابع للإلتزام الأصى بالتعليم. (نقض ١٩٨٠/٣/٤ طعن ٢٦٠ س ٤٣ ق).

أحكام القضاء:

١- المناط فى تكييف عقد العمل وتمييزه عن عقد المقاوله أو غيره من العقود هو توافر عنصر التبعية التى تتمثل فى خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته وهو ما نصت عليه المادة ٦٧٤ من التقنين المدنى، وما نصت عليه كذلك المادة الأولى من الرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢. ويكفى لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو فى صورتها التنظيمية أو الإدارية. فإذا كان الحكم المطعون فيه قد استدل فى تكييفه للعلاقة بين الطرفين بأنها علاقة عمل بما استخلصه من تحديد نوع العمل ونطاقه وحدوده والمواعيد

المقررة له وخضوع المطعون عليه في تنفيذه لإشراف الطاعن ورقابته وهو استخلاص سائغ، فلا خطأ في تطبيق القانون.

(نقض- جلسة ١٩٦٣/٢/١٣، مجموعة المكتب الفني، السنة ١٤، مدني، ص ٢٣٩)

٢- عقد العمل وفقا للمادتين ٦٧٤ من القانون المدني و ٤٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، إنما يتميز بخصيصتين أساسيتين التبعية والأجر، بحث لا يقوم إلا بهما مجتمعين.

(نقض- جلسة ١٩٦٧/١١/١، المرجع السابق، السنة ١٨، ص ١٩٣٤)

٣- يكفي في علاقة العمل توافر التبعية المهنية، وهي أن يخضع لإشراف وتوجيه صاحب العمل وتعليماته.

(نقض- جلسة ١٩٦٧/٣/١٩- المرجع السابق- ص ٦٨٨)

٤- إذا كانت المادة الأولى من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الخاص بالعمل تنص علي أنه: "يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتيادي يستخدم عاملاً أو عمالاً لقاء أجر مهما كان نوعه"، مما مفاده أنه لا يشترط لتحقيق علاقة العمل أن يتخذ صاحب العمل من عمله الذي يزاوله حرفة أو مهنة له، وكانت المادة ٦٧٤ مدني عرفت عقد العمل بأنه العقد الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر ومحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر. ولم يتطلب النص توافر أي شروط معينة في هذا المتعاقد الآخر، فتسري إذن أحكامه علي جميع عقود العمل، سواء أكان أصحاب الأعمال يتخذون هذه الأعمال مهنة لهم أم لا.

(نقض- جلسة ١٩٧٨/١٢/٢٤- الطعن ٧٢٨ لسنة ٤٥ق، لم ينشر بعد)

٥- النص في المادة الأولى من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ علي أنه "يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم

عاملاً أو عمالاً لقاء أجر مهما كان نوعه" يدل علي أن الشارع حرص علي عدم إشتراط أن يكون صاحب العمل متخذاً من العمل الذي يزاوله حرفة أو مهنة له، ولذلك يستوي أن يهدف صاحب العمل إلي تحقيق الربح أو لا يهدف إليه. كما أن المادة ٦٧٤ من القانون المدني عرفت عقد العمل بأنه هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر، ولم يتطلب هذا القانون توافر شروط معينة في هذا التعاقد الآخر، فتسري إذن أحكامه علي جميع عقود العمل سواء أكان أصحاب الأعمال يتخذون هذه الأعمال مهنة لهم أم لا.

(نقض - جلسة ١٩٧٩/٣/٢٧ - الطعن ٧٧٧ لسنة ٤٦ق - لم ينشر بعد)

* * *

التنازع بين القانون المدني وقوانين العمل

النص التشريعي (مادة ٦٧٥) :

(١) لا تسري الأحكام الواردة في هذا الفصل إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل.
(٢) وتبين هذه التشريعات طوائف العمال الذين لا تسري عليهم هذه الأحكام.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالقطار العربية، المواد التالية:

مادة ٦٧٤ لبيي و ٦٤١ سوري و ٥٥٠ سوداني.

الأعمال التحضيرية :

هذا النص مقتبس من التقنين البولوني الذي يقرر في المادة ٤٤٦ منه أنه "لا تسري النصوص الواردة في هذا الفصل إلا علي المسائل التي لا تتعرض لها التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل، وهو يبين مدي العلاقة بين التشريع الصناعي أو تشريع العمال والتقنين المدني، وهو الأساس القانوني العام الذي يحكم كل المعاملات، ويحدد مجال تطبيق كل منهما. وقد كانت هذه العلاقة دائماً محل عناية الهيئات التي تهتم بشئون العمال، وعلي الأخص مكتب العمل الدولي الذي يصدر منه سنة ١٩٢٥ بين مطبوعاته الدورية مجموعة سنوية لأحكام القضاء الدولي في مسائل العمل، وهي تجري نماذج مختارة من بين أهم التطبيقات العملية في قضاء كل من إنجلترا والولايات المتحدة وفرنسا وألمانيا وإيطاليا ويشمل الجزء التمهيدي من هذه المجموعة، وهو خاص بالقواعد العامة في تقنين العمل،

قسما يعرض لتطبيق المبادئ الأساسية في التقنين المدني علي تنظيم العمل. والواقع أنه يكفي الإطلاع علي هذا القسم من المجموعة لتبين أهمية الموضوعات التي تعرض علي القاضي، فلا يجد لها حلا في التشريعات الخاصة بالعمل، ويلجأ بشأنها إلي قواعد التقنين المدني علي أن ذلك أمر طبيعي لأن التشريعات الخاصة بالعمل، مهما تعددت، لن تستطيع التعرض لكل الحالات العملية.

وقد كان للاتجاهات التي وردت في هذه المجموعة أثر كبير في وضع أحكام هذا الجزء من المشروع. بل إن الكثير من نصوصه هو مجرد تقرير للاتجاه السائد أو الغالب في القضاء الدولي كما هو وارد بالمجموعة. علي أن المشروع مع ذلك اقتبس بعض أحكامه من التقنيات الحديثة، وعلي الأخص من التقنين للبولوني وتقنين الإلتزامات السويسري وكذلك المشروع الفرنسي الإيطالي.

بقي أن نشير أخيرا إلي أنه رغم وجاهة الأسباب التي دعت إلي الفصل بين عقدي العمل والإستصناع بعد أن كان يجمعهما باب واحد. إيجار الأشخاص وأهل الصنائع، إلا أنه مع ذلك لازالت الصلة بينهما قوية. فكلاهما عقد وارد علي العمل، وينظم علاقة الشخص الذي يقدم عمله بالتعاقد الآخر الذي يستفيد من هذا العمل.

(مجموعة الأعمال التحضيرية القانون المدني، الجزء ٥، ص ١٠٩ و ١١٠)

رأي الفقه :

١ - يحكم عقد العمل اليوم في مصر نوعان من الأحكام: أحكام التقنين المدني من ناحية، وأحكام تقنين العمل الخاصة بعقد العمل الفردي من ناحية ثانية.

واضح أن وجود نظامين أساسيين يحكمان عقد العمل علي هذا النحو
يثير تعارضا فيما بينهما، ويقتضي حسمه تحديد الأشخاص المخاطبين بكل
نظام منهما. فما هي الطريقة التي تتبع في شأن هذا التحديد لتوزيع الولاية
بينهما.

كان مقتضى إعتبار التقنين المدني هو الشريعة العامة في العلاقات
الخاصة، ومنها علاقات العمل، أن أحكام عقد العمل الواردة في هذا التقنين
تسري في الأصل علي كل المترابطين بعقود عمل، إلا من تستثيهم علي
سبيل التحديد تشريعات أخرى خاصة تخضع لحكمها عقود عملهم، مما
يعني أن هذه التشريعات الخاصة هي التي تحدد وتعدد طوائف الأشخاص
الذين يخضعون لحكمها، بإعتبار أن هذا الخضوع استثناء وخروج علي
الأصل العام الذي يقضي بخضوعهم لأحكام التقنين المدني بوصفه الشريعة
العامة. وتطبيقا لهذه الأصول الصحيحة في توزيع الولاية علي هذا النحو،
نصت المادة ٦٧٥ / ٢ من التقنين المدني علي أن: "تبين هذه التشريعات
طوائف العمال الذين لا تسري عليهم هذه الأحكام" أي أحكام عقد العمل
الواردة في التقنين.

ورغم ذلك فقد جري المشرع المصري منذ ما أصدر قانون عقد العمل
الفردى، وهو ما أكده من بعد في تقنين العمل، علي عكس هذه الأصول
بحيث أصبح الوضع مقلوبا: فبدل أن يحدد قانون عقد العمل الفردى المعنى
الأشخاص الذين يخضعون لأحكامه، وبدل أن يحدد تقنين العمل الأشخاص
الذين يخضعون لأحكام عقد العمل الواردة به، جري كل منهما - علي
النقيض من ذلك - علي تعداد الأشخاص الذين لا يخضعون لأحكامه. وذلك
يعني أن كل عقود العمل تصبح خاضعة في الأصل لأحكام عقد العمل

الفردى الخاصة الواردة اليوم فى تقنن العمل؁ ما لم يكن منصوصا فى هذا التقنن على استبعاد خضوعها لهذه الأحكام. وحنئذ يخضع لأحكام عقد العمل الواردة فى التقنن المبنى؁ إن لم تكن خاضعة لحكم تشرىع خاص آخر كعقود العمل البحرى والتشريعات المعدلة والمكملة له.

ولعل فى هذا المسلك؁ بالخروج على الأصول الواجبة الإلتباع؁ شعورا من المشرع بالاستقلال الواجب لقانون العمل اليوم؁ وخاصة أمام استواء أحكام عقد العمل الواردة فى التقنن المبنى على مبدأ سلطان الإدارة وهو لم يعد بالأساس العادل الذى تقوم عليه علاقات العمل فى العصر الحديث. وإذا كانت عقود العمل لم تعد اليوم خاضعة التقنن المبنى إلا إستثناء وأحكامه لا تتصرف إلا على قلة ضئيلة من العمال هم المستبعدون أصلا من الخضوع لأحكام العقد فى تقنن العمل؁ فلا يعنى ذلك أن أحكام التقنن المبنى فى شأن عقد العمل فقدت كل أهميتها بالنسبة إلى غالبية العمال التى بانء عقود عملهم محكومة بتقنن العمل. ذلك أنه ببقى لهذه الأحكام من الناحية الموضوعية وصف العموم بالنسبة لأحكام عقد العمل الفردى الموضوعية فى تقنن العمل التى لها فى ذلك وصف الخصوص؁ بحيث تطبق أحكام التقنن المبنى تلك حتى على الخاضعة عقود عملهم لتقنن العمل فى شأن كل ما لم تعرض له قواعد هذا التقنن الأخير وبشرط عدم التعارض مع الموجود من قواعده؁ ولذلك تقضى المادة ٦٧٥ / ١ من التقنن المبنى بأن: "لا تسرى الأحكام الواردة فى هذا الفصل (الخاص بعقد العمل) إلا بالقدر الذى لا تتعارض فيه صراحة أو ضمنا مع التشريعات الخاصة التى تتعلق بالعمل".

(أصول قانون العمل- للدكتور حسن كبرى المرجع السابق- ص ١٠٧ وما بعدها)

٢- رسمت المادة ٦٧٥ مدني الحدود الفاصلة بين نطاق كل من عقد العمل في التقنين المدني وعقد العمل الفردي. فأوضحت، من ناحية، أن أحكام التقنين عامة، وأنها تسري: "بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة بالعمل"، وبالتالي تنطبق أحكامه علي العلاقات القانونية التي تنظمها نصوص القانون في عقد العمل الفردي مادامت لا تتعارض مع هذه النصوص، وتركت، من ناحية أخرى، إلي تلك التشريعات الخاصة تحديد طوائف العمال الذين قد لا تسري عليهم أحكام التقنين، فيبين تشريع عقد العمل الفردي نطاق تطبيقه من حيث الأشخاص ويتفق هذا مع مركز التقنين المدني في النظام القانوني، إذ هو الأصل وما عداه الاستثناء وعلي ذلك تكون أحكام التقنين، في عقد العمل، عامة في انصرافها إلي أطراف العقد، وفي انطباقها علي ما ينشأ عنه من علاقات بينهم ما لم يخرج هؤلاء الأشخاص أو هذه العلاقات من نطاق تطبيقه، صراحة أو ضمناً، بنصوص التشريع في عقد العمل الفردي. ولكن مسلك المشرع في قانون العمل الفردي، ليس متناسقاً مع ما قرره التقنين، فبدل أن يحدد في ذلك القانون، طوائف العمال الذين تنصرف إليهم نصوصه ليبقي من عداهم خاضعين لأحكام التقنين بين في مادته الأولي طوائف العمال الذين يخرجون عن نطاق ما وضعه من تنظيم لتتصرف إليهم وحدهم قواعد عقد العمل في هذا التقنين.

(قانون العمل- للدكتور محمود جمال الدين زكي- المرجع السابق- ص ١٦-١٧)

٣- هذا النص (م ٦٧٥ مدني) مقتبس من التقنين البولوني (م ٤٤٦). وتحيل هذه المادة إلي التشريعات التي تتعلق بالعمل، وآخرها القانون الخاص بعقد العمل الفردي الصادر في ٨ ديسمبر سنة ١٩٥٢ وقد بينت

المادة الأولى منه الأشخاص الذين لا يعتبرون من العمال في حكم هذا القانون، فهؤلاء الأشخاص هم الذين تسري عليهم الأحكام الواردة بهذا الفصل في علاقتهم بأصحاب الأعمال.

(التقنين المدني- للدكتور محمد علي عرفه- المرجع السابق- ص ٤٨٣ و ٤٨٤)

٤- لما كان القانون المدني هو الشريعة العامة التي تحكم العلاقات الخاصة، فقد كان مقتضى ذلك أن تسري الأحكام التي أوردها هذا القانون علي جميع العلاقات الناشئة عن عقود عمل، ولا يستثني من تطبيقه سوي الأشخاص الذين ينص المشرع صراحة في قوانين أخرى علي خضوعهم لأحكام تلك القواعد باستبعاد أحكام القانون (م ٦٧٥ مدني).

ولكن المشرع عند تنظيمه لعقد العمل في قانون العمل، لم يتسع الطريقة المنطقية المنصوص عليها في المادة ٦٧٥ مدني، بل أتبع طريقة عكسية، فنص علي سريانه علي جميع العمال بحسب الأصل، ثم عاد واستثني بعض طوائف من العمال من الخضوع لأحكامه، وبذلك أصبح قانون العمل هو الشريعة العامة في مجال عقود العمل، علي أن ذلك لا يستبعد أحكام لمجموعة المدنية الخاصة بهذا العقد استبعادا مطلقا، ذلك أن من هذه الأحكام ما ينظم موضوعات لم يتعرض قانون العمل لتنظيمها كالأحكام المتعلقة بانعقاد العقد وبيع بعض آثاره. كما أن من أحكام القانون المدني ما لا يتعارض مع أحكام قانون العمل، ولذلك فإن أحكام القانون المدني تنطبق علي عقد العمل إلي جانب أحكام قانون العمل بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع أحكام قانون العمل.

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد لييب شنب- المرجع السابق ص ٦٣ وما بعدها)

٥- الأصل أن القانون المدني هو الشريعة العامة التي تحكم العلاقات الخاصة، ومن بينها علاقات العمل. ولكن المشرع قد يخرج بعض هذه

العلاقات الخاصة من نطاق تطبيق القانون المدني ليخضعها لتشريعات أخرى، وفي هذه الحالة تحدد التشريعات الخاصة العلاقات التي تطبق عليها. وتطبيقا لذلك جاء نص المادة ٦٧٥ مدني بفقرتها. وكان من مقتضى ذلك أن يحدد قانون العمل الموحد الأشخاص الذين يخضعون لأحكام عقد العمل التي نظمها. ولكن هذا القانون - شأنه في هذا الشأن التشريعات السابقة عليه - قد سلك في ذلك مسلكا عكسيا، فبدلا من أن يحدد طوائف العمال الذين يخرجون من نطاق تطبيق هذه الأحكام، وعلي ذلك عقد العمل أصلا للأحكام الواردة في قانون العمل، ولا يخضع لأحكام القانون المدني إلا استثناء بالنسبة للحالات التي استثيت من أحكام عقد العمل الفردي في قانون العمل الموحد. ولكن يجب ألا يفهم من هذا أن القانون المدني قد فقد أهميته تماما بالنسبة لعقد العمل لأن تطبيقه أصبح قاصرا علي الحالات القليلة جدا التي لا تخضع لأحكام قانون العمل الموحد، أو لتشريعات خاصة أخرى. ذلك أن قواعد القانون المدني تعتبر قواعد عامة وتطبق حتى علي العقود الخاضعة لقانون العمل الموحد. وذلك بالنسبة لما لم تعرض له قواعد هذا التشريع الأخير وبشرط عدم التعارض مع قواعده (م ٦٧٥ / ١ مدني).

(شرح قانون العمل. للدكتور عبد الودود يحيي. المرجع السابق. ص ٥٧ وما بعدها)

٦- إزاء تعدد النظم القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي وإختلافها، كان لابد من معرفة مدي ولاية كل منها. وكان مقتضى إعتبار التقنين المدني هو الشريعة العامة في العلاقات الخاصة، ومنها علاقات العمل الفردية، سريان أحكام هذا التقنين علي كل المرتبطين بعقود عمل فردية عدا من تستثيهم تشريعات خاصة لتخضعهم لحكمها (م ٦٧٥/٢ مدني). علي

أن الوضع قد صدر عكسيا بعد أن جري المشرع عندنا علي تعداد الأشخاص الذين لا يخضعون لقانون عقد العمل الفردي ثم لتقنين العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.

ومعني هذا أن كل عقود العمل الفردية أصبحت خاضعة لتقنين العمل الموحد ما لم يكن قد نص في هذا التقنين علي استبعاد خضوعها لهذه الأحكام فتخضع الأحكام عقد العمل الواردة في التقنين المدني، إلا إذا كانت لحكم تشريع خاص آخر (كعقود العمل البحري التي تخضع للأحكام الخاصة الواردة في هذا الشأن في تقنين العمل البحري والقوانين المكملة له). وهذا الاتجاه العكسي يبرره الاستقلال الذي أصبح يميز قواعد العمل والإحساس بأن القانون المدني القائم علي مبدأ سلطان الإدارة لم يعد أساسا كافيا لتقوم عليه علاقات العمل. ومع هذا بقيت لقواعد القانون المدني أهمية تتمثل في بقاء وصف العموم لها بالنسبة لأحكام عقد العمل الفردي حيث تنطبق هذه القواعد في حالة صمت القوانين الخاصة وتقنين العمل الموحد عن تنظيم بعض قواعد عقد العمل الفردي، وبشرط عدم التعارض مع قواعد خاصة، وهذا ما نصت عليه المادة ٦٧٥ / ١ من القانون المدني. وعلي هذا يمكن القول بأن الولاية بين النظم القانونية المختلفة التي تحكم عقد العمل الفردي، تتوزع وفقا للقواعد الآتية: (١) يخضع عقد العمل الفردي أصلا للقواعد الواردة في تقنين العمل الموحد. (٢) ويخضع هذا العقد استثناء لبعض القواعد الواردة في قوانين خاصة، كالقواعد الواردة في التقنين البحري والقوانين المكملة له. (٣) وتخضع عقود العمل بالنسبة لفئات خاصة، أشار إليها تقنين العمل الموحد نفسه، لقواعد القانون المدني. (٤) وتبقى للقانون المدني أهمية تتمثل في الالتجاء إلي نصوصه في كل

ما لم تتعرض له قواعد تقنين العمل الموحد، وبشرط عدم التعارض مع روح القواعد الواردة في تقنين العمل الموحد.

(شرح قانون العمل - للدكتور أيهاب حسب إسماعيل - المرجع السابق - ص ٦٧ وما بعدها)

٧- أن مؤدي نص المادة ٢/٦٥٧ مدني أنه إذا كانت قواعد قانون العمل قد إستثنت من أحكامه بعض الطوائف من العمال لحكمة أرتأها الشارع لخضوعهم لأحكام قوانين خاصة بهم، فإنه لا تسري عليهم كذلك الأحكام العامة الواردة في القانون المدني في عقد العمل، وإن جاز أن نطبق عليهم القواعد العامة في العقود أو أحكام العرف، وقد أطرده القضاء علي أنه لا يمكن سريان الأحكام الخاصة بعقد العمل الواردة في القانون المدني علي الطوائف المستثناة من دائرة تطبيق قانون العمل، وإنما تسري بالنسبة لهم القواعد الخاصة في العقود أو أحكام العرف وقواعد العدالة، وذلك ما لم يكن هناك قانون خاص للطوائف المستثناة، فإن وجد كان هو الواجب التطبيق.

(قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية - للقاضي أنور العمروسي - طبعة ١٩٦٤ - ص ١٢٣

و ١٢٤ والجزء الأول منه (التنظيم القانوني للعاملين) - تحت الطبع)

• عدم سريان أحكام القانون المدني على العلاقات القانونية التي

تنظمها قوانين العمل إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع هذه القوانين:

لا تسري أحكام القانون المدني على العلاقات القانونية التي تنظمها قوانين العمل إلا بالقدر الذي لا تتعارض مع هذه القوانين وعلى ذلك لا يرجع إلى أحكام القانون المدني في عقد العمل إلا عند عدم وجود نص في قانون العمل. وتتنحصر نصوص عقد العمل الواردة بالقانون المدني في الأشخاص الذين أخرجتهم تشريعات العمل الخاصة من نطاق تطبيقها كخدم المنازل ومن في حكمهم وفقاً للمادة الثالثة من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ومن

ثم والمقصود بعمال الخدمة المنزلية هو الأجراء الذين يقومون بخدمة ما في المنازل ويرتبطون بأعمالهم فيها وجه له طابع مميز. وإستثناء عمال الخدمة المنزلية ليس أمراً مستحدثاً في قانون العمل فقد كان قانون عقد العمل الفردى رقم ١٩٤٤/٤١ ومن بعده المرسوم بقانون رقم ٣١٧ سنة ١٩٥٢ ينصان على نفس الإستثناء، وقد بررت المذكرة الإيضاحية لهذا المرسوم ذلك بقولها أن عمل الخدم ذو صلة بمخدوميهم مما يمكنهم من الإطلاع على أسرارهم وشئونهم الخاصة الأمر الذى يتطلب وضع قانون خاص بهم تراعى فيه هذه الظروف. ورغم مضى أكثر من نصف قرن على المرسوم المشار إليه فإن المشرع لم يصدر حتى الآن أى قانون ينظم شئون هذه الطائفة من العمال وربما كان ذلك لصعوبة مراقبة تنفيذ من الناحية العملية وعلى ذلك فإن عمال هذه الطائفة يخضعون للقواعد العامة فى القانون المدنى الواردة بالمواد من ٦٧٤ - ٦٩٨ ويقتصر الإستثناء على عمال الخدمة المنزلية ومن فى حكمهم فينطبق القانون حسبما إستقر على ذلك القضاء - على خدمة المحال التجارية والسياحية كالفنادق والبنسيونات والمطاعم والمقاهى والأندية الخاصة والمعرض فى عيادة الطبيب والفراش فى المكاتب والمحال والمدارس ولو كان الفراش يقوم فى نفس الوقت بآداء الخدمات المنزلية لصاحب العمل ما دام عمله الاصلى هو الخدمة فى المحل أو المكتب. (د/اسماعيل غانم قانون العمل س ١٩٦١ ص ٢٩ هامش ٦-٢). كذلك لا يستثنى العمال الذين يشتغلون فى منازلهم والذين يسميهم الفقه الفرنسى *Travailleure à Domiciles* وليسوا خدماً بمعنى *Domestiques* فهو لاء رغم ان محكمة النقض الفرنسية إستقرت على عدم سريان معظم أحكام قانون العمل عليهم لإنتفاء التبعية القانونية لأنهم

يعملون بمنأى عن إشراف وإدارة رب العمل وإن كانوا تابعين له تبعية إقتصادية إلا أن القضاء والفقه الفرنسيين يسلمان بإنطباق بعض الأحكام عليهم كالحد الأدنى للأجور والتأمين الصحى. وعلى هذا الأساس فإن الخدم المخصصين لأعمال تتصل بذات صاحب العمل إما مباشرة بالعناية بشخصه أو بأشخاص ذويه كالطاهى والمربية بصفة غير مباشرة عن طريق أشياء مملوكة له كسائق سيارته وحارس مسكنه وذلك بتأدية اعمال مادية قليلة الأهمية لا تسرى عليهم أحكام القانون أما من لا تتوافر فيهم هذه الخصوصية المتصلة بذات صاحب العمل أو ذويه فهم عمال يخضعون للقانون كبواب العمارة الإستغلالية. (على عوض حسن ص ٧٤). وقد قضت محكمة النقض (الدائرة الجنائية) بأن: "...ذلك بأن المادة ٦٧٤ من القانون المدنى قد عرفت عقد العمل بأنه هو الذى يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل فى خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر"، ونصت المادة الثانية من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فى شأن العمل على أنه "يقصد بالعمال كل ذكر أو أنثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه فى خدمة صاحب العمل، وتحت سلطته أو إشرافه" كما نصت المادة ٤/٢ من القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ فى شأن التأمينات الإجتماعية المنطبق على واقعة الدعوى الذى حل محله القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ على أنه "لا تسرى أحكام هذا القانون على خدم المنازل ومن فى حكمهم" وقد صيغ هذا الحكم على غرار مثيله فى المادة الخامسة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فى شأن العمل ومفاد ما سبق بصريح اللفظ أن الخدم أيا من كانوا هم عمال سواء فى مدلول القانون المدنى أو مفهوم قانون العمل من حيث أنه تربطهم برب العمل تبعية قانونية قوامها

الإشراف والرقابة. وعلى ذلك فإستثناء قانون التأمينات الإجتماعية خدم المنازل ومن فى حكمهم من تطبيق أحكامه ليس مرجعه إنحسار العمالة عنهم، لأن المستثنى بالضرورة من جنس المستثنى منه، بل لقيام وصف خاص بهم هو أنهم تربطهم بمخدوميهم علاقة وثقى تتسم بالخصوصية وتمكنهم من الإطلاع على مكنون سرهم، وخاصية أمرهم، وهذه العلة فى الإستثناء قد أفصحت عنها المذكرة الإيضاحية المصاحبة للمرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ فى شأن عقد العمل الفردى وهو من المصادر التشريعية لقانون العمل بقولها "إن طبيعة العمل الذى يؤدونه تختلف عن طبيعة العمل الذى يؤديه باقى طوائف العمال كما أن عملهم ذو صلة مباشرة بمخدوميهم مما يمكنهم من الإطلاع على أسرارهم وشئونهم الخاصة الذى يتطلب وضع قانون خاص بهم تراعى فيه هذه الظروف".

والبواب خادم، وهو بهذه المثابة عامل يرجى عليه حكم إلزام صاحب العمل بالتأمين عليه رجوعاً إلى حكم الوجوب فى أصل التشريع إلا إذا قامت به هذه الخصوصية فكان خادماً لصاحب العمارة فى منزله ن أو إنسحب عليه وصف خادم المنزل حكماً، وغلبت عليه هذه الصفة، فحينئذ يجرى عليه حكم الإستثناء الذى يؤخذ فى تفسيره بالتضييق، ولا يقدر فى هذا النظر ما نصت عليه (لائحة الخدامين) الصادرة بقرار وزير الداخلية فى ٨ من نوفمبر سنة ١٩١٦ المعدلة بالقرارات الصادرة فى ٦ من أغسطس سنة ١٩٣٠ و ٢٢ من أغسطس سنة ١٩٣٢ و ٢٨ من نوفمبر سنة ١٩٣٦ من وجوب الحصول على ترخيص لكل من يرغب فى ممارسة مهنة البواب، ذلك لأن وجوب الترخيص محمول على مطلق الخدمة بينما الإستثناء من قانون التأمينات الإجتماعية محمول على

خصوصية الخدمة فى المنازل وحدها أو ما يجرى مجراها ويأخذ حكمها، ولأنه لا تعارض بين إلزام البواب بالحصول على ترخيص قبل ممارسة خدمته فى قانون، وبين حمايته بالتأمين عليه فى قانون آخر، فكل من التشريعين مجاله وحكمه وحكمته فيما إستته وأوجبه. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه أخطأ إذ أطلق القول بإخراج بواب العمارة أيا ما كان مجال عمله من نطاق تطبيق نصوص قانون التأمينات الإجتماعية دون تظن إلى المعانى القانونية المتقدمة، ودون بيان لصلة بواب العمارة بالمطعون ضده ومدى الخصوصية فى هذه الصلة، والترجيح بينها وبين مباشرته العمل فى العمارة المستغلة. وكان الخطأ فى القانون قد حجب المحكمة عن نظر موضوع الدعوى. وكان للقصور الصادرة على وجه الطعن بمخالفة القانون. فغن حكمها يكون واجب النقض ويتعين ان يكون مع النقض الإحالة". (الطعن ١١٨٤ س ٣٥٥ ق جلسة ١٩٦٦/٣/٧).

أفراد أسرة صاحب العمل: تنص المادة الرابعة فقرة (ج) من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على ألا تسرى أحكام هذا القانون على "أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً ذلك ما لم يرد نص على خلاف ذلك". وقد وردت عبارة "أفراد صاحب العمل" عامة دون تخصيص، ومن ثم فهى تشمل أقارب صاحب العمل بصفة عامة الذين يجمعهم معه أصل مشترك سواء كانت قرابتهم مباشرة وهى الصلة ما بين الأصول والفروع، أو قرابة حواشى وهى الرابطة ما بين أشخاص يجمعه أصل مشترك دون ان يكون أحدهم فرعاً للآخر، ولا يجوز بالتالى تخصيص هذه القرابة بالقرابة المباشرة أى الأصول والفروع. (عزمى البكرى ص ٣٩٧ وما بعدها). وقد إستقرت محكم النقض على ما نادى به الفقه من إدخال

الأصول والفروع ضمن أفراد الأسرة وذلك فى ظل النص الملغى الذى لم يكن واضحاً كما أسلفنا الإشارة، فقضت المحكمة بأن مؤدى نصوص المواد ٨٨ فقرة (ب) من قانون العمل ٥٩/٩١ والمادة ٣٤ و ٣٥ من القانون المدنى مجتمعه أن أفراد أسرة صاحب العمل الذين إستثناهم المشرع من تطبيق احكام الفصل الثانى من الباب الثانى من القانون ٥٩/٩١ هم دون قرابه بصفة عامة الذين يجمعهم معه أصل مشترك سواء كانت قرابتهم مباشرة وهى الصلة ما بين الأصول والفروع أو قرابة حواشى وهى الرابطة ما بين أخاص يجمعهم أصل مشترك دون أن يكون أحدهم فرعاً للآخر متى كان يعولهم فعلاً والقول بغير ذلك وقصر أفراد أسرة صاحب العمل الذين إستثناهم المشرع على ذوى قرباه المباشرين وهم أصوله وفروعه تخصيص لنص المادة ٨٨/ب بغير تخصيص. (الطعن المدنى ٣٧٣س ٣٥ ق جلسة ١٩٧١/٤/٢١ س ٢٢ ص ٥٢٥).

من أحكام القضاء:

١- المقرر - فى قضاء هذه المحكمة - أنه يجوز لكل من المتعاقدين فى عقد العمل غير محدد المدة - وفقاً لما تنص عليه المادتان ٦٩٤، ٦٩٥ من القانون المدنى أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر ويتعين لاستعمال أي من المتعاقدين هذه الرخصة أن يخطر المتعاقد معه برغبته مسبقاً بثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين فإذا لم تراعى هذه المهلة لزم من نقض منهما العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مادياً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها، لا يغير من ذلك أن المشرع فى قانون العمل الجديد رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أغفل النص على هذه المهلة القانونية للإنذار

إذ لا يمكن أنه يستفاد من هذا الإغفال إلغاء الحكم الوارد في القانون المدني والذي كان منصوصاً عليه صراحة في قانون العمل الملغى ذلك لأنه لا يوجد في الأعمال التحضيرية لقانون العمل الجديد ما يدل على اتجاه المشرع إلى تغيير الحكم المذكور، فضلاً عن أن المادة الثانية من مواد إصدار قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ قد نصت على أن "يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق..." ولم تتعرض مواد الإصدار لأحكام القانون المدني الخاصة بعقد العمل والواردة في المواد من ٦٧٤ إلى ٦٩٨ ولذلك تظل هذه الأحكام قائمة تنظم ما خلا قانون العمل من تنظيمه وطالما لا تتعارض مع ما نص عليه صراحة. لما كان ذلك وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وانتهى إلى عدم أحقية الطاعن في بدل مهلة الإنذار المطالب به تأسيساً على خلو قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من النص عليه فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

(الطعن رقم ١٦٦٨ - لسنة ٦٠ ق - تاريخ الجلسة ٢٨ / ١١ / ١٩٩٦)

* * *

سريان عقد العمل على الطوافين ومندوبي التأمين والوسطاء

النص التشريعي (مادة ٦٧٦) :

(١) تسرى المادة أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين الجوابين ومندوبي التأمين وغيرهم من الوسطاء، ولو كانوا مأجورين بطريق العمالة أو كانوا يعملون لسحاب جملة من أرباب الأعمال مادام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب العمل وخاضعين لرقابتهم.

(٢) وإذا إنتهت خدمات الممثل التجاري أو المندوب الجواب ولو كان ذلك بإنتهاء المدة المعينة في عقد إستخدامه، كان له الحق في أن يتقاضى علي سبيل الأجر العمالة أو الخصم المتفق عليه أو الذي يقضى به العرف عن التوصيات التي لم تبلغ رب العمل إلا بعد خروج الممثل التجاري أو المندوب الجواب من خدمته، متى كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لما قام به هؤلاء المستخدمون من سعى لدى العملاء أثناء مدة خدمتهم. على أنه لا يجوز لهم المطالبة بهذا الحق إلا خلال المدة المعتادة التي يقررها العرف بالنسبة إلى كل مهنة.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدنية بالأقطار العربية، المواد

التالية:

مادة ٦٧٥ ليبي و ٦٤٣ سوري و ٥٥١ سوداني.

الأعمال التحضيرية :

يعتبر الموزعون والممثلون التجاريون والمندوبون والمجاولون ووكلاء التأمين وغيرهم من الوسطاء وكلاء عمن يعملون لحسابهم من أرباب الأعمال وتربطهم بهم في الوقت نفسه علاقة عمل أو إستخدام، فإلي أي حد تطبق قواعد الوكالة أو قواعد العمل، هذا ما تحاول الفقرة الأولى من المادة تحديده، وإن كان الأمر علي أي حال يرتبط بظروف كل حالة والحكم

الوارد بالنص، شأنه شأن الحكم الوارد بالمادة السابقة، مستمد هو أيضا من الاتجاه السائد في القضاء الدولي.

(مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني- جزء ٥- ص ١٠٣ و ١٠٤)

رأي الفقه :

١- هذا النص مقتبس من المادة ٢٩ من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسي، وقد أضيفت بقانون ١٨ يوليه سنة ١٩٤٧ المنظم لحالة المتدربين المتجولين والممثلين والموزعين في التجارة والصناعة. وتتضمن المادة ٦٧٦ مدني مثلا من الأمثلة العملية لامتزاج عقد العمل بالوكالة، إذ يعتبر الأشخاص المذكورين في هذه المادة من الوسطاء الذين لهم صفة النيابة عن أرباب الأعمال فيما يعقدونه لحسابهم من صفقات مع الغير، ولكنهم يعتبرون في الوقت نفسه عمالا مأجورين كلما كان حق الرقابة المقرر لرب العمل قويا فعالا. هذا هو المعيار الذي أخذ به المشرع في الفقرة الأولى متميز بين عقدي العمل والوكالة. وهو مستمد من الإتجاه السائد في القضاء الدولي الذي يجعل معيار التفرقة مرتبطا بمدى الحق المقرر لرب العمل في توجيه ما يؤدي له من خدمات، أو عن الأقل حقه في الإشراف علي طريقة القيام بهذه الخدمات، فالأمر يتعلق إذن بظروف كل حالة.

أما الفقرة الثانية فقرر حكما عادلا إستحقاق الأشخاص المذكورين في النص لأجر العمالة أو الخصم عن الصفقات التي تمت التوصية عليها أثناء مدة خدمتهم، حتى ولو لم تبلغ رب العمل إلا بعد خروجهم من خدمته بشرط مراعاة المدد التي يحددها العرف للمطالبة.

(التقنين المدني- للدكتور محمد فريد- المرجع السابق- ص ٤٨٤ و ٤٨٥)

٢- الطرف - كما يدل عليه اسمه بالفرنسية **placier** - وسيط تقع دائرة نشاطه حيث يوجد مركز المنشأة، وليس له في المادة إلا استقلال ضئيل، إذا يعهد إليه صباحا بقائمة الزبائن الذين عليه زيارتهم، ويعرض في المساء نتيجة جهده ليتقي تعليمات جديدة، ويعمل عادة لدى صاحب عمل واحد يكرس له كل وقته.

أم الجواب التجاري **commis voyaagaur ou voya ear de commerce** فمنطقة عمله تكون خارج نطاق دائرة نشاط الطواف، وتحدد له في كل مرة عند بدء رحلته، ولكنه يتسلم كشفا بأسماء الزبائن، ويقدم حسابا عن عمله، ويعمل أيضا في الغالب لدى رب عمل واحد، يكون له أن يغير في كل وقت خطة السير في رحلته، ويراقب نشاطه بما يتقاه من كتابات أثناء وبما يبعث إليه من توجيهات خلالها.

أما الممثل التجاري **representant de ctmerce** فوسيط يمثل بيتا تجاريا أو عدة بيوت تجارية في إقليم معين ليس فيه مركزها أو أحد فروعها ويتمتع ذلك بقسط من الإستقلال لا يتوفر للطواف أو الجواب.

أما مندوب التأمين **agant d'assurance** فهو ممثل المؤمن وشركة التأمين عادة في منطقة معينة ووظيفته الرئيسية هي البحث عن المستأمن وإغراؤه علي إبرام عقد معه والدعاية هي كبيرة وسائله.

والقاعدة المقررة في المادة ٦٧٦ / ١ مدني تعتبر - في نظر الدكتور محمود جمال الدين زكي - تطبيقا لمبدأ عام يقضي بأن يعتبر عاملا كل من يلتزم بأداء أعمال قانونية لحساب آخر إذا قام عنصر التبعية بينهما، وإستمرت علاقتهما مدة ما، معينة أو غير معينة.

(عقد العمل- لدكتور محمد جمال الدين زكي- المرجع السابق- ص ١٣٠ وما بعدها)

• الأحكام التى تسرى على الطوافين والممثلين التجاريين الجوابيين

ومندوبى التأمين وغيرهم من الوسطاء: لأن الطوافين والممثلين التجاريين الجوابيين ومندوبى التأمين يقومون بأعمال مادية وتصرفات قانونية مع العملاء لحساب مخدوميهم فيعتبرون وكلاء عن يعملون لحسابهم من أرباب الأعمال كما تربطهم بهم فى الوقت نفسه علاقة عمل. وقد إنقسم القضاء الفرنسى فيما يتعلق بمندوبى التأمين فذهبت بعض الأحكام إلى أن العقد الذى يربط مندوبى التأمين بالشركة هو عقد وكالة فتسرى احكام الوكالة عليه، بينما ذهبت احكام أخرى إلى انه عقد عمل. ولكن التقنين المصرى قد جاء بنص صريح يقضى بسريان أحكام عقد العمل على العلاقة فيما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين والجوابيين ومندوبى التأمين ما دام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب العمل وخاضعين لرقابتهم. فقد نصت الفقرة الأولى من المادة ٦٧٦ مدنى على أنه " تسرى أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين الجوابيين ومندوبى التأمين وغيرهم من الوسطاء، لو كانوا مأجورين بطريق العمالة أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الاعمال، ما دام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب العمل وخاضعين لرقابتهم". ويسرى على هؤلاء الأشخاص قانون العمل ولو كان أجرهم بطريق العمالة، أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال، طالما كانوا تابعين لأرباب العمل خاضعين لرقابتهم، لأنه بدون هذه التبعية وهذا الخضوع لا تعتبر العقد الذى يربط هؤلاء الوسطاء بأرباب العمل عقد عمل، ولا يكون ما يتقاضونه من عمالة خاضعاً لاحكام أجور العمال. (محمد لبيب شنب ص ٣٢٢).

• تقاوم العمالة التي تستحق عن التوصيات التي لم تبلغ رب العمل إلا

بعد خروج الممثل التجارى أو المندوب الجواب من خدمته : الأصل أن الدعاوى الناشئة عن عقد العمل تسقط بإنقضاء سنة من وقت إنقضاء العقد إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة فى الأرباح والنسب المئوية فى جملة الإيراد فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذى يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جزء. إلا أن الفقرة الثانية من المادة ٦٧٦ مدنى قد إستثنت من هذا الأصل تقادم العمالة التي تستحق عن التوصيات التي لم تبلغ رب العمل إلا بعد خروج الممثل التجارى أو المندوب الجواب من خدمته، فإنه يجوز المطالبة بهذه العمالة خلال المدة المعتادة التي يقررها العرف بالنسبة إلى كل مهنة. فقد ترك النص تحديد مدة التقادم لعرف المهنة دون أن يضع حداً أقصى له، وقد تزيد هذه المدة على سنة وقد تقل عن ذلك. والمقصود بالعرف هو مجرد العادة المتعارف عليها فى كل مهنة، وليس العرف بمعناه القانونى الذى يتوافر فيه الركنان المادى المعنوى. (محمد جمال الدين زكى ص ٤٣٦).

وقد جاء بمذكرة المشروع التمهيدى أنه " أما الفقرة الثانية فهي مستمدة

من المادة ٢٩ من الكتاب الأول من تقنين العمل الفرنسى، وهى التى أدخلها قانون ١٨ يولية سنة ١٩٣٧ المنظم لحالة المندوبين المتجولين والممثلين والموزعين فى التجارة أو الصناعة. أنظر أيضاً فى التقنين البلجيكى المادة ٧ من قانون ٧ أغسطس سنة ١٩٢٢ الخاص بعقد الإستخدام. (مجموعة الأعمال التحضيرية ج ٥ ص ١١٤).

أحكام القضاء:

١- أن الحكم المطعون فيه، وهو بسبيل إختصاص محكمة العمال بنظر النزاع قد أسس قضاءه علي أنه من المتفق عليه بين طرفي الخصومة وهما محاميان أن المستأنفة كانت تعاون المستأنف عليه في عمله مقابل مبلغ شهري ثابت، وقد خصص الأخير لها حجرة بمكتبه، إلا أن الخلاف يدور بينهما حول ما إذا كانت هذه العلاقة تعتبر علاقة عامل بصاحب عمل يخضع لأحكام عقد العمل الفردي أم علاقة وكيل بموكل لا تخضع لهذه الأحكام.

ومن حيث أن أهم ما يميز عقد العمل عن عقد الوكالة وفقا لاتجاهات تشريعات العمل الحديثة هو توافر عنصر التنمية الذي يربط العامل برب العمل مع إستمرار العلاقة بينهما لفترة من الزمن وليس المهمة أو مهام معينة، وقد اتسع التشريع الحديث ليشمل الذين يحترفون أعمالا كانت تجعلهم وفقا للتحليل الأصلي الصحيح في عداد لوكلاء وهو ما يتضح من نص المادة ٦٧٦ مدني، والأمثلة التي عدتها هذه المادة هي الطوائف من العمال تقوم في الكثير من الأحيان بتصرفات قانونية بالنيابة عن صاحب المنشأة الأصلي الذين يعملون لحسابه، وتعتبر العلاقة فيما بينهما في أصلها وفي حقيقتها علاقة وكالة عند قيامهم بهذه التصرفات، إلا أن المشرع أخضعها لأحكام عقد العمل... ومتي كان الثابت أن العلاقة بين طرفي الدعوى قد هيأت لمدة غير محدودة ولم تكن منوطة بالإنتهاء من مهام معينة علي سبيل التحديد، وكل المستأنف عليه قد خصص مكانا لعملها هو حجرة بمقر منشأته - مكتبة- فإن ذلك يكفي لتوافر علاقة التبعية. وليكون له الحق في الرقابة والإشراف عليها وتوجيهها خاصة وأنه

قادر من الناحية الفنية كمحام علي إدارة عملها وتوجيهها في أدائه، ولا يغير من ذلك الأمور التالية: (أولاً) أنه نص في قانون المحاماة عن أنه لا يجوز الجمع بين مهنة المحاماة والتوظيف مادامت طبيعة هذه الوظيفة ليست سوي القيام بأعمال المحاماة نفسها إذ لا يكون ثمة تعارض بينهما يخشى أن يكون مؤدياً إلي امتحان المهنة والخط من كرامتها، وهذا الذي أورده الحكم لا مخالفة فيه للقانون، إذ أن المادة ٦٧٤ مدني المقابلة للمادة الأولى من القانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ بشأن عقد العمل الفردي قد عرفت عقد العمل بأنه: "الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر" ويكفي لتوافر ركن الإشراف الذي يشترطه القانون قيام العلاقة بين الطاعن والمطعون عليها علي النحو الذي استظهره الحكم المطعون فيه وهو ما يتحقق معه توافر إختصاص محكمة العمال بنظر النزاع.

(نقض- جلسة ١٩٦٢/٥/٩- الطعن ٣١٣ لسنة ٢٨ق- قضاء النقض في منازعات العمل- للأستاذ عصمت الهواري- ص ٥٦ و ٥٧ و ٥٨)

* * *

أركان العقد

لا يلزم شكل خاص في عقد العمل

النص التشريعي (مادة ٦٧٧) :

لا يشترط في عقد العمل أي شكل خاص، ما لم تنص القوانين واللوائح الإدارية علي خلاف ذلك.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:

مادة ٦٤٣ سوري.

الأعمال التحضيرية :

ليس علي هذه المادة تعليق - بالأعمال التحضيرية - يستحق التتويه به.

رأي الفقه :

١- الواقع أن عقد العمل يبرم من غير كتابة، ويكون الإثبات فيه وفقاً للقواعد العامة، فيجوز إثباته بالبينة بالنسبة إلي النصاب الذي يجوز إثباته بها. وقد قضت المحاكم بأنه يجوز الإثبات بالبينة لإثبات الأجرة مهما بلغت وإثبات الوفاء بها، وفي غير ذلك تتبع القواعد العامة.

وإذا كان العامل يشتغل في محل تجاري جاز له إثبات العقد بجميع طرق الإثبات، لأن العقد يكون عملاً تجارياً من جهة رب العمل، ولكن من جهة العامل يحتفظ العقد بصفته المدنية.

(العقود المسماة -٤- للدكتور محمد كامل مرسي - المرجع السابق - ص ٤٩ وما بعدها)

٢- عقد العمل من العقود الرضائية لا من العقود الشكلية، فلا يشترط لانعقاده أي شكل خاص، ولكن إثباته هو الذي يخضع في بعض الحالات

لشروط شكلية خاصة. ونجد في شأن إثبات عقد العمل نظامين مختلفين تبعاً لما إذا كان خاضعاً لأحكام التقنين المدني أو لأحكام تقنين العمل.

فلا توجد قواعد خاصة لإثبات هذه العقود، مما يعني خضوعها في ذلك القواعد العامة في الإثبات، فيجب إذن إثباتها إذا كانت قيمتها تزيد على عشرين جنيهاً (م ٦٠ ق ٢٥ لسنة ١٩٦٨ الخاص بالإثبات)، أو كانت غير محدودة القيمة وهو ما يعرض خاصة إذا كانت غير محددة القيمة وهو ما يعرض خاصة إذا كانت غير محددة المدة، وذلك سواء كان الإثبات من جانب العامل أو من جانب العمل أو من جانب صاحب العمل. غير أن من الواضح عدم التقيد في الإثبات بالكتابة إذا وجد مانع مادي أو أدبي خاص يمنع من الحصول على كتابة، ولكن لا تعتبر مجرد العلاقة بين العامل وصاحب العمل في ذاتها مانعاً أدبياً عاماً يحول دون الحصول على كتابة بالعقد ويجوز الإثبات بدونها، إلا أن يوجد مانع أدبي خاص كقرابة مثلاً تعفي وحدها من الإثبات بالكتابة.

ويراعي أن عقد العمل الذي يبرمه التاجر لشئون تجارته يعتبر عقداً تجارياً بالتبعية بالنسبة إلى رب العمل وحده وإعمالاً للقواعد العامة في شأن العمل التجاري المختلط التي تفيد إمكان الإحتجاج بالصفة التجارية لعمل علي من يعتبر العمل تجارياً بالنسبة له دون من يعتبر العمل مدنياً بالنسبة له، يكون للعامل إثبات العقد في مواجهة صاحب العمل التاجر بكافة طرق الإثبات وأياً كانت قيمة العقد، بينما لا يملك صاحب العمل التاجر إلا إثبات العقد بالكتابة إذا كانت تزيد قيمته عن عشرين جنيهاً أو كان غير محدد القيمة، لأنه يعتبر مدنياً بالنسبة.

(أصول قانون العمل - للدكتور حسن كيرة ص ٢٧٥ و ٢٧٦)

٣- تختلف أحكام إثبات عقد العمل بحسب ما إذا كان هذا العقد خاضعا للقانون المدني أو لقانون العمل.

فبالنسبة للعقود التي تخضع للقانون المدني فقط، وهي العقود التي استثنائها قانون العمل من تطبيق الفصل الخاص بعقد العمل، تثبت هذه العقود وفقا للقواعد العامة في الإثبات، وهي تقضي بأنه إذا زادت قيمة العقد عن عشرين جنيها أو كان غير محدد القيمة وجب إثباته بالكتابة أو بما يقوم مقامها من إقرار أو يمين. أما إذا لم تجاوز القيمة عشرين جنيها جاز إثبات العقد بالشهادة والقرائن، وأنه إذا كان رب العمل تاجرا وقد أبرم عقد العمل لحاجات تجارته فإن إبرامه يعتبر عملا تجاريا بالنسبة له، وبالتالي يجوز للعامل إثبات عقد العمل بجميع طرق الإثبات ولو جاوزت قيمته عشرين جنيها وتقدر قيمة العقد بالنظر إلي الأجر المستحق للعامل، فإذا كان العقد محدد المدة وجب الإعداد بمجموع الأجور المستحقة للعامل عن مدة العقد كلها، ولو كان الأجر يدفع عن أقساط في فترات زمنية محددة كالسهر أو الأسبوع. أما إذا كان العقد غير محدد المدة إعتبر العقد غير محدد. وبالتالي وجب إثباته بالكتابة أيا كان مقدار الأجر الذي يدفع للعامل في الوحدة الزمنية المتفق عليها.

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد لبيب شنب المرجع السابق ص١٢٢ وما بعدها)

٤- عقد العمل الفردي من العقود الرضائية التي تتم بإيجاب وقبول وليست الكتابة شرطا في تكوينه وإن كانت وسيلة لإثبات وجوده فقد نصت المادة ٦٧٧ من القانون المدني علي أنه: "لا يشترط في عقد العمل أي شرط خاص ما لم تنص القوانين واللوائح الإدارية علي خلاف ذلك". وهذا النص ليس له مقابل في القانون المدني القديم.

وكان القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ هو الذي كان ماثلاً أمام المشرع وقت أن كان يضع التقنين المدني، وعناه في تنظيمه لقواعد عقد العمل، حين أحال إليه في المادة ٦٧٥ من القانون المدني، ومن ثم جاء بنص المادة ٧٨٧ منه ما يؤكد حقيقة رضائية عقد العمل، ما لم تقض القوانين واللوائح الإدارية بخلاف ذلك.

(قضاء العمال والتأمينات الاجتماعية لأنور العمروسي- المرجع السابق- ص ٢٩٢ وما بعدها، والجزء الأول من الطبعة الثانية منه (التنظيم القانوني للعاملين)- تحت الطبع)

● **شكل عقد العمل:** عقد العمل رضائي يتم بمجرد تطابق الإيجاب والقبول بين طرفيه، ومن ثم لم يلزم لإنعقاده شكل خاص. فقد نصت المادة ٦٧٧ مدني على أنه "لا يشترط في عقد العمل أى شكل خاص ما لم تنص القوانين واللوائح الإدارية على خلاف ذلك". المشرع لم يشترط شكل خاص في عقد العمل إلا إذا نصت بعض القوانين واللوائح على اشتراط شكل معين في عقد العمل.

ويخضع إثبات هذه العقود للقواعد الواردة في قانون الإثبات وتنص الفقرة الأولى من المادة ٦٠ من قانون الإثبات على أنه "في غير المواد التجارية إذا كان التصرف القانوني تزيد قيمته على خمسمائة جنية أو كان غير محدد القيمة، فلا تجوز شهادة الشهود في إثبات وجوده أو إنقضائه ما لم يوجد إتفاق أو نص يقضى بغير ذلك". وعلى ذلك إذا كانت قيمة عقد العمل تزيد على خمسمائة جنية، أو كانت غير محددة القيمة، فإنه يجب إثبات هذه العقود بالكتابة، سواء كان الإثبات من جانب صاحب العمل أو العامل. وتحدد قيمة عقد العمل بقيمة أجر العامل في مدة العقد، فإذا كان الأجر خمسين جنيهاً شهرياً ومدة العقد سنة واحدة تكون قيمة العقد ٦٠٠ جنية، وإذا كان أجر العامل غير محدد القيمة، كالشأن في العقود غير محددة

المدة، فإن قيمتها تكون غير مقدرة وزائدة على خمسمائة جنيهه. (شوقي المليجي ف الكتاب الأول فى قانون العمل ص ١٣٠ - حسن كيره ص ٢١٤). ولا يجوز إثبات عقد العمل بغير الكتابة فى الصورة السابقة، إلا فى الحالات الإستثنائية المنصوص عليها بالمادتين (٦٢، ٦٣) من قانون الإثبات، وهى وجود مبدأ ثبوت بالكتابة أو فقد السند الكتابة لسبب أجنبى لا يد للدائن فيه، أو وجود مانع مادي أو أدبى يحول دون الحصول على دليل كتابى. وقد أوجب قانون العمل أن يكون عقد العمل مكتوباً فقد نصت المادة ٣٢ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بإصدار قانون العمل على أن يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل كتابة باللغة العربية من ثلاث نسخ، يحتفظ صاحب العمل بواحدة ويسلم نسخة للعامل وتودع الثالثة مكتب التأمينات الإجتماعية المختص. ويجب أن يتضمن العقد على الأخص البيانات الآتية :- (أ) إسم صاحب العمل وعنوان محل العمل. (ب) إسم العامل ومؤهله ومهنته أو حرفته ورقمه التأمينى ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته. (ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد. (د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد أدائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها. وإذا لم يوجد عقد مكتوب، للعامل وحده إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات. ويعطى صاحب العمل العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لديه من أوراق وشهادات. ولكن الكتابة لا تعتبر ركناً من إنعقاد العقد وإنما هى شرط لإثباته، والدليل على أن الكتابة ليست ركناً فى العقد وإنما شرط لإثباته أن المشرع نص فى الفقرة الأخيرة من المادة على أنه إذا لم يكن العقد مكتوباً بإجار للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات لأنه لو كان يقصد امن يكون الكتابة أو البيانات المذكورة ركناً فى إنعقاد العقد لما كان نص على هذه الفقرة الأخيرة وكان يمكن ان يقال حينئذ ببطلان

عقد العمل إذا لم يكن مكتوباً أو إذا لم يتضمن البيانات المشار إليها أما وأن المشرع أجاز للعامل وحده إثبات كافة حقوقه بمختلف طرق الإثبات المقررة قانوناً فهو ما يكشف عن رغبة المشرع في التسليم بإمكان وجود علاقات عمل شفوية أو عقود عمل مكتوبة أغفل فيها ذكر البيانات الواردة بالنص. وطرق الإثبات المقررة قانوناً والتي يجوز بمقتضاها للعامل إثبات كافة حقوقه الناشئة عن العقد هي الكتابة والبينة (شهادة الشهود) والإقرار واليمين والخبرة وهي الواردة بالقانون رقم ٢٥ لسنة ٦٨ بإصدار قانون الإثبات في المواد المدنية والتجارية. وبناء على ما تقدم فإن العامل يستطيع إثبات أجره بالإستناد إلى سجل الأجور أو كشوف الأجور الموجودة بالمنشأة، وبشهادة قيده بمكتب القوى العاملة إذا أعاد صاحب العمل هذه الشهادة بعد ملء بياناتها، وبما هو ثابت بملف خدمة العامل. كما يستطيع إثبات حقوقه تجاه صاحب العمل بشهادة زملائه أو جيران صاحب العمل أو توجيه اليمين الحاسمة لصاحب العمل أو إقرار صاحب العمل لمكتب القوى العاملة بتشغيل العامل أو إقراره أمام مكتب العمل أو التأمينات الاجتماعية باجر العامل حتى ولو كانت هذه الإقرارات منبثة الصلة بالنزاع بين العامل وصاحب العمل. (عوض حسن ص ٢٧٢).

أحكام القضاء:

١- عقد العمل ليس من العقود الشكلية، ولا يشترط لانعقاده شكل خاص، ويخضع في إثباته للقواعد العامة في الإثبات، سواء هذا العقد كتابياً أم شفهيًا.

(محكمة الاستئناف العليا الكويتية-جلسة ١٢/٣/١٩٧٢-الدائرة التجارية الأولى-
القضية رقم ٦٢٣ سنة ١٩٧٢-الموسوعة القضائية لأحكام المحاكم الكويتية- للأستاذ
أحمد سعيد عبد الخالق- جزء ١- ١٣)

٢- من المسلم به فقها وقضاء أن عقد العمل عقد رضائي بحيث يتم بإيجاب وقبول من طرفيه وأن يتم بتوافق الإراديتين عن كافة شروطه وأركانه.

(القاهرة الابتدائية- جلسة ١٩٩٢/١٢/١٠- الدائرة ٣١- القضية ١٨٢٥ سنة ١٩٦١-

الموسوعة ٢- الهواري - ص ٦٣)

* * *

مدة عقد العمل

النص التشريعي (مادة ٦٧٨) :

(١) يجوز أن يبرم عقد العمل لخدمة معينة أو لمدة معينة، كما يجوز أن يكون غير معين المدة.

(٢) "إذا كان عقد العمل لمدة حياة الطاعن العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات جاز للعامل بعد إنقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد دون عوض علي أن ينذر رب العمل إلي ستة أشهر.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:

مادة ٦٧٧ لبيي و ٦٤٢ سوري و ٩٠٢ عراقي و ٥٥٣ سوداني و ٦٢٧

لبناني و ٨٩١ تونسي.

الأعمال التحضيرية :

الفقرة الأولى مقتبسة عن المشروع الفرنسي الإيطالي (م ٥٠٨)، وهي تطابق في مضمونها المادة ٤٠١ و ٤٩٨ من التفسير الحالي.

أما الفقرة الثانية فقد وضعها المشروع بدلا من المادة ٤٠٢ / ٤٩٠ من التقنين الحالي (المضابطة للمادة ٧٨٠ من التقنين الفرنسي). ويمتاز النص الجديد بأنه يوفق بين إعتبارين متعارضين: حماية حرية العمل مع الرغبة في الوقت ذاته في حماية المتعاقدين (وعلي الأخص العامل) وذلك بتقرير شيء من الإستقرار للعقد. ولذلك استبعد المشروع البطلان، وقرر بدلا منه الفسخ الذي يجوز لأي واحد من المتعاقدين أن يطلبه بعد مضي خمس سنوات. كذلك علق الفسخ علي إنذار سابق بمدة أشهر. وقد نقل المشروع مدة الخمس سنوات التي يجوز بعدها فسخ العقد عن التقنين الألماني (م ٦٢٤).

أما التفسير البولوني (م ٤٦٨)، فهو يحددها بثلاث سنوات، في حين أن التقنين السويسري (م ٣٥١) يجعلها عشر سنوات، ويجاريه في ذلك المشروع الفرنسي الإيطالي (م ٥١١).

لكن هل يقرر حق الفسخ بعد مضي هذه المدة للعامل ولرب العمل معاً؟ اختلفت التقنيات في ذلك، فالتقنين الألماني والتقنين البولوني والمشروع الفرنسي الإيطالي لا تقرر حق الفسخ إلا للعامل. وعلي عكس ذلك يسوي التقنين السويسري بين العامل ورب العمل من هذه الناحية، ويقرر حق الفسخ لكل منهما، وقد رأي المشروع من الأفضل أن يأخذ بالحل الأول مادام القصد الأساسي هو حماية العامل، وحتى لا يتخذ رب العمل من ذلك وسيلة للخروج علي القواعد المقررة فيما يتعلق بعدم جواز الطرد في وقت غير لائق. والقضاء الدولي يؤيد أيضاً هذا الاتجاه (راجع علي الأخص حكم محكمة الاستئناف ميلانو في ١٨ أكتوبر سنة ١٩٣٢ مجموعة أحكام القضاء الدولي في العمل ١٩٢٣ إيطاليان ٣٣).

(مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني- الجزء ٥- ص ١٢٠)

رأي الفقه:

١- قد يتفق الطرفان علي مدة العقد بأن يحددا أجلاً تنتهي فيه العلاقات الناشئة عنه، أو عملاً معين ينتهي بتنفيذه، فيكن العقد لمدة محددة، وقد لا يتفقان علي شيء من هذا وإن حددا الأجر فيه علي أساس الزمن، فيكون العقد لمدة غير محددة، وعلي ذلك يجوز أن يبرم عقد العمل لخدمة معينة، أو لمدة معينة، كما يجوز أن يكون غير معين المدة (م ١/٦٧٨ مدني).

وقد جاء الشارع في الفقرة الثانية من المادة ٦٧٨ من التقنين المدني بحكم آخر: "إذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات، جاز للعامل بعد إنقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض علي أن ينظر رب العمل إلي ستة أشهر"، ويمتاز النص الجديد بأنه يوفق بين إعتبارين متعارضين: حماية حرية العمل، مع الرغبة في الوقت ذاته في حماية المتعاقدين (وعلي الأخص العامل)، وذلك بتقرير شيء من الإستقرار للعقد. والفسخ علي مدة الصورة مقرر للعامل وحده، مادام القصد الأساسي هو حمايته وحتى لا يتخذ رب العمل من وسيلة الخروج علي القواعد المقررة فيما يتعلق بعدم جواز الطرد في وقت غير لائق. ووجاهة الحجة في حرمان صاحب العمل من مكنه الفسخ بعد مضي خمس سنوات - في نظر الدكتور جمال زكي - محل شك كبير، فيجب عدلا ألا توجد هذه المكنة إلا علي وجه التبادل بين الطرفين المتعاقدين، كما يعنقد الدكتور جمال أن إعتبار العقد بعد إنقضاء خمس سنوات عقدا ذا مدة غير محددة كان حلا تشريعيا يوفق بين مصالح الطرفين بقدر ما يضمن حماية العامل من تعسف صاحب العمل أو من تحاييله علي قواعد القانون. والعقد ذو المدة غير المحددة أكثر شيوعا في الحياة العملية، ويعتبر عقدا غير محدد المدة كل عقد لا يتحدد فيه موضوعه بزمن معين أو بعمل معين. ولا أثر لطريقة تحديد الأجر علي نوع العقد، فلا يعتبر ذا مدة محددة، لأن الأجر فيه يقاس بالزمن فليس العقد الذي يتحدد فيه الأجر يوميا أو شهريا أو سنويا، بعقد مدته يوم أو شهر أو سنة، بل يبقى مع ذلك غير محدد لمدة.

(عقد العمل للدكتور محمود جمال الدين زكي - المرجع السابق - ص ١٦٤ وما بعدها)

٢- يتنافى مبدأ تأييد عقود العمل أو إبرامها لمدة طويلة مع الحرية الشخصية، لأن مثل هذه العقود تجعل علاقة العمل أشبه بعلاقة الرق. وقد وضع نص المادة ٢/٦٧٨ مدني حدا أقصى لعقود العمل من الناحية الزمنية، وقد جاء في المذكرة الإيضاحية للمشروع التمهيدي للقانون المدني عن هذا النص أنه: "يوفق بين إعتبارين متعارضين: حماية حرية العمل مع الرغبة في الوقت ذاته في حماية المتعاقدين (وعلي الأخص العامل) وذلك بتقرير شيء من الإستقرار للعقد"، ولما كان المقصود بالنص هو حماية العامل، فقد جعل المشرع مكنة الإنهاء بعد خمس سنوات للعامل فقط، وذلك حتى لا يتخذ رب العمل من ذلك وسيلة للخروج عن هذه القواعد المقررة فيما يتعلق بعدم جواز الطرد في وقت غير لائق. وعن ذلك يبقى العقد محدد المدة بالنسبة لصاحب العمل، فلا يستطيع إنهائه قبل نهاية مدته.

وينقد بعض الفقهاء هذا النص، ويرى أن مكنة إنهاء العقد بعد خمس سنوات كان يجب عالة أن تعطي لكل من العامل وصاحب العمل، ولكن حماية العمل هي التي اقتضت إعطاءه هذا الحق دون صاحب العمل، ولا يمكن القول بتمائل مركزي طرفي العقد، لأن هذا التماثل نظري بحت، فالواقع أن الضرر الذي يصيب صاحب العمل إذا ترك العمل أخف بكثير من الكارثة التي تصيب العامل هو وأسرته إذا كان لصاحب العمل حق إنهاء مدته.

(شرح قانون العمل- للدكتور عبد الودود يحيي- المرجع السابق- ص ٣٢١ وما بعدها)

٣- ساير المشرع المصري أول الأمر مسلك المشرع الفرنسي في حظر عقود العمل المؤبدة.

غير أن في هذا المسلك مغالاة لا تخفي، إذا واضح أن وسيلة الخطر والبطلان المطلق لعقود العمل المؤبدة أو البالغة الطول تجاوز حدود الغاية المقصودة وهي كفالة الحرية الشخصية وحرية العمل ومنع تقييدها أبدياً أو شبه أبدي، فضلاً عما تؤدي إليه هذه المجاوزة من الإضرار بالعامل والإخلال باستقرار روابط العمل. من أجل ذلك ابتدأت التشريعات الحديثة تعدل عن هذه الوسيلة إلى وسيلة أخرى أكثر مناسبة هي مجرد تقييد المتعاقدين بالعقد لمدة محددة قصوى فحسب، يحل بعد انقضائها لكل منهما أو لأحدهما حق إنهاء العقد بالإرادة المفردة وقد إستهدى المشرع المصري بهذه الاتجاهات الحديثة. فنص في التقنين المدني الحالي علي أنه: "إذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل، أو لأكثر من خمس سنوات جاز للعامل بعد إنقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض علي أن ينظر رب العمل إلي ستة أشهر" (م ٦٧٨ / ٢ مدني).

وظاهر من ذلك أن العقد المبرم لمدي حياة العامل أو حياة صاحب العمل أو لمدة محدودة تجاوز خمس سنوات يكون عقداً صحيحاً لا يلحقه البطلان، ويظل معتبراً أصلاً عقداً محدد المدة ولكن بخمس سنوات، بحيث يتقيد به الطرفان طوالها دون أن يملك أي منهما إنهاءه قبل انقضائها، ولكنه يتقيد إلي عقد غير محدد إذا إستمر تنفيذه بعد إنقضائها.

وقد حدد مقتضى ذلك الاعتراف في الأصل لكن من الطرفين بحق إنهاءه بالإرادة المفردة في أي وقت مع مراعاة قيود إنهاء العقود غير المحددة المدة، ولكن المشرع المصري قصر حق الإنهاء علي العامل وحده ولكن بشرط مراعاة مهلة إخطار سابق محددة قدرها ستة أشهر بحيث بات صاحب العمل محروماً من هذا الحث ومقيداً بالتالي بالعقد إلي نهاية مدته المتفق عليها أصلاً أو إلي حين إستعمال العامل حقه في الإنهاء.

ويبدو أن مسلك المشرع في الاعتراف للعامل دون صاحب العمل بالحق في إنهاء العقد كان مراعيًا إلى حد بعيد أثر إختلاف المدة الطويلة عن العامل عن أثرها علي صاحب العمل، إذ أن مركز العامل كتابع خاضع يجعل إحساسه بوطأة استتالة مدة العقد أكبر من إحساس صاحب العمل بذلك بوصفه هو المتبوع، مما تصبح معه هذه المدة قيدًا حقيقيا عن حرية العامل فتبرر حمايته: بإعطائه وحده وسيلة إنهاء العقد بإرادته المنفردة بعد خمس سنوات بل وباعتبار إنتهائه العقد بعد هذه المدة مبررا مشروعًا للإلغاء يحميه من المسؤولية عن الإنهاء التعسفي، ولذلك جاء النص علي أن يكون الإنهاء من جانيه - بشرط مراعاة مدة الإخطار المذكورة- دون تعويض.

(أصول قانون العمل - للدكتور حسن كيرة المرجع السابق- ص ٢٢٧ وما بعدها)

٤- يترتب علي كون عقد العمل محدد المدة لأنه لا يجوز لأي من طرفيه الاستقلال بإنهائه قبل المدة المحددة له، وهذا الحكم مجرد تطبيق لقاعدة أن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون (١٤٧ / ١ مدني). ولكن المشرع خرج علي هذه القاعدة صراحة بما ضمنه نص الفقرة الثانية من المادة ٦٧٨ مدني.

وهذا الذي نصت عليه تلك المادة إستثناء أملتة الرغبة في حماية العامل وإفساح الطريق أمامه لتغيير مستقبله دون أن يتقيد في ذلك بما أبرمه من عقود قد تحرمه بسبب طول مدتها من الفرص التي قد تسنح له. وعلي ذلك فإذا كانت مدة العقد أكثر من خمس سنوات، أو كان معقودا لمدة حياة العامل أو لمدة حياة رب العمل أو أي شخص آخر، فإن العامل

لا يلتزم بالبقاء مرتبطاً بهذا العقد إلا لمدة خمس سنوات فقط. أما بعد إنقضاء هذه المدة، فإنه يستطيع إذا شاء أن يتحلل من العقد بإرادته المنفردة، دون أن يلتزم بتعويض رب العمل عن ذلك، ويتم هذا التحلل بإخطار العامل لرب العمل برغبة في إنهاء العقد. ولكن منعاً لمفاجأة رب العمل بهذا الإنهاء، ورغبته في إتاحة الفرصة أمامه ليرعى مصالحه، وليبحث عمل يحل محل العامل الراغب في الإنهاء، ألزم المشرع هذا العامل أن ينظر رب العمل إلي ستة أشهر، فلا يجوز له أن يترك العمل فوراً في أي وقت بعد مضي خمس سنوات عن بدء تنفيذ عقد العمل، بل عليه أن يبدأ أولاً بإخطار رب العمل برغبته في ترك العمل، ثم أن ينتظر ستة أشهر قبل تنفيذ هذه الرغبة فعلاً.

ولكن في أي وقت يستطيع العامل القيام بهذا الإخطار؟ هل يتعين عليه أن ينتظر مرور خمس سنوات علي بدء العقد ثم يقوم بالإخطار، وبذلك يلتزم بالإستمرار في العمل مدة ستة شهور أخرى زائدة عن الخمس سنوات.

يري الدكتور لبيب شنب أن العامل يستطيع القيام بهذا الإخطار في أي وقت ابتداء من بلوغ مدة عمله لدي رب العمل أربع سنوات ونصف بحيث تكتمل هذه المدة خمس سنوات بمهلة الإطار. ويستطيع العامل أن يترك العمل فوراً بعد نهاية السنة الخامسة، وبهذا نكون قد إحترمنا الحكم الذي لا يجيز العامل أن يتحلل من عقد العمل في خلال الخمس سنوات الأولى من مدته، ولم تخالف الحكم الذي يوجب إمهال رب العمل ستة أشهر.

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد لبيب شفيق- المرجع السابق- ٢٨٠ وما بعدها)

٥- وفقاً لنص المادة ٦٧٨ / ١ من القانون المدني يمكن لطرفي العقد أن يتراضيا علي جعل العقد لمدة معينة ينتهي بانتهائها أو أن يتفقا عن أن ينتهي عقد العمل بإنجاز خدمة معينة، وهذا هو عقد العمل محدد المدة، كما يمكن ألا ينص أصلاً علي مدة العقد فيأخذ حكم العقد غير محدد المدة. ويجب في حالة الإتفاق علي مدة عقد العمل ألا تطول هذه المدة إلي الحد الذي يعتبر التعاقد معه قيدياً علي حرية العامل. علي هذا كان من المفروض أن يبطل عقد العمل المؤبد أو الذي ينص فيه علي أنه يمتد طول الحياة. غير المشرع عالج الأمر في هذه الحالة بما نصت عليه الفقرة الثانية من المادة ٦٧٨ من القانون المدني.

(شرح قانون العمل- للدكتور ايهاب حسن إسماعيل- المرجع السابق ص ١٩٤)

● إبرام عقد العمل لخدمة معينة أو لمدة معينة : لقد أجاز المشرع أن يبرم عقد العمل لخدمة معينة وحينئذ يكون العقد محدداً بإنجاز هذه الخدمة وما يستغرقه هذا الإنجاز من وقت. ويستفاد إبرام العقد لإنجاز خدمة معينة من إتفاق الطرفين الصريح أو الضمني، مع مراعاة ان مجرد تحديد الأجر بالإنتاج على أساس وحدة معينة لا يفيد أن العقد مبرم لعمل معين هو إنتاج هذه الوحدة فقط. (محمد لبيب شنب ص ٣٧٨). كما أجاز المشرع أن يكون العقد محدد المدة ويكون ذلك بإتفاق الطرفين على مدته كأن يعين الطرفان إنتهاءه بتاريخ معين. أو ينص في العقد على أن يسري لمدة معينة من تاريخ إستلام العمل أو ينص في العقد على أن ينتهي بوفاة رب العمل أو بوفاة اشخص آخر وهكذا. والعقد لا يعتبر محدد المدة إلا إذا إتفق المتعاقدان على ذلك صراحة ويستفاد الإتفاق الضمني من ظروف الحال

وهي كثيرة ومتعددة، وقد قضت محكمة النقض بان "وحيث إن هذا النعى مردود في جملته ذلك أنه يبين من الحكم المطعون فيه أنه أقام قضاءه في هذا الخصوص على أنه "بمراجعة أوراق الدعوى والمستندات المقدمة بها والتحقيق الإداري المرفق والذي أجرى بمعرفة مندوب وزارة الصحة بناء على شكوى من المستأنف عليه وآخرين إلى الوزارة خاص بان المستأنف تعترم فصل الأطباء المصريين المقيمين بالمستشفى - ترى المحكمة أن النظام المتبع بالنسبة للأطباء أنه بعد قضاء فترة تمرينهم لمدة عام كامل كأطباء إمتياز، إما أن يعينوا في المستشفيات الحكومية كنواب بعقود محددة المدة بسنتين أو يعملوا في المستشفيات غير الحكومية كأطباء مقيمين لمدة قد تحددها اللوائح التنظيمية للمستشفى أو عقود العمل. على أنه في حالة عدم تحديد هذه المدة فإن من المتفق عليه أن مدة عمل الطبيب المقيم مدة موقوته بإنتهاء فترة تدريبه أو حصوله على دبلومات تخصص تسمح له بالعمل كطبيب أخصائي وبذلك ينتهي وضعه كطبيب مقيم أي أن صفته كطبيب مقيم يجب أن تنتهي على أي حال ولا يمكن القول بان مثل هذا الطبيب يظل طبيباً مقيماً فترة غير محددة" وهي إعتبارات إستظهرها الحكم من طبيعة التعامل وما يجري عليه العمل عند تعيين الأطباء المبتدئين في المستشفيات لم تكن محل جدل من الطاعن، وتصلح مخصصاً لمدة العقد، وإذ رتب الحكم على أن وظيفة الطبيب المقيم وظيفته موقوته بإنهاء فترة تدريبه أو تعيينه طبيباً أخصائياً أنها تعتبر على هذا الوصف وظيفة محددة المدة ولو لم ينص عليها في العقد صراحة وأن المستأنفة على حق فيما إعتبرت العقد محدد المدة وأنذرت المستأنف عليه بإنهاء خدمته بعد غنتهاء فترة تدريبه بالمستشفى بعد قضاء فترة تدريب بها لا تقل عن سنتين وذلك

أسوة بما هو متبع في المستشفيات الحكومية بالنسبة للنواب. ولا محل بعد ذلك للول بان عملها هذا يعتبر فصلاً للمستأنف عليه لا مبرر له "فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه". (طعن ٤٢١ س ٣١ ق جلسة ١٩٦٥/١١/١٧).

• **جواز إبرام عقد العمل لمدة غير معينة:** فكما أجاز المشرع عقد العمل لخدمة معينة أو لمدة معينة أجاز كذلك أن يكون العقد غير معين المدة. والمقصود بالعقد غير معين المدة هو الذي لا يتفق الطرفان على مدة له أو على إنتهائه في تاريخ معين أو بتحقيق واقعة مستقبلية معينة أو بإنجاز عمل معين. ولكن قد يعتمد الطرفان تحايلاً على القواعد الآمرة في إنهاء العقد ذي المدة غير المحددة إلى إسباغ وصف التوقيت على العلاقة التعاقدية التي يقصد الطرفان في الحقيقة أن تكون مستمرة. ومن صور ذلك تكرار الإتفاق بين الطرفين على تجديد العقد معين المدة، لأن هذا التكرار يجعل الأجل المحدد بالعقد وهمياً بحيث يعتمد كل طرف على استمرار العقد وتكرار تجديده قياساً على الماضي فيكون العقد في الواقع غير معين المدة ولذلك إذا رفض أحد الطرفين تجديده فيكون ذلك أشبه بإنتهائه بالإدارة المنفردة، ولكن يشترط في ذلك أن تكون مدة العقد قصيرة لأنه إذا كانت المدة طويلة فإنه تكرار التجديد يكون محدوداً فلا يبرر الإعتماد على استمراره. وعلى كل حال فإن المدة المناسبة وعدد مرات التجديد تعتبر مسائل تقديرية تفصل فيها محكمة الموضوع حسب الظروف والأحوال. وقد قضت محكمة النقض بان إذا كان يبين من الوقائع التي أثبتتها الحكم المطعون فيه أن تعاقد المطعون عليه كمدرس للتربية البدنية مع المدرسة الطاعنة بدأ منذ أكتوبر سنة ١٩٣٠ بعقد لمدة سنة نص فيه

على إنتهائه بغنتهاء الأجل المحدد به بدون حاجة إلى إخطار من الطاعنة بعدم تجديده، وأن هذا التعاقد قد أستمر رغم ذلك يتجدد سنوياً لغاية أغسطس سنة ١٩٥٣ أى إثنين وعشرون مرة، فإن ما إستخلصه الحكم من هذه الوقائع يفيد أن محكمة الموضوع إعتبرت أن هذا التجديد المتكرر رغم النص فى كل مرة على منعه - يدل على أن نية المتعاقدين كانت منرفة منذ بدء التعاقد إلى تجديده مرات متوالية لم يحددا عددها وقت التعاقد مما يجعل هذا التعاقد منذ بدايته غير محدد المدة وهو إستخلاص سائغ لا مخالفة فيه للقانون. (طعن ٢٢٨س ٢٥ق جلسة ١٩٦٠/١/٧).

جواز فسخ العقد بانقضاء خمس سنوات: لقد أجاز المشرع للعامل، إذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض على أن ينظر رب العمل إلى ستة أشهر. وهذا الحق قد خوله المشرع للعامل، فلم يمنحه النص لرب العمل وذلك حتى لا يتخذ رب العمل من ذلك وسيلة للخروج على القواعد المقررة فيما يتعلق بعدم جواز الطرد فى وقت غير لائق. والقضاء الدولى يؤيد أيضاً هذا الإتجاه. وينتقد البعض التفرقة بين العامل وصاحب العمل فى شأن إنهاء العقد على أساس أن العدالة تقتضى وجود هذه المكنة على وجه التبادل للطرفين المتعاقدين تحقيقاً للتوازن بينهما، ولأنه يحدث أحياناً أن يكون رب العمل أضعف الطرفين فيكون إمراًة أو مريضاً أو اجنبياً أو مضطراً (جمال زكى ص ٦١٩ وما بعدها - على العريف ص ٣٢٨) ويرد على هذا رأى أن الضرر الذى يصيب صاحب العمل بسبب حرمانه من إنهاء العقد قبل نهاية مدته المحددة فى العقد، يقل بكثير عن الضرر الذى يلحق بالعامل لو أجاز لصاحب العمل حق الإنهاء وذلك بفقدان العامل

لعمله الذى يتعيش منه خاصة أنه قد يعصب على العامل العثور على عمل مناسب، بل الأولى على صاحب العمل ألا يفرط فى عماله القدامى طالما لم يصدر منهم أى خطأ يستوجب فسخ العقد (أحمد شوقى عبدالرحمن ص ٢٦٧ وما بعدها). ومنعا لمفاجأة صاحب العمل بغناء العقد، ورغبة فى منحه فرصة لتدبير أمره والبحث عن عامل آخر قبل إنهاء العقد حتى لا يتأثر العمل فى منشأته، ألزم النص العامل بأن ينذر صاحب العمل بإنهاء العقد قبل ستة أشهر من الإنهاء. وليس لهذا الإنذار شكل خاص فيجوز أن يكون باعلان على يد محضر أو بخطاب مسجل أو شفاهة. (محمد لبيب شنب ص ٣٧٥). كذلك نصت المادة ١٠٤ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه "ينتهى عقد العمل محدد المدة بإنقضاء مدته". وعلى ذلك يجوز للعامل فسخ العقد بعد إنقضاء خمس سنوات دون تعويض على أن يخطر اصحاب العمل برغبته فى إنهاء العقد قبل ستة أشهر من الإنهاء. أما إذا لم يرسل العامل الإخطار أو تأخر فى إرساله فإنه يلزم التعويض المناسب للمهلة فضلاً عن تعويض التعسف إذا لزم الأمر. (على العريف ص ٣٢٨). وقد تناول النص حالة الارتباط بالعمل مدى الحياة أحد الطرفين، إلا أن حكمة النص قائمة فى حالة الارتباط بمدى حياة شخص آخر، ولذلك يجب تطبيق النص فى حالة ارتباط العمل بمدى حياة شخص آخر. (أحمد شوقى المليجى ص ٢٧٠).

من أحكام القضاء:

١- متى تبين أن علاقة العمل برب العمل بدأت بعقد تضمن شرطاً مقتضاه أن لكل من الطرفين الحق فى إبطاله بشرط إنذار الطرف الآخر قبل ميعاد الإبطال بمدة معينة وأنه ذكر فى العقد أنه لمدة محددة واستمر

العامل في عمله وكانت تصدر قرارات بتجديد عقده مدة أخرى ثم كانت العقود تحرر بعد ذلك وفي بداية كل مدة تجدد لها خالية من حق كل من الطرفين في إبطال العقد فإن هذا العقد يكون قد نشأ غير محدد المدة ذلك أن العقد الذي يخول كل طرف فيه حق إبطاله في أى وقت شاء إنما هو في حقيقته عقد غير محدد المدة وإن نص فيه على أنه لمدة محددة".

(طعن رقم ٣٢٣ لسنة ٢٢ ق جلسة ١٩٥٦/٤/٥)

٢- إن تحديد رب العمل سنا معينة لتقاعد عمله يترتب عليه إنتهاء العقد تلقائيا ببلوغ هذه السن دون حاجة لإخطار سابق من أي الطرفين للآخر، فإذا إستمر العامل في عمله بعد بلوغها بموافقة رب العمل، فإنه يكون قد انعقد بين الطرفين عقد جديد غير محدد المدة لا يجوز إنهاؤه بغير إخطار سابق ودون مبرر. إذا كان ذلك، وكان الثابت في الدعوى في الشركة المطعون عليها حددت في لائحتها سن الخامسة والسنتين لتقاعد عمالها الإداريين ومن بينهم الطاعن وبعد بلوغه هذه السن وافقت علي إستمراره العمل، ثم فصلته دون إخطار سابق وبغير مبرر، وجري الحكم المطعون فيه علي أن بقاء المستأنف عليه في عمله إستمرارا لعقد قائم بينه وبين الشركة المستأنفة ومادامت هذه قد أنهته بعد ذلك لبلوغ المستأنف عليه سن التعاقد، فإنها تكون قد باشرت حقا مقررًا لها، ورتب علي ذلك أن الفصل لا ينطوي علي أية إساءة أو تعسف، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يوجب نقضه.

(نقض - جلسة ١٩٦٩/١/٨ - مجموعة المكتب الفني - السنة ٢ - مدني - ص ١١)

* * *

انتهاء مدة العقد المعين المدة

النص التشريعي (مادة ٦٧٩) :

- (١) إذا كان عقد العمل معين المدة إنتهى من تلقاء نفسه بإنقضاء مدته.
(٢) فإذا إستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنقضاء مدته، إعتبر ذلك منهما تجديداً للعقد لمدة غير معينة.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:
مادة ٦٧٨ لبيي و ٦٤٥ سوري و ٩١٥ عراقي و ٦٥١ لبناني و ٥٥٤ سوداني و ٨٦٠ تونسي.

الأعمال التحضيرية :

الفقرة الأولى تطابق المادة ٥٠٩ من المشروع الفرنسي الإيطالي.
أما الفقرة الثانية فهي مقتبسة من المادة ٦٢٥ من التقنين الألماني
والمادة ٤٦٦ فقرة ٢ من التقنين البولوني. وقد إختلفت وجهات النظر فيما
يتعلق بتحديد العقد بعد إنتهاء مدته: هل يعتبر عقداً غير محدد المدة أم
يعتبر عقداً محدد المدة علي غرار العقد السابق الذي انتهت مدته؟ فالتقنين
الألماني (م ٦٢٥) يعتبره غير محدد المدة، ويجاريه في ذلك التقنين
البولوني (م ٦٦ فقرة ٢). أما التقنين التونسي (م ٨٦٠ فقرة ٢) والتقنين
اللبناني (م ٦٥٧ فقرة ٢) وتقنين الإلتزامات السويسري (م ٣٤٦) فتعتبره
عقداً محدد، ومدته هي غالباً المدة ذاتها التي انتهت. وقد فضل المشروع
الأخذ بالحل الذي قرره كل من التقنين الألماني والبولوني، لأن التجربة
أثبتت في فرنسا أن الأخذ بالحل الآخر قد يسهل الخروج علي القواعد
الخاصة بعدم جواز الطرد في وقت غير لائق، وذلك عن طريق الإتفاق

علي تحديد مدة العقد بيوم واحد حتى يتجدد بعد ذلك من يوم إلي آخر فيمكن إنهاؤه في أي يوم بدون أية مسئولية. وقد تنبّهت محكمة النقض الفرنسية إلي ذلك وقررت أن العقد الجديد يعتبر معقود لمدة غير محددة (نقض فرنسي ٩ أبريل سنة ١٩٣٠ مجموعة القضاء الدولي للعمل ١٩٣٠ فرنسا ٢٥ و ٤ نوفمبر سنة ١٩٣١ مجموعة القضاء الدولي للعمل ١٩٣١ فرنسا ٢٩. علي أنه يجب مع ذلك أن نعترف بأن هناك بعض حالات، كحالة المدرسين والمعلمين في معاهد التعليم الحر الذين يستخدمون لمدة العام الدراسي، إذا تجدد العقد فيها بإستمرار الطرفين في تنفيذه بعد إنتهاء مدته، فإنه يتجدد من سنة إلي أخرى. والمشروع يراعي هذه الحالات. فيضع لها المادة التالية.

(مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني- جزء ٥- ص ١٢٢ و ١٢٣)

رأي الفقه :

١- الإتفاق علي تجديد عقد العمل قد يكون صريحا ينعقد بإيجاب وقبول صريحين، ولا يثير هذا الإتفاق في الغالب أية صعوبة. لأنه يعتبر عقدا مستقلا عن العقد المنتهي، وإن أحال علي ذلك العقد بالنسبة لشروطه كلها أو بعضها.

وقد يستخلص الإتفاق علي عقد العمل الجديد من ظروف الحال، وهذا هو التجديد الضمني لعقد العمل، والظروف التي قد يستخلص منها هذا التجديد كثيرة ومتنوعة، غير أن أهمها وأكثرها ذيوعا وشيوعا هو ظرف إستمرار العامل ورب العمل في تنفيذ العقد بعد إنقضاء مدته وهو الظرف الذي عني المشرع بالنص عليه في كل من القانون المدني (م ٦٧٩ / ١ مدني و ١٠٧١ ق ٩١ لسنة ١٩٥٩).

وعلي ذلك فإذا كان العقد محدد المدة وإستمر طرفاه في تنفيذه بعد إنقضاء مدته، فإن العقد يتحدد لمدة أخرى، وبعبارة أخرى فإن عقدا جديدا ينعقد بين الطرفين، ولاشك أنه يسهل استخلاص رضا الطرفين بهذا العقد من إستمرارهما في تنفيذ العقد السابق بعد إنقضاء مدته وانتهائه تلقائيا بذلك.

(شرح قانون العمل، للدكتور محمد لبيب شنب المرجع السابق- ص ٢٨٤ وما بعدها)

٢- الفقرة الأولى من المادة ٦٧٩ مدني تطابق المادة ٥٠٩ من المشروع الفرنسي الإيطالي.

أما الفقرة الثانية فهي مقتبسة من المادة ٦٢٥ من التقنين الألماني والمادة ٤٦٦ / ٢ من التقنين البولوني.

فحلول الأجل يترتب عليه إنهاء العقد بقوة القانون من غير حاجة إلى توجيه إنذار من الطرف الذي يرغب في استرجاع حريته ومنع التجديد الضمني، ولا يقضي بأي تعويض للطرف الذي يفرض إبرام عقد جديد ولو كان التعهد باليوم. وهذه القاعدة تسري أيضا علي الحالة التي يكون فيها الأجل معينا بناء علي العرف المحلي، أو إذا كان الأجل لمدة العمل.

وقد اختلفت وجهات النظر فيما يتعلق بتجديد العقد بعد إنتهاء مدته، هل يعتبر عقدا محدد المدة عن غرار العقد السابق الذي انتهت مدته، فالتقنين الألماني يعتبره غير محدد المدة. ويجاريه في ذلك التقنين البولوني. أما التقنين التونسي والتقنين اللبناني وتقنين الإلتزامات السويسري فتعتبره عقدا محدد المدة، ومدته هي غالبا المدة التي انتهت.

وقد فضل القانون المصري الأخذ بالحل الذي قرره كل من التقنين الألماني والبولوني، لأن التجربة أثبتت في فرنسا أن الأخذ بالحل الآخر قد

سهل الخروج علي القواعد الخاصة بعدم جواز الطرد في وقت غير لائق، وذلك عن طريق الإتفاق علي تحديد مدة العقد بيوم واحد حتى يتجدد بعد ذلك من يوم لآخر، فيمكن إنهاؤه في أي يوم بدون أية مسئولية، وقد تنبعت محكمة النقض الفرنسية إلي ذلك وقررت أن العقد الجديد يعتبر معقودا لمدة غير محددة.

(العقود المسماة: للدكتور محمد كامل مرسى- المرجع السابق- ص ٥٦ وما بعدها)

٣- تقضي الفقرة الثانية من المادة ٦٧٩ مدني بأن إستمرار المتعاقدين في تنفيذ العقد ذي المدة المعينة يؤدي إلي تجديده مدة غير معينة، وقد كان المنطق يقضي بأن العقد يتحدد لمدة مساوية لمدته الأولى، ولكن المشروع فضل الأخذ بالحل الذي ورد في النص. لأن التجربة أثبتت في فرنسا أن الأخذ بالحل الآخر قد يسهل الخروج علي القواعد الخاصة بعدم جواز الطرد في وقت غير لائق، وذلك عن طريق الإتفاق علي تحديد مدة العقد بيوم واحد حتى يتجدد بعد ذلك من يوم لآخر، فيمكن إنهاؤه في أي يوم بدون أية مسئولية.

وقد ثار خلاف حول الحكم الذي ورد في المادة ٦٧٩ / ٢ مدني وعما إذا كان يمكن الإتفاق علي مخالفته والنص علي أن العقد يتجدد انتهائه لمدة مساوية لمدته الأولى.

فذهب رأي - إلي أن القاعدة التي وردت في المادة ٦٧٩ / ٢ مدني قاعدة أمر، فلا يجوز الإتفاق علي مخالفتها لأنها تستند أساسها إلي توقي الغش نحو أحكام تتعلق بالنظام العام (الدكتور محمود جمال الدين زكي). ويذهب رأي آخر - إلي القول بوجود قرينة بسيطة عن الغش إذا تضمن العقد شرطا يقضي بتجديده لمدة معينة، فإذا انتقي قصد الغش، بأن

كانت المدة التي يتجدد لها العقد طويلة نسبيا، فإن هذا الشرط يكون صحيحا..

ويذهب رأي الثالث - (هو الذي يفضلهُ الدكتور عبد الودود يحيي) - إلى أن القاعدة التي وردت في المادة ٦٧٩ / ٢ مدني والتي تقضي بتجديد العقد لمدة غير محددة إنما هي قاعدة مكملة لا تطبق إلا إذا لم يتعلق المتعاقدان علي ما يخالفها ويستند هذا الرأي إلى صياغة المادة ٦٧٩ / ٢ مجني التي تقضي بأنه (إذا استمر المتعاقدان في تنفيذ العقد بعد إنتهاء مدته إعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير محددة)، فهذه العبارة تدل علي أن النص الخاص بحالة التجديد الضمني للعقد ولا تمتد إلي حكم الإتفاق الصريح علي التجديد.

وإختلفت ذلك أحكام القضاء في هذا الشأن، فذهب بعضها - إلى القول بصحة الإتفاق علي تجدد العقد لمدة محددة، لأن مجال تطبيق النص الخاص بتجديد العقد لمدة غير معينة هو حالة التجديد الضمني، ومن ثم فلا حاجة لهذا الحكم إذا أفصح المتعاقدان عن طريقة تجديد العقد بينهما بعد إنتهاء مدته الأولي المتفق عليها.

وذهبت أحكام أخرى - إلى أنه لا يمكن الإتفاق علي مخالفة الحكم الوارد في المادة ٦٧٩ / ٢ مدني، فحيث يكون هناك عقد معين المدة ينص فيه علي تكرار تجديده تباعا مددا متساوية، يكون هذا العقد عند إنتهاء المدة الأولي وحصول التجديد عقدا غير معين المدة إذا استمر الطرفان في تنفيذه.

وذهبت محكمة النقض - إلى أنه إذا كانت فيه المتعاقدين قد انصرفت منذ بداية التعاقد إلي تجديد العقد عدة مرات متوالية لم يحدد عددها وقت

التعاقد فإن ذلك يجعل العقد منذ بدايته غير محدد المدة (نقض - جلسة ١٩٦٠/١/٧ - مجموعة المكتب الفني - السنة ١١ - مدني - ص ٢٥).

وحكم الفقرة الثانية من المادة ٦٧٩ مدني يتفق تماما مع حكم الفقرة الأولى من المادة ٧١ من قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.

ولكن المشرع أضاف - بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢ - إلي أن المادة ٧١ من قانون العمل الموحد، تنص علي أن: "يعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضا ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطا جديدة، وقد كان الدافع إضافة هذه الفقرة، كما تقول المذكرة الإيضاحية للقانون ٩٤ لسنة ١٩٦٢ - هو حماية العمال بما لجأ إليه بعض أصحاب الأعمال، من إستخدام العمال فترات متقطعة بعقود محددة المدة للحيلولة دون استفادتهم من مزايا القانون. ومع أن الغرض من إضافة هذه الفقرة هو منع التحايل الذي قد يلجأ إليه أصحاب الأعمال، إلا أن ورودها بهذا النص العام يؤدي إلي القول ببطلان كل إتفاق يقصد به تجديد العقد لمدة محددة أخرى ولو لم يكن مقصودا به التحايل.

(شرح قانون العمل- للدكتور عبد الودود يحيي- المرجع السابق ص ٣٢٤ وما بعدها، وتجدد عقد العمل- مقال- للدكتور إسماعيل غانم- مجلة العلوم القانونية والاقتصادية- اللجنة ٤ ص ٤٥١)

● **إنهاء عقد العمل المحدد المدة بإنقضاء مدته:** إذا كان العمل معين المدة فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بإنقضاء مدته (م ١/٦٧٩ مدني) وعليه إذا كان متفقاً على تاريخ معين لإنهاء العقد أو على تحديده بمدة معينة، فإنه ينتهي بحلول هذا التاريخ أو إنقضاء هذه المدة، وإذا كان ميعاد إنتهائه محددًا بواقعة مستقبلية محققة الوقوع، فإنه ينتهي بمجرد تحقق هذه الواقعة، وإذا كان العقد قد أبرم لإنجاز عمل معين فإنه ينتهي فور إنجاز هذا العمل.

وينتهى العقد على النحو السابق من تلقاء نفسه دون حاجة إلى إتخاذ إجراء آخر، فلا يلتزم الراغب فى الإنهاء إخطار الطرف الآخر بذلك، إذ لا مفاجأة فى هذا الإنهاء لأن أجل العقد محدد مقدماً أو قابل للتحديد بعكس الحال فى العقد غير محدد المدة كما سيلي. كما لا يلتزم راغب الإنهاء إثبات مبرر مشروع لموقفه. غير أنه إذا كان المتعاقدان قد إتفقا عند تجديد مدة العقد على أنه لا ينتهى بإنقضاء هذه المدة إلا إذا أخطر أحد المتعاقدين الآخر بتمسكه بهذا الإنهاء فإن عقد العمل محدد المدة لا ينتهى فى هذه الحالة بمجرد إنتهاء مدته، بل يجب على راغب الإنهاء مراعاة ما إتفق عليه من مهلة للإخطار، ولا يتحول العقد لهذا السبب إلى عقد عمل غير محدد المدة. ويكون تحديد مهلة الإخطار فى هذا الشأن من سلطة الطرفين دون أن يتقيدا فى ذلك بالميعاد الذى يستلزمه القانون للخطر بالنسبة إلى عقد العمل غير محدد المدة. (حسن كيره ص ٦٢٧ - محمد لبيب شنب ص ٣٨٣). ولا يجوز لأى من الطرفين أن يستقل بإنهاء العقد قبل إنقضاء مدته ولو توافر لدى هذا الطرف ما يدعوه إلى ذلك.

● **تجديد العقد بعد إنتهاء مدته:** إذا كان العقد معين المدة وإنتهى من تلقاء نفسه بإنقضاء مدته وإستمر طرفاه فى تنفيذ العقد بعد إنقضاء مدته إعتبر ذلك منهما تجديداً للعقد لمدة غير معينة.

أحكام القضاء:

١- متي تبين أن علاقة عامل برب العمل بدأت بعقد تضمنين شرطاً بمقتضاه أن لكل من الطرفين الحق فى إبطاله بشرط إنذار الطرف الآخر قبل ميعاد الإبطال بمدة معينة، وأنه ذكر فى العقد أنه لمدة محددة وإستمر العامل فى عمله وكانت تصدر قرارات بتجديد عقده مدة بعد أخرى، ثم كانت العقود تحرر بعد ذلك وفى بداية كل مدة تجديد لها خالية من حق كل

من الطرفين في إبطال العقد الذي يخول لكل طرف فيه حق إبطاله في أي وقت شاء، إنما هو في حقيقته عقد غير محدد المدة وإن نص فيه علي أنه لمدة محددة.

(نقض- جلسة ١٤/٥/١٩٥٧- المبونة العمالية (الدورية) - للأستاذ حسن العسكحاني- طبعة ١٩٦٠- ص ٨٧)

٢- لما كانت المادة ٦٧٩/٢ من القانون المدني قد نصت علي أنه إذا استمر طرفا العقد المعين المدة في تنفيذه بعد إنقضاء مدة إعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير معينة، وقد جاء المشرع بهذه القاعدة في المادة ٧١ من قانون العمل. وقد قصد المشرع من ذلك توقي التحايل علي قواعد إنهاء العقد غير المحدد المدة وهو ما يتعين معه القول بأنه لا يسوغ لرب العمل أن يجدد عقد عامل إلي مدة محددة بعد بدأ عمله سواء بعقد محدد أو غير محدد المدة. (القاهرة الابتدائية- جلسة ٢٩/٥/١٩٦٢- الدائرة ١٦- الموسوعة- ٢- الهواري- ص ١١٧ و ١١٨)

٣- إن المادة ٦٧٩ من القانون المدني تنص علي أنه إذا كان عقد العمل محددة المدة إنتهي من تلقاء نفسه بإنقضاء مدته، ومن ثم يكون عقد عمل المدعي- وقد جاء محدد المدة- قد إنتهي بإنتهاء مدته، وذلك دون إنذار من جانب رب العمل، لأن الإنذار خاص بالعقود غير محددة المدة، وأيضا بلا تعويض لأن التعويض إنما يكون علي أساس التعسف في الإستعمال حق الفصل، وهنا لا يوجد أي فصل من قبل الشركة المدعي عليها المدعي، بل يوجد إنتهاء لعقد عمل محدد المدة بإنتهاء مدته، وبالتالي يكون طلب المدعي بدل الإنذار والتعويض قد جاء علي أساس من القانون ويتعين القضاء برفضه.

(شئون العمال ببور سعيد- جلسة ٤/٣/١٩٦٢- القضية ٨٥ سنة ١٩٦١- موسوعة الهواري- ٢- ص ٨٢١)

٤- أنه مع التسليم الجدلي بصحة البيانات الواردة بعقد العمل المقدم بإعتباره محدد المدة ينتهي في ١٩٦٤/٥/٥ أما إذا إستمر بعد ذلك التاريخ ولو ليوم واحد بأن وقع الفصل في اليوم التالي - كما هو الحال في النزاع- فإن العقد يضحى عقدا غير محدد المدة، وفي ذلك تقول المادة ٢/٢٧٩ مدني: "... فإذا إستمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنتهاء مدته، إعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير معينة"، وقد جاء بالأعمال التحضيرية القانون المدني (الجزء ٥ ص ١٢٢): "... أثبتت التجربة في فرنسا أن الأخذ بالحل الأخير قد يسهل الخروج عن القواعد الخاصة بعدم جواز الطرد في وقت غير لائق، وذلك عن طريق الإتفاق علي تحديد مدة العقد بيوم واحد حتى يتجدد بذلك من يوم إلي آخر فيمكن إنهاؤه في أي يوم بدون أية مسؤولية... وهذه القاعدة في صفتها إذ ترمي إلي إنقضاء الغش تعتبر متعلقة بالنظام العام (الوجيز في قانون العمل - للدكتور محمود جمال الدين زكي - طبعة ١٩٦٢ - ص ١٩٣) - وقد أورد قانون العمل الموحد تأكيدا لهذه القاعدة بما ضمنه نص المادة ٧١ المعدلة بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٦٢ - إذ نقول: "إذا كان العقد محدد المدة وإستمر الطرفان في تنفيذه بعد إنقضاء مدته إعتبر العقد مجددا لمدة غير محددة- ويعتبر التجديد لمدة غير محدودة أيضا ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطا جديدة وقد قضت محكمة النقض بأن التجديد المتكرر للعقد رغم النص في كل مرة عن منعه يدل علي نية المتعاقدين كانت منصرفه منذ بدء التعاقد إلي تجديده إلي مرات عديدة لم يحدد عددها وقت التعاقد مما يجعل هذا التعاقد منذ بدايته غير محدد المدة، وهو إستخلاص سائغ لا مخالفة فيه للقانون (نقض - جلسة ١٩٦٠/١/٧ - مجموعة المكتب الفني - السنة ١١ - مدني - ص ٢٥).

(كوم أمبو الجزئية- جلسة ١٩٦٤/١١/١١- القضية ٤٢٨ سنة ١٩٦٤ مدني أحكام القضاء

الحديثة في منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية- ١- ١٩٦٦- المقضي أنور العمروسي- ص ٢٣٣)

انتهاء العقد المبرم لتنفيذ عمل معين

النص التشريعي (مادة ٦٨٠) :

- (١) إذا أبرم العقد لتنفيذ عمل معين إنتهى بانقضاء العمل المتفق عليه.
(٢) فإذا كان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد، واستمر تنفيذ العقد بعد إنتهاء العمل المتفق عليه، إعتبر العقد قد تجدد تجديداً ضمناً المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:
مادة ٦٧٩ لبيي و ٦٠٦ سوري و ٩١٦ عراقي و ٥٥٥ سوداني.

الأعمال التحضيرية :

الفقرة الأولى: قانون المادة ٤٦٦ من التقنين البولوني.
أما الفقرة الثانية، فهي استثناء من الحكم المقرر بالمادة في فقرتها الثانية، إذ يجب في هذه الحالة أن يعتبر العقد قد تجدد لمدة محددة هي المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى. والنص ينطبق علي حالة المدرسين والمعلمين في معاهد التعليم الحرة وكذلك في الحالات الأخرى المشابهة. والمعيار الموضوع "إذا كان العمل بطبيعته قابلاً لأن يتجدد يحدده من حالات تطبيق النص، حتى لا يستعمل كوسيلة للتهرب من أحكام الطرد في وقت غير لائق.

(مجموعة الأعمال التحضيرية- جزء ٥- ص ١٢٤ و ١٢٥)

رأي الفقه :

١- يلاحظ أن الفقرة الثانية من المادة ٦٨٠ مدني استثناء من الحكم المقرر بالمادة ٦٨٩/٢ مدني، إذ يجب في هذه الحالة أن يعتبر العقد قد

تجدد لمدة محددة هي المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى، والنص ينطبق في حالة المدرسين والمعلمين في معاهد التعليم الحرة، وكذلك في الحالات الأخرى المشابهة، والمعيار الموضوع: "إذا كان العمل بطبيعته قابلاً لأن يتجدد" يجد في حالات تطبيق النص، حتى لا يستعمل كوسيلة للتهرب من أحكام الطرد في وقت غير لائق".

(العقود المسماة: الدكتور كامل مرسى- المرجع السابق- ص ٥٩ وما بعدها، والتقنين المدني- للدكتور محمد علي عرفه- المرجع السابق- ص ٤٨٦ و ٤٨٧ و ٤٨٨)

٢- إعتبر واضعو التقنين المدني الحكم الوارد في الفقرة الثانية من المادة ٦٨٠ مدني استثناء من القاعدة المقررة للعقد المبرم لمدة معين دون أن يفصحوا عن حكمته، ثم فاتهم الصواب حين إعتبروا العقد الذي يربط المدرس في معاهد التعليم الحر لمدة العام الدراسي عقد أبرم لعمل معين، في حين أنه علي وجه اليقين عقد مبرم لمدة محددة، ويتجدد بناء علي هذا لمدة غير محددة، ويكون ما جاء في المذكرة الإيضاحية، بعكس ذلك استنتاجاً لواضيعها لا تعبيراً عن رأي الشارع.

(عقد العمل- للدكتور محمود جمال الدين زكي- المرجع السابق ص ١٦٨)

٣- إذا أبرم عقد العمل لتنفيذ عمل معين، فإنه ينتهي بتمام تنفيذ العمل المتفق عليه (م ١/٦٨٠ مدني).

وعلي ذلك فإنه لا يوجد هنا ما يحول دون أن يجدد الطرفان هذا العقد بعد إنجاز العمل المطلوب، إذا عرض لهما عمل آخر، وهذا التجديد قد يكون صريحاً، وقد يكون ضمناً يستفاد من ظروف الحال وبصفة خاصة من استمرار المتعاقدين في تنفيذ العقد بعد إنتهاء العمل المتفق عليه، وذلك بالنسبة لعمل آخر، بشرط لا يوجد فاصل زمني بين كل عقد والآخر، فإذا كان المقاول بعد إنتهاء هدم العمارة ونقل أنقاضها قد عاد وكلف العمال

بهدم عمارة أخرى فإن العقد يتجدد تجديداً ضمنياً المدة اللازمة للقيام بهذا العمل (م ٢/٢٨٠ مدني)، أي يعتبر العقد معقوداً بدوره لتنفيذ عمل معين، بحيث ينتهي بإنجاز هذا العمل من تلقاء نفسه، إلا إذا ثبت أنه قصد من وصف العقد أنه مبرم لعمل معين التحايل على أحكام القانون. وتمكين رب العمل من التمسك بإنهاء العقد عقب كل عمل يتمه دون أن يتقيد في ذلك بمهلة الإخطار، أو بضرورة وجود مبرر، ففي هذه الحال يعتبر العقد المجدد غير محدد المدة، فلا يجوز إنهاؤه إلا باحترام القيود المنصوص عليها لإنهاء العقود غير محددة المدة.

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد لبيب شنب المرجع السابق ص ٣٩٢ و ٣٩٣)

٤- أخذ المشرع بحكم مخالف لما نصت عليه المادة ٦٧٩ مدني، بما نصت عليه المادة ٦٨٠ مدني. هذا النص الأخير يفترض أن العقد أبرم لإتمام عمل معين، ثم استمر الطرفان في تنفيذه بعد إتمام العمل المتفق عليه. في هذه الحالة يتحدد العقد ضمنياً للمدة اللازمة للقيام بنفس العمل مرة أخرى. ولا يبدو من الأعمال التحضيرية لهذا النص الحكمة في التفرقة بين العقد ذي المدة المحددة والعقد المبرم لتنفيذ عمل معين. وقد أورد المذكرة الإيضاحية للقانون المدني مثالا للعد الأخير، هو حالة المدرسين والمعلمين في معاهد التعليم الحر الذين يستخدمون لمدة العام الدراسي. والواقع أنه من الصعب أن تعتبر العقد، في المثال الذي ذكرته المذكرة الإيضاحية، مبرماً لإنجاز عمل معين، ذلك أن عمل المدرس يتطلب زمناً يمكن تحديده بالعام الدراسي ولذلك يمكن القول إن عقد المدرس عقد مبرم لمدة معينة هي العام الدراسي، وإذا تجدد فإنه يتجدد لمدة محددة، وعلي أية حال العبرة في تكيف العقد بأنه عقد ذو مدة محددة

أم عقد أبرم التنفيذ عمل معين تكون بإرادة المتعاقدين. فإذا تبين أنهما قصدا إبرام عقد لتنفيذ عمل معين، فإن هذا العقد ينتهي بانتهاء مدته، فإذا استمر المتعاقدان في تنفيذه بعد ذلك، كان معني هذا أنهما قصدا تنفيذ نفس العمل مرة أخرى. والقول بأن العقد في هذه الحالة يتجدد لمدة غير محددة يتنافى مع قصد المتعاقدين.

(شرح قانون العمل- للدكتور عبد الوودود يحيي- المرجع السابق ص ٢٢٨)

٥- كما ينتهي عقد العمل المبرم لتنفيذ عمل معين بإنقضاء العمل المتفق عليه، كما لو استخدم أحد مقاولي البناء مهندسا للإشراف علي بناء عمارة، وذلك دون حاجة إلي إخطار سابق أو إلزام بإعطاء مهلة البحث عن عمل جديد، فإذا كان العمل قابلا بطبيعته لأن يتجدد، واستمر تنفيذ العقد بعد إنتهاء العمل المتفق عليه إعتبر العقد قد تجدد تجددًا ضمنيًا لمدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى (م ٦٨٠ مدني).

(الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية- للدكتور محمد حلمي مراد ط- ١٩٧٠.

ص ٢٣٩)

٦- عرض المشرع لتجدد العقد المبرم لإنجاز عمل معين تجديداً ضمنيًا بالإستمرار في تنفيذه بعد إنجاز هذا العمل، فطبق - بنص المادة ٦٨٠ مدني - الأصل المقرر وهو بقاء العقد المجدد بوصفه الأصل محدد المدة.

ورغم أن هذا الحكم وارد في التقنين المدني وغير منصوص عليه في تقنين العمل فهو واجب الأعمال كذلك علي عقود العمل جميعا حتى الخاضعة منها للتقنين الأخير، بإعتبار أن التقنين المدني يمثل في شأن عقد العمل الشريعة العامة الواجبة التطبيق من الناحية الموضوعية بحيث تطبق أحكامه علي عقود العمل الخاضعة لتقنين العمل حيث لا يرد في هذا

التقنين الأخير نص مخالف، فضلاً عن أن هذا الحكم هو مقتضى الأصل الطبيعي والمنطقي الواجب إعماله دون نص، وخاصة في شأن عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين، إذ يكون معني الإستمرار في تنفيذه رغم تمام هذا الإنجاز قصد المتعاقدين إلي إنجاز نفس العمل مرة ثانية، وهو ما يرهن مدة التجديد ووقت انقضائه بالوقت اللازم لهذا الإنجاز.

وإذا كان النص في إبقائه علي العقد المجدد بوصفه الأصل كعقد محدد المدة بالمدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى، لا يعرض إلا لصورة التجديد الضمني للعقد، فينطبق حكمه من باب أولى في صورة التجديد الصريح، حيث يتفق المتعاقدان عند إتمام العمل المبرم العقد أصلاً لإنجازه علي إستمرار العلاقة التعاقدية لإنجاز ذات العمل مرة أخرى.

(أصول قانون العمل - للدكتور كيرم المرجع السابق- ص ٧٤٣)

● **إنهاء العقد بإنقضاء العمل المتفق عليه :** إذا أبرم عقد العمل لتنفيذ عمل معين إنتهى بإنقضاء العمل المتفق عليه وذلك دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار سابق. ومن ذلك أن يبرم عقد العمل لتصوير فيلم أو حفر ترعة أو صنع عدد معين من السلع أو غير ذلك، ففي كل هذه الأحوال يكون عقد العمل محدد بإنجاز هذه الأعمال فمتى تم إنجازها إنتهى عقد العمل دون حاجة إلى تنبيه أو إنذار.

تجديد العقد تجديداً ضمناً : تنص الفقرة الثانية من المادة ٦٨٠ مدني على أنه "فإذا كان العمل قابلاً بطبيعته لان يتجدد، وإستمر تنفيذ العقد بعد إنتهاء العمل المتفق عليه، إعتبر قد تجدد تجديداً ضمناً المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى. ويعتبر حكم هذه الفقرة إستثناء من حكم المادة ٦٧٩/٢ إذ يجب إعتبار العقد قد تجدد لمدة محددة هي المدة اللازمة للقيام

بالعمل ذاته مرة ثانية، والنص ينطبق على حالة المدرسين والمعلمين فى معاهد التعليم الحرة وكذلك فى الحالات الأخرى المشابهة. ويشترط لتجدد العقد تجديداً ضمنياً توافر شرطين: الشرط الأول: أن يكون العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد كالعمل بالرحلات البحرية والبرية، وكعمل المدرسين والمعلمين فى مدارس التعليم الخاص. والشرط الثانى: أن يستمر الطرفان فى تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه.

أحكام القضاء:

١- إذا كان الحكم المطعون فيه قد إنتهى إلي أن عقد إستخدام المطعون عليه بدأ غير محدد المدة، فلا محل للتحدي بمعنى المادة ٦٨٠ من القانون المدني.

٢- إذا كان يبين أن المدعي يعمل بالشركة (مياه غازية) خلال الموسم عملها الصيفي، وأن الشركة قامت بالاستغناء عنه عند إنتهاء موسم العمل بها، أي أن عقد عمل المدعي قد إنتهاء العمل المتفق عليه طبقاً لنص المادة ٦٨٠ من القانون المدني، ومن ثم فليس هناك فصل حتى يطلب المدعي وقفه.

(شئون العمل بالقاهرة جلسة ١٩٦٣/٣/٢٥- القضية ١٩٦٣/١٩٦٩ موسوعة الهوارى- ٢- ص ٤١٩)

٣- إن طبيعة عمل مقاولي كبس القطن موسمية تنتهي بإنتهاء محصول القطن وتجهيزه للتصدير، وأنه لا يمكن القول بأنها عملية مستمرة طوال العام، ومن ثم يكون المدعي متصفا بالتوقيت بحيث ينتهي بإنقضاء العمل الذي يوكل إليه في كل مرة، وتصبح علاقته بها خاضعة لعقود عمل محددة المدة متلاحقة ينتهي كل منها بإنقضاء العمل الذي أسند إليه طبقاً لنص المادة ٦٨٠ / ١ مدني.

(شئون العمل بالإسكندرية- جلسة ١٩٦٣/٢/٢- القضية ٢٩٠٤ / ١٩٦٠ عمال جزئي-

أحكام القضاء الحديثة- ١- للعمروسي- ص ٣٣٦)

قرينة استحقاق الأجر في عقد العمل

النص التشريعي (مادة ٦٨١) :

يفترض في أداء الخدمة أن يكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عمالا لم
تجر العادة بالتبرع به أو عمالا داخلا في مهنة من أداه.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:

مادة ٦٨٠ لبيي و ٦٤٧ سوري و ٩٠٣ عراقي و ٥٥٦ سوداني و ٧٣٢

مغربي.

الأعمال التحضيرية :

ليس علي هذه المادة تعليق - بالأعمال التحضيرية - يستحق التنويه به.

رأي الفقه :

١- الأجر هو مقابل العمل أو ثمن العمل كما يسميه بعض الفقهاء، هو
المال الذي يلتزم رب العمل بدفعه إلي العامل نظير إلتزامه بأداء العمل
موضوع العقد. ويعبر الفقهاء عن هذا بقولهم أن الأجر من مقومات عقد
العمل وليس فقط من طبيعته. علي أنه لا يكفي في كل الأحوال لتحقيق هذه
النتيجة أو تلك ببطلان أو بتغير وصفه، ألا يتفق العاقدان صراحة أو ضمنا
عن دفع الأجر، فقد افترض المشرع وجود هذا الإتفاق إذا كان موضوع
هذا العقد عمالا لم تجر العادة بالتبرع به أو عمالا داخلا في مهنة من أداه.
وأنه إذا كان توافر الأجر ضروريا علي هذا النحو لقيام عقد العمل،
فإن وجوده علي أية صورة يكفي لانعقاده، فلا يلزم أن يكون معيناً في
العقد أو أن يقوم بدفعه صاحب العمل ولا أن يكون نقدياً.
(قانون العمل- الدكتور جمال زكي- المرجع السابق- ص ٤٥ و ٤٦)

٢- يستلزم القانون صراحة أن يكون العمل مأجورا لكي يخضع لعقد عمل وعلي هذا يتوافر هذا العنصر إذا تقاضي العامل مقابلا لقاء العمل الذي يقوم به مهما كانت طريقة تحديده.

ومفاد نص المادة ٦٨١ من القانون المدني أن عدم الإتفاق صراحة في عقد العمل علي تحديد أجر ليس معناه تخلف عنصر الأجر، بل إن المشرع أقام في المادة المذكورة قرينتين علي انتفاء نية التبرع، ولكنهما قرينتان قابلتان لإثبات العكس.

(شرح قانون العمل- الدكتور ايهاب حسن إسماعيل- المرجع السابق- ص ٨١)

٣- تقضي المادة ٦٨١ من القانون المدني علي أنه يفترض في أداء الخدمة أن يكون بأجر في كل من الحالتين الآتيتين:

(١) إذا كان قوام الخدمة عملا لم تجر العادة بالتبرع به.

(٢) أو إذا كان قوام الخدمة عملا داخلا في مهنة من أداه.

ويترتب علي ذلك أن إستحقاق أجر عن العمل في هاتين الحالتين يعتبر معترضا قانونا، وعلي من يدعي خلاف هذا الافتراض أن يقيم الدليل علي إدعائه.

(الوجيز في قانون العمل- الدكتور محمد حلمي مراد- المرجع السابق ص ١٤٨ و ١٤٩)

٤- الأجر هو العنصر المقابل لعنصر العمل أو هو ثمن العمل، وإذا

إنعدم الأجر كنا بصدد عقد غير مسمي لا عقد عمل.

ولكن هذا لا يعني أنه يجب الإتفاق دائما علي الأجر وإلا فقد العقد أحد

عناصره، ذلك أن المادة ٦٨١ من القانون المدني تقترض مثل هذا الإتفاق،

علي أن القرينة التي نصت عليها هذه المادة قابلة لإثبات العكس، فيجوز في

الحالتين اللتين نصت عليهما هذه المادة إثبات أن العمل كان علي سبيل

التبرع.

(شرح قانون العمل- الدكتور عبد الودود يحيي- المرجع السابق- ص ٨٤ و ٨٥)

٥- لا يتصور وجود عقد العمل إلا إذا كان العمل مأجوراً، هذا العقد من عقود المعارضات، والنص صريح في التقنين المدني وفي تقنين العمل علي حصول العامل علي أجر مقابل عمله، ولذلك إذا تخلف عنصر الأجر في شأن عمل متعاقد عليه، فلا يكون العقد عقد عمل وإنما عقداً من عقود التبرعات أو من عقود الخدمات المجانية.

وإذا كان الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل ولو لم يتفق الطرفان صراحة علي وجود أجر مقابل العمل، مادام يمكن من الظروف استخلاص نيتها إلي التعاقد علي عمل مأجور. وقد يسر المشرع أمر هذا الاستخلاص بقرينتين أقامهما علي انتفاء نية التبرع بالعمل وإقتضاء أجر مقابلة رغم صمت العقد في هذا الشأن (م ٦٨١ مدني). غير أن هاتين القرينتين غير قاطعتين كما هو الأصل في القرائن القانونية، فيجوز إثبات عكس ما تقضيان به.

(أصول قانون العمل- للدكتور حسن كيرم المرجع السابق- ص ١٤٧ و ١٤٨)

• **افتراض أن أداء الخدمة بأجر:** الأجر هو المقابل الذي يدفعه رب العمل للعامل، والأصل أن يكون من النقود ويجوز أن يكون عينياً، ويحدد الأجر بالمدة أو بالإنتاج وقد يكون بالمدة وبالإنتاج كما في الأجر بالطريجه، وإذا أبطل العقد، فلا يستحق العامل أجراً وإنما تعويضاً. والأجر في مفهوم قانون العمل ٦١ لسنة ١٩٥٦ ماهيته. كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه أو صورته، الميزات العينية من طاعم أو ملابس أو إيواء، إعتبارها من قبيل الأجر ولو إتصفت بعدم الثبات أو منحت لكافة العاملين دون تمييز أو وقف بها صاحب العمل عند حد الكفاية. (نقض ١٩٨٠/٦/١١ س ٣٥ ص ١٦٠٩). والأجر في تطبيق احكام قانون

التأمين الإجتماعى رقم ٧٩ سنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٧، المقصود به عدم دخول الأجر الإضافى فى حسابه. (نقض ١٩٨٣/١/٩ س ٣٤ ص ١٤٧). والأجر فى نظام العاملين بالقطاع العام ق ٧١/٦١، ٩٧٨/٤٨ الأصل ربطه بوحدة زمنية يحددها جدول توصيف الوظائف، الأخذ بنظام العمل بالقطعة أو الإنتاج أو العمولة - أثره - عدم التقيد بنهاية مربوط المستوى الوظيفى. (نقض ١٩٨١/١١/٢٨ س ٣٢ ص ٢١٢٩).

• **مناط إستحقاق الأجر:** هى قيام عقد العمل وحضور العامل لمزاولة عمله أو إعلانه عن إستعداده لمزاويلته ومنعه من أدائه بسبب راجع إلى صاحب العمل. (نقض ١٩٨٥/٢/٤ س ٣٦ ص ٢٠٣).

شرط إستحقاق العامل للأجر: يشترط أصلاً لإستحقاق الأجر إعمالاً للمادتين ٣ من قانون العمل الصادر بالقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩، ٦٩٢ من القانون المدنى - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن يكون عقد العمل قائماً على إعتبار أن الأجر إلترام من الإلتزامات المنبثقة عنه وأن احكام تلك المادتين تنحسر عن حالة صدور قرار بفصل العامل، طالما أن فصله ينهى عقد عمله ويزيل الإلتزامات الناتجة عنه ومنها الإلتزام بدفع الأجر. (نقض ١٩٨٠/١/١٩ س ٣١ ص ٢٠٦).

أحكام القضاء:

١- المقرر - فى قضاء هذه المحكمة - أنه يجوز لكل من المتعاقدين فى عقد العمل غير محدد المدة - وفقاً لما تنص عليه المادتان ٦٩٤، ٦٩٥ من القانون المدنى أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر ويتعين لاستعمال أي من المتعاقدين هذه الرخصة أن يخطر المتعاقد معه برغبته

مسبقا بثلاثين يوما بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوما بالنسبة للعمال الآخرين فإذا لم تراعى هذه المهلة لزم من نقض منهما العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضا ماديا مساويا لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها، لا يغير من ذلك أن المشرع في قانون العمل الجديد رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أغفل النص على هذه المهلة القانونية للإنذار إذ لا يمكن أنه يستفاد من هذا الإغفال إلغاء الحكم الوارد في القانون المدني والذي كان منصوبا عليه صراحة في قانون العمل الملغى ذلك لأنه لا يوجد في الأعمال التحضيرية لقانون العمل الجديد ما يدل على اتجاه المشرع إلى تغيير الحكم المذكور، فضلا عن أن المادة الثانية من مواد إصدار قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ قد نصت على أن "يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق..." ولم تتعرض مواد الإصدار لأحكام القانون المدني الخاصة بعقد العمل والواردة في المواد من ٦٧٤ إلى ٦٩٨ ولذلك تظل هذه الأحكام قائمة تنظم ما خلا قانون العمل من تنظيمه وطالما لا تتعارض مع ما نص عليه صراحة. لما كان ذلك وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وانتهى إلى عدم أحقية الطاعن في بدل مهلة الإنذار المطالب به تأسيسا على خلو قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من النص عليه فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

(الطعن رقم ١٦٦٨ - لسنة ٦٠ ق - تاريخ الجلسة ٢٨ / ١١ / ١٩٩٦)

* * *

تحديد الأجر عند عدم النص عليه

النص التشريعي (مادة ٦٨٢) :

(١) إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع علي الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع، أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.

(٢) ويتبع ذلك أيضاً في تحديد نوع الخدمة الواجب علي العامل أداؤها وفي تحديد مداها.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:

مادة ٦٨١ لبيي و ٦٤٨ سوري و ٩٠٤ عراقي و ٦٣٢ لبناني و ٥٥٧ سوداني.

الأعمال التحضيرية :

ليس علي هذه المادة تعليق - بالأعمال التحضيرية - يستحق التنبه به.

رأي الفقه :

١ - تقضي المادة ٦٨٢/١ من القانون المدني بأنه في حالة عدم النص علي الأجر، فإن الأجر - في هذه الحالة - يتحدد علي أساس أجر المثل، أي الأجر المقدر لعمل من ذات النوع لدي صاحب العمل إن وجد، وإلا كان التقدير وفقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، وإلا تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة.

(شرح قانون العمل- الدكتور عبد الودود يحيي- المرجع السابق- ص ٨٤ و ٨٥)

- ٢- تكفل المشرع في المادة ٦٨٢ مدني بتعيين الأجر عندما يغفل العاقدان الإتفاق عليه، ووضع لذلك قواعد ثلاثة:
- ١- أن يؤخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع.
- ٢- فإن لم يوجد قدر الأجر طبقا لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل.

(شرح قانون العمل- للدكتور اهاب حسن إسماعيل- المرجع السابق- ص ٨٢)

- ٣- وإلا تولى القاضي تقدير الأجر وفقا لمقتضيات العدالة والقاعدة الأولى غير واضحة، ولم يفصح المشرع عن معناها في الأعمال التحضيرية لها، ويغلب علي الظن أن المقصود بها هو الأجر الذي يتقاضاه العمال الآخرون الذين يقومون بعمل من ذات النوع لدي صاحب العمل. وتجمع القاعدة الثانية بين عرف المهنة مع تعذر الجمع بينهما، وكان الأول أن يقدم أحدهما علي الآخر أو يؤخذ أحدهما دون الآخر. ويغلب علي عبارة هذه الفقرة سهولة صياغتها، فلا يقصد المشرع بداهة العرف بمعناه الفني، وإنما أراد به العادة. وكان أجدي بالمشرع أن يذكر الأجر الجاري. أما القاعدة الثالثة فتفوض الأمر للقاضي، مقتضيات العدالة تقتضي بأن يراعي في تحديد الأجر حاجة العامل وما يبذله من جهد، وربح رب العمل، أو مقدار ثرائه إذا لم يكن في نوع العمل كسب له. والحكم الوارد في المادة ٦٨٢ مدني كان موجودا في جوهره في التقنين القديم، ومسلما به في القانون الفرنسي حين كان تحديد الأجر خاضعا لسلطان الإرادة الفردية. والواقع أن المادة ٦٨٢ مدني نادرة التطبيق، إذ الغالب أن يعين العاقدان بتحديد الأجر، ويكون هذا التحديد إما علي أساس الزمن أو بقدر حاصل العمل، فيحدد أجر معين لكل وحدة زمنية في الحالة الأولى ليكون

الأجر بحسب الزمن، أو لكل وحدة من ناتج العمل في الحالة الثانية ليكون الأجر بالقطعة. وقد تشترك الطريقتان معا في تحديده فيفرض علي العامل أن ينتج علي الأقل قدرا معيناً في فترة من الزمن ليسمي الأجر بالطريقة. (قانون العمل- الدكتور محمود جمال زكي- المرجع السابق- ص ٤٨ وما بعدها)

٣- إذا لم يحدد المتعاقدان الأجر، وانتفت نية التبرع كان العقد عقد عمل، وتولي القاضي تحديد الأجر مهتدياً في ذلك بالأسس التي وضعتها المادة ٦٨٢ مدني لتقدير الأجر، وهذا النص يضع للقاضي أسساً ثلاثة لتقدير الأجر إذا لم يكن محدداً في العقد أو في لائحة المنشأة: ١- الأساس الأول هو الأجر الذي يتقاضاه العمال الآخرون لدى صاحب العمل الذين يقومون بأعمال من نفس النوع. ٢- فإذا لم يوجد لدى صاحب العمل عمال يقومون بأعمال من نفس النوع، قدر للقاضي الأجر وفقاً لعرف المهنة في الجهة التي يؤدي فيها العمل. ٣- فإن لم يوجد عرف قدر القاضي الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، وهي تقضي بأن يراعي في ذلك ما يبذله العامل من جهد وما تحققه المنشأة من أرباح.

(شرح قانون العمل- الدكتور عبد الودود يحيي- المرجع السابق- ص ٨٥ و ٨٦)

● **تحديد أجر العامل:** لقد حدد المشرع الكيفية التي يتم بها تحديد الأجر إذا أغفل المتعاقدان الإتفاق عليه. فنص على أنه إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة. فنلاحظ أن المشرع قد حدد ثلاث طرق لتحديد الأجر عند عدم الإتفاق عليه وهذه

الطرق يلجأ إليها القاضى فى سبيل تحديد الأجر وهذه الطرق هى:

(١) السعر المقدر لعمل من ذات النوع أو وجد، والمقصود به الأجر المقدر لعمل من ذات النوع لدى صاحب العمل، أى أجر عامل له ذات الخبرة والمؤهلات ويقوم بذات العمل لدى صاحب العمل نفسه. (حسن كيده ص ٢٠٥، عبدالودود يحيى ص ٨٥، محمد لبيب شنب ص ١١٨).

(٢) عرف المهنة وعرف الجهة التى يؤدى فيها العمل ويقصد به العرف الذى يحكم مهنة العامل فى الجهة التى يؤدى فيها العمل فهو العرف المهني والمحلى، لأن تقدير نفس العمل فى المهنة الواحدة قد يختلف باختلاف المناطق والجهات. (عبدالودود يحيى ص ٨٥ - حسن كيده ص ٥٠٦).

(٣) مقتضيات العدالة، ويدخل ضمن مقتضيات العدالة نوع العمل ومدى الجهد والخبرة أو المؤهلات التى يتطلبها ومكان أداء العمل وما يدره على صاحب العمل من ربح، أو مقدار ثراء صاحب العمل إذا لم يكن فى العمل كسب له، كما لو كان العامل خادماً أو سائقاً لسيارة صاحب العمل. (جمال زكى ص ٣٦٥).

• **تحديد الأجر فى قانون العمل:** تنص المادة ٣٦ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أن "يحدد الأجر وفقاً لعقد العمل الفردى أو إتفاقية العمل الجماعى أو لائحة المنشأة، فإذا لم يحدد الأجر بأى من هذه الطرق إستحق العامل أجر المثل إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة من الجهة التى يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولت اللجنة المنصوص عليها فى المادة ٧١ من هذا القانون تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة، وذلك كله مع مراعاة حكم المادتين ٣٤، ٣٥ من هذا القانون". على ذلك يتحدد الأجر فى قانون العمل وفقاً لعقد العمل الفردى أو

إتفاقية العمل الجماعى او لائحة المنشأة، فإن لم يحدد بهذه الطرق فبأجرة المثل وإلا قدر طبقاً لعرف المهنة فغن لم يوجد عرف فيقدر وفقاً لمقتضيات العدالة.

• **تحديد أجر العامل بعملة أجنبية:** إذا كان الثابت فى البند الثانى من عقود عمل الطاعنين انه تم الإتفاق بينهم وبين المطعون ضدها على أن تقوم الأخيرة بآداء أجورهم شهرياً بالدولار الأمريكى أو ما يعادله بالعملة المصرية، فغن مؤدى هذا التعادل إذا رأت المطعون ضدها صرف الأجور أو جزء منها بالعملة المصرية ان تكون قيمتها مساوية لنفس القيمة بالدولار الأمريكى طبقاً للسعر المعلن فى تاريخ الإستحقاق بالنسبة للأجور المستحقة قبل العمل بقرار وزير الإقتصاد والتجارة الخارجية رقم ٥٤ لسنة ١٩٨٩، وفى اليوم العشرين من الشهر بالنسبة للأجور المستحقة بعد العمل بذلك القرار الذى إعتد بهذا التاريخ لتحديد سعر صرف العملة الأجنبية التى يصرف ما يقابلها من اجور بالعملة المصرية، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وأقام قضاءه برفض طلب الطاعنين أحقيتهم فى الفروق المالية المترتبة على صرف نسبة من أجورهم بالعملة المصرية طبقاً لسعر صرف ثابت للدولار منذ ١٩٨٦/٣/١ تأسيساً على سلطة المطعون ضدها فى تثبيت هذا السعر على الرغم من تغير السعر بالزيادة وما يتضمنه ذلك من تعديل فى مكونات الأجر ترتب عليه خفضه فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون. (نقض ٢٠٠٠/٥/٢١ طعن ١٥٤س٦٣ق).

• **تحديد نوع الخدمة الواجبة على العامل آداؤها وتحديد مداها:** لقد نصت الفقرة الثانية من المادة ٦٨٢ مدنى على أنه يتبع ذلك أيضاً فى

تحديد نوع الخدمة الواجب على العامل أدائها وفي تحديد مداها، مؤداه انه إذا لم يكن هناك إتفاق بين صاحب العمل والعامل على نوع العمل المطلوب من العامل أدائه، يحدد نوع العمل بما يمكن أن يؤديه عامل في نفس مهارته، فإذا تعذر وجود عامل مثله، وجب الرجوع إلى عرف الجهة التي يؤدي فيها العامل عمله، فإذا تعذر ذلك، وجب تطبيق قواعد العدالة لتحديد نوع العمل الذي يجب على العامل القيام به. (أحمد حسن البرعى الوسيط في القانون الإجتماعي الجزء الثاني طبعة ٢٠٠٣ ص ٤٤٤).

أحكام القضاء:

من المقرر إعمالاً لالتزام رب العمل بأن يدفع للعامل أجراً مقابل ما أداه من عمل، أنه يجب في حالة تحديد أجر العامل بنسبة متساوية من الأرباح وثبوت أن المنشأة التي يعمل بها لم تحقق أي ربح أن يقدر للعامل أجره وفقاً للأسس الواردة في المادة ١/٦٨٢ من القانون المدني. (جلسة ١٩٧٣/٣/٣ - مجموعة المكتب الفني - السنة ٢٤ - مدني - ص ٣٧٢)

* * *

عناصر الأجر

النص التشريعي (مادة ٦٨٣) :

تعتبر المبالغ الآتية جزءاً لا يتجزأ من الأجر تحسب في تعيين القدر الجائز الحجز عليه :

- ١- العمالة التي تعطي للطوافين والمندوبين الجوالين والممثلين التجاريين.
- ٢- النسب المئوية التي تدفع إلي مستخدمي المحال التجارية عن ثمن ما يبيعونه والعلوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة.
- ٣- كل منحة تعطي للعامل علاوة علي المرتب وما يصرف له جزاء أمانته أو في مقابل زيادة أعبائه العائلية وما شابه ذلك، إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقود العمل الفردية أو لوائح المصنع أو جري العرف بمنحها حتى أصبح عمال المصنع يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً، علي أن تكون هذه المبالغ معلومة المقدار قبل الحجز.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:
مادة ٢٦٢ ليبي و ٦٩٤ سوري و ٩٠٦ عراقي و ٥٥٨ سوداني.

الأعمال التحضيرية :

المعيار الذي يقرره هذا النص للتمييز بين المنح التي تعتبر جزءاً من الأجرة وتلك التي تعتبر مجرد تبرع هو المعيار الذي يتبين من مراجعة القضاء الدولي في هذا الموضوع (مجموعة القضاء الدولي للعمل: ١٩٢٨ ألمانين ٢١ - ١٩٢٩ ألمانين ١٧ وفرنسا ٢٠ - ١٩٣٠ فرنسا ٣٧ - ١٩٣١ ألمانين ٢١ و ٢٥ وفرنسا ٣٨ والولايات المتحدة ١٨ - ١٩٣٢ فرنسا ٣٤ و ٣٦ و ٣٨ وألمانيا ١٥ و ٢٦ ١٩٣٣ الولايات المتحدة ١٣ وفرنسا ٣٦ و ٣٧ وإيطاليا ٤٤ - ١٩٣٥ / ١٩٣٦ إيطاليا ٥٧).

وقد إعتبرت محكمة الاستئناف المختلطة (٢١ يونيو ١٩٢٧ ب ٣٩ ص ٥٥٦) النسب المئوية التي تعطي لمستخدمي المحلات التجارية عنصراً من عناصر الأجر تجب مراعاته عند تقدير التعويض عن الطرد في وقت غير لائق. ولكن المحكمة ذاتها في قضية أخرى (١٥ مايو سنة ١٩٢٣ ب ٣٥ ص ٤٤٤) لم تعتبر علاوة غلاء المعيشة جزءاً من الأجر. ولما كان هذا التمييز ليس له ما يبرره، فإن المشرع لم يأخذ به وإعتبر هذه العناصر المختلفة جميعاً جزءاً من الأجر.

(مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني- الجزء ٥- ص ١٣١)

رأي الفقه :

١-العمالة (أو العمولة) هي أجر يدفع للعامل في صورة نسبة مئوية من قيمة الصفقات التي يحصل عليها للمنشأة، ولا خلاف في الحكم بين أن يكون العامل يتقاضى أجراً ثابتاً تضاف إليه العمالة، أو أن تكون العمالة هي أجره الوحيد.

وقد نصت المادة ١/٦٨٣ مدني (والمادة ١/٣ ق ٩١ لسنة ١٩٥٩) علي أنه يعتبر جزءاً لا يتجزأ من الأجر العمالة التي تعطي للطوافين والمندوبين والجوالين والممثلين التجاريين.

وتحسب العمالة علي أساس قيمة الصفقة دون إعتبار لما إذا كانت المنشأة قد حققت أرباحاً أم لا، وهي بهذا تختلف عن المشاركة في الأرباح التي تفترض أن المنشأة حققت أرباحاً صافية، وإلا لا يستحق العامل شيئاً. وتستحق العمالة بمجرد إتمام الصفقة ما لم يوجد شرط خاص يجعل إستحقاقها متوقفاً علي التنفيذ، وهي تحسب علي أساس السعر العادي مخصوماً منه مصاريف النقل، وبالتالي لا تتأثر بما يكون صاحب العمل قد أجراه من تخفيضات خاصة لبعض عملائه.

ولا تستحق العمالة عن الصفقات التي تمت أثناء سريان العقد فقط، بل تستحق أيضا بالنسبة للتوصيات التي لم تبلغ إلي صاحب العمل إلا بعد إنتهاء العقد إذا كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لمجهود هؤلاء الأشخاص (م ٢/٦٧٦ مدني).

وتصرف بعض المحلات التجارية لعمالها الذين يقومون بعملية البيع نسبة مئوية صغيرة من ثمن هذه المبيعات، وذلك تشجيعا لهم علي زيادة مبيعاتهم، ويطلق علي هذه النسبة المئوية في العمل اسم (الجلدة) وقد إعتبرتها المادة ٢/٨٦٣ مدني جزءا من الأجر يضاف إلي الأجر الأصلي للعامل.

أما المنحة فهي مبلغ من النقود يعطي للعامل في مناسبات معينة كالأعياد الكبرى وكمرتب الشهر الثالث عشر الذي تصرفه كثير من المنشآت لعمالها أو المبالغ التي يصرفها صاحب العمل لعماله في مناسبات خاصة به أو خاصة بالعامل كزواجه أو ميلاد طفل له.

والأصل أن المنحة بهذا المعني لا تعتبر أجرا وإنما تعتبر تبرعا يرجع إلي إرادة صاحب العمل الذي له مطلق الحرية في دفعها وفي تعيين شروطها وتحديد مقدارها، ولا يغير من صفتها التبرعية تكرار منحها لأن تكرار التبرع لا يقبله إلي إلتزام علي عاتق صاحب العمل.

ويتطلب القضاء توافر شروط ثلاثة لكي تصبح المنحة جزءا من

الأجر، هذه الشروط هي: عمومية المنحة، وإستمرارها، وثباتها.

(١) فيجب أن تكون المنحة عامة- بمعنى أن تصرف لجميع عمال المنشأة أو لطائفة منهم، وذلك علي أساس شروط موضوعية يتبين منها أن صرف المنحة لم يعد متروكا لإرادة صاحب العمل وتقديره الشخصي أما إذا

كان صاحب العمل مطلق الحرية في أن يحرم من المنحة من يشاء دون تقيد بشروط وأوضاع معينة، فإن شرط عمومية المنحة ينتفي. وينتفي هذا الشرط كذلك وتكون المنحة غير إلزامية إذا كانت تصرف حسب نشاط كل عامل وطبقا لما تسفر أعمال صاحب العمل.

(٢) ويجب أن تكون المنحة مستمرة- وهذا ما يعبر عنه بشرط إستقرار المنحة. ويعتبر هذا الشرط متوافرا إذا ثبت أن المؤسسة كانت تصرف المنحة مدة تزيد علي خمس سنوات، فإن هذا ما يجعل لها صفة العرف الجاري بين العمال إذ بذلك تعتبر جزءا من الأجر ويتعلق بها حق العمال.

(٣) ويشترط أخيرا إثبات قيمة المنحة- والمقصود هو الثابت النسبي، الذي يدل علي أن صاحب العمل لم تعد له أية سلطة في تقديرها. ولا يتعارض مع هذا الثبات أن تكون المنحة قد تغيرت بالزيادة والنقص خلال عدة سنوات ثم ثبت بعد ذلك خلال السنوات الخمس الأخيرة، فإن شرط ثبات قيمة المنحة يكون متوافرا.

وإذا كانت المنحة أجرا- بتوافر الشروط السابقة- فإن العامل الذي يترك الخدمة قبل ميعاد صرفها يستحق نصيبه منها بنسبة ما أداه من عمل خلال هذه السنة.

وتقدير ما إذا كانت المنحة قد أصبحت جزءا من الأجر بناء علي توافر هذه الشروط الثلاثة مسألة موضوعية لا رقابة عليها لمحكمة النقض (نقض - جلسة ١١/٢٨/١٩٥٧- مجموعة المكتب الفني - السنة ٢- مدني - ص ٤٨٢).

(شرح قانون العمل - للدكتور عبد الودود يحيي- المرجع السابق- ص ٨٦ وما بعدها)

٢- يقدر سعر العمالة وكيفية احتسابها وفقا لإتفاق المتعاقدين أو وفقا للعرف التجاري إذا لم يوجد إتفاق في هذا الشأن، فلم يورد المشرع أحكاما خاصا بتقدير هذا السعر. وتختلف العمالة عند المشاركة في الأرباح في أنها تقدر علي أساس قيمة التوصيات التي جلبها العامل لرب العمل وليس علي أساس الأرباح، ويترتب علي ذلك أنها تستحق ولو لم تحقق المنشأة أي ربح.

وقد جري العمل في بعض المنشآت، وخاصة في المحلات التجارية التي تقوم ببيع السلع أو تقديم الخدمات للجمهور علي إعطاء العمال مبالغ تحتسب علي أساس نسبة مئوية محدودة من جملة مبيعاتهم (٢/٦٨٣ مدني)، وذلك تشجيعا لهم علي بذل كل جهودهم لحمل العملاء علي الشراء. وجري العمل علي إطلاق اسم (الجلدة) علي هذه المبالغ، وهي في الواقع نوع من العمالة، وتعتبر جزءا متغيرا من أجر العامل يضاف إلي أجره الثابت الذي لا يتأثر بكمية مبيعاته.

والمنحة هي مبلغ من النقود أو شيء آخر غير نقدي يمليه رب العمل للعامل في مناسبات معينة، كالأعياد أو الزواج أو الولادة أو في أوقات معينة كنهاية السنة المالية للمنشأة، وقد جري العمل علي تسمية المنحة التي تعطي سنويا بالمكافأة السنوية.

أما المكافأة فهي نوع من المنح يعطيه رب العمل للعامل ليس في مناسبة معينة، بل جزءا له علي أمانته أو إخلاصه أو كفاءته (م ٦٨٣ / ٢ مدني وم ٣ عمل موحد)، ومثالها المكافآت التي تعطي العامل الذي يحقق وفرا في استخدام المواد الأولية، أو الذي ينجز العمل في موعده أو يواظب

علي الحضور في الأوقات المحددة لبدء العمل وتسمي في العمل بالمكافآت التشجيعية.

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد لبيب شنب- المرجع السابق- ص ٢٢٢ وما بعدها، ينظر قانون العمل- للدكتور اهاب حسن إسماعيل- المرجع السابق- ص ٢٩ وما بعدها، وأصول قانون العمل- للدكتور حسن كيرة- المرجع السابق ص ٥٠١ وما بعدها، وأصول قانون العمل- للدكتور محمود جمال الدين زكي- المرجع السابق- ص ٥٨ وما بعدها)

● **ما يعتبر من الأجر:** هناك بعض المبالغ قد إعتبرها المشرع جزءاً لا يتجزأ من الأجر وهذه المبالغ هي:

(١) العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين والممثلين التجاريين: والعمالة

أو العمولة هي م يحصل عليه عادة الوسطاء والممثلون التجاريون من نسب مئوية من قيمة التوصيات التي يتوسطون فيها او يعقدونها لحساب من يمثلونهم من أصحاب الأعمال مقابل عملهم وجهدهم فى جلب هذ التوصيات. (حسن كيره ص ٤٠٢). وقد إعتبر المشرع هذه العمالة جزء لا يتجزأ من الأجر لكنه لم يضع أساساً لتقدير سعر العمالة ولا كيفية إحتسابها. وعليه إذا حدد العقد المبرم بين صاحب العمل وبين المندوب التجارى او الوسيط النسبة المئوية التي يحصل عليها الأجير كعمولة مقابل العمليات التي يتوصل إلى الحصول عليها تم إعطاء المندوب أو الوسيط هذه النسبة المتفق عليها. أما إذا أسكت العقد عن ذلك فيرجع فى تحديد تلك النسبة إلى الضوابط التي وضعها المشرع لتحديد الأجر فى نص المادة ١/٦٨٢ من القانون المدنى والتي تجرى على أن "إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذى يلتزم به صاحب المصنع، أخذ بالسعر المقرر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدى فيها العمل، فإن

لم يوجد عرف تولى القاضى تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة. وقد لا يتناول العامل أجراً عن عمله سوى العمالة فتكون هى الأجر الوحيد له، وقد تضاف العمالة إلى أجر ثابت يتقاضاه العامل فتعتبر من ملحقات الأجر. وإذا كانت العمال تعتبر من قبيل الأجر على أساس انها تمثل مقابل جهد أو عمل يقوم به الوسيط، فيجب تفريعاً على ذلك العمالة مستحقه له عن كل صفقة تبرم، حتى بعد إنتهاء عقده مع صاحب العمل متى كانت نتيجة مباشرة لجهد ونشاطه أثناء العقد. وعمل هذا نصت المادة ٢/٦٧٦ من القانون المدنى بقولها "وإذا إنتهت خدمات الممثل التجارى أو المندوب الجواب ولو كان ذلك بإنهاء المدة المعينة فى عقد إستخدامه، كان له الحق فى أن يتقاضى على سبيل الأجر العمالة أو الخصم المتفق عليه أو الذى يقضى به العرف عن التوصيات التى لم تبلغ رب العمل إلا بعد خروج الممثل التجارى أو المندوب الجواب من خدمته، متى كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لما قام به هؤلاء المستخدمون من سعى لدى العملاء أثناء مدة خدمتهم. على أنه لا يجوز لهم المطالبة بهذا الحق إلا خلال المدة المعتادة التى يقرها العرف بالنسبة إلى كل مهنة ". أما إذا كانت العمولة من ملحقات الأجر أى تضاف إلى أجر ثابت للعامل، فإنها تكون من ملحقات الأجر غير الدائمة التى ليس لها صفة الثبات والإستقرار لأنها لا تستحق إلا إذا باشر العامل العمل الذى قررت من اجل، فإذا لم يباشر العمل فإنه لا يستحق العمولة.

(٢) النسب المئوية التى تدفع إلى مستخدمى المحال التجارية: تعتبر

جز لا يتجزأ من الأجر النسب المئوية التى تدفع إلى مستخدمى المحال التجارية عن ثمن ما يبيعهونه. ففى بعض المحال التجارية يتم إعطاء العمال

مبالغ محدودة عن جملة مبيعاتهم وذلك تشجيعاً لهم على نشاطهم وجهدهم في حمل العملاء على الشراء.

(٣) العلاوات التي تصرف للعمال بسبب غلاء المعيشة: فالعلاوات التي

تصرف للعمال زيادة على أجرهم الأصلي لمواجهة أعباء إرتفاع الأسعار وغلاء المعيشة يعتبر كذلك جزءاً من الأجر وعلاوة غلاء المعيشة تصرف بناء على إتفاق الطرفين بعقد العمل الفردى صاحب العمل على دفع هذه الإعانة بصفة مستمرة حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر.

(٤) المنح التي تعطى للعامل علاوة على المرتب والمكافآت التي تصرف له

جزاء أمانته: تعتبر كذلك جزء لا يتجزأ من الأجر المنح التي تعطى للعامل علاوة على المرتب وما يصرف له جزاء أمانته أو في مقابل زيادة اعبائه العائلية أو ما شابه ذلك. والمقصود بالمنحة هي ما يعطيه صاحب العمل للعمال زيادة على أجورهم المتفق عليها، وهي قد تكون نقوداً أو أشياء عينية وتكون في مناسبات معينة كالأعياد والزواج. وهي لا ترتبط بالأمانة أو الكفاءة في أداء العمل. مثال ذلك ما تعطيه شركات الغزل والنسيج من أقمشة لعمالها في الأعياد وغيرها من المناسبات.

أما المكافأة فهي ما يعطيه صاحب العمل للعمال زيادة على أجورهم المتفق عليها جزاء أمانتهم أو كفاءتهم في العمل أو ما شابه ذلك، وهي لا ترتبط بمناسبات معينة أو أوقات معينة مثال ذلك ما يعطيه صاحب العمل للعامل الذي يحقق زيادة في الإنتاج. والمكافأة ترتبط بسببها وتدور مع هذا السبب وجوداً وعدمياً فمكافأة الإنتاج التي تعطى للعامل إذا حقق زيادة في الإنتاج فعلاً لا تعطى له إذا لم يحقق هذه الزيادة أو إذا لم يباشر العمل أصلاً.

● **وتعتبر المنحة أو المكافأة جزءاً من الأجر فى حالتين: الحالة الأولى:** إذا

كانت المنحة أو المكافأة مقررة فى عقود العمل الفردية أو لوائح المصنع. الحالة الثانية: جريان العرف على المنحة: والمقصود بالعرف هنا العادة الثابتة وتتوافر هذه العادة إذا جرت عادة رب العمل على إعطاء عماله المنحة أو المكافأة بحث انها لم تعد تعتبر تبرعاً تخضع لمشئئة صاحب العمل أو إدارته أو تقديره بل أصبحت إلزاماً عليه الوفاء به إختياراً أو إجباراً. (جمال زكى ص ٤٠٢ - لبيب شنب ص ٣٣٢).

● **الشروط الواجب توافرها فى المنحة أو المكافأة التى يجرى العرف على**

إعتبارها جزءاً من الأجر: هناك بعض الشروط التى يجب توافرها فى المنحة أو المكافأة وهذه الشرط هى:

الشرط الأول: أن تكون المنحة أو المكافأة عامة: يشترط فى المنحة أو

المكافأة أن تكون عامة وهذا لا يعنى ضرورة شمولها للمهنة كلها وإنما يكفى أن تصرف المنحة أو المكافأة لكافة العاملين فى المنشأة. ويذهب البعض إلى أنه لا يخل بشرط العمومية وضع قواعد منظمة للحرمان من المنحة كالنص فى لائحة النظام الاساسى للعمل فى المنشأة على حرمان العامل من المنحة إذا توقع عليه عدد معين من الجزاءات. ويبدو ان هذا رأى يتفق مع غتجاه محكمة النقض التى أجازت النص فى لائحة النظام الاساسى للمنشأ على عدم إعتبار المنحة جزءاً من الأجر أصلاً. ولكن البعض يرى أنه لا يجوز النص على هذا الحرمان فى لائحة النظام الاساسى للعمل لأن الفرض هنا ان المنحة قد تقررت بالعرف، فلا تملك لائحة العمل وهى صادرة عن إدارة صاحب العمل المنفردة تعديل المستقر من العرف فى هذا الشأن، بل لا يجوز ذلك حتى لو كانت المنحة مقررة

أصلاً بمقتضى اللائحة لكل عمال المشروع أو لكل عمال طائفة منهم إذ لا يصح تعديل اللائحة بعد ذلك بما يتضمن الحرمان من هذه المنحة فى أحوال معينة لأن صاحب العمل إذا كان يملك تعديل اللائحة فهو مقيد بألا يمس بتلك الحقوق المكتسبة للعمال.

الشرط الثانى: أن تكون المنحة مستمرة ومنتظمة: فيشترط كذلك أن

تكون المنحة أو المكافأة مستمرة أو منتظمة ويقصد بذلك أن يستمر دفعها إلى العمال مدة كافية لإثبات أن أمرها لم يعد فى يد رب العمل إن شاء أعطاها وإن شاء منعها وإنما أصبح ملزماً بدفعها إلى عماله. (الببيب شنب ص ٣٣٦- عمران ص ٢٨٨ وما بعدها). ولم ينص القانون على مدة زمنية معينة للقول بإستمرار المنحة أو المكافأة، ومن ثم فإن القاضى هو الذى يستقل بتحديد هذه المدة على ضوء ظروف وملابسات الحال. وقد جرت هيئات التحكيم على تحديد هذه المدة بخمس سنوات متتالية على الأقل.

الشرط الثالث: أن تكون المنحة أو المكافأة ثابتة لا تتغير: يشترط كذلك

فى المنحة أو المكافأة أن تكون ثابتة لا تتغير مثل ذلك أن تحدد المنحة بـ ٥٠ جنيه كل سنة أو بأجر نصف شهر. أما إذا كانت قيمة المنحة أو المكافأة تتأرجح بين الزيادة والنقصان فإنها تعدو أن تكون تبرعاً. (محمد عمران ص ٢٨٩).

ولا يعتبر شرط الثبات مختلفاً إذا طرأت زيادة على قيمة المنحة أو المكافأة لأنه إذا كانت هذه الزيادة عابرة فالمنحة أو المكافأة فى قيمتها الأصلية ثابتة وملزمة، أما الزيادة فتكون مجرد تبرع. أما إذا طرأت الزيادة وإستمرت المدة الكافية فحينئذ تكون قيمة المنحة أو المكافأة قد زيدت زيادة ملزمة لصاحب العمل.

وقد قضت محكمة النقض بأن: " وحيث إن هذا النعى مردود، ذلك أنه

يبين من القرار المطعون فيه أنه أقام قضاءه برفض مستخدمى شركة النيل للمنسوجات أحقيتهم فى صرف مرتب شهرين كمكافأة فى نهاية كل عام على ما جاء به من "أن البيان الوارد بمذكرة الشركة وميزانياتها يدل على أن المكافأة التى كانت تصرف فى نهاية السنة لم تكن محددة المقدار، فبدأت بشهر فى سنة ١٩٤٦، ثم ثلاثة أشهر سنة ١٩٤٧ ثم شهران فى سنتى ١٩٤٨، ١٩٤٩ ثم ثلاثة أشهر سنة ١٩٥٠ ثم شهراً سنة ١٩٥١، مما يدل على أن الشركة لم تكن نصرفها بانتظام حتى يصح ما إدعاه العمال من أنها أصبحت جزءاً من المرتب يدخل فى نطاق المادة ٣/٦٨٣ من القانون المدنى" ولما كانت هيئة التحكيم قد إستخلصت من ذلك أن صرف المكافأة لمستخدمى الشركة على أساس مرتب شهرين فى نهاية كل عام لم يجربه العرف، إذ تراوحت المكافأة خلال السنوات من ١٩٤٦ إلى ١٩٥١ بين أجر شهر واحد وأجر ثلاثة شهور كل عام، لما كان ذلك فإن تقرير هيئة التحكيم بان مكافأة نهاية العام بالقدر الذى تطلبه الطاعنة ليست جزءاً من المرتب يعد تقريراً سائغاً لا مخالفة فيه للقانون. وليس فى هذا الذى إنتهى إليه القرار المطعون فيه تعارض مع ما قرره بشأن مكافأة عيذى الفطر والأضحى من تقرير حق مستخدمى الشركة فى صرف أجر نصف شهر فى كل عيد، وذلك لإستناده فى هذا الخصوص إلى أن الشركة كانت تصرف مكافأة العيدين بإضطراد وبإستمرار وبمقدار ثابت منذ عام ١٩٤٦ حتى عام ١٩٥١ وهو أجر نصف شهر كل عيد. وحيث أنه لما تقم يكون الطعن على غير أساس ويتعين رفضه " (طعن ٣٨٦ س ٥٣ ق جلسة ١٩٦٠/٢/١١).

• ومتى توافرت شروط المنحة أو المكافأة من عمومية وإستمرار وثبات أضحي صاحب العمل ملزماً بآدائها إلى عماله ولا يجوز له إلغاؤها بإرادته المنفردة، وقد قضت محكمة النقض بأن: " المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أنه "يقصد بالأجر فى تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافاً إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها وعلى الأخص ما يأتى: كل منحة تعطى للعامل علاوة على الأجر وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته، وما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقرره فى عقود العمل الفردية أو المشتركة أو الأنظمة الأساسية للعمال أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً. وإذ كان ما أثبتته الحكم المطعون فيه فى مدوناته ورتب عليه قضاءه إنما تحقق به عناصر العمومية والإستمرار والثبات المكونة للعرف فى شأن منح النسبة موضوع النزاع فيكون العرف قد جرى بمنحها للعمال حتى أصبحوا يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً ومن ثم لا يحق لرب العمل إلغاؤها بإرادته المنفردة. . إلخ. (طعن ٧٩٢ س ٠٠٠ دق جلسة ١٩٨١/١١/٢٨).

• ما يترتب على إعتبار المنحة أو المكافأة جزءاً من الأجر: هناك عدة نتائج تترتب على إعتبار المنحة أو المكافأة جزء لا يتجزأ من الأجر ومن هذه النتائج ما يلى: (١) إلتزام صاحب العمل بآداء المنحة أو المكافأة متى توافرت شروطها فى الوقت المعين لآدائها. (٢) إحتساب المنحة أو المكافأة ضمن الأجر عند إحتساب الحد الأدنى للأجر (جمال ذكى ص ٤٠٨ وما بعدها). (٣) إحتساب المنحة أو المكافأة ضمن الأجر الذى تحسب على أساسه مكافأة نهاية الخدمة أو المعاش.

وقد قضت محكمة النقض بأن: " متى كان الحكم إذ إعتبر المنحة السنوية جزءاً من أجر العامل وأجرى إحتساب مكافأة على هذا الأساس قد إستند إلى ما إستخلصه من شهادة الشهود. . فإن إستخلاص محكمة الموضوع في هذا الصدد هو مما يدخل في حدود سلطتها الموضوعية التي هي بمنأى عن رقابة محكمة النقض متى كان إستخلاصها سائغاً ويؤدي إلى النتيجة التي إنتهت إليها في خصوصه " (طعن ٢٥٩س٢٣ق جلسة ١٩٥٧/١١/٢٨) وبأنه " إذا كان الحكم قد إعتبر المنحة السنوية التي تمنح للعامل جزءاً من الأجر وقدر مكافأة على هذا الأساس وفقاً لقانون عقد العمل الفردى رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ فإنه يكون غير منتج النعى على الحكم بالخطأ في تطبيق القانون " (طعن ٢٥٩س٢٣ق جلسة ١٩٥٧/١١/٢٨) (٤) إحتساب المنحة أو المكافأة ضمن الأجر الذى يحسب على أساسه التعويض عن عدم مراعاة مهلة الإخطار عن التعسف فى إنهاء العقد إذا صدر الإنهاء من صاحب العمل.

أحكام القضاء:

- ١- مكافأة زيادة الإنتاج من ملحقات الأجر غير الدائمة، القضاء بإستحقاق العامل لهذه المكافأة خلال فترة اعتقاله، خطأ.
(نقض- جلسة ١٩٧٨/٦/٣- الطعن رقم ٣٧ لسنة ٤٣ق- لم ينشر بعد)
- ٢- العمولة من ملحقات الأجر غير الدائمة، نقل العامل من قسم البيع إلى الإدارة المالية بقصد تنظيم العمل، عدم جواز مطالبة العامل بضم متوسط العمولة إلى أجره.
(نقض- جلسة ١٩٧٨/٦/١٧- الطعن رقم ٢٢٨ لسنة ٤٥ق- لم ينشر بعد)

٣- العمولة من ملحقات الأجر غير الدائمة، عدم إستحقاق العامل لها إلا إذا تحقق سببها، لرب العمل تنظيم منشأته، فله نقل العامل إلي مركز آخر ولو كان أقل ميزة.

(نقض- جلسة ١٩٧٩/١/١٧- الطعن رقم ١٠٥٣ لسنة ٤٥ق- لم ينشر بعد)

٤- القضاء نهائياً بإستحقاق العامل لنسبة معينة من العمولة خلال مدة معينة مطالبة العامل بإستحقاقه لذات العمولة في فترة تالية إستناداً لذات السبب في الدعوى السابقة، وجوب التقيد بحجية الحكم السابق.

(نقض- جلسة ١٩٧٩/٢/٢٥- الطعن رقم ٦٧٩ لسنة ٤٢ق- لم ينشر بعد)

٥- الأصل في المنحة أنها تبرع ولا تصبح إلزاماً يضاف إلي الأجر إلا إذا كانت مقررة في عقد العمل أو لائحة المصنع أو جري العرف بمنحها حتى أصبح العمل يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً. وإذ نصت لائحة الشركة علي أنها لا تدخل ضمن الأجر، فإن هذا النص يؤكد تمسك الشركة بالإبقاء عليها بوصفها تبرعاً لا إلزاماً، كما ينفي جريان العرف بها.

إن التحقق من توافر شرائط العرف متروك لقاضي الموضوع، وإذ تحقق الحكم المطعون فيه من عدم توافر شرط الإستمرار في أداء المنح حتى إستقرت عرفاً وأصبحت جزءاً لا يتجزأ من الأجر عملاً بأحكام الفقرة الثالثة من كل من المادتين ٦٨٣ من القانون المدني والثالثة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وذلك بأسباب سائغة مستمدة من تقرير الخبير وتؤدي إلي النتيجة التي إنتهي إليها، فإن ما يثيره الطاعن في هذا الصدد لا يعدو أن يكون جدلاً موضوعياً لا تجوز إثارته أمام محكمة النقض.٦

٦- ومن حيث أن المقرر - في الحديث من أحكام النقض وعلي ما جري به قضاؤها أن الأصل في إستحقاق الأجر أنه لقاء العمل الذي يقوم

به العامل، أما ملحقات الأجر فيها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها، فهي ملحقات غير دائمة وليست لها صفة الثبات والاستقرار ومن بينها عمولة التوزيع أو البيع التي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العمل إلا إذا تحقق سببها وهو التوزيع الفعلي، فإذا باشره العامل استحق العمولة وبمقدار هذا التوزيع. أما إذا لم يباشره أو لم يعمل أصلاً فلا يستحق هذه العمولة.

(استئناف المنصورة الدائرة ٥- جلسة ١٩٧٩/٥/٥- القضية رقم ٣١٥ لسنة ٣٠ق-

لم ينشر بعد)

٧- عمولة البيع والإنتاج من ملحقات الأجر غير الدائمة، عدم استحقاق العامل لها خلال فترة إيقافه عن العمل.

(نقض- جلسة ١٩٧٩/٢/٨- الطعن ١٤٥٣ لسنة ٤٨ القضائية- لم ينشر بعد)

٨- "وحيث إن هذا النعي غير سديد ذلك أن العمولة وإن كانت جزءاً لا يتجزأ من الأجر باعتبارها لقاء العمل المتفق عليه - إلا أنها تعتبر أجراً أساسياً إذا كانت هي وحدها الأجر المتفق عليه أما إذا كان هناك أجر ثابت تضاف إليه فإنها تعتبر من ملحقات الأجر التي لا يستحقها العامل إلا إذا تحققت أسبابها هي ملحقات غير دائمة وليس لها صفة الثبات والاستقرار. ... الخ".

(طعن رقم ١٠ لسنة ٤٧ق جلسة ١٩٨٢/٣/٢٧ - لم ينشر)

٩- "العمولة - ماهيتها - اعتبارها أجراً أساسياً. شرطه أن تكون وحدها الأجر المتفق عليه. إضافتها إلى أجر ثابت اعتبارها من ملحقات الأجر".

(طعن رقم ٥٣٩ لسنة ٥٩ق جلسة ١٩٨٩/٧/٩)

مناط اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر أو أجراً

النص التشريعي (مادة ٦٨٤) :

- (١) لا يلحق بالأجر ما يعطي علي سبيل الوهبة إلا في الصناعة أو التجارة التي جري فيها العرف بدفع وهبة ويكون لها قواعد تسمح بضبطها.
- (٢) وتعتبر الوهبة جزءاً من الأجر، إذا كان ما يدفعه منها العملاء إلي مستخدم المتجر الواحد يجمع في صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه علي هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت إشرافه.
- (٣) ويجوز في بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب، ألا يكون للعامل أجر سوي ما يحصل عليه من وهبه وما يتناوله من طعام.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:

مادة ٦٨٣ لبيي و ٥٦٠ سوري و ٩٠٧ عراقي و ٥٥٩ سوداني.

الأعمال التحضيرية :

ليس علي هذه المادة تعليق - بالأعمال التحضيرية - يستحق التنويه به.

رأي الفقه :

- ١- الوهبة (أو البقشيش في اللغة الدارجة) هي كل ما يحصل عليه العامل من عملاء المنشأة بمناسبة أداء الخدمة، وذلك تقديراً منهم للعامل الذي قام بعمله علي الوجه الأكمل.
- والأصل في الوهبة بهذا المعني أنها اختيارية متروكة لعملاء المنشأة يدفعونها لمن يشاءون من العمال، فهي هبة يدوية بعيدة عن العلاقة بين العامل وصاحب العمل.

ولكن زيوع الوهبة لا إنتشارها في كثير من الأعمال كأعمال المطاعم والفنادق ومحال الحلاقة أدي إلي أن يدخل أصحاب الأعمال ذلك في

إعتبارهم عند تقدير الأجور، بل إن بعض الأعمال لا يحصل العمال فيها علي أجر من صاحب العمل وإنما يكون أجرهم الوحيد بما يحصلون عليه من وهبة من العملاء، أو أن تكون الوهبة نسبة مئوية معينة تضاف إلي ما يدفعه العميل لحساب صاحب العمل، ثم يقوم هذا الأخير بعد ذلك بتوزيعها علي عماله في مثل هذه الصورة يكون من المهم معرفة متي تعتبر الوهبة أجرا ومتي لا تعتبر كذلك.

لم يترك المشرع هذه المسألة دون تنظيم، بل إن المادة ١/٦٨٤ من القانون المدني والمادة ٣/٤ من قانون العمل الموحد تنصان علي أن الوهبة لا تعتبر أجراً إلا إذا جري العرف بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بضبطها. ووفقا لهذين النصين لا تعتبر الوهبة أجرا إلا إذا توافر شرطان: الأول- أن يكون العرف قد جري بدفعها، ولا يقصد بالعرف معناه الاصطلاحي الذي يتوافر فيه شرط الإلتزام، بل المقصود أن تجري عادة للعملاء بدفعها بحيث يكون ذلك قد روعي عند تقدير أجر العامل حتى ولو لم يكن دفعها ملزماً.

الثاني- أن تكون لها قواعد تسمح بضبطها، وهذا شرط ضروري، إذ إعتبار الوهبة جزءاً من الأجر يترتب عليه تحديد حقوق كثيرة للعامل محقه في الأجر أثناء أجازته أو مرضه، ولا يتيسر ذلك إلا إذا كان مقدار ما يحصل عليه العامل من وهبة معروفاً.

وقد أوردت المادة ٢/٦٨٤ من القانون المدني تطبيقاً خاصاً للحالة التي يعتبر فيها الوهبة أجراً، فنصت علي أن: "تعتبر الوهبة جزءاً من الأجر إذا كان ما يدفعه منها العملاء إلي مستخدم المتجر الواحد يجمع في صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه علي هؤلاء المستخدمين بنفسه

أو تحت إشرافه". في هذه الحالة تعتبر الوهبة أجراً، لأن وجود مثل هذا الصندوق دليل على أن العرف جري بدفعها، وهو في الوقت نفسه وسيلة لمعرفة مقدار ما يجمع، وبالتالي معرفة مقدار ما يخص كل عامل منه.

وتضيف الفقرة الثالثة من المادة ٦٨٤ مدني والفقرة الخامسة من المادة ٣ من قانون العمل الموحد أنه يجوز في بعض الأعمال كأعمال الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب، ألا يكون للعامل أجر سوي ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام، وإنما يشترط في هذه الحالة أن يحدد عقد العمل قواعد ضبط الوهبة.

ويثور خلاف حول تحديد العمال الذين توزع عليهم الوهبة، وحول ما إذا كان صاحب العمل يستطيع أن يحصل لنفسه عن جزء منها أو أن يستأثر بها كلها مقابل أجر ثابت يعطيه للعمال.

الواقع أنه لا حق في الوهبة إلا للعمال الذين علي اتصال بالعملاء، فلا يجوز لرب العمل أن يتأثر لنفسه بالوهبة أو أن يقطع جزءاً منها، بل يجب عليه أن يؤديها كاملة للعمال، سواء أكان العملاء يدفعونها تلقائياً أم كانت تفرض عليهم بنسبة مئوية معينة ففي الحالة الأولى يكون صاحب العمل وكيلاً عنهم في قبض الوهبة، وفي الحالة الثانية يكون مشروطاً لصالح العمال ووكيلاً عنهم في قبض الوهبة من المتعهد.

ولكن ليس في نصوص القانون ما يمنع الإتفاق على غير ذلك بين العامل وصاحب العمل. ولذلك يجوز أن يتفق على أن يستأثر رب العمل لنفسه بجزء مقابل ما يتلقاه العمال من أدوات، أو أن توزع الوهبة على جميع العمال بدلاً من قصرها على أولئك الذين يتصل عملهم بالعملاء. (شرح قانون العمل- للدكتور عبد الودود يحيي- المرجع السابق- ص ٩٩ وما بعدها)

٢- إشتراط المشرع توافر شرطين في الوهبة لكي تعتبر جزءاً من الأجر: الأول- أن يجري العرف بدفعها، والثاني- أن تكون لها قواعد تسمح بضبطها (م ١/٦٨٠ مدني و ٣ عمل موحد).

وقد نصت المادة ٢/٦٨٤ من القانون المدني علي إعتبار الوهبة جزءاً من الأجر إذا كان ما يدفعه منها العملاء إلي مستخدمي المتجر الواحد يجمع في صندوق مشترك ليقوم رب العمل بعد ذلك بتوزيعه علي هؤلاء المستخدمين بنفسه أو تحت إشرافه، وقد ذهب بعض الشراح إلي تفسير هذا النص علي أنه يعتبر الوهبة جزءاً من الأجر ولو لم يجر العرف بدفعها ولو لم تكن هناك قواعد تسمح بضبطها بحيث أن الوهبة تعتبر جزءاً من الأجر في حالتين:

الأولي- إذا جري العرف بدفعها وكانت هناك قواعد بضبطها.

الثانية- إذا كانت تخضع في صندوق مشترك وتوزع تحت إشراف رب العمل ولو لم يجر العرف بدفعها.

ولكن الذي يرجحه الدكتور محمد لبيب شنب هو أن الفقرة الثانية من المادة ٦٨٤ مدني تعتبر مجرد صورة من صور انضباط الوهبة. فالوهبة التي تجمع في صندوق مشترك وتوزع تحت إشراف رب العمل، تكون خاضعة لقواعد تسمح بضبطها. وعلي ذلك فلا يكفي لإعتبار الوهبة جزءاً من الأجر أن تجمع في صندوق مشترك.

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد لبيب شنب المرجع السابق- ص ٣٣٩ وما بعدها،

والمراجع السابقة للدكاترة: اهاب اسماعيل- ص ٣١٢ وما بعدها، وحلمي مراد- ص ١٨٥

وما بعدها، وجمال زكي- ص ٦٨ وما بعدها، وحسن كيرة - ص ٥٢٤ وما بعدها)

● **الوهبة:** والوهبة أو ما يسمى بالبقشيش هي ما يحصل عليه عمال

بعض المنشآت من عملاء صاحب العمل مقابل عمل يؤدونه، الأصل في

الوهبة أنها تبرع به فالذى يقوم بآدائها هو العميل معبراً بذلك عن رضائه عن الخدمات التى يؤديها له العامل وإذا كان الأصل فى الوهبة أنها تبرعية فإنه لا يمكن تبعاً لذلك إلحاقها بالأجر وبالتالي فهى لا تأخذ حكمه، إلا أن شيوع منح الوهبة فى بعض الأعمال كما فى الفنادق والمطاعم أدى فى الواقع إلى أن أصبح من العسير على العملاء فى هذا النوع من أنواع الأعمال الإمتناع عن دفع الوهبة. (سعد حبيب ص ١٠١، محمود جمال الدين زكى ص ٤٣٦)

● **شروط إعتبار الوهبة جزءاً من الأجر:** هناك شرطان يجب توافرها لإعتبار الوهبة جزءاً من الأجر وهما: **الشرط الأول:** أن يجرى العرف بدفعها: يشترط لإعتبار الوهبة جزءاً من الأجر أن يجرى العرف بدفعها والمراد بالعرف هو العادة، فإن لم يجر بها العادة ولم يمكن تحديدها على وجه التقريب فلا تعتبر جزءاً من الأجر إلا إذا جمعت فى صندوق مشترك ليزعه رب العمل، ويحظر على رب العمل إستقطاع شئ منها لاي سبب. (أنور طلبه ص ٥٥٠)، **الشرط الثانى:** أن توجد قواعد تسمح بضبطها: يشترط كذلك لإعتبار الوهبة جزءاً من الأجر أن توجد قواعد تسمح بضبطها كأن توجد قواعد تسمح بمعرفة مقدارها ولو على وجه التقريب. مثال ذلك أن تكون الوهبة عبارة عن نسبة مئوية من حساب العملاء. وترجع أهمية هذا الشرط إلى أن إعتبار الوهبة جزءاً من الأجر يؤثر فى مدى حقوق العامل التى تحسب على أساس الأجر - الأمر الذى يقتضى تحديد مقدار الأجر الذى يتقاضاه العامل بصورة منضبطة. أما إذا لم تكن هناك قواعد تسمح بضبط الوهبة، فإن الوهبة لا تعتبر أجراً أو جزءاً من الأجر، وبالترتيب على ذلك فإن الوهبة التى يدفعها المترددون على

المقاهى والمطاعم إلى العمال القائمين بخدمتهم دون أن توضع فى صندوق مشترك لا تعتبر أجراً أو جزءاً من الأجر لأنها غير منضبطة.

• **توزيع الوهبة:** وكانت المادة ٥٩١ من المشروع التمهيدى للقانون المدنى تقضى بأنه "إذا أنشأ رب العمل نظام الصندوق المشترك أو نظاماً آخر، تضاف بمقتضاه ضمن حساب العملاء نسبة معينة من هذا الحساب نظير الخدمات المؤداة إليهم، وجب عليه ألا يوزع المبالغ المجمعة بهذه الصفة وكذلك المبالغ التى يدفعها العملاء بإختيارهم لهذا الغرض، إلا على العمال الذين يكون لهم إتصال مباشر بالعملاء وكانت العملاء من قبل ينقدونهم عادة هذه المبالغ مباشرة. ولكن لجنة المراجعة حذفت هذا النص دون أن تبين فى الأعمال التحضيرية، أسباب هذا الحذف. إلا أن هذا الحذف يرجع إلى عدم لزومه لان فى القواعد العامة ما يمنع رب العمل من الإستئثار بجزء من الوهبة لنفسه أو لغير المتصلين بالعملاء من عماله. (جمال ذكى ص ٤٤٥). غير أنه لا يوجد ما يمنع رب العمل من الإتفاق مع العمال على مخالفة القاعدة السابقة، بأن يتفق معهم عل أن يستأثر لنفسه بالوهبة مقابل أجر ثابت يعطيه لهم، أو يحتفظ لنفسه بجزء منها مقابل ما يتلّفه العمال من أدوات، أو يوزع الوهبة على جميع العمال بدلاً من قصرها على أولئك الذين يتصل عملهم بالعملاء. (حسن كيره ص ٤٢٩ - عبدالودود يحيى ص ١٠٢).

إعتبار الوهبة هى كل الأجر فى بعض الصناعات: لقد نصت الفقرة الثالثة

من المادة ٦٨٤ مدنى على أنه "يجوز فى بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهى والمشارب، ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتنوّاله من طعام"، فالنص قد أجاز فى بعض

الصناعات ألا يكون للعامل أجر سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناوله من طعام وعليه إذا إتفق صاحب فندق أو مطعم أو مقهى مثلاً مع عماله على أن يكون أجرهم هو ما يحصلون عليه من وهبة وما يتناولونه من طعام كان إتفاقه صحيحاً ولا يجوز للعمال بعد ذلك أن يتظلموا من هذا الاتفاق.

أحكام القضاء:

١- ليس في نصوص القانون ما يمنع رب العمل من أن يتفق مع عماله على أن يخص بجزء من الوهبة مقابل زيادة أجورهم الثابتة وبمراعاة الحد الأدنى لها، فهو لا يعدو أن يكون وسيلة لتحديد الأجر- وينبغي على ذلك أنه متى كان القرار المطعون فيه قد جري في قضائه على أن مناط صرف الوهبة "يرجع إلي ما قد ينشأ من إتفاق بين صاحب العمل وعماله بشأنها وطالما أن صاحب العمل قد حدد نصيب مساعدي الجرسون من هذه الوهبة بـ ٢% على ما هو ثابت في عقود عملهم كما إحتجز ٢% منها لما يقوم العمال بإتلافه وجري العمل منذ إلتحاق الشاكين بالعمل فلا جناح عليه في ذلك"، فإنه لا يكون قد خالف القانون.

(جلسة ١٩٦٥/١١/١٧- مجموعة المكتب الفني- السنة ١٦- مدني- ص ١٠٩٨)

* * *

أحكام العقد

التزامات العامل

النص التشريعي (مادة ٦٨٥) :

يجب علي العامل :

(أ) أن يؤدي العمل بنفسه، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد.

(ب) أن ياتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه الذي يدخل في وظيفة العامل، إذ لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب، ولم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر.

(ج) أن يحرص علي حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله.

(د) أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد إنتضاء العقد.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:

مادة ٦٨٤ لبيي و ٦٥١ سوري و ٩٠٩ عراقي و ٦٢٨ لبناني و ٥٦٠

سوداني.

الأعمال التحضيرية :

ليس علي هذه المادة تعليق بالأعمال التحضيرية- يستحق التنويه به.

رأي الفقه :

١- يلتزم العامل بأداء العمل موضوع العقد علي الوجه المبين فيه، ولهذا

الإلتزام طابع شخصي، فيجب عليه أن يؤدي العمل بنفسه (م ١/٦٨٥ مدني)،

لأن قدر العمل ومبلغ إتقانه من ناحية ونوع العلاقات التي تنشأ بين

العاقدين من ناحية أخرى تتوقف علي شخص العامل، وعلي هذا لا يجوز

للعامل دون رضا صاحب العمل أن يعهد إلي غيره بتنفيذ العمل، ولا يمكنه أن يتقبل مساعدة آخر في أدائه علي خلاف القاعدة العامة التي تجيز الوفاء من غير المدين.

وعلي العامل أن يبذل في تأدية العمل من العناية ما يبذله الشخص المعتاد فيحدد هذا المعيار من ناحية إلتزام العامل من حيث قدر العمل المطلوب منه ودرجة جودته. إلا إذا نص في العقد أو أوضحت ظروف إبرامه نية الطرفين في الاكتفاء بعناية أو إقتضاء عناية أكبر ومن ناحية أخرى مدي مسئولية العامل عما يكون تحت يديه من أموال لصاحب العمل، سواء أكانت أدوات سلمت إليه لتنفيذ العمل، أو مواد عهد بها إليه ليرد عليها العمل فيلتزم بالمحافظة علي تلك الأدوات، أو بالعناية بهذه المواد بقدر إلتزام الشخص العادي. ويعتبر - في نظر الدكتور جمال زكي - تطبيقاً لهذا المبدأ العام ما جاء في المادة ٣/٦٨٥ مدني رغم غموض عبارتها: يجب علي العامل أن يحرص علي حفظ الأشياء المسلحة إليه لتأدية عمله، وينطبق حكمها علي ما يسلم إليه من مواد لصنعها.

ويجب علي العامل أن يأتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الذي يدخل في وظيفة العامل، وهذا مظهر علاقة التبعية قرره الشارع في آثار عقد العمل، كما عني بالنص عليه في تعريفه. وليس لرب العمل مع ذلك تحت ستار صلة أن يغير بنود العقد دون رضا العامل، أو أن يتخلص من تطبيق قواعد تتعلق بالنظام العام، فلا يجب علي العامل إطاعته إلا إذا لم يكن في إطاعتها ما يعرض للخطر.

ويتخذ إلتزام العامل بتنفيذ العقد بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية مظهراً خاصاً لما يتضمنه هذا العقد من ثقة بين العاقدین وما ينشئه بينهما

من علاقات شخصية دفع بعض الفقهاء إلي الزعم بوجود إلزام علي عاتق العامل بالإخلاص لصاحب العمل جماعة الإمتناع عن كل عمل يضر بصاحب العمل، والقيام بكل عمل يؤدي إلي حماية مصالحه وفرعوا عليه إلزام العامل بالإمتناع عن قبول أجر مستتر من عملاء هذا الأخير وبالإمتناع عن العمل في أوقات فراغه لصاحب رب عمل آخر دون قبول الأول وإلتزامه بالمحافظة علي أسرار العمل حتى بعد إنتهاء العقد. وقد نص في التقنين عندنا علي هذا الإلتزام الأخير، وألزم العامل بأن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد إنقضاء العقد (م ٦٨٥ "د" مدني).

(قانون العمل- الدكتور محمود زكي- المرجع السابق- ص ٢٠٥ وما بعدها)

٢- عدد التقنين المدني في المادة ٦٨٥ منه أربعة من الإلتزامات نفع علي عاتق العامل هي: أداء العمل، والائتمار بأوامر رب العمل. والواقع أن الإلتزام الثالث يندرج تحت الإلتزام الأول، وأن الإلتزام الرابع قد لا يكفي في حماية صاحب العمل، مما قد يؤدي - في سبيل تكملته - إلي وضع شرط في العقد يمنع العامل من منافسة صاحب العمل بعد إنتهاء العقد. وبالإضافة إلي ذلك، قد تقع علي العامل إلتزامات معينة في شأن بعض مخترعاته قبل صاحب العمل. وأخيرا فيجب علي العامل تنفيذ إلتزاماته المفروضة عليه بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية كما هو الشأن في كل العقود.

(أصول قانون العمل- للدكتور حسن كيرم- المرجع السابق- ص ٢٩٣، والمراجع السابقة للدكاترة: حلمي مراد- ص ٢٠٧، وليبيب شنب- ص ١٣٧، وإيهاب إسماعيل- ص ٢١٦، وعبد الودود يحيي - ص ١١٨ وما بعدها)

● **إلتزامات العامل الجهورية:** لقد نصت المادة ٦٨٥ مدني سالفه الذكر علي بعض الإلتزامات التي تقع علي العامل وقد نصت عليها لا علي

سبيل الحص بل على سبيل المثال بإعتبارها من أهم الإلتزامات التى يجب على العامل القيام بها. والإلتزامات التى نصت عليها المادة هى:

الإلتزام الأول: أن يؤدى العمل بنفسه، وأن يبذل فى تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد. يجب على العامل أن يؤدى العمل المنوط به بنفسه، فلا يعهد به إلى غيره ولكن يجوز له أن يستعين بمساعدين يشاركونه فى القيام بالعمل دون أن يتخلى لهم عنه إلا بصفة عارضة مؤقتة، وتظل مسئوليته قائمة قبل صاحب العمل عن الأخطاء التى تقع من مساعديه، ويعتبر الإخلال بهذه العناية إخلالاً بالإلتزام جوهرى. العامل تجاوزها، كما لو كان شديد الحرص فى أعماله الخاصة، فلا يسأل إذا لم يبذل تلك العناية عند تنفيذ العمل المنوط به طالما بذل عناية الشخص المعتاد، وأيا ما كانت درجة عناية العامل بأعماله الخاصة، فإنه يلتزم بالقيام بالعمل المنوط به على النحو الذى يوقع به الشخص العادى المؤهل للقيام بذات العمل حتى لو كانت عنايته بأعماله الخاصة أدنى من ذلك. فإن وجدت تحت يد العامل مهمات وأدوات، وجب عليه العناية بها والمحافظة عليها وحفظها على نحو يمنع من سرقتها أو تلفها، وأن يستعملها لمصلحة رب العمل وفى الغرض الذى أعدت له وبالطريقة التى تحفظها.

والإلتزام الثانى: أن يأتى بأوامر رب العمل إذا لم تكن فى هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب. يجب على العامل إطاعة رب العمل وتنفيذ الأوامر الصادرة إليه شفوية كانت أم كتابية، من صاحب العمل أو من ينوب عنه وأن ينفذ العمل على النحو الذى يراه رب العمل طالما كان هو المتفق عليه أو كان يدخل فى وظيفة العامل، فإن طلب رب العمل أن يقوم العامل بعمل آخر غير ذلك، وجب على الأخير تنفيذه حتى

لو كان يختلف إختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه طالما لم يخالف القانون أو الآداب ولم يكن فيه ما يعرضه للخطر. (أنور طلبة ص ٥٥٤).

الإلتزام الثالث: أن يحرص العامل على حفظ الأشياء المسلمة إليه.

يجب على العامل أن يحرص على وسائل الإنتاج وأدوات العمل الموضوعية تحت تصرفه وأن يحافظ عليها، ويستوى أن تكون وسائل الإنتاج مواد أولية توجد تحت تصرفه لتصنيعها أو كانت مواد مصنوعة تظل في حراسته. ولما كانت المادة تتطلب من العامل عناية الشخص المعتاد، فإنه ينبني على ذلك مسؤولية العامل عن الخطأ اليسير شأن كل عاقد بأجر، ولكن العامل لا يسأل عن القوة القاهرة أو فعل الغير أو عن الخطأ البسيط الذي يجرى العرف على التجاوز عنه.

الإلتزام الرابع: أن يحتفظ بأسرار العمل حتى بعد إنقضاء العقد.

نصت الفقرة الرابعة من المادة ٦٨٥ مدني على أن "يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد إنقضاء العقد". وعليه يلتزم العامل بحفظ الأسرار المتعلقة بالعمل والتي تميز رب العمل عن غيره، كالطريقة التي تستعمل في تكوين المواد، ومصدر تلك المواد، وتكلفتها قبل وبعد إستخدامها، وكل أمر يهم رب العمل ألا يعرفه منافسيه، وتبعاً لذلك يجوز أن يتضمن عقد العمل شرطاً يمنع العامل من ممارسة ذات نشاط رب العمل إذا ترك العمل لديه، وهو شرط صحيح بعدم المنافسة. ورغم أن النص إقتصر على ذكر أسرار العمل الصناعية والتجارية، إلا أن الفقه عمم هذا الإلتزام على كل أنواع العمل على إختلافها إذ يعتبر هذا الإلتزام من مستلزمات عقد العمل ويوجبه مبدأ حسن النية، إنما عنى الشارع بذكر الأسرار الصناعية والتجارية باعتبارها الأسرار بالغة الأهمية في الحياة

العملية لأنها عماد المنافسة في الصناعة والتجارة. (حسن كيره ص ٢٤٧ - عبدالودود يحيى ص ١٨٥). وتقدير ما يعتبر سراً أو ما لا يعتبر كذلك مما يخضع لتقدير قاضى الموضوع.

إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية: متى تبين إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية جاز رب العمل فسخ عقد العمل كما يجوز له فصل العامل. وقد قضت محكمة النقض بان حق رب العمل فى فسخ عقد العمل لإخلال العامل بالتزاماته الجوهرية ومنها إفشاء أسرار العمل أو وقوع إعتداء منه على صاحب العمل " (نقض ١٩٦٥/٣/٣١ طعن ١٥٩س٣١ق) وبأنه " فصل العامل لاخلاله بالتزاماته الجوهرية التى تؤثر على حسن سير العمل، له ما يبرره لاختلافه فى مناطه وفى نطاقه عن مبررات الفصل الأخرى ولا يتعارض معا " (نقض ١٩٦٥/٣/٢٤ طعن ٢١٥ س٣١ق) وبأنه " متى كان الطاعن يدعى قيام العادة الاتفاقية بين الشركة وموظفيها على العمل فى الخارج وفى غير أوقات العمل لديها فان عليه هو لا على الشركة اثبات وجودها واثبات ان المتعاقدين كليهما قد قصدا الالتزام بها واتباعها " (نقض ١٩٦٢/٥/٢٣ طعن ٢٨٢س ٢٨ق) وبأنه " لا يمتنع على المحكمة المدنية البحث فيما إذا كان الفعل مع تجرده من صفة الجريمة يعتبر إهمالاً جسيماً، إذ يجوز ان يكون هناك خطأ مدنى دون ان يوجد خطأ جنائى وإذ كانت حجية الحكم الجنائى فيما قضى به من براءة الطاعن - العامل - مقصورة على أنه لم يثبت ارتكابه للجريمة ولا تنفى عنه الإهمال الجسيم الذى نسبه اليه الحكم المطعون فيه، واعتبره اخلالا بالتزامات الجوهرية المترتبة على عقد العمل فانه لا يكون قد خالف القانون " (نقض ١٩٧٣/٦/٢٣ طعن ٢٧٧س٣٧ق) وبأنه " إذا كان الحكم

المعطون فيه قد أقام قضاءه برفض المكافاة والتعويض على ان فصل الطاعن من العمل كان له ما يبرره من عدم قيامه بتأدية التزاماته الجوهرية، غذ من اخص الالتزامات الجوهرية فى الطاعن، أن يكون امينا فى عمله فإذا ما تعدد الاخلال بهذه الامانة، كان مبررا لفصله فانه لا يكون قد خالف القانون او اخطأ فى تطبيقه. (نقض ١٩٦٥/٣/١٧ طعن ١س٣١ق). وتقدير توافر الاخلال بالالتزام الجوهرى من جانب العامل مما يستقل قاضى الموضوع بتقديره. تقدير توافر الاخلال بالالتزام الجوهرى من جانب العامل مما يستقل قاضى الموضوع بتقديره ولا يجوز اثارته امام محكمة النقض " (نقض ١٩٧٦/١١/٢٧ طعن ٣٢٩س٤٠ق).

من أحكام القضاء:

١- أوضحت المادة ٦٨٥ من القانون المدنى إلتزامات العامل الجوهرية ومنها ما أوجبه علي العامل في فقرتها الأولى من أن يؤدي العمل بنفسه وأن يبذل فيه من العناية ما يبذله الشخص المعتاد - فإذا كان الطاعن قد تمسك في دفاعه تقريراً لفصل المطعون عليه إخلال الأخير بإلتزاماته بعدم بذله في العمل المتعاقد عليه العناية اللازمة مما سبب للطاعن خسارة وكان الحكم المطعون فيه لم يعرض لهذا الدفاع ولم يعن بالرد عليه، وكان ما أورده بأسبابه من نفي جهل الطاعن بالعمل المتعاقد عليه أو التنويه بكفاءته لا يدل بذاته علي نفي ما تمسك به الطاعن من إخلال المطعون عليه بإلتزاماته الناشئة عن عقد العمل ولا يصلح ردا علي هذا الدفاع الجوهرى الذي قد يتغير به وجه الرأي في الدعوى، فإن الحكم المطعون فيه يكون قد عاره قصور في التسبب يستوجب نقضه.

(جلسة ١٩٦٩/٦/٢٥ - مجموعة المكتب الفنى - السنة ١٠ - مدنى - ص ٤٩٤)

الالتزامات بعدم المنافسة

النص التشريعي (مادة ٦٨٦) :

(١) إذا كان العمل الموكول إلي العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالإطلاع علي سر أعماله، كان للطرفين أن يتفقا علي ألا يجوز للعامل بعد إنتهاء العقد أن ينافس رب العمل، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته. غير أنه يشترط لصحة هذا الإتفاق أن يتوافر فيه ما يأتي:

(أ) أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد.

(ب) أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، علي القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة.

ولا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الإتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كما لا يجوز له التمسك بالإتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:

مادة ٦٨٥ لبيي و ٦٥٣ سوري و ٩١١ عراقي و ٥٦١ سوداني.

الأعمال التحضيرية :

ليس علي هذه المادة تعليق - بالأعمال التحضيرية - يستحق التنويه به.

رأي الفقه :

١- قد يتضمن عقد العمل نصاً يفرض علي العامل عدم المنافسة، وتظهر خطورة تلك المنافسة إذا استطاع العامل الإطلاع علي أسرار الصناعة لدي صاحب العمل، كما إذا كان مديراً أو فنياً في مصنعه أو علي أسرار تجارته كما إذا كان جواباً يتصل بعملائه، فيعمل صاحب العمل بمقتضى بند في العقد علي حرمان العامل بعد إنتهاء عقده من العمل لدي منافس له أن يتخذ من نفس العمل الذي يزاوله حرفة له.

ولكن هذا البند يعتبر - في مواجهة العامل - قيذا خطيرا علي حرية العمل التي تعتبر أحد المظاهر الهامة للحرية الفردية، دعامة الحياة القانونية في العصر الحديث.

وأورد المشرع المصري تنظيما لهذا البند فقصره، من ناحية، علي ما يحقق مصلحة صاحب العمل، وأحاطه من ناحية أخرى بقيود تكفل حماية العامل.

١- فلا يجوز إدراج هذا البند إلا إذا كان العمل الموكول إلي العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب أو بالإطلاع علي سر أعماله، فعندئذ يجوز للطرفين أن يتفقا علي ألا يجوز للعامل بعد إنتهاء العقد أن ينافس رب العمل ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته. وتحيط هذه العبارة بحالة ما إذا قام العامل بمشروع لحسابه وبحالة ما إذا ساهم في مشروع بصفته شريكا أو بصفته عاملا. أما في غير هاتين الحالتين فلا يكون لصاحب العمل مصلحة جدية في الحد من حرية العامل، ومن ثم يكون بند عدم المنافسة غير جائز.

٢- ويجب لصحة هذا الإتفاق، من ناحية، أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد، فلا يكفي أن تتوافر لديه الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل، ومن ناحية أخرى أن يكون القيد مقصوراً، من حيث الزمان والمكان ونوع العمل علي القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة، فلا تقيد حرية العامل إلا بالقدر الذي يحقق مصلحة صاحب العمل بأن يقتصر هذا التقييد مكاناً علي دائرة نشاط صاحب العمل، ونوعاً علي حرفة هذا الأخير أو الحرف المماثلة لها وزماناً بالمدة المعقولة، إذ بعد فترة من الوقت يتغير العملاء. ولا يستطيع المنافس أن يستأثر بمن عرفهم.

علي أن تقييد البند زمانا بما يحقق مصلحة رب العمل غير كاف لحماية العامل لأن تحقيق تلك المصلحة قد يؤدي إلي أن يستغرق المنع حياة العامل إذا كان مسنا وكان الأولي أن نقيّد مدته بما يهدد المستقبل الإقتصادي للعامل.

ولا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الإتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كما لا يجوز له التمسك بالإتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العقد والحكمة في هذا علي ما يظهر هي حماية العامل بعد إنتهاء العقد من قيد ثقيل علي حريته في الحقوق الناشئة له عن العقد نظرا لقصر مدته مقابلا كافيا فيصبح إلزامه بعدم المنافسة غير مبني علي سبب، وكذلك توفي غش صاحب الذي قد يستخدم عاملا يخشى منافسته لمدة قصيرة، ويرهق هذا الأخير بعدها بالإلزام ثقيل في ذمته علي أن حرمان صاحب العمل من الإتفاق المذكور إذا سطر لإنهاء عقد العمل لظروعه ظروف إقتصادية سيئة لا يتفق مع العدالة.

(قانون العمل- للدكتور محمود جمال زكي- المرجع السابق- ص ٢١٤ وما بعدها)

٢- لكي يلتزم العامل بعدم منافسة رب العمل بعد إنتهاء العقد، لا بد من أن يتضمن العقد إنفاقا علي عدم المنافسة ولا يشترط لهذا الإتفاق صيغة خاصة، ولكن يجب أن يفيد بوضوح أن إرادة الطرفين قد اتجهت إلي منع العامل بعد إنقضاء العقد من منافسة رب العمل أي من ممارسة نفس الحرفة التي يمارسها، وإرادة الطرفين هي التي تحدد مضمون هذا الإلتزام مداه، فيجوز أن يكون الإتفاق شاملا وعاما، بمقتضاه يحظر علي العامل أن ينافس صاحب العمل سواء بإعتباره صاحب عمل يؤسس أو يشترك في تأسيس مشروع منافس أو بالتحاقه بالعمل كعامل لدي مشروع

منافس، وقد يقتصر الإتفاق علي منع العامل من منافسة صاحب العمل عن طريق إنشاء مشروع منافس، ويترك له حرية العمل لحساب أصحاب أعمال آخرين ولو كانوا ينافسون صاحب العمل الأول.

وأيا كانت الصورة التي يتخذها الإتفاق علي عدم المنافسة فيجب النظر إلي هذا الإتفاق باعتبار قيده علي حرية العمل وعلي حرية التجارة وبالتالي يجب تفسيره بما هو أصلح للعامل أي تفسيره تفسيراً ضيقاً، بحيث إذا قام شك حول عبارة معينة في العقد وثار التساؤل عما إذا كانت تتضمن إلزام العامل بعدم المنافسة أو تتضمن إباحة هذه المنافسة، فيجب صرف العبارة إلي الإباحة، كذلك إذا ثبت أن إرادة الطرفين قد اتجهت إلي منع العامل من منافسة صاحب العمل، ولكن لم يثبت مدي هذا المنع وما إذا كان يشمل قيام العامل بالعمل لدي مشروع منافس فضلاً عن إشراكه في تأسيس مثل هذا المشروع فيجب تفسير الإتفاق بأنه لا يخطر علي العامل سوي إنشاء مشروع منافس، ويبيح له الالتحاق بالعمل كعامل لدي أصحاب الأعمال الآخرين.

ويشترط لصحة الإتفاق علي عدم المنافسة ما يلي:

(١) أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبراء العقد، أي أهلية خاصة تختلف عن الأهلية المطلوبة لإبرام عقد العمل بصفة عامة، وذلك حتى يستطيع العامل أن يدرك جيداً النتائج المترتبة علي هذا الإتفاق، فإذا بلغ العامل الثانية من عمره فإن عقد العمل الذي يبرمه صحيحاً، ولكن الإتفاق الذي يتضمنه والذي يقضي بمنع العامل من المنافسة يكون قابلاً للإبطال لمصلحة العامل إذا لم يكن قد بلغ الحادية والعشرين من عمره.

(٢) أن يكون العمل الموكول إلي العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو الإطلاع علي سر أعماله، ذلك أن معرفة العامل لعملاء صاحب العمل أو لأسراره هي التي يخشى معها من منافسة العامل لصاحب العمل بعد إنقضاء العقد، أما إذا لم يكن العمل المكلف به العامل يسمح بمعرفة هؤلاء العملاء لا يكشف أسرار صاحب العمل، فلا يخشى منه شيئاً بعد تركه العمل، وتكون منافسته لصاحب العمل كمنافسة أي شخص أجنبي لم يقم أبداً بالعمل لحسابه، وبالتالي لا تتوافر لدي صاحب العمل مصلحة جدية تبرر الحد من حرية العمل وحرية التجارة بإشتراط منع العامل من المنافسة.

(٣) أن يكون المنع من المنافسة نسبياً لا مطلقاً، ويقصد بذلك أن يكون مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل علي القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة (م ٦٨٦ ب مدني).

(شرح قانون العمل- الدكتور محمد ليبي شنب المرجع السابق- ص ١٥ وما بعدها)

٣- يتطلب المشرع توافر الشروط الآتية لصحة الإتفاق علي عدم

المنافسة:

(١) علي أن تكون لصاحب العمل مصلحة مع إشتراط عدم المنافسة، وتكون هذه المصلحة متوافرة إذا كان العمل الموكول إلي العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالإطلاع علي سر أعماله (م ٦٨٦/١ مدني). أما إذا كان العمل الموكول إلي العامل بمعرفة عملاء رب العمل أو بالإطلاع علي سر أعماله، فلن تكون لصاحب العمل مصلحة في إشتراط عدم المنافسة، وإذا تضمن العقد في هذه الحالة شرط عدم المنافسة فإن الشرط يكون باطلاً.

(٢) أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد (م ٢/٦٨٦ أ). والسبب في عدم كفاية أهلية التمييز اللازمة أصلاً لإبرام عقد العمل أن النص علي عدم المنافسة يتضمن قيوداً خطيراً علي حرية العامل، ومن ثم وجب أن يكون العامل كامل الأهلية حتى يكون علي بيئة من الآثار التي تترتب علي قبول هذا الشرط.

(٣) أن يكون المنع من المنافسة نسبياً، ويقصد بذلك أن يكون شرط عدم المنافسة مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل علي القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة (م ٢/٦٨٦ ب). فإذا كان المنع مطلقاً من حيث الزمان كان ذلك تهديداً لمستقبل العامل، والقاضي هو الذي يقدر المدة اللازمة لحماية مصالح صاحب العمل والتي يقتصر عليها أثر الشرط. كذلك يجب أن يقتصر المنع من المنافسة علي المكان الذي يمتد إليه نشاط صاحب العمل، إذ لا مصلحة لهذا الأخير في منع العامل من المنافسة خارج هذا النطاق، وأخيراً يجب أن يكون المنع قاصراً علي الأعمال التي يمارس صاحب العمل أو الأعمال المرتبطة بها.

(شرح قانون العمل للدكتور عبد الوودود يحيي المرجع السابق ص ١٨٦ وما بعدها)

٤- اهتم المشرع في التقنين المدني بتنظيم أحكام الشرط الإتفاقي بعد المنافسة تنظيماً دقيقاً وفر فيه من الضمانات ما يؤدي إلي عدم إستغلال حاجة العامل عند التعاقد وعدم إهدار حرّيته مع تحقيق مصلحة العمل المشروعة في إشتراط عدم المنافسة ليتوقى استفادة العامل بعد إنتهاء مما يكون قد وقف عليه من أسرار العمل بحكم عمله.

ويتحدد مدي إلتزام العامل بالعقد المتفق عليه علي الإلتزام بعد المنافسة، فهو الذي يبين ما إذا كان المنع عاماً شاملاً أم قاصراً علي

صورة من صور المنافسة، مع الإلتزام بالشرط الثالث من شروط الإتفاق بأن يكون المنع نسبيا غير مطلق.

ويجري الشراح علي أن المقصود بعبارة: "ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته" تشمل حالة ما إذا ساهم العامل في مشروع منافس لمشروع رب العمل بوصفه شريكا في المشروع الجديد، كما قد تشمل أيضا حالة إشتراك العامل في مشروع منافس بوصفه عاملا لا شريكا، لأن لفظ (يشترك) يجب أن يفسر بمعنى المساهمة سواء بمقتضى عقد شركة أو بمقتضى عقد عمل، وهم يؤيدون هذا التفسير بالإشارة إلي أن المشرع فرض علي العامل الإلتزام بالاحتفاظ بأسرار العمل حتى بعد إنقضاء العقد في التحاق العامل بعد إنتهاء العقد بمشروع منافس ما يهدد المشروع الأصلي فمن الجائز أن يمتد الإتفاق علي عدم المنافسة ليشمل كافة حالات مساهمة العامل في مشروع منافس كشريك أو كعامل فيه.

أجاز المشرع للعامل التحلل من الإلتزام بعدم المنافسة رغم صحة شروط الإتفاق وذلك في حالتين يسقط فيهما حق صاحب في التمسك بالإتفاق علي عدم المنافسة نصت عليهما المادة ٣/٦٨٦ من القانون المدني - هما:

(أ) لا يجوز لرب العمل أن يتمسك بهذا الإتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبطل ذلك.

(ب) لا يجوز لرب العمل أن يتمسك بالإتفاق علي عدم المنافسة إذا وقع منه هو ما يبطل فسخ العامل العقد.

(شرح قانون العمل- للدكتور ايهاب حسن اسماعيل- المرجع السابق- ص ٢٤٥ وما بعدها)

٥- إستقر الرأي في الفقه والقضاء المصري والفرنسي علي إعتبار شروط عدم منافسة العامل لرب العمل بعد إنقضاء العقد باطلة إذا كانت عامة ومطلقة من حيث الزمان والمكان.

وقد قررت المادة ١/٦٨٦ من التقنين المدني مبدأ جواز الإتفاق علي هذا الشرط الذي يكون من مقتضاه -كما تقول- "ألا يجوز للعامل بعد إنتهاء العقد أن ينافس رب العمل ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسة"، ويبدو من ذلك أنه يجوز - من حيث المبدأ- الإتفاق علي منع العامل من منافسة رب العمل بعد إنقضاء العقد، سواء كانت هذه المنافسة متأنية من قيام العامل بمشروع لحسابه أو من دخوله في مشروع بوصفه شريكا أو عاملا.

ولكن المشرع يتشدد في شروط صحة مثل هذا الشرط فيتطلب أن تكون لصاحب العمل مصلحة في إشتراطه وأن يكون المنع في المنافسة نسبياً وأن يكون العامل بالغاً سن الرشد وأن لا يقترن الإتفاق على عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه.

ويراعي أن إلزام العامل قبل صاحب العمل بعدم المنافسة يظل قائماً ومقيداً له تجاه الخلف الخاص لصاحب العمل، ذلك أن القاعدة هي أن الخلف الخاص يخلف العنف علي حقوقه وإلتزاماته الناشئة عن عقد من العقود إذا كان يعلم بها وكانت من مستلزماته الشيء الذي ينتقل إليه منه، وحق صاحب العمل في إقتضاء الوفاء بإلتزام عدم المنافسة إنما هو حق مكمل للمحل الذي ينتقل إلي الخلف الخاص فيكون من مستلزماته.

(أصول قانون العمل- للدكتور حسن كيرم المرجع السابق- ص ٣٢١ وما بعدها)

• الاتفاق على عدم جواز منافسة العامل لرب العمل بعد انتهاء العقد :

إذا كان العمل المعهود به الى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل او بالاطلاع على سر اعماله. كان للطرفيين ان يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد انتهاء العقد ان ينافس رب العمل ولا ان يشترك فى اى مشروع يقوم بمنافسته (م ١/٦٨٦ مدنى) ولكن يشترط لصحة الاتفاق ما يلى :-

(١) لان يكون العمل الموكول للعامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على سر اعماله، كما لو كان مندوب توزيع او مندوب مشتريات أو فنى احاطة رب العمل بكيفية تكوين وصنع المادة الخام التى تستعمل فى الانتاج. ولا يلزم ان يكون العامل منوطا به ذلك فى عقد العمل، اذ يكفى ان يتحقق له ذلك اثناء مباشرة العمل. (انور خطاب ص ٥٥٩). (٢) ان يكون العامل بالغاً سن الرشد رقت ابرام العقد، فلا يكفى ان يكون قد بلغ الثامنة عشرة من عمره، او يكون مأذونا له بالادارة، لان المنع من العمل يمس الحرية الشخصية وبالتالي يجب أن يكون الشخص كامل الاهلية وقت إلتزامه. فإن كان فى ذلك الوقت ناقص الاهلية، جاز له التمسك ببطلان الشرط حتى لو كان قد اكتمل الاهلية وقت التمسك بالبطلان، والبطلان المترتب على ذلك غير متعلق بالنظام العام، فلا يجوز للمحكمة أن تتصدى له من تلقاء نفسها، ولكن يجوز للعامل التمسك به فى اية حالة تكون عليها الدعوى ولو لأول مرة امام محكمة الاستئناف. (أنور خطاب ص ٥٦٠). (٣) أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضرورى لحماية مصالح رب العمل المشروعة. كأن يكون مقصوراً على مدة معقولة، نرى ألا تجاوز سنة واحدة من تاريخ انتهاء علاقة العمل، وأن ينحصر فى المنطقة

التي يباشر رب العمل نشاطه فيها وفقاً لطبيعة هذا العمل، فلا يمتد إلى ما يجاوزها، وإن يتعلق بذات العمل الذي يباشره رب العمل أو يمثله الذي تتحقق به المنافسة. (٤) أن يتضمن عقد العمل أو ملحقه التزام العامل بعدم المنافسة، فمصدر هذا الالتزام هو عقد وليس القانون. وعليه لا يجوز لرب العمل التمسك بهذا الاتفاق إذا لم يكن منصوص عليه بالعقد أو بملحقه كما لا يجوز له أن يتمسك بالاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن تقع من العامل ما يبرر ذلك، كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد.

من أحكام القضاء:

١- المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أنه يجوز لكل من المتعاقدين في عقد العمل غير محدد المدة - وفقاً لما تنص عليه المادتان ٦٩٤، ٦٩٥ من القانون المدني أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر ويتعين لاستعمال أي من المتعاقدين هذه الرخصة أن يخطر المتعاقد معه برغبته مسبقاً بثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين فإذا لم تراخ هذه المهلة لزم من نقض منهما العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مادياً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها، لا يغير من ذلك أن المشرع في قانون العمل الجديد رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أغفل النص على هذه المهلة القانونية للإنذار إذ لا يمكن أنه يستفاد من هذا الإغفال إلغاء الحكم الوارد في القانون المدني والذي كان منصوصاً عليه صراحة في قانون العمل الملغى ذلك لأنه لا يوجد في الأعمال التحضيرية لقانون العمل الجديد ما يدل على اتجاه المشرع إلى تغيير الحكم المذكور، فضلاً عن أن المادة الثانية من مواد

إصدار قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ قد نصت على أن "يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق..." ولم تتعرض مواد الإصدار لأحكام القانون المدني الخاصة بعقد العمل والواردة في المواد من ٦٧٤ إلى ٦٩٨ ولذلك تظل هذه الأحكام قائمة تنظم ما خلا قانون العمل من تنظيمه وطالما لا تتعارض مع ما نص عليه صراحة. لما كان ذلك وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وانتهى إلى عدم أحقية الطاعن في بدل مهلة الإنذار المطالب به تأسيسا على خلو قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من النص عليه فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون. (الطعن رقم ١٦٦٨ - لسنة ٦٠ ق - تاريخ الجلسة ٢٨ / ١١ / ١٩٩٦)

* * *

مناطق أعمال الشرط الجزائي في حالة المنافسة

النص التشريعي (مادة ٦٨٧) :

إذا إتفق علي شرط جزائي في حالة الإخلال بالإمتناع عن المنافسة وكان في الشرط مبالغه وتجعله وسيلة لإجبار العامل علي البقاء في صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلا وينسحب بطلانه أيضا إلي شرط عدم المنافسة في جملته.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:
مادة ٦٨٦ لبيي و ٦٥٣ سوري و ٩١١ عراقي و ٥٦٢ سوداني.

الأعمال التحضيرية :

ليس علي هذه المادة تعليق - بالأعمال التحضيرية يستحق التنويه به.

رأي الفقه :

١- يضاف إلي شروط صحة الإتفاق علي عدم المنافسة المشار إليها في المادة ٦٨٦ مدني مصري، شرط رابع نصت عليه المادة ٦٨٧ من القانون المدني المصري، مؤداه ألا يقترن الإتفاق بشرط جزائي مبالغ فيه، ذلك أن الشرط الجزائي وإن كان الإتفاق عليه جائز وصحيح وفقا للقواعد العامة (م ٢٢٣ مدني)، إلا أن المشرع خشي أن يستعمل هذا الشرط كوسيلة لإجبار العامل علي البقاء في خدمة صاحب العمل لأطول مدة ممكنة بالرغم من أن مصلحته تقتضي ترك هذه الخدمة، فقرر أنه إذا إتفق علي شرط جزائي في حالة الإخلال بالإمتناع عن المنافسة وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل علي البقاء في صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلا، وينسحب

بطلانه أيضا علي شرط عدم المنافسة في جملته (م ٦٨٧ مدين). وقد خرج
المشرع بهذا النص علي القواعد العامة من ناحيتين: فهو من ناحية قد جعل
جزاء المبالغة في الشرط الجزائي أي في تحديد مبلغ التعويض الإتفاقي هو
بطلان الشرط، في حين أن القواعد العامة تقتصر علي إعطاء القاضي
سلطة تخفيض هذا التعويض (م ٢/٢٢٤ مدني)، ومن ناحية أخرى جعل
بطلان الشرط الجزائي مؤديا إلي بطلان الإتفاق علي عدم المنافسة ذاته،
في حين أن القواعد العامة تقضي ببقاء الإتفاق الأصلي صحيحا بالرغم من
بطلان شرط من الشروط التي يتضمنها، وقد أراد المشرع بالخروج علي
القواعد العامة الإمعان في حماية العامل.

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد لبيب شنب المرجع السابق- ص ١٦١)

٢- رأي المشرع أن الطرفين قد يتفقا علي شرط جزائي في حالة
الإخلال بالإلتزام بعدم المنافسة.

ومع تقدير الدكتور اهاب حسن إسماعيل الكامل للحكمة التي توخاها
المشرع بمسلكه لحماية مبدأ حرية العمل، إلا أنه كان يفضل أن يترك الأمر
للقواعد العامة فهي تتكفل بتحقيق هذه الحماية طالما أن القاضي يملك طبقا
للمادة ٢/٢٢٤ مدني تخفيض مبلغ الشرط الجزائي المبالغ فيه، وهو سيقوم
بهذا علي ضوء الضرر الواقع فعلا علي الدائن بالإلتزام عند الإخلال. أما
ما أشارت إليه المادة ٦٨٧ مدني من بطلان الشرط، فهو لا يبرر في نظره
هذا الخروج، لأن إشتراط أي شرط جزائي مهما كان مبالغا فيه علي
الإخلال بالإلتزام بعدم المنافسة، لن يمنع العامل من الخروج عند إنتهاء مدة
العقد إلا إذا كان يخرج وفي نيته عدم إحترام إلتزامه بعدم المنافسة الذي
ارتضي به والذي يقره المشرع إن كان يقرر مصالح رب العمل المشروعة،

فالشرط الجزائي لا يستحق لرب العمل عند خروج العالم وإنما عند إخلاله بالتزامه بعدم المنافسة وحتى في هذه الحالة الأخيرة فإن القواعد العامة تتيح للقاضي سلطة تخفيض المبلغ المتفق عليه كشرط جزائي.

وليت المشرع استعاض عن هذا الخروج علي حكم القواعد العامة بحكم المادة ٩٥٣ من المشروع التمهيدي للقانون المدني الذي كان يوجب لصحة الاتفاق علي المنع من المنافسة أن يتضمن تقدير تعويض العامل عن هذا القيد الوارد علي حريته في العمل بما يتناسب مع مدي هذا القيد. (شرح قانون العمل- للدكتور ايهاب حسن اسماعيل- المرجع السابق-ص ٢٥٠ و ٢٥١ والمراجع السابق- الأخرى)

● **إخلال العامل بشرط عدم المنافسة:** إذا تضمن عقد العمل التزام بعدم منافسة رب العمل، ثم اخل بهذا الالتزام، كان مسئولاً عن تعويض رب العمل عن الاضرار التي لحقته بسبب هذا الخطأ ويقدر التعويض وفقاً للقواعد العامة فيما فات رب العمل من كسب وما لحقه من خسارة. (انور طلبة ص ٥٦٠).

تضمن العقد تعويضاً اتفاقياً متمثل في شرط جزائي في حالة الإخلال

بالامتناع عن المنافسة: إذا اتفق في العقد على شرط جزائي في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة وكان في الشرط مبالغة من شأنها إجبار العامل على البقاء في صناعة رب العمل مدة أطول من المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلاً وتسحب بطلانه أيضاً الى شرط عدم المنافسة في جملته. وتقدير ما إذا كان الشرط مبالغ فيه أم لا يرجع الى تقدير المحكمة. فان تبين انه غير مبالغ فيه، قضت بالتعويض الذي تضمنه الشرط، أما أن تبين لها أن الشرط الجزائي ما بلغ فيه، فليس لها تخفيضه حسبما تقضى به

القواعد العامة، وانما يجب عليها أن تقضى ولو من تلقاء نفسها ببطلانه شرط عدم المنافسة لتعليقه بحرية العمل ذات الاتصال بالنظام العام.

من أحكام القضاء:

١- المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أنه يجوز لكل من المتعاقدين في عقد العمل غير محدد المدة - وفقا لما تنص عليه المادتان ٦٩٤، ٦٩٥ من القانون المدني أن يضع حدا لعلاقته مع المتعاقد الآخر ويتعين لاستعمال أي من المتعاقدين هذه الرخصة أن يخطر المتعاقد معه برغبته مسبقا بثلاثين يوما بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوما بالنسبة للعمال الآخرين فإذا لم تراعى هذه المهلة لزم من نقض منهما العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضا ماديا مساويا لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها، لا يغير من ذلك أن المشرع في قانون العمل الجديد رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أغفل النص على هذه المهلة القانونية للإبذار إذ لا يمكن أنه يستفاد من هذا الإغفال إلغاء الحكم الوارد في القانون المدني والذي كان منصوصا عليه صراحة في قانون العمل الملغى ذلك لأنه لا يوجد في الأعمال التحضيرية لقانون العمل الجديد ما يدل على اتجاه المشرع إلى تغيير الحكم المذكور، فضلا عن أن المادة الثانية من مواد إصدار قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ قد نصت على أن "يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق..." ولم تتعرض مواد الإصدار لأحكام القانون المدني الخاصة بعقد العمل والواردة في المواد من ٦٧٤ إلى ٦٩٨ ولذلك تظل هذه الأحكام قائمة تنظم ما خلا قانون العمل من تنظيمه وطالما لا تتعارض مع ما نص عليه صراحة. لما كان ذلك وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون

فيه قد خالف هذا النظر وانتهى إلى عدم أحقية الطاعن في بدل مهلة الإنذار المطالب به تأسيساً على خلو قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من النص عليه فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.
(الطعن رقم ١٦٦٨ - لسنة ٦٠ ق - تاريخ الجلسة ٢٨ / ١١ / ١٩٩٦)

* * *

الحق في اختراعات العامل

النص التشريعي (مادة ٦٨٨) :

(١) إذ وفق العامل إلى إختراع جديد في أثناء خدمة رب العمل فلا يكون لهذا أي حق في ذلك الإختراع ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة رب العمل.

(٢) علي أن ما يستنبطه العامل من إختراعات في أثناء عمله يكون من حق رب العمل إذا كانت طبيعة الأعمال التي تعهد بها العامل تقضي منه إفراغ جهده في الإبداع، أو إذا كان رب العمل قد اشترط في العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدي إليه من المخترعات.

(٣) وإذا كان الإختراع ذا أهمية إقتصادية جدة، جاز للعامل في الحالات المنصوص عليها في الفقرة السابقة أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقا لمقتضيات العدالة.

ويراعي في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها رب العمل وما استخدم في هذا السبيل من منشآته.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة نقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:

مادة ٦٨٧ لبيي و ٦٥٤ سوري و ٩١٢ عراقي و ٥٦٣ سوداني.

الأعمال التحضيرية :

..... والحكم الوارد بالنص يطابق أيضا ما قررته محكمة

الاستئناف المختلطة بتاريخ ٣ مارس سنة ١٩٢٧ (ب ٣٩ ص ٣٠٠) من أن الإختراع لا يعطي أي حق للعامل قبل رب العمل علي أن هذه المحكمة لم تأخذ بالتخفيف الوارد بالفقرة الثالثة، وقررت بحكمها الصادر في ٢ أبريل سنة ١٩٣٦ (ب ٤٨ ص ٢١٤) أن الإختراع الذي يتوصل إليه المستخدم أثناء تأدية وظيفته بواسطة آلات فنية يضعها رب العمل تحت

تصرفه، لا يعطيه الحق في المطالبة بأي مقابل خاص، مهما كانت قيمته الفعلية، إذا كان رب العمل يقوم بدفع الأجر له أثناء الأبحاث التي انقطع لها والتي كان من نتيجتها التوصل إلي ذلك الاختراع.

(مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني- جزء ٥- ص ١٤٦ و ١٤٧)

رأي الفقه :

١- يثبت للمخترع علي إختراعه، في الأصل، حق أدبي (معنوي) وحق مالي، حتى ولو كان يعمل في خدمة الغير.

والحق الأدبي (المعنوي) يتضمن حق المخترع في نسبة الإختراع إليه وسلطته في التغير أو التبديل فيه، وهو في القانون المصري ثابت دائماً للمخترع لا يجوز الإتفاق علي النزول عنه بعوض أو بغير عوض.

أما الحق المالي فيتضمن سلطة إستغلال المخترع لإختراعه بما يعود عليه من فوائد مالية، وهذا الحق وإن ثبت للمخترع فإنه قد يثبت لغيره، ويجوز النزول عنه للغير بعوض أو بغير عوض.

وقد تعرضت المادة ٦٨٨ مدني لبيان مدي إلتزام العامل وحقوق صاحب العمل بالنسبة لمخترعات الأول.

كما تعرضت المواد ٧ و ٨ و ٩ من القانون رقم ١٣٢ لسنة ١٩٤٩ الخاص ببراءات الإختراع والرسوم والنماذج الصناعية لحقوق كل من العامل ورب العمل بالنسبة لمخترعات الأول.

ويتضح من النصوص السابقة حكم إلتزام العامل قبل رب العمل في شأن إختراعاته يختلف بحسب التفرقة بين ثلاثة أنواع من المخترعات التي قد يوفق إليها العامل وهي إختراعات الخدمة، والإختراعات العرضية، والإختراعات الحرة.

١- وإختراعات الخدمة- هي التي تتصل بنشاط المنشأة والتي يتوصل إليها العامل أثناء عمله إذا كانت طبيعة عمله القيام بالبحث في الإختراع وإفراغ جهده في الابتداع حسب تعبير المادة ١/٦٨٨ مدني، فهي إختراعات توصل إليها عامل مكلف من صاحب العمل بأن يعمل بصفة دائمة أو مؤقتة في البحث والاستكشاف ويتقاضى أجره مقابل هذا العمل.

ونظرا لأن طبيعة عمل العامل في هذه الحالة تلزم رب العمل بتمكينه من القيام بالبحث وإعداد الآلات والأدوات والمعامل بتمكينه من القيام بالبحث وإعداد الآلات والأدوات والمعامل وتحمل نفقات البحوث والتجارب فضلا عن أنه هو الذي كلفه بالبحث ووفر له الجو الملائم له، نصت المادة ٢/٦٨٨ مدني علي أن ما يستتبطه العامل من إختراعات في أثناء عمله في هذه الحالات يكون من حق رب العمل، كما نصت علي ذلك أيضا المادة ١/٧ من قانون براءات الإختراع.

والحق الذي يثبت في هذه الحالة لصاحب العمل هو الحق المالي فقط، أما الحق الأدبي فإنه يظل دائما للعامل المخترع.

٢- أما الإختراعات العرضية- فهي تلك التي يستتبطها العامل أثناء خدمة رب العمل وبمناسبتها دون أن يكون مكلفا منه بالبحث والإختراع بصورة دائمة أو مؤقتة.

وواضح أنها ليست منقطعة الصلة بنشاط العامل في خدمة رب العمل، بل أنها تصل بهذا النشاط ولكنها تختلف عن إختراعات الخدمة في أن العامل يوفق إليها دون أن يكون عمله الأصلي قائما علي الإختراع والابتكار، وحق الإستغلال لهذا النوع من أنواع الإختراعات يثبت في الأصل للعامل المخترع وهو ما نصت عليه المادة ١/٦٨٨ مدني.

علي أن الفقرة الثانية من المادة ٦٨٨ مدني أشارت إلي ما يستتبطه العامل من هذه الاختراعات يمكن أن يكون من حق رب العمل إذا كان هذا الأخير قد إشتراط في العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدي إليه العامل من هذه المخترعات، فهنا يصبح الحق المالي لإستغلال الاختراع العرض لصاحب العمل مع إستحقاق العامل المقابل الخاص طبقا للفقرة الثالثة من المادة ٦٨٨ مدني.

٣- أما الاختراعات الحرة - فيقصد بها ما يتوصل إليه العامل من إختراعات دون أن تقوم بينها وبين عمله صلة ودون أن يكون لها أي ارتباط بنشاط رب العمل ويتوصل العامل إليها دون الاستعانة بمعاونة رب العمل.

والإختراعات الحرة من حق العامل وحده ولا حق لرب العمل عليها.
(شرح قانون العمل- للدكتور اهاب حسن إسماعيل- المرجع السابق- ص٢٥٦ وما بعدها،
والمراجع السابقة للدكاترة: عبد الودود يحيي- ص١٨٩، ومحمد حلمي مراد ص٢١٢،
محمد لبيب شنب ص٦٤، وجمال زكي- ص٢١٠، وحسن كيرة ص٣٢٧ وما بعدها)

● الاختراعات التي يتوصل إليها العامل أثناء خدمة رب العمل : المقصود

بالاختراع هو تقديم شئ جديد للمجتمع أو إيجاد شئ لم يكن موجوداً من قبل وقوامه أم مميزه أن يكون ثمة فكرة ابتكاريه أو نشاط ابتكارى يتجاوز الفن الصناعى القائم فلا يعد من قبيل المخترعات التنقيحات أو التحسينات التى تضيف إلى الفن الصناعى القائم أو التعديلات الجزئية غير الجوهرية التى لا تغيب عن رجل الصناعة المتخصص فى حدود المعلومات الجارية والتى هى وليدة المهارة الحرفية وحدها ومثل هذه الصور تدخل فى نطاق الصناعة لا فى نطاق الاختراع. ولحق الاختراع جانبان: جانب أدبى وجانب مالى.

الجانب الأدبي: ويتمثل في حق المخترع في نسبة الاختراع إليه وفي سلطة المخترع في التعبير والتبديل فيه. وهذا الجانب الأدبي يثبت للعامل في كل الأحوال لأنه من الحقوق اللصيقة بالشخصية ولا يجوز التنازل عنه.

أما الجانب المالى: فيتمثل في حق المخترع في استغلال الاختراع والتصرف فيه. وهذا الجانب المالى لا يثبت للعامل في كافة الحالات فقد يثبت لرب العمل في بعض الحالات، وقد يكون لكل منهما نصيب فيه في بعض آخر. وهنا يجب أن نميز بين ثلاثة أنواع من الاختراع وهى:

(١) **الاختراعات الحرة:** وهى التى يتوصل إليها العامل دون أن تكون ذات صلة بالعمل الذى يقوم به بمقتضى العقد وبنشاط المشروع الذى يعمل فيه على السواء. ولا يغير من الأمر أن تكون الخبرة التى اكتسبها العامل عن عمله هذا هى التى هيات له الوصول إلى الاختراع. وهذا النوع من الاختراعات يكون من حق العامل وحده، فيبقى للعامل عليها الحق الأدبي والحق المالى على السواء. وهذا يتفق مع نص الفقرة الأولى من المادة ٦ من قانون براءات الاختراع التى تقضى بأن: "يكون الحق فى البراءة للمخترع أو لمن آلت إليه حقوقه". وعليه فإذا تضمن عقد العمل شرطاً يعطى لرب العمل حقوقاً على مخترعات العامل الحرة، فمثل هذا الشرط يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً لتعارضه مع النظام العام لأن من شأنه أن يثبى العامل عن الاختراع مادام أنه لن يستطيع توجيه اختراعه واستغلاله بالصورة التى يفضلها. (عبد الودود يحيى ص ١٩٠ - حسن كيرة ص ٢٥٦) غير أن هذا التنازل يكون حائزاً إذا كان نظير مقابل خاص. (محمد لبيب شنب ص ١٦٦)

(٢) **الاختراعات العرضية:** وهى الاختراعات التى يتوصل إليها العامل أثناء خدمة رب العمل وبمناسبة هذه الخدمة دون أن يكون لها علاقة بنوع

العمل الذى يؤديه فى المنشأة، بمعنى أن عمله فى المنشأة لا يقتضى منه البحث للتوصل إلى هذه الاختراعات والحق المالى للاختراع فى هذه الحالة يكون للعامل دون صاحب العمل. وعلى هذا نصت الفقرة الأولى من المادة ٦٨٨ مدنى بقولها: "إذا وفق العامل إلى اختراع جديد فى أثناء خدمة رب العمل فلا يكون لهذا أى حق فى ذلك الاختراع ولو كان العامل قد استتبّطه بمناسبة ما قام به من أعمال فى خدمة رب العمل". إلا أن الفقرة الثانية من المادة ٦٨٨ مدنى أجازت لرب العمل أن يشترط فى العقد صراحة أن يكون له الحق فى استغلال هذا الاختراع وأجازت الفقرة الثالثة للعامل إذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة ويراعى فى هذا المقابل مقدار المعونة التى قدمها رب العمل وما استخدم فى هذا السبيل من منشآت.

(٣) اختراعات الخدمة: وهى الاختراعات التى يتوصل إليها العامل خلال عمل يقتضى منه إفراغ جهده فى الاختراع والابتداع فهى اختراعات توصل إليها عامل مكلف من قبل صاحب العمل بأن يعمل بصفة دائمة أو بصفة مؤقتة فى البحث والاختراع ويتقاضى أجره مقابل هذا العمل وصاحب العمل هو الذى يمول البحث ويقدم للعامل المعامل والآلات والمواد والمعاونين الذين يحتاج إليهم للقيام به وتقديم البحوث والتجارب السابقة ويتحمل النفقات اللازمة لمواصلة البحث والتجربة. لذا فهذا النوع من الاختراعات يثبت الحق المالى فيه لرب العمل لا لذات العامل المخترع. وهذا ما قد نصت عليه ذلك المادة ٦٨٨/٢ بقولها "إن ما يستتبّطه العامل من اختراعات فى أثناء عمله يكون من حق رب العمل إذا كانت طبيعة الأعمال التى تعهد بها العامل تقتضى منه إفراغ جهده فى الإبداع.

من أحكام القضاء:

١- إن مقتضى العلاقة التنظيمية التي تربط الموظف بالدولة أن ما يكتشفه أو يهتدي إليه من إختراع أثناء أو بسبب قيامه بأعمال وظيفته ويكون داخلا في نطاق هذه الوظيفة تملكه الدولة دون الموظف الذي لا يكون له حق فيه. وهذا الذي تقتضيه علاقة الموظف بالدولة تقتضيه كذلك علاقة العامل برب العمل - علي ما بين العلاقتين من تباين - وذلك إذا كانت طبيعة الأعمال التي تعهد بها للعامل تتطلب منه إفراغ جهده في مكثف أو الإختراع وهيأت له ظروف العمل الوصول إلي ما إهتدي إليه من ذلك. وهذه القاعدة التي تستمد أساسها من أصول القانون العام قد قننها المشرع فيما يتعلق بالإختراعات بما نص عليه في المادة ٢/٦٨٨ من القانون المدني، وإذ كان اكتشاف المطعون عليه معدن الكروميت أثناء إيفاده في بعثة علي نفقة الشركة قد استعارته من الحكومة لا يؤدي وحده إلي أن يكون هو صاحب الحق في هذا الكشف، إذ لو كانت هذه البعثة قد أوفدت خصيصا لهذا الكشف وكان إستخدام المطعون عليه في تلك الفترة لهذا الغرض. فإنه وفقا للقواعد المقدمة يكون الحق فيما اهتدت إليه البعثة من كشف الشركة دون المطعون عليه. وإذ أغفل الحكم المطعون فيه عن القواعد المتقدمة ولم يعن ببحث العلاقة التي كانت تربط المطعون عليه بالشركة في فترة الإعاره علي ضوء هذه القواعد ولا أثر البعثة الثانية التي أوفدته فيها المصلحة التابع لها علي ما وصل إليه من اكتشاف، فإن الحكم يكون معيبا بما يستوجب نقضه.

(جلسة ١٩٦٣/١١/٣١ - مجموعة المكتب الفني - السنة ١٤ - مدني ص ١٠٦٨)

الالتزامات الواردة بقوانين خاصة

النص التشريعي (مادة ٦٨٩) :

يجب علي العامل إلي جانب الإلتزامات المبينة في المواد السابقة أن يقوم بالإلتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:

مادة ٦٨٧ ليبي و ٦٥٧ سوري و ٩١٢ عراقي و ٥٦٣ سوداني.

الأعمال التحضيرية :

ليس علي هذه المادة تعليق - بالأعمال التحضيرية - يستحق التنويه به.

رأي الفقه :

١- يجب علي العامل أن يقوم بالإلتزامات التي تفرضها عليه القوانين الخاصة (م ٦٨٩ مدني)، وأكثر ما تفرضه هذه القوانين إلتزامات علي عاتق صاحب العمل تقابلها حقوق في ذمة العامل.

(قانون العمل - للدكتور جمال زكي- المرجع السابق- ص ٢١٨)

٢- أضافت المادة ٦٨٩ من القانون المدني - إلي إلتزامات العامل - أنه يجب علي العامل، إلي جانب تلك الإلتزامات، أن يقوم بالإلتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة.

وقد تناول المشرع هذه الإلتزامات ببعض التفاصيل في قانون العمل وتنظيمات قوانين العاملين.

(الوجيز في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية- للدكتور محمد حلمي مراد- المرجع

السابق- ص ٢٠٧)

امتداد التزامات العامل إلى ما تفرضه القوانين الخاصة: تنص المادة

٦٨٩ مدنى على أنه "يجب على العامل إلى جانب الالتزامات المبينة فى المواد السابقة أن يقوم بالالتزامات التى تفرضها القوانين الخاصة". وهذا النص لم يكن وارداً فى المشروع التمهيدى للتقنين المدنى وإنما عند عرض مشروع القانون فى لجنة المراجعة اقترح معالى السهنورى باشا وضع نص جديد يحيل فى التزامات العامل على القوانين الخاصة إلى جانب ما هو وارد بهذا المشروع ذلك لأن نصوص المشروع التمهيدى فى عقد العمل كانت شاملة للأصول العامة والأحكام التفصيلية الهامة للعقد المذكور بسبب أن قانون عقد العمل الفردى لم يكن صدر فى الوقت الذى وضع فيه المشروع ولكن وقد صدر هذا القانون فإن المصلحة تقضى بأن تكون أحكام المشروع فى عقد العمل مقصورة على الأصول العامة مع الإحالة على القوانين الخاصة بالنسبة إلى المسائل التفصيلية والتطبيقية التى شملتها أحكام قانون عقد العمل الفردى باعتبار أن أحكامها عرضة من وقت لآخر لتعديلات تقتضيها تطور الحركة العمالية وتباين أوجه نشاطها فى الأزمنة المختلفة ومن أهم ما يحال عليه فى ذلك التزامات العامل فوضع هذا النص على غرار النص الخاص بالتزامات رب العمل "المادة ٦٩٣ من القانون" (مجموعة الأعمال التحضيرية ص ٥ ص ١٤٨ وما بعدها). وعلى ذلك يكون على جميع العمال بمختلف طوائفهم وطبيعة عملهم أن يخضعون للالتزامات التى تضمنها القانون المدنى والقوانين الخاصة بالعمل ويترتب على الإخلال بها ما يرتبه أى من هذه القوانين من جزاء.

من أحكام القضاء:

١- المادة ٦١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تنص على أنه "لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية ١- ٢- ٣- ٤- ٥- ٦- ٧- ٨- ٩- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه" ومفاد ذلك أن المشرع وإن أجاز فصل العامل في حالة الإعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو على أحد الرؤساء في العمل باعتبار أن هذا الإعتداء خطأ جسيماً إلا أنه فرق بين الإعتداء الواقع على صاحب العمل أو المدير المسئول من جهة وبين الإعتداء الواقع على أحد رؤساء العمل من جهة أخرى فلم يتطلب في الحالة الأولى أن يكون الإعتداء جسيماً فيكفي الإعتداء بالقول أو بالإشارة بما يمس اعتبار المعتدى عليه دون أن يمس جسمه وسواء وقع هذا الإعتداء أثناء العمل أو بسببه أم لا أما في الحالة الثانية فاشتراط أن يكون هذا الإعتداء جسيماً وأن يقع أثناء العمل أو بسببه.

(الطعن رقم ٩٧٧ - لسنة ٦٨ ق - تاريخ الجلسة ١٧ / ٠٦ / ١٩٩٩)

٢- مفاد نص المادة ٦١ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أن المشرع جعل الحكم على العامل بعقوبة جنائية سبباً لإنهاء الخدمة أي كان نوع الجناية إذ يترتب عليها بطريق اللزوم اعتبار المحكوم عليه سيئ السمعة وذلك لما للجنايات من خطورة بصفة عامة. لما كان ذلك وكان الثابت من الأوراق - وبما لا خلاف عليه بين الطرفين - أنه حكم على

المطعون ضده نهائياً بالسجن لمدة خمس سنوات في الجناية المقيدة برقم ٩٢٩ لسنة ١٩٩٧ كلي غرب إسكندرية بتهمة الضرب المفضي إلى الموت، وكانت عقوبة الجناية التي أدين بها المطعون ضده تسوغ للطاعة فصله من العمل بالإستناد لنص الفقرة السابعة من المادة ٦١ المشار إليها، وإذ خالف المطعون فيه هذا النظر واعتبر قرار فصل المطعون ضده من العمل مشوباً بالتعسف ورتب على ذلك قضاءه بالتعويض فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

(الطعن رقم ١٥٧٥ - لسنة ٧٣ ق- تاريخ الجلسة ٢٧ / ١ / ٢٠٠٥)

* * *

إلتزامات رب العمل

النص التشريعي (مادة ٦٩٠) :

يلتزم رب العمل أن يدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضي به القوانين الخاصة في ذلك.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد

التالية:

مادة ٦٨٩ لبيي و ٦٥٦ سوري و ٩٠٤ عراقي و ٥٦٤ سوداني.

الأعمال التحضيرية :

ليس علي هذه المادة تعليق - بالأعمال التحضيرية - يستحق التتويه به.

رأي الفقه :

١- نصت المادة ٦٩٠ مدني علي أنه يدفع للعامل أجره في المكان والزمان الذي يحدده العقد أو العرف، غير أن تقنين العمل المواد حرص علي النص في المادة ٤٧ منه علي أن يكون الوفاء بالأجر في مكان العمل، وذلك للتيسير علي العامل في إقتضاء أجره دون أن يتكبد نفقات إضافية أن يبذل جهد في الإنتقال إلي مكان آخر، وذلك علي الرغم من القواعد العامة تجعل الوفاء أصلا في موطن صاحب العمل بإعتباره المدين، وقد لا يكون موطن صاحب العمل هو مكان العمل.

ويبطل الإتفاق علي الوفاء بالأجر في غير مكان العمل، إلا إذا كان الإتفاق يحقق مصلحة العامل، كأن يحول أجره علي حسابه بأحد المصارف

بناء علي طلبه دون إجبار من صاحب العمل، كما يصح الإتفاق علي الوفاء في مكان آخر خلاف مكان العمل إذا إستحال الوفاء فيه.

وعلي الرغم من تعرض العمل المخالف للجزاء الجنائي المنصوص عليه في المادة ٢٢١ من قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وهو الحكم بغرامة لا تقل عن مائتي قرش ولا تزيد علي ألفي قرش، إلا أن قيام صاحب العمل بالوفاء بالأجر في غير مكان العمل يبقي وفاء مبرئاً لذمته. (شرح قانون العمل- للدكتور اهاب حسن إسماعيل- المرجع السابق- ص ٣١٧ و ٣١٨)

٢- تقضي المادة ٤٧ من قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بوجوب الوفاء بالأجر في مكان العمل، وذلك علي خلاف القواعد العامة التي تقضي بأن يكون الوفاء في موطن المدين، والغرض من ذلك هو عدم تحميل العامل مشقة ونفقات الانتقال إلي مكان آخر لقبض أجره. وإذا تم الوفاء بالأجر في مكان آخر فإن هذا يكون مبرئاً لزمة صاحب العمل، ولكن يترتب علي مخالفة هذا الحكم أن ترفع علي صاحب العمل العقوبة التي نصت عليها المادة ٢٢١ من قانون العمل، كجزاء علي مخالفة أحكام الفصل الثاني الخاص بعقد العمل الفردي رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وهي الغرامة التي لا تقل عن مائتي قرش ولا تجاوز عشرين جنيهاً.

وإذا إتفق علي دفع الأجر في مكان آخر غير مكان العمل، فإن هذا الإتفاق لا يكون صحيحاً إذا كان أكثر فائدة للعامل (كتحويل أجر العامل إلي حسابه الجاري في أحد المصارف بناء علي طلبه).

(شرح قانون العمل- للدكتور عبد الودود يحيي- المرجع السابق- ص ٢٢٤ و ٢٢٥)

٣- لم يترك للطرفين حرية تحديد المكان الواجب وفاء الأجر فيه، ولكنه حدد المكان بنص أمر، وخرج فيه عن القواعد العامة في القانون

المدني، فقرر وجوب أداء الأجور في مكان العمل (م ٤٧)، ولو لم يكن موطن رب العمل في هذا المكان.

وقد قصد بهذا الحكم التيسير علي العمل، لأن وفاء الأجر إليهم في مكان آخر يحملهم مشقة ونفقات، ويضيع عليهم وقت هم أشد الحاجة إليه. وحكم قانون العمل في هذا الشأن حكم أمر، لا يجوز الإتفاق علي ما يخالفه فإذا تضمن العقد أو لائحة النظام الأساسي للعمل تحديد مكان آخر لوفاء الأجور كان هذا التحديد باطلا بطلانا مطلقا، ولا يعمل به، فيحق للعامل رغم هذا التحديد أن يطالب رب العمل بأن يفي له بأجره في مكان العمل، ولكن إذا عرض رب العمل الأجر علي العامل في غير مكان العمل فقبله العامل وقبضه، فإن ذلك يعتبر وفاء صحيحاً من رب العمل لإلتزامه بدفع الأجر، فلا يجوز للعامل أن يعود فيطلبه بوفاء الأجر إليه مرة ثانية في مكان العمل، ولكن قبول العامل استيفاء الأجر في غير مكان العمل لا يعفي رب العمل من العقوبة التي نصت عليها المادة ٢٢١ من قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وهي الغرامة التي لا تقل عن جنيهين ولا تتجاوز عشرين جنيها والتي تتعدد بتعدد العمال الذين وقعت المخالفة في شأنهم.

يلاحظ أن الإتفاق علي وفاء الأجر في غير مكان العمل وإن كان يقع باطلا بحسب الأصل إلا أنه يكون صحيحا إذا كان أكثر فائدة للعامل وفقا للمادة ٦ من قانون العمل، وعلي ذلك فإذا إتفق العامل مع رب العمل علي أن يتم وفاء الأجر بشيك يحول للعامل علي حسابه لدي أحد المصارف، وكل ذلك يحقق مصلحة جديّة للعامل لأن المصرف يدفع إليه فوائد علي المبالغ المودعة لديه مثلا، فإن هذا الإتفاق يكون صحيحا ويعمل به.

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد لبيب شنب المرجع السابق- ص ٣٥١ و ٣٥٢)

٤- يقرر التقنين المدني في شأن مكان الوفاء بالأجر نفس ما يقرره في شأن زمانه، فيكتفي بالنص علي أن يدفع للعامل أجره في المكان الذي يحدده العقد (م ٦٩٠ مدني).

ولكن تقنين العمل حرص أساسا علي التيسير علي العامل، فأوجب أن يكون الوفاء بالأجر إليه في مكان العمل (م ٤٧) رغم أن القواعد العامة تجعل الوفاء أصلا في موطن صاحب العمل بإعتباره المدين بالأجر وقد لا يكون هو مكان العمل.

وتحديد مكان الوفاء بالأجر علي هذا النحو يقصد به عدم إضاعة وقت العامل بالانتقال إلي مكان آخر قد يكون بعيدا لقبض أجره وتجنبيه بالتالي نفقات لا مبرر لها، كما يقصد به حماية العمال من دفع أجورهم في مكان قد يحمل إغراء لهم بسرعة إنفاقه.

وإيجاب الوفاء بالأجر في مكان العمل معناه بطلان كل إتفاق علي الوفاء به في مكان آخر ما لم يكن في ذلك فائدة للعامل (كطلب العامل علي تحويل أجره إلي حسابه في أحد البنوك، ولكن لا يجوز لصاحب العمل إجباره علي ذلك أو قبول شيك مصرفي بأجره دون رضاه)، ومع ذلك فإنه يصح الوفاء في مكان آخر إذا إستحال الوفاء في مكان العمل.

(أصول قانون العمل- للدكتور حسن كيرق ص ٥٣٤ و ٥٣٥ و ٥٣٦)

• التزام رب العمل بدفع الأجر: عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين

فيلتزم رب العمل بدفع الأجر للعامل حسبما تضمنه العقد فإن لم يتفق على أجر فإنه يفترض في أداء العمل أن يكون بأجر طالما لم تجر العادة بالتبرع به أو كان داخلا في مهنة من أدائه.

• زمان ومكان دفع الأجر: يلزم رب العمل بأن يدفع للعامل أجرته في

الزمان والمكان الذي يحددهما العقد؛ إذ العقد شريعة المتعاقدين فإن خلى العقد من التحديد ولم يتفق الطرفان على مكان وزمان الوفاء بالأجر التزم رب العمل بأن يدفع الأجر في المكان والزمان الذي يحددهما العرف. ومع مراعاة ما تقضى به القوانين الخاصة في ذلك كالالتزام بالحد الأدنى للأجور ودفع ما يخصه من اشتراك لهيئة التأمينات الاجتماعية لاستحقاق العامل المعاش. فإذا امتنع رب العمل عن الوفاء بهذا الالتزام جاز للعامل أن يمتنع عن العمل دون أن يكون بذلك قد أخل بالتزامه إذ يستند في ذلك إلى الدفع بعدم تنفيذ التزامه لإخلال رب العمل بالتزامه بحيث إذا قام الأخير بفصل العامل لهذا السبب كان الفصل تعسفياً وحينئذ يرجع العامل بالتعويض وليس بالأجر لأن مناط استحقاق الأجر أن يكون عقد العمل مازال قائماً. (أنور طلبه ص ٥٦٥).

من أحكام القضاء:

١- المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أنه يجوز لكل من المتعاقدين في عقد العمل غير محدد المدة - وفقاً لما تنص عليه المادتان ٦٩٤، ٦٩٥ من القانون المدني أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر ويتعين لاستعمال أي من المتعاقدين هذه الرخصة أن يخطر المتعاقد معه برغبته مسبقاً بثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين فإذا لم تراعى هذه المهلة لزم من نقض منهما العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مادياً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها، لا يغير من ذلك أن المشرع في قانون العمل الجديد رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أغفل النص على هذه المهلة القانونية للإنذار

إذ لا يمكن أنه يستفاد من هذا الإغفال إلغاء الحكم الوارد في القانون المدني والذي كان منصوصاً عليه صراحة في قانون العمل الملغى ذلك لأنه لا يوجد في الأعمال التحضيرية لقانون العمل الجديد ما يدل على اتجاه المشرع إلى تغيير الحكم المذكور، فضلاً عن أن المادة الثانية من مواد إصدار قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ قد نصت على أن "يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق..." ولم تتعرض مواد الإصدار لأحكام القانون المدني الخاصة بعقد العمل والواردة في المواد من ٦٧٤ إلى ٦٩٨ ولذلك تظل هذه الأحكام قائمة تنظم ما خلا قانون العمل من تنظيمه وطالما لا تتعارض مع ما نص عليه صراحة. لما كان ذلك وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وانتهى إلى عدم أحقية الطاعن في بدل مهلة الإنذار المطالب به تأسيساً على خلو قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من النص عليه فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

(الطعن رقم ١٦٦٨ - لسنة ٦٠ ق- تاريخ الجلسة ٢٨ / ١١ / ١٩٩٦)

٢- الأصل في استحقاق الأجر وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - المقابل للمادة الأولى من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، أما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة وليس لها صفة الثبات والاستمرار، وكان الأجر الإضافي إنما يقابل زيادة طارئة في ساعات العمل المقررة لمواجهة حاجة العمل وفق ظروفه وهو بهذه المثابة يعتبر أجراً متغيراً مرتبطاً بالظروف الطارئة للإنتاج بما تقتضيه من زيادة ساعات العمل عن المواعيد المقررة.

(الطعن رقم ١٥٤٨ - لسنة ٦٢ ق- تاريخ الجلسة ٢١ / ٠٣ / ١٩٩٩)

استبدال جزء من الأرباح أو نسبة من الإيراد بالأجر

النص التشريعي (مادة ٦٩١) :

(١) إذا نص العقد علي أن يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه أو بدلا منه حق في جزء من أرباح رب العمل، أو في نسبة مئوية من جملة الإيراد أو مقدار الإنتاج أو من قيمة ما يتحقق من وفر أو ما شاكل ذلك، وجب علي رب العمل أن يقدم إلي العامل بعد كل جرد بيانا بما يستحقه من ذلك.

(٢) يجب علي رب العمل فوق هذا أن يقدم إلي العامل أو إلي شخص موثوق به يعينه ذوو الشأن أو يعينه القاضي، المعلومات الضرورية للتحقيق من صحة هذا البيان، وأن يأذن له في ذلك بالإطلاع علي دفاتره.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:

مادة ٦٩٠ ليبي و ٦٥٧ سوري و ٩٠٦ عراقي و ٥٦٥ سوداني.

الأعمال التحضيرية :

ليس علي هذه المادة تعليق - بالأعمال التحضيرية - يستحق التنويه به.

رأي الفقه :

١- أخذ المشرع المصري في المادة ٦٩١ مدني - في شتي صور المشاركة في الربح - بما يقرب من الحول التي وضعها الفقه والقضاء لاستظهار مستحقات العامل من الربح الصافي، وأوجب المشرع علي رب العمل أن يقدم إلي العامل بعد كل جرد بيانا بما يستحقه، كما ألزمه بأن يقدم المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان إما العامل نفسه، وإما إلي شخص موثوق به يتفق الطرفان علي تعيينه وإلا قام القاضي مقامهما في تعيينه وأن يأذن له في ذلك (بالإطلاع علي دفاتره). ولم يقصد

المشرع باللفظ الأخير - كما بين من الترجمة الفرنسية - "الإطلاع" بمعناه الفني، ولذلك نري أن لصاحب العمل أن يقصر الإذن به علي ما يتعلق بموضوع النزاع. والمادة ٦٩١ مدني كما يبدو من صيغتها قطع قواعد آمرة لا يجوز لرب العمل أن يتحلل من أحكامها ولو تنازل العامل عن الحقوق المقررة له فيها.

والدكتور جمال زكي لا يعتقد أن قواعد التفسير السليم تؤدي - كما ورد في ظاهر النص إلي قصر حكمها علي حالة لنص في عقد المشاركة في الربح، بل ينطبق في كل مرة يكون للعامل حق فيه، مهما كان مصدر هذا الحق، سواء كان لائحة المصنع أم العادة الثانية.

(قانون العمل - للدكتور محمود جمال الدين زكي - المرجع السابق - ص ٦٥، وما بعدها)

٢- إن المادة ٦٩١ من التقنين المدني تقرر حقا خطيرا، وأن يكن طبيعيا للعامل الذي يكن له نصيب في جزء من أرباح المصنع أو المتجر أو نسبة مئوية من جملة الإيراد أو من مقدار الإنتاج أو من قيمة الوفر، فلمثل هذا العامل ألا يكتفي بالبيان الذي يقدمه له رب العمل بعد كل جرد للتحقق من الحصول علي حقه بالكامل، بل إن له علاوة علي ذلك أن يطلب الإطلاع علي دفاتر المصنع أو المتجر بنفسه أو بواسطة شخص يتفق عليه مع رب العمل أو يعينه القاضي عند عدم الإتفاق. وخطورة هذا الحق في أنه يمكن العامل من كشف أسرار المنشأة التي يعمل فيها، ومعرفة أسرار عملائها، وليس يخاف ما في إفشاء هذه الأسرار من ضرر محقق لرب العمل، ولا يخفف من شدة هذا الخطر إلا ما تتوقعه من أن يكون أمثال هذا العامل مرتبطين بشرط عدم المنافسة الذي من شأنه منع العامل من الإشتراك في أي مشروع منافس.

(التقنين المدني - للدكتور محمد علي عرفة - المرجع السابق - ص ٤٩٦ و ٤٩٧)

٣- ضمانا لوقوف العامل علي مقدار ما يستحق له من مبالغ عندما يتقاضى أجرا في صورة نسبة مئوية من الإيرادات أو الأرباح، قضي المشرع بالإلزام صاحب العمل بأن يقدم للعامل بعد كل جرد بيانا بما يستحقه العامل، كما قضي بإلزامه بأن يقدم للعامل المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان، فقد جاء نص المادة ٦٩١ من القانون المدني.

وإذا كان المشرع قد ألزم صاحب العمل بتقديم هذا البيان إلي العامل وتمكينه من التحقق من صحته، فليس معني هذا أن ينقلب حق العامل إلي تدخل في أعمال صاحب العمل أو ممارسة الرقابة عليها وإلا إنقلب إلي شريك مما يتنافى مع خضوعه لصاحب العمل بناء علي رابطة التبعية القائمة بينهما.

ويجب التنويه بأن إنتهاء مدة خدمة العامل قبل إنتهاء السنة المالية وقبل القيام بعملية الجرد وحساب الأرباح والخسائر لا يحرم العامل من نصيبه، وإنما يستحق نصيبا من الأرباح يتناسب مع المدة التي إشتغلها خلال السنة التي توزع أرباحها أيا كان سبب إنتهاء مدة خدمته ولو كان قد فصل من خدمة صاحب العمل، لأن حقه في حصة الأرباح يعتبر بمثابة الأجر وفصله لا يؤثر علي حقه في الأجر عن عمل قام به فعلا.

(شرح قانون العمل- للدكتور اهاب حسن إسماعيل- المرجع السابق- ص ٢٩٥ وما بعدها)

٤- لما كان حصول العامل علي حصة في الأرباح في الحالات السابقة رهينا بتحقق الربح وبمقداره، وكان هذا الربح يتحدد وفقا للجرد الذي تجريه المنشأة والحساب الختامي الذي تضعه، فقد ألزم القانون صاحب العمل بأن يقدم إلي العمال بعد كل جرد بيانا بما يستحقه من الأرباح، وتمكيننا للعامل من التحقق من صحة البيان المقدم له عن أرباح أو

إيرادات المنشأة، يلتزم رب العمل بأن يقدم إلي العامل أو إلي شخص موثوق به يعينه ذوو الشأن أو القاضي المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان وأن له في ذلك بالإطلاع علي دفاتره (م ٦٩١ مدني). وقد يحدث أن تنتهي مدة خدمة العامل قبل إنتهاء السنة المالية للمنشأة، وقبل القيام بعملية الجرد وحساب الأرباح والخسائر، ولكن ذلك لا يحرم العامل من نصيبه في الأرباح، فرغم أن هذا النصيب يتحدد بنسبة من الربح السنوي فذلك لا يعني وجوب إشتغال العامل سنة كاملة لكي يستحق نصيبا في هذا الربح، وعلي ذلك يستحق العامل الذي تنتهي مدة خدمته نصيبا في الأرباح يتناسب مع المدة التي اشتغالها خلال السنة التي توزع أرباحها، وذلك أيا كان سبب إنهاء خدمة العامل، فلا يحرم العامل نصيبه من الربح حتى ولو كان قد فصل من خدمة صاحب العمل، فهذا الفصل لا أثر له علي ما يستحقه العامل من أجر عن عمل قام به فعلا وخصص الأرباح جزء من هذا الأجر، علي أن ذلك عند إنتهاء خدمته فورا، فمن الواضح أن ذلك غير ممكن لأن تحقق الأرباح ومعرفة مقدار ما لا يكون إلا بعد الجرد وعمل حساب الأرباح والخسائر.

ولا شك أن تقرير نصيب للعمال في أرباح المنشأة التي يعملون بها يشجعهم ويحفز همهم علي العمل بجد وإتفاق لزيادة المنشأة وبالتالي أجورهم.

(شرح قانون العمل – للدكتور محمد لييب شنب المرجع السابق- ص ٢٢٣ و ٢٢٤ و ٢٢٥)

• استحقاق العامل نسبة من الأرباح أو نسبة مئوية من جملة الإيراد أو

من مقدار الإنتاج: لقد نصت الفقرة الأولى من المادة ٦٩١ مدني على أنه "إذا نص العقد على ان يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه أو بدلاً منه

حق في جزء من أرباح رب العمل أو في نسبة مئوية من جملة الإيراد أو من مقدار الإنتاج أو من قيمة ما يتحقق من وفر أو ما شاكل ذلك وجب على رب العمل أن يقدم إلى العامل بعد كل جرد بياناً بما يستحقه من ذلك، وعليه إذا تم الاتفاق على تحديد الأجر بمبلغ ثابت فضلاً عن نسبة من الأرباح ففي هذه الحالة يستحق العامل المبلغ الثابت أما نسبة الأرباح فلا يستحقها إلا إذا تحققت أرباح فعلة فإن لم تتحقق فلا يستحق العامل إلا المبلغ الثابت ولا يجوز له التمسك بما سبق أن صرف له من أرباح في سنوات سابقة لأن مناط استحقاق تلك النسبة أن تتحقق أرباح إذ تعتبر تلك النسبة حينئذ جزء من الأجر. وقد يتحدد الأجر بنسبة مئوية من جملة الإيراد أو من مقدار الإنتاج أو من قيمة ما يتحقق من وفر أو بنسبة مما يقوم العامل بتوزيعه من المنتجات وفي هذه الحالات يرتبط الأجر بالنسبة المتفق عليها بحيث أن لم تتحقق إيرادات أو إنتاج أو توزيع فلا يستحق العامل أجراً ما لم تكن تلك النسبة مضافة إلى أجر ثابت تم الاتفاق عليه وحينئذ لا يستحق العامل إلا أجره الثابت. ومتى تحددت نسبة من الأرباح أو الإنتاج أو من قيمة ما يتحقق من وفرة وجب على رب العمل أن يقدم للعامل بعد كل جرد بياناً بما يستحقه من ذلك. ولتحقيق مزيد من الضمانات ولحماية أوجب المشرع على رب العمل بالإضافة إلى ما تقدم أن يقدم إلى العامل أو إلى شخص موثوق به المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان. فقد نصت الفقرة الثانية من المادة ٦٩١ مدني سالف الذكر على أنه " ويجب على رب العمل فوق هذا أن يقدم إلى العامل أو إلى شخص موثوق به يعينه ذوو الشأن أو يعينه القاضى المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان وأن يأذن له في ذلك بالإطلاع على دفاتره ".

من أحكام القضاء:

١- المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أنه يجوز لكل من المتعاقدين في عقد العمل غير محدد المدة - وفقاً لما تنص عليه المادتان ٦٩٤، ٦٩٥ من القانون المدني أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر ويتعين لاستعمال أي من المتعاقدين هذه الرخصة أن يخطر المتعاقد معه برغبته مسبقاً بثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين فإذا لم تراخ هذه المهلة لزم من نقض منهما العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مادياً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها، لا يغير من ذلك أن المشرع في قانون العمل الجديد رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أغفل النص على هذه المهلة القانونية للإنذار إذ لا يمكن أنه يستفاد من هذا الإغفال إلغاء الحكم الوارد في القانون المدني والذي كان منصوصاً عليه صراحة في قانون العمل الملغى ذلك لأنه لا يوجد في الأعمال التحضيرية لقانون العمل الجديد ما يدل على اتجاه المشرع إلى تغيير الحكم المذكور، فضلاً عن أن المادة الثانية من مواد إصدار قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ قد نصت على أن "يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق..." ولم تتعرض مواد الإصدار لأحكام القانون المدني الخاصة بعقد العمل والواردة في المواد من ٦٧٤ إلى ٦٩٨ ولذلك تظل هذه الأحكام قائمة تنظم ما خلا قانون العمل من تنظيمه وطالما لا تتعارض مع ما نص عليه صراحة. لما كان ذلك وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وانتهى إلى عدم أحقية الطاعن في بدل مهلة الإنذار المطالب به تأسيساً على خلو قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من النص عليه فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

(الطعن رقم ١٦٦٨ - لسنة ٦٠ ق - تاريخ الجلسة ٢٨ / ١١ / ١٩٩٦)

مناطق حق العامل في الأجر رغم عدم مزاولته للعمل

النص التشريعي (مادة ٦٩٢) :

إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل، أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل، كان له الحق في أجر ذلك اليوم.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد

التالية:

مادة ٦٩١ لبيي و ٦٥٨ سوري و ٩١٤ عراقي و ٥٦٦ سوداني و ٦٣٤

لبناني.

الأعمال التحضيرية :

ليس علي هذه المادة تعليق - بالأعمال التحضيرية- يستحق التنويه به.

رأي الفقه :

١- إن المادة ٦٩٢ مدني التي تقتصر علي حالة المنع من العمل بسبب راجع إلي رب العمل، ولذلك لا تملك المحاكم العادية إلزام رب العمل بأداء أي جزء من الأجر في حالة توقف العمل بسبب أجنبي وإنما يكون القضاء وفقا لمقتضيات العدالة لهيئات التحكيم فقط فيما يثار أمامها من منازعات جماعية وذلك وفقا للمادة ٢٠٣ من تقنين العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩. ويرى غالبية الشراح أنه إذا ثبت أن المنع من العمل كان لسبب راجع إلي رب العمل، فإن العامل يستحق أجره عن كل المدة التي لم يشتغل فيها وليس عن اليوم الأول فقط كما قد يوحي ظاهر المادة ٦٩٢ مدني، لأن هذا

هو التفسير الذي يتفق والحكمة المقصود من النص وهي رعاية العامل بتحميل رب العمل تبعة تعطل العمل لأسباب ترجع إليه هو.

(شرح قانون العمل- للدكتور ايهاب حسن إسماعيل- المرجع السابق- ص ٢٧٤ و ٢٧٥)

٢- إن مناط إلزام رب العمل بدفع الأجر هو حبس العامل نفسه لخدمة رب العمل في أوقات معينة بحيث يستحق العامل أجره ليس فقط في حالة قيامه فعلاً بالعمل المطلوب منه، بل ولو لم يقم بهذا العمل مادام أنه كان علي استعداد للقيام به ولو يمنعه من ذلك إلا سبب راجع إلي رب العمل، وقد نصت المادة ٦٩٢ من القانون المدني علي هذا الحكم صراحة. والراجع أنه مادام أن سبب منع العامل من العمل هو فعل رب العمل فإنه يلتزم بدفع أجر العامل كاملاً ولو لم يتضمن هذا الفعل أي خطأ، فالمشرع لم يشترط لتطبيق المادة ٦٩٢ من القانون المدني إلا أن يكون المنع لسبب راجع إلي رب العمل، وهذه العبارة مطلقة تشمل الأفعال الخاطئة، كما تشمل الأفعال التي لا خطأ فيها، ولو قصد المشرع أن يقصر تطبيق النص علي حالات خطأ رب العمل لعبر عن ذلك بما يفيد هذا القصر.

ويلاحظ أنه إذا ثبت أن المنع من العمل كان بسبب راجع إلي رب العمل، فإن العامل يستحق أجره عن كل المدة التي لم يشتغل فيها، وليس عن اليوم الأول فقط منها، خلافاً لما يوحي به ظاهر نص المادة ٢٩٢ من القانون المدني، لأن أساس إلزام رب العمل بالأجر هو كون المنع راجعاً إليه، وليس عدم مباغته العامل بحرمانه من العمل.

وفي حالات القوة القاهرة وخطأ العامل، لا يرجع سبب منع العامل من العمل إلي رب العمل، ولذلك فلا تنطبق المادة ٢٩٢ من القانون المدني، وبالتالي لا يستحق العامل أي أجر وفقاً لهذه المادة.

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد لييب شنب- المرجع السابق- ص ٣٥٥ وما بعدها)

• **منع العامل عن العمل لأسباب ترجع إلى رب العمل:** الأصل أن العامل يستحق أجره إذا قام بأداء العمل المتفق عليه لأن سبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل هو قيام هذا الأخير بأداء العمل المتفق عليه لحساب صاحب العمل.

على أن المشرع يقضى فى بعض الحالات بإلزام صاحب العمل بدفع أجر العامل عن أوقات لا يقوم فيها العامل بالعمل فعلاً ومن فقد نصت المادة ٦٩٢ مدنى على أنه "إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله فى الفترة اليومية التى يلزمه بها عقد العمل، ولم يمنعه من العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل، كان له الحق فى أجر ذلك اليوم. وعليه إذا حضر العامل إلى مكان العمل أو أبدى استعداده لمزاولة العمل ولم يمنعه من العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل كان له أجر عن كل المدة التى لم يشتغل فيها. ولأسباب التى ترجع إلى صاحب العمل وتؤدى إلى منع العامل عن أداء عمله تشمل حالة وقوع خطأ من جانب صاحب العمل سواء كان عمدياً أو غير عمدى كما تشمل الحالات التى لا يقع فيها خطأ من جانبه. ويمكن القول أن السبب يكون راجعاً إلى صاحب العمل مادام ليس أجنبياً عنه ويكون السبب أجنبياً إذا كان نتيجة قوة قاهرة أو خطأ الغير. (حسن كيره ص ٣٣٩ - لبيب شنب ص ٣٥٥ - إيهاب إسماعيل ص ٢٨٢ - عبد الودود يحيى ص ٢٣٣ - أحمد شوقى عبد الرحمن ص ١٣٩ - فتحى عبد الصبور فى الوسيط ص ١٦٩). غير أن هيئات التحكيم جرت فى ظل المادة ٦٩٢ مدنى على قصر اصطلاح (السبب الراجع إلى رب العمل إلى حالة فعل أو إرادة رب العمل فضلاً عن حالة الخطأ من جانبه بحيث يتحلل صاحب العمل من التزامه بإعطاء العامل أجره كاملاً فى حالات العطل الأخرى الناشئة عن غير خطأ صاحب العمل

أو بدون فعل إرادى من جانبه (حسن كيره ص ٣٣٨). ولذلك قررت هيئة تحكيم القاهرة بتاريخ ١٩٥٥/٤/٣ فى النزاع ٣٤٧ لسنة ٥٣ (مدونة الفكهانى ١/١ ص ٣٦٤ وما بعدها) بأن "وحيث أن رب العمل ملزم بأن يدفع للعامل أجرته كما بينها القانون العام والخاص وليس له أن ينقص منها دون سبب قانونى أو يحول بينه وبين العمل ليحرمه منها - وقد أصبح من المبادئ التى سارت عليها قرارات هيئات التحكيم أن صاحب العمل مسئول عن العطل الذى يلحق آلات المصنع إذا كان ذلك العطل بسببه أو بفعله بحيث لا يمس ذلك العطل الأجر الذى يتقاضاه العامل".

• **ومن أمثلة السبب الذى يرجع إلى الخطأ العمدى من جانب صاحب العمل :**

- تعتمد صاحب العمل عدم تكليف العامل بأى عمل نكاية فيه.
- إغلاق المنشأة للضغط على العمال فى نزاع بينه وبينهم. (السنهورى ص ٤٥١).

• **ومن أمثلة السبب الذى يرجع إلى الخطأ غير العمدى من جانب صاحب العمل :**

- إهمال صاحب العمل فى صيانة الآلات الذى يترتب عليه تلفها وتوقفها عن العمل.

• **ومن أمثلة السبب الأجنبى الذى ينتفى معه التزام صاحب العمل بدفع أجر العامل كاملاً.**

- **حدوث حريق بالمصنع بفعل الغير أو سبب مجهول.** ويكون المنع بسبب راجع على صاحب العمل مما يخضع لتقدير محكمة الموضوع دون رقابة عليها من محكمة النقض. وقد قضت محكمة النقض بأن: "يدل النص فى المادتين الأولى من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨، ٣٦ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على أن العامل يستحق أجره إذا حضر لمزاولة عمله،

وثبت أم منعه من العمل كان بسبب راجع إلى صاحب العمل وتقدير سبب منع العامل من عمله وما إذا كان راجعاً إلى صاحب العمل من عدمه - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - من الأمور الواقعية التي تستقل بها محكمة الموضوع ولا رقابة عليها في ذلك من محكمة النقض متى أقامت قضاءها على أسباب سائغة" (طعن رقم ٢١٢٤ لسنة ٥٣ق، ٢٦٦٤ لسنة ٥٨ق جلسة ١٣/٤/١٩٩٢).

ومتى ثبت أن المنع من العمل كان لسبب راجع إلى رب العمل فإن العامل يستحق أجره عن كل المدة التي لم يشتغل فيها ؛ وليس عن اليوم الأول الذي تعرض فيه للمنع من العمل. طالما أن المنع قائم في الأيام التالية. إلا أن مناط استحقاق العامل لأجره عن المدة التي يشتغل فيها أن تكون علاقة العمل مازالت قائمة.

وقد قضت محكمة النقض بأن: " لما كان ذلك وكانت المادة ٦٩٢ من القانون المدني تنص على انه إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل كان له الحق في أجر ذلك اليوم ومفاد هذا النص - على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أنه يشترط أصلاً لاستحقاق الأجر في الحالة التي أفصح عنها أن يكون عقد العمل قائماً على اعتبار أن الأجر التزام من الالتزامات المنبثقة عنه مما مؤداه أن أحكام تلك المادة نتحسر عن حالة صدور قرار بفصل المطعون ضده طالما أن فصله ينهي عقد عمله ويزيل الالتزامات الناتجة عنه ومنها الالتزام بدفع الأجر " (طعن رقم ٥٥ لسنة ٤٣ق جلسة ١١/٣/١٩٧٩) (ذات المبدأ طعن رقم ٣٤٧ق جلسة ١٣/٣/١٩٧٧) وبأنه

"الأصل أن استحقاق الأجر بالتطبيق لنص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أنه لقاء العمل الذى يقوم به العامل أو المستخدم لمزاولة عمله فى الفترة اليومية التى يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله فى هذه الفترة ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل كان له الحق فى أجر ذلك اليوم "مفاده أنه يشترط لاستحقاق الأجر فى الحالة التى أفصحت عنها هذه المادة أن يكون عقد العمل قائماً لأن الأجر التزام من الالتزامات الناتجة عنه. وأن الحجية لا تثبت إلا للأحكام النهائية الفاصلة فى موضوع الدعوى الجنائية دون غيرها من الأوامر والقرارات الصادرة من سلطات التحقيق لأن هذه القرارات لا تفصل فى موضوع الدعوى الجنائية بالبراءة والإدانة وإنما تفصل فى توافر أو عدم توافر الظروف التى تجعل الدعوى صالحة لإحالتها إلى المحكمة للفصل فى موضوعها ومن ثم فلا تكتسب تلك القرارات أية حجية أمام القاضى المدنى - لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد استخلص خطأ الطاعنة المتمثل فى قيامها بفصل المطعون ضده من عمله مما هو ثابت من الحكم النهائى الصادر من المحكمة التأديبية فى الطعن رقم ٣٢ لسنة ١٨ق و القاضى بإلغاء قرار فصله والمؤسس على عدم وجود دليل على اقترافه الواقعة التى فصل بسببها ورتب على ذلك أن عدم قيامه بمباشرة عمله خلال فترة فصله كان راجعاً إلى هذا الخطأ من جانب الطاعنة وهو استخلاص سائق وله أصله المستمد من حجية ذلك الحكم ولا ينال منه ما قد يتضمنه أمر الحفظ وقرار النيابة الإدارية سالفى البيان واللذان لا يكتسبان أية حجية أمام القضاء المدنى فإنه لا يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون أو عابه الفساد فى الاستدلال ويكون النعى بهذا السبب على

غير أساس" (طعن رقم ١٠٩٩ لسنة ٥٠٠ ق جلسة ١٩٨٦/٤/٢٧). وبأنه "وحيث إن هذا النعى مردود ذلك أن النص في المادة ٦٩٢ من القانون المدنى على أن "إذا حضر العامل لمزاولة عمله في الفترة اليومية التى يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه من العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل كان له الحق في أجر ذلك اليوم" مفاده وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة أنه يشترط لاستحقاق الأجر في الحالة التى أفصح عنها أن يكون عقد العمل قائماً على اعتبار أن الأجر التزام من الالتزامات المنبثقة عنه مما مؤداه أن أحكام تلك المادة تنحسر عن حالة صدور قرار بفصل العامل طالما أن فصله ينهى عقد عمله وكذلك الالتزامات الناتجة عنه ومنها الالتزام بدفع الأجر لما كان ذلك وإذ انتهى الحكم المطعون فيه إلى النتيجة الصحيحة التى تتفق وهذا النظر فإنه لا يكون قد أخطأ في تطبيق القانون ويكون النعى عليه بهذا السبب في غير محله ". (طعن رقم ١٣١٤ لسنة ٥٠٠ ق جلسة ١٩٨٦/٣/٢٣).

• **عبء إثبات السبب الأجنبى:** متى أقام العامل الدليل على حضوره إلى مكان العمل أو إبداء استعداد له لمزاولة العمل، فإنه يقع على صاحب العمل عبء إثبات السبب الأجنبى الذى أدى إلى منع العامل من أداء عمله لأن صاحب العمل ملزم بتقديم العمل إلى العامل وهو التزام بنتيجة لا ببذل عناية. (حسن كيره ص ٣٣٩).

• **منع العامل من العمل لأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل:** إذا كان منع العامل من العمل يرجع إلى أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق العامل نصف أجره. والمقصود بالأسباب القهرية الخارجة عن إرادة صاحب العمل السبب الأجنبى عن صاحب العمل وهو الذى

يكون نتيجة قوة القاهرة أو خطأ الغير. دون خطأ العامل لأنه لا يتصور إفادة العامل من خطئه. ولأن للأجر طابع حيوى للعامل وهو عماد حياته ومن ثم فإن قواعد العدالة توجب تحمل صاحب العمل بنصف هذا الأجر رغم أن منع العامل من العمل ليس لسبب راجع إليه. وهذا الحكم لم يرد فى المادة ٦٩٢ إلا أن العرف كان يجرى فى بعض المنشآت على تحميل صاحب العمل بجزء من أجر العامل فى هذه الحالة كما درجت هيئات التحكيم على ذلك فى حالة عدم وجود هذا العرف تأسيساً على حقها فى الاستناد إلى مبادئ العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية فى المنطقة (عبد الودود يحيى ص ٢٣٥ - حسن كيره ص ٣٤١).

امتناع العامل عن العمل لأسباب خارجة عن إرادته : لئن كان اعتقال

العامل بأمر من المحاكم العسكرية أو سلطات الطوارئ غير ممكن التوقع ومستحيل الدفع فيعد قوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً على العامل بيد أنه لما كانت هذه الاستحالة وقتية بطبيعتها لا ترتب انفساخ عقد العمل بقوة القانون بل تؤدي على مجرد توقفه لأن الإنفساخ لا يقع إلا بالاستحالة النهائية. وكان المبدأ السائد فى نطاق السياسة التشريعية لقوانين العمل هو مبدأ استقرار روابط العمل حماية للعامل أساساً وضماناً لمعاشه فإن من مقتضى ذلك أن وقف عقد العمل المنبثق عن اعتقال العامل لا يرتب كل آثار الوقف إنما يبقى للعقد على الرغم من وقفه أحد الالتزامات الرئيسية الناشئة عنه وهو التزام صاحب العمل بأداء أجر العامل إليه عن مدة الاعتقال طالما أن الأجر هو عماده الأساسى فى معاشه مما ينبغى معه الاعتراف بصفته الحيوية هذه بالنسبة له وعدم حرمانه منه بسبب اعتقاله الذى أوقف عقده وبعد أمراً خارجاً عن إرادته لا يدل له فيه. (نقض ١٩٧٧/٣/٦ طعن ٣٣٩ س ٤١ق).

من أحكام القضاء:

١- الأجر لقاء العمل، منع العامل من العمل بسبب راجع إلي رب العمل، أثره، إستحقاق الأجر رغم ذلك (م ٦٩٢ مدني) تطبيق هذا النص، شرطه، أن يكون عقد العمل قائماً.

(نقض- جلسة ١٩٧٨/٣/٤- الطعن رقم ٤٥ لسنة ٤٢ ق- لم ينشر بعد)

٢- تنص المادة ٦٩٢ من القانون المجني علي أنه: "إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة ولم يمنعه إلا سبب راجع إلي رب العمل كان له الحق في أجر ذلك اليوم، ومفاد هذا النص - علي ما جري به قضاء النقض- أنه يشترط أصلاً لإستحقاق الأجر في الحالة التي أفصح عنها أن يكون عقد العمل قائماً علي إعتبار أن الأجر إلتزام من الإلتزامات المنبثقة عنه، مما مؤداه أن أحكام تلك المادة تنحسر عن حالة صدور قرار بفصل المطعون ضده طالما أن فصله ينهي عقد عمله ويزيل الإلتزامات الناتجة عنه ومنها الإلتزام بدفع الأجر.

(نقض- جلسة ١٩٧٩/٣/١١- الطعن رقم ٥٥ لسنة ٤٣ ق- لم ينشر بعد)

* * *

الالتزامات الواردة بقوانين خاصة

النص التشريعي (مادة ٦٩٣) :

يجب علي رب العمل إلي جانب إلتزاماته المبينة في المواد السابقة أن يقوم بالإلتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:

مادة ٦٥٩ سوري.

الأعمال التحضيرية :

ليس علي هذه المادة تعليق - بالأعمال التحضيرية - يستحق التنويه به.

رأي الفقه :

١- لم ينظم القانون المدني من إلتزامات صاحب العمل إلا الإلتزام بدفع الأجر.

ويجمع الشراح علي نص المادة ٦٩٣ مدني لا يؤدي إلي تحمل أصحاب الأعمال الخاضعين للقانون المدني الإلتزامات المنصوص عليها في القوانين الخاصة، فالإلتزامات التي ينص عليها تقنين العمل الموحد لا يخضع لها إلا أصحاب الأعمال الذين يخضعون لهذا التقنين الأخير إلا إذا كانت تملئها القواعد العامة.

وعلي ذلك فإن إقتصار التقنين المدني علي النص علي إلتزام صاحب العمل الخاضع لهذا التقنين بالإلتزامات أخرى، ذلك أن القواعد العامة في القانون المدني تفرض علي المتعاقد بعض الإلتزامات رغم عدم النص عليها صراحة في العقد وذلك طبقا للمادة ١٤٨ مدني.

(راجع التعليق علي نص هذه المادة بالجزء الأول من هذا الكتاب)

وتطبيقا للقواعد العامة يلتزم صاحب العمل الخاضع للتقنين المدني بعدة التزامات يفرضها حسن النية في تنفيذ العقود أو كونها من مستلزمات العقد وفقا للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام، وذلك رغم عدم النص صراحة علي صور هذه الالتزامات.

وهذه الالتزامات هي:

- (١) يلتزم صاحب العمل بتقديم العمل إلي العامل وخصوصا إذا كان أجر العمل يحتسب علي أساس القطعة، كما أن حرمان العامل من العمل يفوت عليه اكتساب الخبرة ويجرح شعوره لأن مجرد منعه من العمل يحمل المساس بكرامته إلا إذا كان المنع موقوتا تقتضيه مصلحة العمل أو كان غير راجع إلي خطأ صاحب العمل.
- (٢) علي صاحب العمل أن يهيء للعامل مكان العمل وأن يقدم له الأدوات اللازمة للقيام بالعمل ولم يقض العقد أو العرف بغير ذلك.
- (٣) يلتزم صاحب العمل كذلك بأن يوفر للعامل أداء العمل في ظروف مناسبة لا تعرض سلامته أو صحته للخطر.
- (٤) يلتزم صاحب العمل بمعاملة العامل معاملة إنسانية فيمتنع عليه أن يكلفه بما لا طاقة له به من الأعمال أو بما يتعارض مع الآداب أو الأخلاق.
- (٥) يري بعض الشراح أن صاحب العمل يلتزم باتخاذ الإجراءات اللازمة في حدود الإمكان للمحافظة علي الأشياء التي قد يتركها العامل أثناء عمله كملابسه التي يخلعها لارتداء ملابس العمل أو دراجته التي يتركها عند حضوره للعمل مع اشتراط أن يكون إحضار العامل لها أمر ضروريا أو عاديا.

(٦) إستقر الفقه في مصر عن أن صاحب العمل يلتزم أن يعطي العامل في نهاية عقده شهادة تسجل مدة خدمته وطبيعة عمله إعمالاً لمبدأ حسن النية في تحديد مضمون العقد كما أكد القضاء وقوع هذا الإلتزام علي عاتق كل أصحاب العمل.

(٧) كما يلتزم صاحب برد ما كان محفوظ لديه باسم العامل من أدوات خاصة وشهادات من أرباب الأعمال السابقين.

(شرح قانون العمل- للدكتور ايهاب حسن إسماعيل - المرجع السابق- ص ٢٣٠ وما بعدها)
٢- أوجب الشارع علي رب العمل أن يقوم بالإلتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة (م ٦٩٣ مدني)، ويشير بهذا علي وجه الخصوص إلي تشريع عقد العمل الفردي وإلي التشريعات المحددة للأجر والمنظمة للعمل، وأخيراً إلي التشريعات المقررة للإلتزام بضمان سلامة العمل.

(قانون العمل- للدكتور محمود جمال الدين زكي- المرجع السابق- ص ٢٢٣ و ٢٢٤)

٣- تضيف المادة ٦٩٣ مدني أنه يجب علي رب العمل إلي جانب إلتزاماته المبينة في المواد السابقة أن يقوم بالإلتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة، وأهم القوانين الخاصة التي تشير إليها هذه المادة والمادة ٦٩٠ مدني) هو قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.

ولكن هذا لا يعني أن عقود العمل الخاضعة لأحكام القانون المدني لا تلزم أصحاب الأعمال إلا بدفع الأجر، بل إن هناك إلتزامات أخرى تفرضها القواعد العامة، فالقواعد العامة تقضي بأن المتعاقدين لا يلتزمان بما ورد في العقد فقط، بل يلتزمان أيضاً بكل ما هو من مستلزماته وفقاً للقانون والعدالة بحسب طبيعة الإلتزام (م ١٢٨/٢ مدني)، كما تقضي بأن ينفذ العقد طبقاً لما اشتمل عليه، وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية (م ١/١٤٨ مدني).

ووفقا لهذا يلتزم صاحب العمل بأن يقدم العمل العامل، وأن يمكنه من أدائه بأن يقدم له المكان والمواد والأدوات اللازمة للعمل، إلا إذا وجد إتفاق أو عرف يقضي بغير ذلك، وهذا الإلتزام لا يكون فقط في الحالات التي يتجدد فيها الأجر علي أساس الإنتاج كما في الأجر بالقطعة، وإنما يوجد أيضا حيث يفوت الحرمان من العمل علي العامل فرصة لزيادة خبرته أو حيث يكون المنع من العمل فيه مساس بكرامته أو جرح لشعوره.

وتقضي القواعد العامة بأنه يجب علي صاحب العمل أن يعامل العامل معاملة لائقة وألا يكلفه فوق طاقته وأن يوفر له الظروف الملائمة للعمل من الناحيتين الصحية والاجتماعية.

وأخيرا يلتزم صاحب العمل بأن يعطي العامل عند إنتهاء العقد شهادة نهاية خدمة يبين فيها مدة خدمته وطبيعة عمله، إذ يعتبر هذا الإلتزام من مستلزمات العقد وفقا للمادة ٢/١٤٨ مدني.

أما قانون العمل فقد فرض علي عاتق صاحب العمل إلتزامات متعددة يتعلق جانب كبير منها بالأجر نظرا لما له من طابع حيوي، ويتعلق جانب آخر بإجازات العامل، ولجانب الأخير يتضمن إلتزامات متفرقة. ويجب أن يلاحظ أن هذه الإلتزامات إنما تفرض فقط علي أصحاب الأعمال في العقود التي يحكمها قانون العمل. أما العقود الخاضعة للقانون المدني فلا تمتد إليها هذه الإلتزامات إلا إذا كانت مجرد تطبيق للقواعد العامة.

(شرح قانون العمل- للدكتور عبد الودود يحيي- المرجع السابق- ص ٢١٩ وما بعدها)

٤- لم ينص التقنين المدني إلا علي إلتزام صاحب العمل بأداء الأجر إلي العامل (م ٦٩٠ - ٦٩٢ مدني)، ولكنه شفع ذلك بالإحالة علي الإلتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة (م ٦٩٣ مدني). غير أن من

الواضح أن مثل هذه الإحالة إنما تكون في حدود ونطاق تطبيق هذه القوانين الخاصة. وأبرز هذه القوانين تقنين العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذي عدد وفصل كثيرا من الإلتزامات الأخرى التي تفرض علي صاحب العمل. ولكن هذه الإلتزامات الكثيرة إنما تنصرف في الأصل إلي أصحاب العمل الخاضعين لتقنين العمل وحدهم دون أصحاب العمل الخاضعين للتقنين المدني، إلا أن يكون بعضها محض تطبيق للقواعد العامة وهو نادر. وذلك مجال من أظهر المجالات التي تبدو فيها أفضلية خضوع العمل لتقنين العمل دون التقنين المدني. حيث تعود عليهم هذه الإلتزامات العديدة التي يفرضها تقنين العمل علي أصحاب العمل بمزايا و ضمانات ضخمة.

ومع ذلك فليس معني هذا أن صاحب العمل الخاضع للتقنين المدني لا يلتزم بأي إلتزام آخر غير إلتزامه بأداء الأجر، وإنما من الواضح أنه يلتزم كذلك بأي إلتزام تفرضه القواعد العامة. وهي تفرض أساسا في شأن تحديد مضمون العقد ونطاقه وعدم الإقتصار علي ما يرد في العقد فحسب، بل كذلك شمول ما يعتبر من مستلزماته وفقا للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الإلتزام (م ٢/١٤٨ مدني)، وتفرض في شأن تنفيذ العقد أن يتم تنفيذه طبقا لمضمونه ونطاقه بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية (م ١/١٤٨ مدني).

(أصول قانون العمل- للدكتور حسن كيرة المرجع السابق- ص ٤٠١)

• امتداد التزامات رب العمل إلى ما تفرضه القوانين الخاصة: لقد أوجب

المشرع على رب العمل أن يقوم بجانب الإلتزامات المبينة في التقنين المدني أن يقوم بالإلتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة طالما أن هذه

القوانين الخاصة سرى على علاقة العمل الذى هو أحد أطرافها. فقد قضت المادة ٦٩٣ مدنى على أنه: "يجب على رب العمل إلى جانب التزاماته المبينة فى المواد السابقة أن يقوم بالالتزامات التى تفرضها القوانين الخاصة". وعليه يكون على صاحب العمل الخضوع للالتزامات التى تضمها القانون المدنى والقوانين الخاصة بالعمل، ويترتب على الإخلال بها ما يترتب أى من هذه القوانين من جزاء.

من أحكام القضاء:

١- لما كان يجوز لكل من المتعاقدين فى عقد العمل غير محدد المدة - وفقاً لما تنص عليه المادتان ٦٩٤، ٦٩٥ من القانون المدنى والمادة ٧٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر ويتعين لاستعمال أي من المتعاقدين هذه الرخصة أن يخطر المتعاقد معه برغبته مسبقاً بثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين، فإذا لم تراعى هذه المهلة لزم من نقض منهما العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها، مما مفاده إعتبار عقد العمل منتهياً بإبلاغ الرغبة فى إنهائه من أحد طرفيه إلى الآخر، وأنه لا يترتب على عدم مراعاة المهلة القانونية إلا مجرد التعويض على التفصيل السابق، ولما كان يبين من مدونات الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون عليه، أن الطاعن علم بقرار فصله يقيناً بتاريخ ١٦/٩/١٩٦٥ وهو تاريخ تقديمه شكواه إلى مكتب العمل يطلب وقف قرار فصله، ومن ثم يعتبر عقد عمله منقوضاً إعتباراً من هذا التاريخ بينما أقام دعواه بحقوقه العمالية بعد مضي

أكثر من سنة من تاريخ الفصل، وكان الحكم المطعون فيه قد أنهى إلى سقوط الحق في المطالبة بالتقادم، فإنه لا يكون قد خالف القانون. (الطعن رقم ٦٢٣ - لسنة ٤١ ق - تاريخ الجلسة ٢٦ / ١١ / ١٩٧٨)

٢- يجوز لكل من المتعاقدين في عقد العمل غير محدد المدة - وفقاً لما تنص عليه المادة ٦٩٤ من القانون المدني والمادة ٧٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر، ويتعين لاستعمال أي من المتعاقدين هذه الرخصة أن يخطر المتعاقد معه برغبته مسبقاً لثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين.

(الطعن رقم ٤١٠ - لسنة ٥٢ ق - تاريخ الجلسة ١٢ / ٤ / ١٩٨٧)

٣- المقرر - في قضاء هذه المحكمة - أنه يجوز لكل من المتعاقدين في عقد العمل غير محدد المدة - وفقاً لما تنص عليه المادتان ٦٩٤، ٦٩٥ من القانون المدني أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر ويتعين لاستعمال أي من المتعاقدين هذه الرخصة أن يخطر المتعاقد معه برغبته مسبقاً بثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين فإذا لم تراعى هذه المهلة لزم من نقض منهما العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مادياً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها، لا يغير من ذلك أن المشرع في قانون العمل الجديد رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أغفل النص على هذه المهلة القانونية للإنذار إذ لا يمكن أنه يستفاد من هذا الإغفال إلغاء الحكم الوارد في القانون المدني والذي كان منصوباً عليه صراحة في قانون العمل الملغى ذلك لأنه لا يوجد في الأعمال التحضيرية لقانون العمل الجديد ما يدل على اتجاه المشرع إلى تغيير الحكم المذكور، فضلاً عن أن المادة الثانية من مواد

إصدار قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ قد نصت على أن "يلغى قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ كما يلغى كل نص يخالف أحكام القانون المرافق..." ولم تتعرض مواد الإصدار لأحكام القانون المدني الخاصة بعقد العمل والواردة في المواد من ٦٧٤ إلى ٦٩٨ ولذلك تظل هذه الأحكام قائمة تنظم ما خلا قانون العمل من تنظيمه وطالما لا تتعارض مع ما نص عليه صراحة. لما كان ذلك وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وانتهى إلى عدم أحقية الطاعن في بدل مهلة الإنذار المطالب به تأسيساً على خلو قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ من النص عليه فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون. (الطعن رقم ١٦٦٨ - لسنة ٦٠ ق- تاريخ الجلسة ٢٨ / ١١ / ١٩٩٦)

* * *

إنهاء عقد العمل

النص التشريعي (مادة ٦٩٤) :

(١) ينتهي عقد العمل بانقضاء مدته أو بإنجاز العمل الذي أبرم من أجله، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين ٦٧٨ و ٦٧٩.

(٢) فإن لم تعين مدة العقد بالاتفاق أو بنوع العمل أو بالغرض منه جاز لكل من المتعاقدين أن يضع حدا لعلاقته مع المتعاقد الآخر ويجب في استعمال هذا الحق أن يسبقه الإخطار وطريقة الإخطار ومدته تبينها القوانين الخاصة.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:

مادة ٦٠٦ سوري و ٩١٥ عراقي و ٥٦٨ سوداني و ٨٥١ تونسي.

الأعمال التحضيرية :

اقتبس المشروع الفقرة الأولى من المادة من تقنين العمل الفرنسي (وقد أدخلها قانون ١٩ يولييه سنة ١٩٢٨).

أما الفقرة الخامسة فهي تضع حدا لخلاف ثار في وقت ما في القضاء المصري فقد قررت محكمة الاستئناف المختلطة بحكمها الصادر في ١٩ نوفمبر سنة ١٩٢٩ (ب ٤٢ ص ٤١) صحة الشرط الذي بمقتضاه يكون لأحد المتعاقدين الحق في إنهاء العقد في أي وقت يشاء بمجرد إخطار يرسله للآخر، وذلك حتى لو كان الشرط في مصلحة رب العمل وضد العامل، ولا يجوز مطلقا القول بوجود إكراه أدبي علي العامل الذي يقبل الشرط. علي أن المحكمة قررت مع ذلك أنه لا يجوز لرب العمل أن يستفيد من هذا الشرط لمجرد الرغبة في إيذاء العامل والتحكم فيه والانتقام منه لأسباب غير مشروعة.

وقد أيدت المحكمة المبدأ السابق بحكم آخر في ٢٨ يناير سنة ١٩٣٠ (ب ٤٢ ص ٢٣١) ورد فيه أن (الشرط الذي بمقتضاه يحتفظ رب العمل بالحق في فسخ العقد في أي وقت يشاء دون إنذار سابق هو شرط صحيح، لكن لا يجوز إستعماله لمجرد الرغبة في إيداء العامل). علي أن المحكمة عدلت عن هذا الرأي. وإستقرت أحكامها منذ سنة ١٩٣١ علي عدم الإتفاق مطلقا علي إمكان الطرود في أي وقت دون حاجة لإنذار سابق بمدة معقولة، لأن ذلك يتعلق بالنظام العام. ولا يجوز إذن الإتفاق مقدما علي تحديد مدة الإنذار السابق بشهر أو بخمسة عشر يوما مثلا أيا كانت مدة خدمة العامل. كذلك يكون باطلا الإتفاق الذي بمقتضاه يتنازل العامل مقدما عن حقه في التعويض بناء علي الطرد في وقت غير لائق (محكمة الاستئناف المختلطة ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٣١ ب ٤٤ ص ٩٤ - ١١ يناير سنة ١٩٣٣ ب ٤٥ ص ١٢٢ - ٢٩ مارس سنة ١٩٣٣ ب ٤٥ ص ٢٢١ - ٢٧ يناير سنة ١٩٣٧ ب ٤٩ ص ٨٥) والمشرع يدعم هذا القضاء ويؤكدده.

(مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون مدني- جزء ٥- ص ١٦٢ و ١٦٣)

رأي الفقه :

١- تقرر المادتان ٦٩٤ / ٢ مدني و ١ / ٧٢ من قانون العمل الموحد جواز إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بالإرادة المنفردة، ولا خروج في هذا علي مبدأ القوة الملزمة للعقد، لأن القانون لا يقر قيام علاقات تعاقدية مؤبدة، ولذلك كانت هذه هي القاعدة بالنسبة لجميع العقود غير محددة المدة. وقاعدة إنهاء العقد غير محددة المدة بالإرادة المنفردة تبريرها عدة إعتبارات. فالقول بأن العقد غير محدد المدة لا ينتهي إلا باتفاق الطرفين

يؤدي إلي أن أحد المتعاقدين يستطيع إجبار الآخر علي البقاء في العلاقة التعاقدية طول حياته، وهذا يتنافى مع الحرية الشخصية، ويؤدي إلي الإضرار بكل من صاحب العمل والعامل.

وقد قرر القانون الحق في الإنهاء لكل من الطرفين إذا استعمله صاحب العمل فإنه يأخذ صورة الفصل، وإذا استعمله العامل فإنه يأخذ صورة الاستقالة، ولكنه في الحالتين إنهاء للعقد بالإرادة المنفردة.

والحق في إنهاء العقد ليس مطلقا، بل لابد لإستعماله - دون أن تترتب مسؤولية علي ما استعمله- أن يتوافر شرطان نص عليهما كل من القانون المدني وقانون العمل، هذان هما الإخطار السابق، وعدم التعسف في إستعمال هذا الحق.

والغرض من الإخطار هو منع المفاجأة وتمكين الطرف الآخر في العقد من الإستعداد للوضع الذي يعقب فترة الإخطار. فإذا كان الإخطار من جانب صاحب العمل، استطاع العامل خلال فترة الإخطار أن يبحث عن عمل جديد، وإذا كان الإخطار من جانب العامل، فإنه بهذا يعطي صاحب العمل الفرصة للبحث عن عامل يحل محل العامل المستقبل.

والإخطار إعلان لإرادة المتعاقد يتضمن رغبة أكيدة في إنهاء العقد. وهو لذلك يعتبر تصرفا قانونيا من جانب واحد ويخضع لما تخضع له التصرفات القانونية من أحكام، فهو لا ينتج أثره إلا إذا وصل إلي علم من وجه إليه وذلك وفقا للمادة ٩١ من القانون المدني، ويعتبر الوصول قرينة علي العلم ما لم يقدّم الدليل علي عكس ذلك، ويستطيع من وجه الإخطار أن يسحبه طالما يتصل بعلم من وجه إليه، ولكن يمتنع عليه ذلك بعد وصول الإخطار.

وكذلك يخضع الإخطار للقواعد الخاصة بالأهلية وخلو الإرادة من العيوب، ولكن الأهلية اللازمة للإخطار هي نفس الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل.

وعلى عكس المادة ٦٩٤ / ٢ من القانون المدني التي لا تتطلب أن يتم الإخطار في شكل معين، تتطلب المادة ٧٢ من قانون العمل الموحد أن يكون الإخطار كتابة. وقد قصد القانون بتطلب الكتابة أن يكون الإخطار جدياً. حتى لا يخطر أحد المتعاقدين الآخر شفوياً بالإنهاء نتيجة لسوء تفاهم يقع بينهما في حين أن رغبته لم تتجه إلي إنهاء العقد. والكتابة في هذه الحالة ليست شكلاً يترتب على عدم توافره إنعدام الإخطار، وإنما هي لمجرد الإثبات، وهي واجبة سواء كان الإخطار بالإنهاء من العامل أم من صاحب العمل.

ولم يحدد القانون المدني (م ٦٩٤ / ٢ مدني) مدة الإخطار، وإنما أحال في ذلك إلى القوانين الخاصة. وأما قانون العمل، فقد حدد مهلة الإخطار تحديداً زمنياً في المادة ٧٢ منه التي تقضي بأن تكون مدة الإخطار ثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال المعيّنين بأجر شهري، وخمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين.

وعلى ذلك تخضع مدة الإخطار في العقود الخاضعة للقانون المدني لتقدير القاضي، وهو يراعي في ذلك العرف وطبيعة العمل ومدة خدمة العامل. وأما في العقود الخاضعة لقانون العمل، فقد فرقت المادة ١/٧٢ منه بين العمال الشهييين وغيرهم من العمال، وحددت مدة الإخطار بالنسبة للفئة الأولى بثلاثين يوماً، وبالنسبة للفئة الثانية بخمسة عشر يوماً، وتبدأ هذه المدة من وقت أن ينتج الإخطار أثره، أي من وقت اتصاله بعلم من وجه إليه.

والنص المحدد للإخطار نص آمر، فلا تجوز مخالفته إلا إذا كانت المخالفة أصلح للعامل، بمعنى أنه لا يجوز الإتفاق علي إبطالها أو تقصيرها أو الإعفاء منها، إلا إذا كانت المخالفة لصالح العامل.

وينتهي العقد بمجرد إنتهاء مدة الإخطار دون حاجة إلي إجراء جديد، ولا يؤثر علي إنتهاء العقد أن يكون العامل قد مرض خلالها ولم يستطع البحث عن عمل، ذلك أن مدة الإخطار ليست مدة تقادم، وبالتالي لا يرد عليها الوقف أو الإنقطاع.

(شرح قانون العمل- للدكتور عبد الودود يحيي- المرجع السابق- ص ٢٢٩ وما بعدها)

٢- إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بإرادته المنفردة في أي وقت (م ٢/٦٩٤ مدني و ١/٧٢ عمل موحد).

ويعتبر حق العامل في إنهاء هذا العقد بإرادته المنفردة من النظام العام، فلا يجوز الإتفاق عن حرمانه منه، سواء في عقد العمل نفسه أو في إتفاق لاحق، كما لا يجوز للعامل النزول عن هذا الحق، وأي نزول في هذا الشأن يقع باطلا بطلانا مطلقا. والعلة في ذلك هو المحافظة علي حرية العامل، إذ لو صح الإتفاق علي حرمان العامل من إنهاء العقد الغير محدد المدة بإرادته، لأدي ذلك إلي تأييد هذا العقد إذا لم يوافقه رب العمل علي إنهاء العقد في الأوقات التي يرغب فيها في هذا الإنهاء، ومن شأن ذلك أن يبقي العامل تابعا لرب العمل طيلة حياته وحرمانه من تغيير نوع العمل الذي اختاره في يوم ما ولو اقتضت مصلحته هذا التغيير.

أما حق رب العمل العقد غير محدد المدة فيما يتعلق بالنظام العام وبالتالي يجوز الإتفاق علي حرمانه منه. ويرجع ذلك إلي أن القيد الذي يورده هذا الإتفاق علي حرية رب العمل ليس ثقيلًا، لأن إلزام رب العمل

ليس محله القيام بعمل بل بدفع الأجر، وهو بذلك لا يكاد يمس حرية رب العمل الفردية وفضلا عن ذلك فقد قرر القانون للعامل وحده - دون رب العمل - الحق في إنهاء العقد المحدد المدة إذا تجاوزت مدته خمس سنوات، أو إذا كان معقودا لمدة حياة العامل أو رب العمل (م ٢/٦٨٧ مدني)، مما يفيد أن المشرع لا يحتم أن تكون رخصة الإنهاء تبادلية أي ثابتة لكل من طرفي العقد.

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد لبيب شنبه المرجع السابق- ص ٣٩٣ وما بعدها)

٣- لا يمتاز نص المادة ٢/٦٩٤ مدني بحسن الصياغة، وإن كان واضح المعني في أن العقد ينتهي فتنقطع العلاقات فعلا بين طرفيه بإرادة أحدهما الذي يجب عليه إعلان إرادته إلي الآخر قبل الوقت الذي يريد فيه إنهاؤه بفترة معينة، وسمي إعلان الإرادة بالإنهاء إخطارا، وليس في نص المادة ٢/٢٩٤ مدني تجديد وإن تضمن تفصيلا لما أجملته المادة ٤٠٤/٤٩٢ من التقنين القديم حين أوجبت أن يكون الإنهاء في وقت لائق. (قانون العمل للدكتور محمود جمال الدين زكي- المرجع السابق- ص ٣٧٧ وما بعدها)

٤- حرص المشرع، سواء في التقنين المدني (م ٢/٦٩٤) أو في تقنين العمل الموحد (م ٧٢) علي تأكيد حق كل من الطرفين في إنهاء عقد العمل المحدد المدة بإرادته المنفردة.

وإنهاء هذا العقد بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه لا تخفي فوائده بالنسبة إلي المتعاقدين علي السواء، فهو يمكن العامل من انتهاز الفرص العديدة التي قد تعرض له للحصول علي عمل أفضل أو أجر أكبر، كما يمكن صاحب العمل من تحقيق العمل وصالح المنشأة ومواجهة مختلف الظروف الإقتصادية وتطور طرائق الإنتاج التي قد تقضي الاستغناء عن بعض العمال. غير أن مخاطر هذا الإنهاء ليست ضئيلة وخاصة بالنسبة إلي

العامل، حيث قد يدفع به إلي التعطل وهو إنما يعتمد في حياته ورزقه علي عمله وما يتكسبه منه من أجر، كما أن الإنتهاء قد يصيب صاحب العمل نفسه بالضرر، فقد يحرمه من عامل ذي كفاءة عالية، وقد يؤدي إنهاء عدد كبير من العمال عقودهم في نفس الوقت وفي أوقات متقاربة إلي إشاعة الاضطراب في سير العمل في المنشأة.

(أصول قانون العمل - للدكتور حسن كيرم المرجع السابق- ص ٧٥٤ وما بعدها)

● انتهاء عقد العمل بانقضاء مدته أو بإنجاز العمل الذي أبرم من أجله :

رأينا فيما تقدم أن المادة ٦٧٩/١ مدنى قد نصت على انه: "إذا كان عقد العمل معين المدة انتهى من تلقاء نفسه بانقضاء مدته". كما نصت المادة ٦٨٠ مدنى على أنه " إذا أبرم العقد لتنفيذ عمل معين انتهى بانقضاء العمل المتفق عليه ". وتنص الفقرة الأولى من المادة ٦٩٤ والتي نحن بصددنا على أن : "ينتهى عقد العمل بانقضاء مدته أو بإنجاز العمل الذى أبرم من أجله. ...". وعليه إذا كان متفقاً على تاريخ معين لانتهاء العقد أو على تجديده بمدة معينة فإنه ينتهى بحلول هذا التاريخ أو انقضاء هذه المدة وإذا كان العقد قد أبرم لإنجاز عمل معين فإنه ينتهى فور إنجاز هذا العمل. على انه لا يجوز لأى من الطرفين أن يستقل بإنهاء العقد قبل انقضاء مدته ولو توافر لدى هذا الطرف ما يدعوه لذلك.

● مدى تعلق إنهاء العقد غير محدد المدة بالإرادة المنفردة بالنظام العام :

يعتبر حق العامل فى إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة مما يتعلق بالنظام العام. فلا يجوز الاتفاق على حرمانه منه سواء فى عقد العمل نفسه أو فى اتفاق لاحق كما لا يجوز للعامل النزول عن هذا الحق و أى نزول فى هذا الشأن يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً. (محمد لبيب شنب ص ٣٩٥). ويرى البعض

أن حق رب العمل فى إنهاء العقد غير محدد المدة لا يتعلق بالنظام العام وبالتالي يجوز الاتفاق على حرمانه منه ويستند هذا الرأى إلى أن القيد الذى يورده هذا الاتفاق على حرية رب العمل ليس ثقيلًا لأن التزام رب العمل ليس محله القيام بعمل بل بدفع الأجر وهو بذلك لا يكاد يمس حرية رب العمل. (إسماعيل غانم ص ٤٦٠، أحمد شوقى المليجى ص ٢٧٤).

• **لا بد من الإخطار قبل إنهاء العقد:** لقد أوجبت الفقرة الثانية من المادة

٦٩٤ مدنى على أى من طرفى العقد إذا أراد إنهاء العقد غير محدد المدة أن يخطر الطرف الآخر برغبته فى إنهاء العقد أولاً وذلك حتى لا يفاجأ الطرف الآخر بالإنهاء لأن هذه المفاجأة قد تسبب أضراراً جسيمة للطرف الذى لم يطلب الإنهاء وبالتالي فإن الإخطار يمكن للطرف الآخر فد العقد من الاستعداد للوضع الذى يعقب مهلة الإخطار فإذا كان الإخطار من صاحب العمل استطاع العامل خلال مهلة الإخطار أن يبحث عن عمل جديد وإذا كان الإخطار من جانب العامل فإنه يعطى صاحب العمل الفرصة للبحث عن عامل يحل محل العامل الذى أراد إنهاء العقد ويسد بذلك فراغاً تركه هذا العامل (عبد الودود يحيى ص ٣٣١). ولم تشترط المادة شكلاً خاصاً للإخطار كما أنها لم تبين طريقة الإخطار أو مدته وإنما أحالت فى بيان ذلك إلى القوانين الخاصة ويجب أن يصدر الإخطار من المتعاقد أو نائبه وأن يوجه إلى المتعاقد الآخر أو نائبه فإذا صدر من الغير أو وجه إلى الغير كان حابط الأثر. ويجب أن يكون الإخطار قاطعاً لا يحتمل الشك فى إرادة إنهاء العقد فلا يكفى الإعلان غير المحدد من جانب صاحب العمل باعتزامه الاستغناء عن بعض العمال أو نصحه أحد العمال بالبحث عن عمل آخر أو استعماله صيغة مبهمّة أو مجرد اقتراح صاحب

العمل على العامل تعديل شروط العقد غير محدد المدة أو فرضه هذا التعديل لاستخلاص إرادة الإنهاء فى حالة عدم موافقة العامل واعتبار تقديم الاقتراح بمثابة إخطار بالإنهاء.

● **مدى تعلق الإخطار بالنظام العام:** اشتراط الإخطار السابق لإنهاء

العقد مقرر لمصلحة الطرفين وهو يمثل حد أدنى من الضمانات لهما ومن ثم فهو يتعلق بالنظام العام. وبالتالي لا يجوز الاتفاق مقدماً بين طرفى العقد على إنهاء العقد دون إخطار سابق وإلا وقع الشرط باطلاً. (حسن كيـره ص ٦٣٥، محمد حلمى مراد ص ٤٣٤).

● **مهلة الإخطار:** ومهلة الإخطار هى التى يمهل فيها الطرف الراغب

فى إنهاء عقد العمل غير محدد المدة الطرف الآخر بين إظهار الرغبة فى الإنهاء وبين حصول الإنهاء فعلاً. ويترتب على ذلك وجوب الرجوع إلى اتفاق الطرفين فى شأن هذه المدة فيجوز للطرفين الاتفاق على مهلة الإخطار ويكون اتفاقهما صحيحاً واجب الأعمال فإذا لم يتفق المتعاقدان على هذه المهلة وجب الأخذ بما يقضى به العرف فى هذا الصدد فإن لم يوجد عرف قام القاضى بتحديد المهلة المعقولة على ضوء مختلف الظروف وخاصة طبيعة عمل العامل ومركزه ومدة خدمته. (عزمى البكرى ص ٦٢٦). فإذا كان عمل العامل من الأعمال النادرة التى لا يكثر الطلب عليها كانت المهلة الواجبة لإنهاء عقده أطول من تلك الواجبة لإنهاء عقد غيره من العمال وكذلك إذا كان العامل يشغل مركز رئيسياً فى المنشأة. (حسن كيـره ص ٦٣٨، عبد الودود يحيى ص ٣٣٥). ومهلة الإخطار ليست مدة تقادم فلا يرد عليها الوقت أو الانقطاع ولا تمتد ولو بسبب قوة قاهرة إلا إذا وجد نص يقرر هذا الامتداد وكانت تشريعات

العمل السابقة يعتبر أن تجديد مهلة الإخطار تحديد أمر يتعلق بالنظام العام ولا تجوز مخالفته إلا إذا كانت المخالفة أكثر فائدة للعامل. ومن ثم فإنه يجوز الاتفاق على إطالة مهلة الإخطار إذا كان الراغب فى الإنهاء هو صاحب العمل ولكنه لا يجوز الاتفاق على تقصير هذه المهلة إذا كان الراغب فى الإنهاء هو العامل. وعند وضع مشروع القانون المدنى كانت المادة ٩٦٠ منه تتضمن فقرة خامسة تنص على أن "كل شرط فى عقد العمل غير محدد المدة يعدل مواعيد الإخطار التى حددتها القوانين أو العرف يكون باطلاً ولا يعمل به إلا إذا كان فى مصلحة العامل. (مجموعة الأعمال التحضيرية ص ٥ ص ١٦٢). وقد حذفت هذه الفقرة دون ذكر سبب حذفها ولعل السبب فى هذا الحذف هو الاكتفاء بالرجوع إلى القواعد العامة. وقد كانت محكمة الاستئناف المختلطة تقرر فى حكمها الصادر فى ٩ نوفمبر سنة ١٩٢٩ (ب ٤٢ ص ٤١) صحة الشرط الذى بمقتضاه يكون لأحد المتعاقدين الحق فى إنهاء العقد فى أى وقت يشاء بمجرد إخطار يرسله للآخر وذلك حتى لو كان الشرط فى مصلحة رب العمل وضد العامل ولا يجوز مطلقاً القول بوجود إكراه أدبى على العامل الذى يقبل الشرط. على أن المحكمة قررت مع ذلك أنه لا يجوز لرب العمل أن يستفيد من هذا الشرط لمجرد الرغبة فى إيذاء العامل والتحكم فيه والانتقام منه لأسباب غير مشروعة. وقد أيدت المحكمة المبدأ السابق بحكم آخر فى ٢٨ يناير سنة ١٩٣٠ (ب ٤٢ ص ٢٣١) ورد فيه أن (الشرط الذى بمقتضاه يحتفظ رب العمل بالحق فى فسخ العقد فى أى وقت يشاء دون إنذار سابق هو شرط صحيح لكن لا يجوز استعماله لمجرد الرغبة فى إيذاء العامل). على أن المحكمة عدلت عن هذا رأى واستقرت أحكامها منذ سنة ١٩٣١

على عدم جواز الاتفاق مطلقاً على إمكان الطرد فى أى وقت دون حاجة لإنذار سابق بمدة معقولة لأن ذلك يتعلق بالنظام العام. ولا يجوز إذن الاتفاق مقدماً على تحديد مدة الإنذار السابق بشهر أو بخمسة عشرة يوماً مثلاً أياً كانت مدة خدمة العامل كذلك يكون باطلاً الاتفاق الذى بمقتضاه يتنازل العامل مقدماً عن حقه فى التعويض بناء على الطرد فى وقت غير لائق (محكمة الاستئناف المختلطة ٣٠ ديسمبر سنة ١٩٣١ ب ٤٤ ص ٩٤ - ١١ يناير سنة ١٩٣٣ ب ٤٥ ص ١٢٢ - ٢٩ مارس سنة ١٩٣٣ ب ٤٥ ص ٢٢١ - ٢٧ يناير سنة ١٩٣٧ ب ٤٩ ص ٨٥). والمشروع يدعم هذا القضاء ويؤكدده. (ص ١٦٢ وما بعدها). ولا يترتب على مجرد الإخطار إنهاء العقد بل يظل العقد قائماً بين طرفيه بذات شروطه. سواء كان الراغب فى الإنهاء هو صاحب العمل أو العامل فيلتزم العامل الاستمرار فى عمله ويتعين على صاحب العمل أن يعهد إليه بالعمل المتفق عليه أو بعمل آخر لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً. ويجوز لصاحب العمل توقيع العقوبات التأديبية على العامل إذا ما وقعت من العامل مخالفة من المخالفات المنصوص عليها فى لائحة تنظيم العمل. واستمرار العقد طوال مهلة الإخطار من شأنه أن يدخل هذه المهلة ضمن مدة خدمة العامل. ويقتضى حسن النية أن يسمح صاحب العمل للعامل بالتغيب بعض الوقت عن العمل أثناء مهلة الإخطار للبحث عن عمل جديد أو لاستيفاء الإجراءات المطلوبة للعمل الذى وجده. (محمد لبيب شنب ص ١٩٩ - عبد الودود يحيى ص ٣٣٣). وإذا كان الأصل استمرار العاقلين فى تنفيذ العقد طوال مهلة الإخطار إلا أن صاحب العمل يستطيع الاستغناء عن خدمات العامل مع دفع الأجر المستحق له عن مهلة الإخطار خوفاً من عدم جدية

العامل فى العمل وعدم تعاونه مع زملائه مما قد يخل بسير العمل فى المنشأة ويشترط مع ذلك ألا يتضمن ذلك إساءة إلى سمعة العامل أو إضراراً به. (حسن كيره ص ٦٤١ وما بعدها). ولا خلاف فى ان ما يدفع للعامل هو من قبيل الأجر.

• **آثار انقضاء مهلة الإخطار:** وبانتهاء مهلة الإخطار تنتهى العقد تلقائياً دون حاجة إلى إجراء آخر فإذا استمرت علاقات العمل بالتراضى بين العاقدین تعین على القاضى البحث عن النية المشتركة لهما لتكييف تلك العلاقات هل تدخل فى دائرة أعمال التسامح كان كون استمرار العلاقات لمعاونة العامل فى العثور على عمل مناسب أو لمؤازرة صاحب العمل فى أن يجد عاملاً آخر وبذلك يستطيع أى من الطرفين أن ينهى هذه العلاقات فى أية لحظة أم أنها تعتبر عقداً جديداً بالتجديد الضمنى للعقد القديم ويجب من ثم لإنهائه اتباع القواعد المقررة لإنهاء العقد ذى المدة غير المحددة. (جمال زكى ص ١٠٥٥ - أنور العمروسى ص ٥٦٥). ويمكن للقاضى أن يستخلص من قصر مدة الاستمرار فى تنفيذ العقد قرينة على معنى التسامح ومن طولها قرينة على معنى العدول عن إنهاء العقد. (أحمد شوقى عبد الرحمن ص ٢٩١ - حسن كيره ص ٦٤٤)

إنهاء عقد العمل فى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣: تنص المادة ١١٠ من قانون العمل على أنه: "مع عدم الإخلال بحكم المادة ١٩٨ من هذا القانون ومع مراعاة المواد التالية، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء. ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى العقد إلا فى حدود ما ورد بالمادة ٦٩ من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح

المعتمدة. كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية. ويراعى في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل". فقد أجاز قانون العمل كذلك لطرفي العقد إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء. فقد اشترط قانون العمل أن يكون الإخطار كتابة وليس شفاهه وإن كان القانون المدني لم يحدد مهلة معينة للإخطار وأحال في ذلك للقوانين الخاصة. ففانون العمل قد أوجب أن قيم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدى صاحب العمل عشر سنوات وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر إذا زادت هذه المدة على عشر سنوات (م ١١١). ويبدأ سريان مهلة الإخطار من تاريخ تسلمه، وتحتسب مدة خدمة العامل من تاريخ تسلمه العمل وحتى تاريخ انتهاء مهلة الإخطار (م ١١٢). ولا يجوز توجيه الإخطار للعامل خلال إجازاته ولا تحتسب مهلة الإخطار إلا في اليوم التالي لانتهاء الإجازة. وإذا حصل العامل على إجازة مرضية خلال مهلة الإخطار يوقف سريان هذه المهلة ولا يبدأ سريانها من جديد إلا من اليوم التالي لانتهاء تلك الإجازة (م ١١٣). كما أنه في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ إذا كان الإخطار بالإنهاء من جانب صاحب العمل يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب. ويكون للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك في اليوم السابق للغياب على الأقل (م ١١٦). ولصاحب العمل أن يعفى العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة مع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار (م ١١٧).

من أحكام القضاء:

١- لما كان المشرع قد أجاز في المادة ٦٩٤/٢ من القانون المدني والمادة ١/٧٢ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ الخاص بالعمل الموحد لكل من طرفي عقد العمل غير المحدد المدة أن يضع بإرادته المنفردة حدا لعلاقته مع المتعاقد الآخر دون ما قيد سوي شرط مراعاة مهلة الإخطار المقررة في القانون أو التعويض عنه إذا لم يتم، وكانت المادة ٨٠ من قانون العمل سالف الذكر قد أجازت للعامل بعد إعلان صاحب العمل طبقاً لمادة ٧٢ منه أن يستقيل من عمله لديه، فإن الاستقالة - وعلي ما جري به قضاء النقض - تكون إنهاء للعقد بالإرادة المنفردة ويلحق بها أثرها بمجرد تقديمها دون تعليق.

علي قبول صاحب العمل لها- لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد إلترم هذا النظر ورفض الاستجابة إلي طلب الطاعن أجره عن المدة اللاحقة لتاريخ تقديمه استقالته، فإنه لا يكون قد خالف القانون.

(نقض- جلسة ١١/٢٨/١٩٧٤- الطعن ٤٨٠ لسنة ٣٨ ق- قضاء النقض- الهواري- ص ٢٥٥ و ٢٥٦، ونقض- جلسة ٢٣/٢/١٩٧٤- الطعن ٤٩٦ لسنة ٣٧ ق- المرجع السابق- ص ٢٦٠ و ٢٦١)

٢- مفاد نص المادة ٩١ من القانون المدني أن التعبير عن الإرادة لا ينتج أثره إذا أثبت من وجه إليه أنه لم يعلم به وقت وصوله وكان عدم العلم لا يرجع إلي خطأ منه. وكان يبين من نص قانون العمل أن المشرع لم يستلزم شكلاً خاصاً في الإنذار الذي يوجهه صاحب العمل إلي العامل واكتفي بأن يكون بالكتابة، وإذ أعمل الحكم المطعون فيه أثر الخطابات التي أرسلتها الشركة المطعون ضدها، فإن النعي عليه يكون علي غير أساس.

(نقض- جلسة ١٩/١/١٩٧٢- مجموعة المكتب الفني- السنة ٢٢- مدني ص ٦٧)

٣- يجوز لكل من المتعاقدين في عقد العمل غير المحدد المدة- وفقاً

لما تنص عليه المادتان ٦٩٤ و ٦٩٥ من القانون المدني والمادة ٧٢ من

قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩- أن يضع حدا لعلاقته مع المتعاقد الآخر، ويتعين لإستعمال أي من المتعاقدين هذه الرخصة أن يخطر المتعاقد معه برغبته مسبقا بثلاثين يوما بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوما بالنسبة للعمال الآخرين، فإذا لم تراعى هذه المهلة لزم من نقض منهما العقد أن يؤدي إلي الطرف الآخر تعويضا مساويا لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها، مما مفاده إعتبار عقد العمل منتهيا بإبلاغ الرغبة في إنهائه من أحد طرفيه إلي الآخر، وأنه لا يترتب علي عدم مراعاة المهلة القانونية إلا مجرد التعويض.

(نقض- جلسة ١٩٧٢/٢/٢٤- المرجع السابق- السنة ٢٤- مدني- ص ٣١٦)

٤- لما كان يجوز لكل من المتعاقدين في عقد العمل غير محدد المدة- وفقا لما تنص عليه المادتان ٦٩٤ و ٦٩٥ من القانون المدني والمادة ٧٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩- أن يضع حدا لعلاقته مع المتعاقد الآخر، ويتعين لإستعمال أي من المتعاقدين هذه الرخصة أن يخطر المتعاقد معه برغبته مسبقا بثلاثين يوما بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري وخمسة عشر يوما بالنسبة للعمال الآخرين، فإذا لم تراعى هذه المهلة لزعم من نقض منهما العقد أن يؤدي للطرف الآخر تعويضا مساويا لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها، مما مفاده إعتبار عقد العمل منتهيا بإبلاغ الرغبة في إنهائه من أحد طرفيه إلي الآخر وأنه لا يترتب علي عدم مراعاة المهلة القانونية إلا مجرد التعويض علي التفصيل السابق ولما كان يبدو من مدونات الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون عليه أن الطاعن علم بقرار فصله يقينا بتاريخ ١٦/٩/١٩٦٥ وهو تاريخ تقديم شكواه إلي مكتب العمل بطلب وقف قرار فصله. ومن ثم يعتبر عقد عمله منقوضا

إعتباراً من هذا التاريخ بينما أقام دعواه بحقوقه العمالية بعد مضي أكثر من سنة من تاريخ الفصل، وكان الحكم المطعون فيه قد إنتهى إلي سقوط الحق في المطالبة بالتقادم، فإنه لا يكون قد خالف القانون.

(نقض- جلسة ١٩٧٨/١١/٢٦- الطعن ٣٦٢ لسنة ٤١ق- لم ينشر بعد)

٥- إذا كان المشرع قد أجاز في المادة ٢/٦٩٤ من القانون المدني والمادة ١/٧٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ لكل من طرفي عقد العمل غير المحدد المدة أن يضع حدا لعلاقته مع المتعاقد الآخر بشرط مراعاة مهلة الإخطار المقررة في القانون، وكان إستعمال حق الفسخ بإرادة المتعاقد- لا يرتب مسئولية طالما إستند إلي ما برره، فإن أعوزه المبرر كان للتضرر الحق في تعويض تقدره المحكمة تمشياً مع المبدأ العام من أن العقد غير المحدد المدة هو عقد مؤقت بطبيعته وليس أبدياً، فإن تخطئة الحكم المطعون فيه بأنه أقر إنهاء عقد الطاعن في حالة ليست من الحالات الواردة علي سبيل الحصر في قانون العمل يكون لا سند له من القانون.

(نقض- جلسة ١٩٨٤/٦/١- مجموعة المكتب الفني- السنة ٢٥- مدني- ص ٩٧٢)

* * *

إنهاء العقد غير المعين المدة

النص التشريعي (مادة ٦٩٥) :

(١) إذا كان العقد قد أبرم لمدة غير معينة، ونقضه أحد المتعاقدين دون مراعاة لميعاد الإخطار، أو قبل إنقضاء هذا الميعاد. لزمه أن يعرض المتعاقد الآخر عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه. ويشمل التعويض فوق الأجر المحدد الذي كان يستحق خلال هذه المدة جميع ملحقات الأجر التي تكون ثابتة ومعينة، مع مراعاة ما تقضي به القوانين الخاصة.

(٢) وإذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر، إلى جانب التعويض الذي يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً. ويعتبر الفصل تعسفياً إذا وقع بسبب حجوز أوقعت تحت يد رب العمل، أو وقع هذا الفصل بسبب ديون يكون العامل قد التزم بها للغير.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:

مادة ٦١١ سوري و ٩١٨ عراقي و ٦٠٢ لبناني.

الأعمال التحضيرية :

الفقرة الأولى مستقاة من أحكام القضاء الدولي في مسائل العمل ولكن مع شيء من الخلاف فيما يتعلق بإنقاص التعويض إذا اشتغل العامل خلال المدة التي كان يجب فيها حصول التنبيه. فالقضاء الدولي يقضي بالإنقاص والمشرع يخالفه في ذلك، إذ يبقى التعويض في مدة الإخطار حقا مكتسباً للعامل حتى لو أنه تبين أنه أكثر من الضرر الحاصل فعلاً، لأنه يجمع إلى جانب صفته كتعويض معني الجزاء الذي يوقع على رب العمل لإخلاله بقواعد المهلة القانونية (راجع مجموعة أحكام القضاء الدولي في العمل

١٩٣٤ / ١٩٣٥ إيطاليان ٥٤ والولايات المتحدة ن ٢٢ - ١٩٣٥ / ١٩٣٦
إيطاليان ٤٩).

والفقرة الثانية تحوي تحديدا اقتبسه المشروع أيضا من القضاء الدولي
وعلي الأخص القضاء الفرنسي (مجموعة أحكام القضاء الدولي في العمل:
١٩٣٢ فرنسا ن ٢٩).

وقد تعرضت المادة ٤٠٤ / ٤٩٢ من التقنين الحالي للطرد في وقت
غير لائق، وقصدت بذلك الطرد من غير مراعاة مدة معقولة يحصل
الإنذار قبلها. وقد جري القضاء المصري علي ذلك في أول الأمر، فكان
يقرر أن التعويض المستحق للعامل هو عن طرد في وقت غير لائق، فإذا
كان قد أعطي ميعادا ملائما، فليس له بعد ذلك أن يتضرر من الطرد
(استئناف مختلط ١١ فبراير سنة ١٩٣٠ ب ٤٢ ص ٢٦٥ - ٢٦ ديسمبر
سنة ١٩٣٤ ب ٤٧ ص ٧٥). علي أنه سرعان ما شعر القضاء بوجوب
حماية العامل، لأن الطرد قد يكون في الوقت اللائق وبعد إعطاء المهلة
المعقولة ومع ذلك فإن مبناه سبب غير مشروع كالرغبة في الانتقام من
العامل وإيذائه أو لمجرد التعسف في استعمال الحق. وبدأنا نري في
الأحكام القضائية إلي جانب نظرية الطرد في وقت غير لائق فكرة الطرد
التعسفي ومبناه إساءة استعمال الحق ومخالفة مقتضيات العدالة (انظر علي
الأخص استئناف مختلط ٢٢ نوفمبر سنة ١٩٣٣ ب ٤٦ ص ٤٢ - ٢٧
نوفمبر سنة ١٩٢٨ ب ٤١ ص ٤٠ - ١٥ يناير سنة ١٩٢٩ ب ٤١
ص ١٧٣ - ٢١ يونية سنة ١٩٢٧ ب ٢٩ ص ٥٥٦).

وقد وصل القضاء المصري في المراحل الأخيرة من تطوره إلي أنه،
فضلا عن التعويض الذي يكون مستحقا للعامل بسبب عدم مراعاة ميعاد

الإخطار بإنهاء التعاقد له الحق في التعويض عن الطرد التعسفي، بغض النظر عن مراعاة أو عدم مراعاة ميعاد الإخطار (استئناف مختلط ١٧ يناير ١٩٢٨ ب ٤٠ ص ١٤٠ - ١١ فبراير سنة ١٩٣٠ ب ٤٢ ص ٢٦٥). وهذا القضاء يتمشى مع ما وصل إليه التشريع والقضاء الدولي من أن الحماية الواجبة للعامل تشمل إلي جانب حمايته من الطرد في وقت غير لائق حمايته ضد الطرد التعسفي، والمشروع إنما يؤكد هذه المبادئ الثابتة المستقرة.

علي أنه ظاهر أن النص الجديد يخالف أحكام القضاء المصري من ناحيتين:

- (١) من حيث تحديد التعويض تحديدا جزافيا بالأجر عن مدة الإخطار أو المدة الباقية منه، فالمشرع لا يترك إذن تقدير التعويض للقضاء، يجريه علي حسب ظروف كل حالة، بل يقدر تعويضا جزافيا. وقيده من ذلك تقادي أوجه النزاع التي تثار في العمل والتي يكون شأنها تأخير الحكم بالتعويض.
- (٢) من حيث أن القضاء الحالي يجري علي أن التعويض لا يستحق بتمامه للعامل إذا ثبت أنه اشتغل مباشرة بعد طرده، بعمل يوازي العمل الأول، بل ينقص من التعويض كل ما يكون العامل قد حصل عليه من أجر في خلال المدة (استئناف مختلط ٢٤ مارس سنة ١٩٢٠ ب ٣٢ ص ٢٢٥ - ١٩ يونية سنة ١٩٢٢ ب ٣٥ ص ٥١١ - ١٠ نوفمبر سنة ١٩٣٧ ب ٥٠ ص ١٤ - ١٨ مايو سنة ١٩٣٨ ب ٥٠ ص ٣١٦). ولكن المشرع يحدد التعويض جزافا ويجعله مستحقا للعامل حتى لو كان قد اشتغل بعد طرده لأن ذلك التعويض يتضمن أيضا معني الجزاء.

(مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني- الجزء ٥- ص ١٦٦ و ١٦٧)

رأي الفقه:

١- من نص المادة ٦٩٥ / ١ مدني والمادة ٢/٧٢ من قانون العمل الموحد أن المشروع قدر تقديرا جزافيا التعويض الذي يستحق علي مخالفة قواعد الإخطار، فهو يقدر بأجر العامل عن مدة الإخطار أو المدة الباقية منها. فالمشرع لم يترك التعويض للقضاء يقدره حسب كل حالة، وإنما قدره تقديرا جزافيا، وقصده من ذلك تفادي أوجه النزاع التي قد يثار في العمل، والتي يكون من شأنها تأخير الحكم في التعويض. والتعويض الجزافي المقصود في هذه الحالة لا يتغير إذا وفق العامل إلي عمل آخر بعد الإنهاء المفاجئ للعقد، لأن التعويض في هذه الحالة يتضمن أيضا معني الجزاء. كما أن العامل لا يستطيع أن يطالب بتعويض يجاوز أجر مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها. إذا أثبت أنه ظل بلا عمل فترة طويلة، لأن القانون لا يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل إلي أن يوفق إلي عمل جديد أم لم يوفق.

والواقع أن تقدير التعويض عن مخالفة قواعد الإخطار بأجر العامل عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها، إن كان له ما يبرره عند إنتهاء العقد من جانب صاحب العمل، فإن من الصعب تبريره إذا كان العامل هو الذي استعمل حقه في الإنهاء، إذ لا علاقة بين أجر العامل والضرر الذي يصيب صاحب العمل من إنهاء العقد دون مراعاة قواعد الإخطار.

وأخيرا فإن عدم مراعاة قواعد الإخطار لا يؤثر علي صحة إنتهاء عقد العقد، ذلك أن القانون حدد جزاء هذه المخالفة تحديدا جزافيا، فيستطيع كل من الطرفين أن ينهي القصد إنهاء فوريا، علي أن يدفع التعويض الذي قرره القانون للطرف الآخر.

وحكم المادة ٢/٦٩٥ من القانون المدني ليس إيل تطبيقاً لمبدأ عدم جواز التعسف في إستعمال الحق الذي ورد في المادة الخامسة. ووفقاً لهذه المادة يكون من أنهي العقد متعسفاً في إستعمال حقه، إذا لم يقصد بالإنهاء سوي الإضرار بالمتعاقدين الآخرين. أو كانت المصالح التي يرمي إلي تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتعادل البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها أو كانت المصالح التي يرمي إلي تحقيقها غير مشروعة.

وبعد أن قررت المادة ٢/٦٩٥ من القانون المدني مبدأ عدم إستعمال الحق في إنهاء العقد أضافت في العبارة الأخيرة منها: "ويعتبر الفصل تعسفياً إذ وقع بسبب حوز أوقعت تحت يد رب العمل، أو وقع هذا الفصل بسبب ديون يكون العامل قد إلترم بها للغير". وهذه إحدى الحالات التي إعتبر فيها مبدأ الفصل تعسفياً، لأن المصلحة التي تعود علي صاحب العمل من هذا الإنهاء، وهي تجنب مضايقة دائني العامل، لا تتعادل البتة مع ما يصيب العامل من ضرر بسبب الفصل.

(شرح قانون العمل- للدكتور عبد الودود يحيي- المرجع السابق- ص ٣٢٤ وما بعدها)

٢- أراد الشارع عندنا علي ما يظهر أن يقنن القضاء الفرنسي، حين نص في المادة ١/٦٩٥ مدني علي أن التعويض عن إنهاء العقد دون مراعاة لميعاد الإخطار أو قبل إنقضاء هذا الميعاد، يشمل فوق الأجر المحدد الذي كان يستحق خلال هذه المدة جميع ملحقات الأجر التي تكون ثابتة ومعينة. ولا تفيد عبارة النص قصد الشارع في الخروج عن القواعد العامة في تحديد التعويض كما لا يمنع زيادة قدر التعويض عن مجموع الأجر إذا ترتب علي الإنهاء فجأة ضرر يفوقه.

(قانون العمل- للدكتور محمود جمال الدين زكي- المرجع السابق- ص ٢٨٩ و ٢٩٠)

٣- إذا نصت المادة ٢/٦٩٥ من القانون المدني علي إعتبار إنهاء رب العمل لعقد العمل إنهاء تعسفيا إذا وقع هذا الإنهاء بسبب وجود ديون علي العامل للغير أو بسبب قيام دائني العامل بالحجز علي مستحقاته تحت يد رب العمل، وأساس إعتبار هذا تعسفيا أن المصلحة التي رمي صاحب العمل إلي تحقيقها من ورائه وهي تجنب مضايقات ومطالبات دائني العامل، لا تتناسب البتة مع الضرر الذي يعود علي العامل من جراء هذا الفصل.

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد لبيب شنب المرجع السابق- ص ٤٠٤ و ٤٠٥)

٤- يلاحظ - بدءا- أن نص المادتين ٦٩٥ / ٢ مدني و ٧٤ عمل موحد يستعملان اصطلاح "الفسخ" في حين أنهما يقصدان "الإنهاء"، لأن الفسخ سبب عارض لإنهاء عقود العمل جميعا سواء أكانت محددة المدة أو غير محددة المدة ونتيجة إخلال أحد المتعاقدين بالتزاماته بينما الإنهاء هو السبب العادي لإنهاء عقد العمل غير المحدد المدة وحده وإن كان المتعاقد الآخر غير مغل بالتزاماته.

وإذا كانت المادة ٢/٦٩٥ من التقنين المدني والمادة ٧٤ من تقنين العمل الموحد توردان قيда علي حق إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة هو وجوب عدم التعسف فيه أو وجوب قيام مبرر له. فقد أثار هذان النصان خلافات حول مدلول الإنهاء التعسفي أو الإنهاء بلا مبرر وحول عبء إثباته.

فقد حاول بعض الفقهاء (د. محمود جمال زكي ومحمد حلمي مراد) أن يستخلص من تخصيص التقنين المدني في حالة التعسف في حق إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة بالنص المتقدم، إستغلال هذه الحالة عن التطبيقات العادية لنظرية التعسف في إستعمال الحق، بما يؤدي إلي عدم

التقيد في تحديدها بمعايير التعسف الواردة في المادة الخامسة من التقنين المدني والاكتفاء في شأنها بفكرة الخطأ البسيط معيارا لها وهو ما يجعلها - في نظرهم - بالتالي أوسع نطاقا.

ولكن الدكتور حسن كيره لا يري سندا لذلك الرأي، فتخصص هذه الحالة بالنص هي وغيرها من حالات التعسف المخصصة بنصوص متعددة في التقنين المدني ليس إلا من قبيل التطبيق للنظرية العامة للتعسف في استعمال الحق، فيخضع لأحكامها ومعاييرها طالما لم ينص في هذا الخصيص علي معيار مختلف، وهذا هو الوضع بالنسبة إلي الإنهاء التعسفي لعقد العمل غير المحدد المدة.

ولا يقع في إسناد هذا الرأي القول بأن مقتضاه جعل التعسف في إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة طبقا للمادة ٢/٦٩٥ من القانون المدني أوسع منه طبقا للنظرية العامة للتعسف وللمعايير الواردة له في المادة الخامسة من التقنين المدني فهذه المعايير واسعة بما فيه الكفاية، ولا تنحصر في فكرة تعمد الأضرار التي تحصر بعض الاتجاهات في الفقه والقضاء الفرنسي نظرية التعسف فيها والتي يبدو أن هذا الرأي قد تأثر بها. فضلا عن أن فكرة التعسف يمكن أن تكون أوسع نطاقا من فكرة الخطأ، إذ يمكن يتوافر التعسف ولو لم يكن صاحب الحق قد أخل بواجب الحيطة واليقظة العادية ذلك الإخلال الذي يكون الخطأ في المعني الفني الدقيق. ومن ناحية أخرى فإنه يعتقد أن معايير التعسف المذكورة في التقنين المدني ليست واردة علي سبيل الحصر، وإنما هي واردة علي سبيل المثال.

والمرشح يعتبر بنص المادة ٢/٦٩٥ مدني - تعسفيا إنهاء صاحب العمل عقد العمل إستنادا إلي ما أوقع تحت يده من حوز علي مستحقات

العامل لديه أو إلي ما يتحمل به العامل من ديون قبل الغير ولو لم ترفع بها بعد حجوز تحت يد صاحب العمل، فإنهاء لهذا السبب أو ذلك ليس مبررا وفيه إنحراف واضح في استعمال حق الإنهاء علي غاية الحق، بل تطبيق مباشر لأحد معايير التعسف في استعمال الحق المنصوص عليها في صور التقنين المدني هو معيار إنعدام التناسب بين المصالح المقصود تحقيقها من استعمال الحق وبين الضرر الذي يصيب الغير من هذا الإستعمال (م ٥/ب مدني) إذ ظاهر أنه لا تناسب البتة بين مصلحة العمل في إنهاء عقد العمل تجنباً لمضايقات دائني العامل المتحققة أو المتوقعة وبين الضرر الذي يلحق العامل نتيجة هذا الإنهاء.

وعلي أي حال ففي تطبيق ذلك النص - وهو نص عام لوروده في التقنين المدني بحيث ينصرف إلي عقود العمل الخاضعة للتقنين المدني وإلي عقود العمل الخاضعة لتقنين العمل علي السواء - يكفي أن يقيم العامل الدليل وقوع الإنهاء بسبب ما أوقع تحت يد صاحب العمل من حجوز أو بسبب ما إلتزم به العامل قبل الغير من ديون لكي يعتبر هذا الإنهاء بالتالي إنهاء تعسفياً يستوجب تعويض العامل عنه، وطالما أن صاحب العمل لا ينكر وقوع الإنهاء بسبب الحجوز أو الديون، فليس له أن يجادل في ثبوت وصف التعسف لهذا الإنهاء، ولكن باستطاعته أن يقيم الدليل علي أن الإنهاء لم يكن بسبب الحجوز أو الديون، وإنما كان بسبب آخر يبرر الإنهاء، كما لو أثبت تقصير العامل في أداء العمل تقصيراً جديماً، فحينئذ لا يكون الإنهاء مندرجاً تحت نص المادة ٢/٢٩٥ مدني، ويكون إنهاء مبرراً لا تعسف فيه ولا مسئولية علي صاحب العمل عنه.

(أصول قانون العمل - للدكتور حسن كيرم ص ٧٧٠ وما بعدها)

٥- يؤكد نص المادة ٦٩٥ مدني المبادئ الثابتة المستقرة في أحكام القضاء الدولي والقضاء المصري في مسائل العمل فهو لا يقتصر علي أن يجعل العامل مستحقا للتعويض بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار بإنهاء التعاقد بل يقرر له فضلا عن ذلك الحق في التعويض عن الطرد التعسفي بغض النظر عن مراعاة مواعيد الإخطار ولكن المشرع يخالف هذا القضاء في أنه يجعل التعويض في مدة الإخطار حقا مكتسبا للعامل، فيحدد تحديدا جزافيا بالأجر عن مدة الإخطار أو المدة الباقية منها، حتى لو تبين أن العامل قد اشتغل خلال المدة التي كان يجب فيها التنبيه. فلا يجوز للقاضي إنقاص التعويض لهذا السبب بحجة أنه أكثر من الضرر الحاصل فعلا لأنه يجمع إلي جانب صفته كتعويض معني الجزاء الذي يوقع علي رب العمل.

وقد يكون الطرد في الوقت اللائق ويعد إعطاء المهلة القانونية ويكون مبناه مع ذلك سببا غير مشروع كالرغبة في إيذاء العامل أو التحكم فيه أو الانتقام منه لأسباب غير مشروعة، فيعتبر الطرد تعسفا، ويكون للعامل الحق في تعويض خاص عن الطرد التعسفي بغض النظر عن مراعاة ميعاد الإخطار، ويقع علي العامل عبء إثبات الأسباب التي يستند إليها لإعتبار الطرد تعسفيا، وللقضاء تقدير التعويض علي حسب ظروف كل حالة وفقا للأحكام العامة في المسؤولية التقصيرية.

(التقنين المدني- للدكتور محمد علي عرفة- المرجع السابق- ص ٤٩٩)

● **عدم مراعاة ميعاد الإخطار:** إذا أنهى أحد طرفي العقد غير محدد المدة، العقد دون أن يسبق هذا الإنهاء بإخطار المتعاقد الآخر برغبته في الإنهاء أو قام بالإخطار ولكنه أنهى العقد دون أن يعطى المتعاقد الآخر

مهلة للإلغاء أو قام بإنهائه قبل انتهاء هذه المهلة فإن ذلك لا يترتب عليه بطلان إنهاء العقد بل يظل إنهاء العقد صحيحاً تترتب عليه كافة آثاره. ومن ثم فإنه لا يترتب على عدم مراعاة الإخطار أو مهلة الإخطار سوى حق الطرف الآخر فى التعويض عن مهلة الإخطار أو عن الجزء الباقى منها. (محمد لبيب شنب ص ٤٠١ - أحمد شوقى عبد الرحمن ص ٢٩١).

وعليه إذا كان عقد العمل غير معين المدة وفسخه أحد الطرفين دون مراعاة مهلة الإخطار المشار إليها بالمادة السابقة أو قبل انقضائها التزم بتعويض الطرف الآخر بمبلغ يعادل الأجر المستحق عن مهلة الإخطار أو ما بقى منها فضلاً عن ملحقات هذا الأجر ذلك أن الأجر وملحقاته يكون مستحقاً حتى تنتضى مهلة الإخطار وأن العقد لا ينتهى إلا بانتهائها وهو ما أدى إلى تقدير التعويض بالنظر إلى الأجر رغم فسخ العقد وهو تقدير تحكمى لا يخضع لتقدير القضاء ولا يخضع للقواعد العامة فى تقديره والتي تقرر أن التعويض يقدر بما فات الدائن من كسب وما لحقه من خسارة وبالتالي إذا تبين أن العامل المفصول قد إشتغل لدى رب عمل آخر خلال مهلة الإخطار وبالتالي لم يلحقه ضرر فإنه مع ذلك يستحق التعويض الذى تقررته المادة ٦٩٥ من القانون المدنى لأن هذا التعويض يتضمن أيضاً معنى الجزاء فلا يعفى منه رب العمل وكان القضاء قبل العمل بالقانون المدنى الحالى يطبق القواعد العامة عند تقدير التعويض فى حالة عدم مراعاة مهلة الإخطار فكان ينتقص من التعويض بما يعادل ما حصل عليه العامل من أجر خلال تلك المهلة أو لا يقضى له بتعويض إن كان الأجر الذى حصل عليه بعد طرده عادل أو يجاوز الأجر المستحق له عن مهلة الإخطار. (أنور طلبه ص ٥٩٤).

• **الفصل التعسفى:** لقد نصت الفقرة الثانية من المادة ٦٩٥ مدنى على أنه وإذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر إلى جانب التعويض الذى يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار الحق فى تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً. فيتضح من نص هذه الفقرة أنه لا يكفى لاعتبار إنهاء العقد غير محدد المدة مشروعاً أن يوجه طالب الإنهاء إلى الطرف الآخر إخطاراً بالإنهاء فى الميعاد. وإنما يجب أيضاً أن يكون الإنهاء خالياً من التعسف وإلا حق للطرف الآخر مطالبة الطرف المنهى للعقد بالتعويض عن الفصل التعسفى. وعليه إذا كان إنهاء عقد العمل مشوباً بالتعسف فى استعمال حق الإنهاء فإن العامل يستحق تعويضاً آخر عن هذا الإنهاء استناداً لقواعد المسؤولية التقصيرية وهو تعويض يخضع فى تقديره للقواعد العامة بما فات العامل من كسب وما لحقه من خسارة وله الجمع بين التعويضين.

ويستحق العامل التعويض عن الفصل التعسفى سواء راعى رب العمل مهلة الإخطار أو خالفها لأن التزامه بها ينفى عنه الخطأ الخاص بها. وكانت المادة ٧٤ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (الملغى) تنص على أنه "إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للطرف الذى أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق فى تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجارى بعد تحقيق ظروف الفسخ وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين ٧٢، ٧٣". وقد ذهب الرأى الغالب إلى أن الفسخ بلا مبرر المنصوص عليه بهذه المادة (ويقابلها المادة ١٢٢ من قانون العمل الحالى) لا يتضمن معنى مخالفاً للفسخ التعسفى

المنصوص عليها بالمادة ٢/٦٩٥ مدنى بحيث يعتبران مترادفين. (أحمد شوقي عبد الرحمن ص ٢٩٤ وما بعدها - محمد لبيب شنب ص ٤٠٣ وما بعدها - عبد الودود يحيى ص ٣٣٦ وما بعدها - حسن كيره ص ٦٤٨ وما بعدها - أحمد شوقي المليجى ص ٢٨٠ - أنور عبد الله ص ٢١٧ - محمد عمران ص ٣٥٠ وما بعدها - فتحي عبد الصبور ص ٣٣٢ - إيهاب إسماعيل ص ٣٩٤ وما بعدها) وهذا ما أخذت به محكمة النقض فى حكمها الصادر فى ١٨/٦/١٩٥٣ فى الطعن رقم ٣١٠ لسنة ٢٠ ق حيث قضت بأن "لما كانت المادة ٤٠٤ من القانون المدنى (القديم) تقضى بأنه إذا لم تعين مدة الإيجار فى العقد جاز لكل من المتعاقدين فسخه فى أى وقت أراد بشرط أن يكون فى وقت لائق للفسخ فلما صدر القانون رقم ٤١ لسنة ١٩٤٤ الخاص بعقد العمل الفردى ينص فى المادة ٢٢ منه على أن الطرف الذى أصابه ضرر من الفسخ يجوز أن يمنح تعويضاً إذا كان فسخ العقد بلا مبرر ولما كان الحكم المطعون فيه إذ نفى عن البنك المطعون عليه تعسفه فى فصل الطاعن من خدمته وقرر أن هذا الفصل كان له ما يبرره ورتب على ذلك رفض دعوى التعويض قد أقام قضاؤه على أسباب سائغة وكان ما ينعاه عليه الطاعن من خلط بين الفصل التعسفى والفصل بغير مبرر على غير أساس وكذلك ما ينعاه عليه من عدم بيان المبرر لفصله ذلك أن الحكم بين أن سبب فصل الطاعن هو ما أوجبه قانون الشركات رقم ١٣٨ لسنة ١٩٤٧ من استخدام نسبة معينة من المصريين فى وظائف الشركات مما حدا بالبنك المطعون عليه الاستغناء عن بعض الموظفين الأجانب ومنهم الطاعن لما كان ذلك كان ما نعه الطاعن على الحكم فى سبب طعنه على غير أساس ."

• **تقدير مبرراً لإنهاء مسألة موضوعية:** تقدير قيام المبرر لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة سواء من جانب صاحب العمل أو من جانب العامل مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضى الموضوع بلا معقب عليه من محكمة النقض طالما كان استخلاصه يستند إلى أسباب سائغة لها أصلها فى الأوراق. (عزمى البكرى ص ٦٥٠).

• **العبرة فى سلامة قرار الفصل وفيما إذا كان صاحب العمل قد تعسف فى فصل العامل أو لم يتعسف بالظروف الملايسات القائمة وقت الإنهاء لا بعده:** فالعبرة فى سلامة قرار الفصل هى بالظروف والملايسات التى كانت محيطه به وقت صدوره.

وقد قضت محكمة النقض بأن: "العبرة فى سلامة قرار فصل العامل هى بالظروف والملايسات التى كانت محيطه به وقت صدوره. (طعن رقم ١٣٩٨ لسنة ٧٢ ق جلسة ٢٠٠٤/٢/١٢). وبأن العبرة فى سلامة قرار الفصل وفيما إذا كان صاحب العمل قد تعسف فى فصل العامل أو لم يتعسف هى - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - بالظروف والملايسات التى كانت محيطه به وقت الفسخ لا بعده وكانت الطاعنة قد تمسكت بأنها فصلت المطعون عليه باتباع الإجراءات التى نصت عليها المادة ٧/٦٤ من القانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ إذا كان ذلك وكان الثابت أن المطعون عليه قد انقطع عن العمل اعتباراً من ١٩٧٨/٤/١٨ وأرسلت له الطاعنة إنذاراً كتابياً مؤرخاً ١٩٧٨/٥/١١ ثم أعقبته بخطاب الفصل المؤرخ ١٩٧٨/٧/٢٢ فإن الحكم المطعون فيه إذ اعتبر فصل المطعون عليه تعسفياً وقضى له بالتعويض تأسيساً على أن تغييه عن العمل كان بعذر قهرى لمرضه دون أن يقطع فى أسبابه بأن الطاعنة قد اتصل علمها

بهذا المرض قبل استعمالها لحقها المقرر لها بالقانون فى فسخ العقد بالإرادة المنفردة فإنه يكون معيباً بالقصور مما يستوجب نقضه". (طعن رقم ١١٥٧ لسنة ٥١ ق جلسة ١٩٨١/١٢/٢٨). وبأن "العبرة فى سلامة قرار فصل العامل. هى بالظروف والملابسات التى كان محيطة به وقت صدوره لا بعده. (طعن رقم ٣٧٤٤ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩٨/١١/١٩) (طعن رقم ٢٦ لسنة ٦٦ ق جلسة ١٩٩٧/١/١٦). وبأن "العبرة فى سلامة قرار فصل العامل هى بالظروف والملابسات التى كانت محيطة به وقت صدوره لا بعده. (طعن رقم ٢١٥٣ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٨٨/١٢/١٧) (طعن رقم ٢٦ لسنة ٦٦ ق جلسة ١٩٩٧/١/١٦). وبأن سلامة قرار الفصل العبرة فيه بالظروف والملابسات التى كانت محيطة به وقت صدوره. (طعن رقم ٣٤ لسنة ٦٨ ق جلسة ١٩٩٩/٢/٢٥).

● إذا وقع الفصل بسبب حجز أو وقعت تحت يد رب العمل أو بسبب ديون عليه

كان هذا الفصل تعسفياً: تنص الفقرة الثانية من المادة على تطبيق تشريعى للفصل التعسفى إذ تنص على أن "ويعتبر الفصل تعسفياً إذا وقع بسبب حجز أو وقعت تحت يد رب العمل، أو وقع هذا الفصل بسبب ديون يكون العامل قد التزم بها للغير". وأساس اعتبار هذا الإنهاء تعسفياً أن المصلحة التى يرمى صاحب العمل إلى تحقيقها من ورائه وهى تجنب مضايقات ومطالبات دائنى العامل، الذين يحجزون على مستحقاته تحت يده أو ملاحقتهم للعامل للمطالبة بديونهم هى مصلحة قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب البتة مع الضرر الكبير الذى يصيب العامل نتيجة فصله خاصة أن هذه الظروف تدل على ضائقته المالية فلا يجوز لصاحب العمل مضاعفة ضائقته المالية بفصله من عمله فى هذا الوقت بالذات حيث يكون أحوج من

أى وقت آخر لأجر عمله ليتمكن من الوفاء بديونه وكسب قوته وقوت أسرته. (عزمى البكرى ص ٦٦٤).

● لا يعد غلق صاحب العمل لأحد فروع المنشأة أو أحد أقسامها وإنهاء عقود بعض عماله عملاً تعسفياً طالما كان لهذا الغلق أو الإنهاء ما يبرره وينفى عنه وصف التعسف، وقد قضت محكمة النقض بأن: "جرى قضاء محكمة النقض على أن من سلطة رب العمل تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها وإن أدى به ذلك إلى تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إليه بحيث إذا اقتضى هذا التنظيم إغلاق أحد فروع المنشأة أو أحد أقسامها وإنهاء عقود بعض عماله متى كان لهذا الإنهاء ما يبرره وانتفى عنه وصف التعسف وسلطته فى ذلك تقديرية لا يجوز لقاضى الدعوى أن يحل محله فيها وإنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التى دعت إليه وهو غير ملزم بأن يلحق العامل المفصول بعمل آخر " (نقض ١٩٨٠/٥/١٧ طعن ٤٤ س ٤٥ق) وبأنه " من سلطة رب العمل وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها وإن أدى به ذلك إلى تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إليه بحيث إذا اقتضى هذا التنظيم إغلاق أحد فروع المنشأة أو أحد أقسامها وإنهاء عقود بعض عماله كان لهذا الإنهاء ما يبرره وانتفى عنه وصف التعسف وسلطته فى ذلك تقديرية لا يجوز لقاضى الدعوى أن يحل محله فيها وإنما تقتصر رقابته على التحقق من جدية المبررات التى دعت إليه وهو غير ملزم بأن يلحق العامل المفصول بعمل آخر " (نقض ١٩٦٧/٢/٢٢ طعن ٣٦٠ س ٣٢ق) وبأنه " من سلطة رب العمل - على

ما جرى به قضاء محكمة النقض - تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها وإن أدى به إلى تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إليه بحيث إذا اقتضى هذا التنظيم إغلاق أحد فروع المنشأة أو أحد أقسامها وإنهاء عقود بعض عماله كان لهذا الإنهاء ما يبرره وانتفى عنه وصف التعسف " (نقض ١٩٦٦/٤/٦ طعن ١٢٧ س ٣٢ق) وبأنه " متى كان الحكم المطعون فيه قد استند في قضائه برفض دعوى الطاعنين بالتعويض عن فصلهم من عملهم إلى ما استظهره من واقع النزاع المعروض من أن الفصل لم يكن بقصد الإساءة إليهم وأنه كان مبرراً بما صادف المعهد من صعوبات مالية اعترضت سبيل إدارته مما اضطر المركز الرئيسي الذي يتبعه المعهد في خارج البلاد إلى التقرير بغلقه نظراً لتعذر تمويله والإنفاق عليه في مصر وإلى أن الطاعنين لم يقوموا بالتدليل على بطلان البواعث التي اقتضت غلق المعهد ولذا كان القرار الصادر بهذا الشأن لا يتسم بالتعسف في استعمال الحق الموجب للتعويض وإذا كان تقدير مبرر الغلق وما استتبعه من إنهاء عقود الطاعنين هو من المسائل الموضوعية التي يستقل بها قاضي الموضوع متى قام قضاؤه على استخلاص سائغ ولا تجوز المجادلة فيه أمام محكمة النقض فإن النعي بهذا السبب يكون على غير أساس " (نقض ١٩٧٤/٥/٢٥ طعن ٣٢٥ س ٣٨ق).

● **إثبات التعسف:** يقع عبء إثبات التعسف على عاتق من يدعيه وذلك لأن صاحب الحق لا يتحمل عبء إثبات مشروعية استعمال حقه لأن الاستعمال المشروع للحق هو واجب الافتراض ابتداءً إلى أن يقوم الدليل على العكس فإذا كان صاحب العمل هو الذي أنهى العقد غير محدد المدة

وهو الفرض الغالب وادعى العامل ا، الفصل تعسفى كان العامل هو المكلف بإثبات التعسف وإذا كان العامل هو الذى أنهى العقد وادعى صاحب العمل أن الفصل تعسفى كان صاحب العمل هو المكلف بإثبات التعسف.

• **ما يترتب على الإنهاء التعسفى فى العقود: يترتب على الإنهاء**

التعسفى لعقد العمل غير محدد المدة انتهاء الرابطة العقدية وذلك سواء كان المنهى هو العامل أو رب العمل على أن يلزم الطرف المنهى بتعويض الطرف الآخر عما أصابه من ضرر نتيجة هذا الإنهاء التعسفى.

وقد قضت محكمة النقض بأن: " الأصل وطبقاً لأحكام المواد ٦٩٤ من

القانون المدنى و ٧٢ و ٧٤ من قانون العمل الصادر بالقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن لرب العمل إنهاء العقد الغير المحدد المدة بإرادته المنفردة وأن هذا الإنهاء تنقضى به الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف غاية الأمر أنه يترتب للعامل الذى أصابه ضرر فى هذه الحالة الحق فى التعويض وكان المشرع استثناء من هذا الأصل أجاز إعادة العامل إلى عمله رغم إنهاء رب العمل للعقد وذلك فى حالة واحدة ضمنها نص المادة ٧٥ من قانون العمل المشار إليه وهى إذا كان الفصل بسبب النشاط النقابى المكون للجريمة المنصوص عليها فى المادة ٢٣١ من هذا القانون وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض دعوى الطاعن بطلب وقف قرار فصله تأسيساً على إنهاء عقد العمل تعسفياً أو بلا مبرر ولا يجوز معه إعادة العامل المفصول إلى عمله ويقتصر الأمر فى تلك الحالة على التعويض النقدي ولا يجوز الإعادة إلا فى حالة فصل العامل لأسباب نقابية... إلخ. (طعن رقم ٩٩ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩ يناير سنة ١٩٨٠).

وبأنه متى كان الأصل وفقاً لما تنص عليه المادتان ٦٩٤، ٦٩٥ من القانون المدنى والمادة ٧٢ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الذى يحكم واقعة الدعوى - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن لصاحب العمل إنهاء العقد غير المحدد المدة بإرادته المنفردة وأن هذا الإنهاء تنقضى به الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف غاية الأمر أنه يترتب للعامل الذى أصابه ضرر فى هذه الحالة الحق فى التعويض وكان المشرع استثناء من هذا الأصل أجاز إعادة العامل إلى عمله رغم إنهاء صاحب العمل للعقد وذلك فى حالة واحدة ضمنها نص المادة ٧٥ من قانون العمل المشار إليها وهى إذا كان الفصل بسبب النشاط النقابى المكون للجريمة المنصوص عليها فى المادة ٢٣١ من القانون المذكور (طعن رقم ٢٤٧٥ لسنة ٥٢ ق جلسة ١٩٨٣/٦/٢٠) وبأن المقرر فى ظل العمل بقانون العمل الصادر بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أنه فى حالة إنهاء صاحب العمل عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة تنتهى الرابطة العقدية من تاريخ هذا الإنهاء ويكون للعامل الذى أصابه ضرر من إنهاء العقد الحق فى التعويض أو طلب إعادته إلى عمله إذا كان الفصل بسبب النشاط النقابى. (طعن رقم ١١٦٢٢ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٧/١/١٩) وبأنه وحيث إن هذا النعى فى غير محله ذلك أنه لما كان من المقرر فى قضاء هذه المحكمة أن لصاحب العمل إنهاء العقد غير المحدد المدة وأن هذا الإنهاء تنقضى به الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف غاية الأمر انه يترتب للعامل الذى أصابه ضرر فى هذه الحالة الحق فى التعويض ولم يجز المشرع إعادة العامل إلى عمله رغم إنهاء صاحب العمل للعقد غلا فى حالة واحد ضمنها نص المادة ٧٥ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم

٩١ لسنة ١٩٥٩ وهى ما إذا كان الفصل بسبب النشاط النقابى المكون للجريمة المنصوص عليها فى المادة ٢٣١ من هذا القانون وكان نص المادة ٤٨ من القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ بإصدار قانون النقابات العمالية الذى حل محل الباب الرابع من قانون العمل وتضمنت نصوصه تنظيم الحماية القانونية للنقابيين من أنه "لا يجوز وقف عضو مجلس إدارة المنظمة النقابية عن العمل فى المنشأة التابع لها احتياطياً أو تأديبياً أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناء على قرار أو حكم من السلطة المختصة. ويعتبر باطلاً كل قرار يصدر بالمخالفة لأحكام أى من الفقرتين السابقتين" وقصد المشرع عن تقرير هذه الحماية تمكين أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية من مباشرة نشاطهم فى حرية لا يقيدوها ما يتعرضون له من اضطهاد أو تعسف من جانب جهات عملهم ونص على بطلان كل قرار يصدر من جهة العمل المخالفة لهذه الأحكام فضلاً عن الجزاء الجنائى الذى يتعرض له صاحب العمل المخالف وهو الجزاء المنصوص عليه فى المادة ٧٤ من القانون ٣٥ لسنة ٧٦ غير أن بطلان قرار الفصل الصادر من صاحب العمل بالمخالفة للأحكام السابقة لا يحول دون قيامه بإنهاء عقد العمل إذا ما وجد لديه سبب مشروع يبرر هذا الإنهاء إذ أن بطلان قرار الفصل لمخالفته الأحكام الخاصة بالتأديب لا يمنع من فسخ عقد العمل وفصل العامل لأحد الأسباب المنصوص عليها فى المادة ٧٦ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ومنها عدم قيام العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل ولا يستثنى من ذلك إلا حالة ما إذا كان الفصل لأسباب نقابية فعندئذ يجوز للقضاء أن يعيد العامل المفصول إلى عمله لما كان ذلك وكان تقدير مبرر فصل العامل مسألة موضوعية يستقل

بها قاضى الموضوع متى أقام قضاءه على استخلاص سائغ وكان الحكم المطعون فيه قد أسس قضاءه بتأييد الحكم المستأنف بفصل الطاعن على أن فصله لا صلة له بنشاطه النقابى ونفى عنه وصف التعسف بما أورده فى مدوناته (ولما كان البين من أوراق الدعوى أن المستأنف عليها قامت بفصل المستأنف من عمله بسبب ما وقع من تطاول على أحد زملائه بالأفاز نابية تأذت منها مسامع رواد السينما وأثارت غضبهم الأمر الذى يعتبر إخلالاً منه بالتزاماته الجوهرية المترتبة على عقد عمله ويجيز فصله طبقاً لنص المادة ٧٦ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وهو سبب لا صلة له بنشاطه النقابى فإن عقد عمله يكون قد انتهى بهذا الفصل ومنذ صدوره وتكون دعواه مفتقره إلى سندها القانونى) وكان ما أورده الحكم كافياً وله أصله الثابت فى الأوراق فإن النعى عليه يكون على غير أساس. (طعن رقم ١٩٠٦ لسنة ٥٣ ق جلسة ١٩٨٧/٢/١٦ غير منشور) وبأن إنهاء صاحب العمل لعقد العمل بإرادته منفردة أثره انقضاء الرابطة العقدية ولو اتسم بالتعسف " (طعن رقم ٣٤٧ لسنة ٦٧ ق جلسة ١٩٩٨/٣/٢٦)

● **كيفية تقدير التعويض:** لم تبين المادة ٦٩٥ مدنى سالف الذكر كيفية تقدير التعويض المستحق للطرف المضرور كذلك لم يرد أى نص فى قانون العمل الجديد خاص بتقدير التعويض للطرف المضرور من الإنهاء التعسفى ولكن كانت المادة ٦٩٢ من المشروع التمهيدي للقانون المدنى تنص فى فقرتها الثالثة على أنه. على القاضى أن يراعى فى جواز الحكم بالتعويض عن الفصل التعسفى وفى تقدير هذا التعويض العرف الجارى وطبيعة الأعمال التى تم التعاقد عليها ومدة خدمة العامل أو المستخدم مع مقارنتها بسنة وما استقطع منه أو دفعه من مبالغ لحساب المعاش وبوجه

عام جميع الظروف التي قد يتحقق معها وقوع الضرر ويتحدد مدها. وقد حذفت هذه الفقرة في لجنة المراجعة دون بيان أسباب الحذف. (مجموعة الأعمال التحضيرية ص ٥ ص ١٧٠ وما بعدها) وكما كانت المادة ٧٤ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ الملغى تنص على أنه "إذا فسخ العقد بلا مبرر كان للظرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد تحقيق ظروف الفسخ وذلك مع عدم الإخلال بأحكام المادتين (٧٢، ٧٣) وكان المقرر في ظل هذا التقنين أن الاعتبارات المنصوص عليها في المادة ليست واردة على سبيل الحصر وإنما واردة على سبيل المثال فقط. ورغم حذف الفقرة الثالثة من المادة ٦٩٢ من المشروع التمهيدى للقانون المدنى وعدم إيراد نص مقابل للمادة ٧٤ سألقة الذكر في قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والقانون الحالى فإن ذلك لا يمنع من الاسترشاد بالاعتبارات الواردة بالنصين المذكورين فى تقدير التعويض إذ أنها ليست سوى تطبيق للقواعد العامة فى تقدير التعويض والتي توجب أن يشمل التعويض ما لحق بالمتعاقد المضرور من ضرر وما فاتته من كسب بشرط أن يكون ذلك نتيجة طبيعية لإهمال المدين فى التنفيذ.

• تقدير التعويض من المسائل الواقعية التى يستقل بها قاضى الموضوع :

فتقدير التعويض عن الضرر من سلطة قاضى الموضوع دون معقب عليه فيه.

وقد قضت محكمة النقض بأن "وكان تقدير التعويض عن الضرر من

المسائل الواقعية التى يستقل بها قاضى الموضوع إلا أن تعيين عناصر الضرر التى يجب أن تدخل فى حساب التعويض هو من المسائل القانونية

التي تخضع فيها لرقابة محكمة النقض " (طعن رقم ٣٥٥ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٧١/٢/٤) وبأنه " وحيث إن هذا النعى شديد. ذلك أنه لما كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أن استخلاص الخطأ الموجب للمسئولية وعلاقة السببية بينه وبين الضرر هو مما يدخل في حدود السلطة التقديرية لمحكمة الموضوع مادام هذا الاستخلاص سائغاً ومستمدّاً من عناصر تؤدي إليه من وقائع الدعوى " (طعن رقم ١٠٥٧ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨٢/٤/٢٥) وبأنه " تقدير التعويض - على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - مما يستقل به قاضى الموضوع دون معقب عليه من محكمة النقض متى تحققت أسبابه وتكتشف عناصره وتبين وجه أحقية طالب التعويض فيه وكان الحكم المطعون فيه إذ أقام قضاءه بالتعويض على قوله (ومن ثم فلا يكون هناك إخلال من المستأنف (الطاعن) بالتزاماته بما يتعين القضاء للمستأنف بالتعويض عن فصله من العمل تراعى المحكمة فى تقديره نوع العمل ومدة الخدمة والأجر والعرف الجارى وهو ما تقرره بمبلغ ثلاثة آلاف جنيه) يكون قد أحاط بكافة عناصر التعويض التى طرحها الطاعن " (طعن رقم ١٨٢٥ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٨٥/١٢/٩ - الهوارى ج ٧ ص ١٤٤ وما بعدها) وبأنه " وكان تقدير التعويض متى قامت أسبابه هو من سلطة قاضى الموضوع دون معقب عليه فيه وطالما أن الأسباب التى أوردتها المحكمة فى هذا الصدد سائغة وتؤدي إلى النتيجة التى انتهت إليها فى قضائها فإن ما ينعاه الطاعن فى شأن تقدير التعويض لا يعدو أن يكون جديلاً موضوعياً لا تجوز إثارته أمام هذه المحكمة ولا ينال من ذلك أن محكمة الموضوع راعت تقديرها للتعويض المعاش الذى تقرر للطاعن طبقاً لقانون التأمينات الاجتماعية - نتيجة إصابة العمل - ذلك

لأن الغاية من التعويض هي جبر الضرر متكافئاً معه وغير زائد عليه " (طعن رقم ٣٤٩ لسنة ٤٤ ق جلسة ١٩٨١/١/٢٥) وبأنه " لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه عندما عرض لتقدير التعويض للمطعون ضده أورد أن هذه المحكمة ترى من ظروف الدعوى وملاستها ولكونه قد مكث حوالى أربع سنوات متعطلاً عن العمل تقدير مبلغ ٥٠٠ جنيه كتعويض عن هذا الفصل للمستأنف. ويبين مما أورده الحكم أن المحكمة قد راعت كافة الظروف والملاسات المحيطة بفسخ العقد واعتدت عند تقدير الضرر بمدة تعطل المطعون ضده عن العمل وهو ما يكفى لبيان عناصر التعويض المقتضى به. ولما كان تقدير الضرر ومراعاة الظروف الملازمة فى تقدير التعويض مسألة موضوعية يستقل بها قاضى الموضوع وكانت الأسباب التى أوردتها المحكمة فى هذه الصدد كافية لحمل قضائها. فإن ما ينعاه الطاعن فى شأن تقدير التعويض لا يعدو أن يكون جديلاً موضوعياً مما لا يجوز إثارته أمام محكمة النقض " (طعن رقم ١٠٦٠ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨١/٢/٢٢)

● **وقف تنفيذ قرار الفصل:** عمد المشرع على رعاية العامل خلال فترة انتظار صدور الحكم فى دعوى التعويض عن فصله من العمل فأجاز له أن يستصدر حكماً وقتياً بوقف تنفيذ هذا الفصل وإلزام رب العمل بأداء مبلغ يعادل أجره على سبيل التعويض المؤقت لحين صدور حكم المحكمة المختصة فى موضوع النزاع.

● **لا يجوز للعامل النزول مقدماً عن التعويض المستحق له عن فصله تعسفياً لتعلق ذلك بالنظام العام:** لا يجوز للعامل أن يتفق مقدماً على النزول عن التعويض المستحق له عن فصله تعسفياً لتعلقه بالنظام العام ومن ثم يقع باطلاً كل اتفاق ينزل العامل بمقتضاه مقدماً عن حقه فى

التعويض عن التعسف في فصله أو يرضى بمبلغ يقل عن الضرر الذى يلحق به سواء وقع ذلك وقت إبرام العقد أو خلال تنفيذه.

حكم قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣: ينص قانون العمل

الجديد فى المادة ١٢٢ منه على أنه إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف التزم بأن يعوض الطرف الآخر عن الضرر الذى يصيبه من جراء هذا الإنهاء. فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلى اللجنة المشار إليها فى المادة ٧١ من هذا القانون بطلب التعويض ولا يجوز أن يقل التعويض الذى تقدره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة. ولا يخل ذلك بحق العامل فى باقى استحقاقاته المقررة قانوناً وتنص المادة ١٢٠ من القانون على أنه: "لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء الأسباب الآتية: أ- اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسؤوليات العائلية أو الحمل أو الدين أو الرأى السياسى. ب- انتساب العامل إلى منظمة نقابية أو مشاركته فى نشاط نقابى فى نطاق ما تحدده القوانين. ج- ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعى إلى تمثيل العمال. د- تقديم شكوى أو إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو المشاركة فى ذلك تظلاً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل. هـ- توقيع الحجز على مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل. و- استخدام العامل لحقه فى الإجازات.

من أحكام القضاء:

١- فصل العامل فى غير الحالات التى أوردتها المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ لا يدل بمجرد أنه فصل تعسفى

تنطبق عليه المادة ٢٩ من هذا المرسوم بقانون والمادة ٢/٦٩٥ مدني، بل يجب أن يقوم الدليل علي عدم صحة المبرر الذي إستند إليه رب العمل في فسخ العقد ويثبت أن الفصل كان تعسفياً، ويلتزم من يدعي حصول التعسف بإثباته.

(جلسة / ١٩٥٩- مجموعة المكتب الفني- السنة ١٠- مدني ص ٤٨٧)

٢- التعويض عن مهلة الإخطار والتعويض عن الفصل بغير مبرر يختلفان في أساسهما القانوني، فالتعويض الأول إلزام فرضه القانون علي من يفسخ العقد غير محدد المدة دون مراعاة المهلة التي يجب أن تمضي بين الإخطار والفصل سواء أكان الفسخ بمبرر أو غير مبرر. أما التعويض الثاني فهو مقابل الضرر الذي يصيب العامل نتيجة فصله بغير مبرر، أما التعويض الثاني فهو مقابل الضرر الذي يصيب العامل نتيجة فصله بغير مبرر، ولذلك أجاز المشرع الجمع بين التعويضين في المادة ٧٤ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ وفي المادة ٢/٦٩٥ من القانون المدني.

(نقض- جلسة ١٩٧٤/١٢/٢٨- المرجع السابق- السنة ٢٥ ص ١٤٩٣)

٣- لما كانت المادة ٤٣ من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ بإصدار قانون ضمانات وحوافز الاستثمار تنص على أنه "لا تخضع المشروعات في المناطق الحرة العامة لأحكام القانون رقم ١١٣ لسنة ١٩٥٨ والمادة ٢٤ والفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل" وكانت الشركة المطعون ضدها من شركات القطاع الخاص طبقاً لقرار وزير الاقتصاد والتجارة رقم ٢٥ لسنة ١٩٧٨ وتخضع بالتالي لأحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ مستكملة بقواعد القانون المدني عدا ما ورد بنص المادة ٢٤ والفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل، وإذ كانت أحكام الفصل الخامس المشار إليه قد خلت من نص في خصوص

تعويض العامل عن مهلة الإخطار بإنهاء العقد أو تعويضه عن الفصل التعسفي ولم يرد في خصوصها أي نص آخر في قانون العمل، فإنه يتعين الرجوع في شأنهما إلى أحكام القانون المدني التي أجازت في المادة ٦٩٥ منه للعامل مطالبة رب العمل بالتعويض في الحالتين، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر واعتبر إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لا يعد فصلاً تعسفياً بالتطبيق لنص المادة ٤٣ من القانون رقم ٨ لسنة ١٩٩٧ ودون أن يعمل حكم المادة ٦٩٥ من القانون المدني، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

(الطعن رقم ٤٦٠ - لسنة ٧٠ - تاريخ الجلسة ٢١ / ١١ / ٢٠٠٤)

* * *

التعويض عن الفصل التعسفي

النص التشريعي (مادة ٦٩٦) :

(١) يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل، إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته، وعلي الأخص بمعاملاته الجائزة أو مخالفته شروط العقد. إلي أن يكون هو الظاهر الذي أنهى العقد.

(٢) ونقل العامل إلي مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله لغير ما ذنب جناة، لا يعد عملاً تعسفياً بطريق مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل، ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العمل.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:

مادة ٦٦١ سوري و ٩١٨ عراقي و ٥٦٢ لبناني.

الأعمال التحضيرية :

ليس علي هذه المادة تعليق - بالأعمال التحضيرية - يستحق التنويه به.

رأي الفقه :

١- قد لا ينهي رب العمل العقد، وإنما يدفع العامل إلي هذا الإنهاء، وذلك بأن يعامله معاملة جائزة ويتخذ حياله تصرفات ماسة بكرامته تدفعه إلي ترك العمل للتخلص من هذه المعاملة ولتجنب هذه التصرفات. وواضح أنه بالرغم من أنه لم يصدر عن رب العمل أي إنهاء للعقد في هذه الحالة، فإن ترك العامل للعمل لم يكون ليحدث إلا بسبب تصرفات. وواضح أنه بالرغم من أنه لم يصدر عن رب العمل أي إنهاء للعقد في هذه الحالة، فإن ترك العامل للعمل لم يكون ليحدث إلا بسبب تصرفات رب العمل غير المشروعة ولذلك فقد إعتبر المشرع أن هذا الترك قد تم بناء علي إنهاء

تعسفي من جانب رب العمل يخول للعامل الحق في مطالبته بالتعويض (م ١/٦٩٦ مدني).

ونص المشرع صراحة علي حق العامل في التعويض إذا كان قد ترك العمل بسبب نقله إلي المركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله لغير ذنب جناه، إذا كان الغرض من هذا النقل ليس تحقيق مصلحة العمل بل الإساءة إلي العامل (م ٦٩٦ / ٢ مدني). أما إذا كانت مصلحة العمل هي التي إقتضت هذا النقل فإن العامل لا يستطيع أن يرفضه وإلا كان لرب العمل أن ينهي علاقة العمل دون أن يلتزم بأي تعويض (نقض - جلسة ١٩٦٨/١٢/٤ - مجموعة المكتب الفني - السنة ١٩ - مدني - ص ١٤٧٤)

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد لييب شنب المرجع السابق- ص ٤٠٦ و ٤٠٧)

٢- نص المادة ٦٩٦ مدني يواجه الحالة التي يعامل صاحب العمل العامل فيها معاملة جائزة، قاصدا بذلك إرغامه علي الإستقالة، بحث يبدو الإنهاء كما لو كان صادراً من العامل. وقد إعتبر القانون هذه الحالة فصلاً تعسفياً بطريق غير مباشر رغم أنه يبدو في صورة إستقالة مقدمة من العامل. ومن أمثلة ذلك إستقالة العامل لأن معاملة صاحب العامل غير طبيعة عمله من رئيس عمال إلي عامل عادي.

ولكن إستقالة العامل لنقله إلي مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي يشغله لا يعتبر فصلاً تعسفياً بطريق غير مباشر إذا كانت مصلحة الغير هي التي إقتضت هذا النقل، فإن ذلك يعتبر مبرراً مشروعاً يجز لصاحب العمل إنهاء العقد دون أن يعتبر هذا الإنهاء تعسفياً.

(شرح قانون العمل- الدكتور عبد الودود يحيي- المرجع السابق- ص ٣٣٩ و ٣٤٠)

٣- نص المادة ١/٦٩٦ مدني - هذا التطبيق التشريعي للتعسف تطبيق عام لورود النص عليه في التقنين المدني بحيث يجري عمله في كل عقود العمل أيا كان النظام القانوني الذي تخضع له.

ويواجه هذا النص ما يحصل كثيرا في الواقع من تحايل صاحب العمل للإفلات من حكم التعسف في الإنهاء وجزائه بإمتناعه عن الإقدام مباشرة علي إنهاء العقد من جانبه إكتفاء بإتباع مسلك غير مبرر أو غير مشروع من شأنه دفع العامل دفعا إلي الإنهاء بحيث يبدو العامل هو المنهي للعقد في الظاهر في حين أن صاحب العمل هو المنهي له في الحقيقة. وقد إعتد المشرع- في مواجهته لهذا التحايل- بالوضع الحقيقي، فإعتبر الإنهاء رغم صدوره من العامل- في حكم الإنهاء الصادر من صاحب العمل، وإعتبره كذلك- بالنظر إلي ترتبه علي مسلك غير مبرر أو غير مشروع من قبل صاحب العمل- إنهاء تعسفياً يستتبع تعويض العامل عنه.

وقد مثل المشرع لمسلك صاحب العمل غير المبرر أو غير المشروع الدافع للعامل إلي إنهاء العقد، بمعاملة صاحب العمل الجائرة للعامل، أو بمخالفته شروط العقد (م ١/٦٩٦ مدني). وهذان المثالان هما أظهر الأمثلة وأكثرها شيوعاً علي المسلك غير المبرر أو غير المشروع من جانب صاحب العمل بدفع العامل إنهاء العقد. ولكن المشرع لا يحصر هذا المسلك فيها وحدهما. فقد يتحقق المسلك غير المبرر أو غير المشروع في غيرهما من الصور.

والمقصود أساسا من هذه المعاملة الجائرة إذلال العامل أو إستنفاد صبره للتخلص منه بطريق غير مباشر بدفعه دفعا إلي إنهاء العقد كرد فعل طبيعي علي المعاملة الظالمة له من قبل صاحب العمل بحيث يبدو العامل

في الظاهر هو المنهي للعقد. ولكن طالما أن صاحب العمل لا يمسك فرص هذه المعاملة الجائرة علي العامل بحيث يحث للعامل رفضها، وطالما أنها هي سبب الإنهاء الذي أقدم عليه العامل، فتصح نسبة الإنهاء إلي صاحب هذه المعاملة وهو صاحب العمل، بل وبعد هذا الإنهاء - بالنظر إلي الصفة الجائرة للمعاملة المسببة له - إنهاء تعسفياً يستتبع تعويض العامل عنه وفي كل ذلك ما يرد التحايل المقصود من صاحب العمل عليه، وما يوفر الحماية الواجبة للعامل.

والمقصود من المخالفة لشروط العقد إما حمل العامل علي الإذعان لها وقبولها دون مقتض، وإما دفعه إلي إنهاء العقد. ولكن طالما أن صاحب العمل لا يمسك فرض هذه المخالفة علي العامل بحيث يحق للعامل رفضها، وطالما أنها هي السبب الذي يدفع إليه العامل. فينسب الإنهاء عدلاً إلي المتسبب الحقيقي فيه وهو صاحب العمل شروط العقد - إنهاء تعسفياً يستتبع تعويض العامل عنه، بما يرد تحايل صاحب العمل ويوفر حماية العامل.

وإذا كان المشرع لم يورد نصاً في شأن الإنهاء التعسفي بطريق غير مباشر نتيجة تغيير العمل من قبل صاحب العمل، فإنه أورد نصاً خاصاً في شأن الإنهاء التعسفي غير المباشر نتيجة نقل العامل إلي مركز أقل ميزة أو ملاءمة، وهو ما قد يتضمن تغييراً في العمل أو لا يتضمن مثل هذا التغيير (م ٢/٦٩٦ مدني).

(أصول قانون العمل - للدكتور حسن كيرم المرجع السابق - ص ٧٧٩ وما بعدها)

٤ - يعرض نص المادة ٦٩٦ مدني لصورة غير مباشرة من صور الطرد التعسفي، فقد يمتنع رب العمل عن طرد العامل مباشرة خشية المالية

بالتعويض، ولكنه يعتد إلي متابعتة بالمضايفات والأذى حتى يضطر هو إلي ترك العمل. وقد إحتاط المشرع لهذه الحالة، فأعتبرها من قبيل الطرد التعسفي الذي يبرر المطالبة بالتعويض.

أما نقل العامل إلي مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله كنقل عامل بالأجر الشهري إلي سلك عمال المناوبة أو العمال المعينين بأجر أسبوعي، أو تكليفه بعمل غير المتفق عليه أو يخرج عن القيود المشروطة في الإتفاق، فلا يعتبر طرداً تعسفياً بطريق غير مباشر إلا إذا كان.

القصد منه إساءة العامل. أما إذا دعت إليه الضرورة منعاً لوقوع حادث أو لأصلاح ما نشأ من حادث وقع أو في حالة قوة قاهرة، وكان ذلك بصفة مؤقتة، فلا غبار علي مشروعية هذا العمل.

(التقنين المدني- للدكتور محمد علي عرفه- المرجع السابق- ص ٥٠٠ و ٥٠١)

● استحقاق العامل للتعويض رغم أن الظاهر أنه هو الذي أنهى العقد:

تنص الفقرة الأولى من المادة ٦٩٦ مدني على أنه: "يجوز الحكم بالتعويض عن الفصل ولو لم يصدر هذا الفصل من رب العمل إذا كان هذا الأخير قد دفع العامل بتصرفاته وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد إلى أن يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد. فتشير هذه الفقرة إلى حالة من حالات الفصل التعسفي بالرغم من أن صاحب العمل لم يصدر الأمر إلى العامل مباشرة بترك العمل بل إن العكس فإن العامل هو الذي يقدم الاستقالة ولكن هذه الاستقالة الإرادية تخفى وراءها فصلاً تعسفياً غير مباشر فقد يرغب رب العمل في التخلص من العامل ولكنه يخشى أن يرجع عليه الأخير بالتعويض عن فصله فصلاً تعسفياً فيلجأ رب العمل إلى

الحيلة والغش ليضطر العامل إلى إنهاء العقد سواء بالغياب أو الاستقالة فيظهر بأنه هو الذى أنهى العقد بينما الحقيقة أن رب العمل هو الذى اضطره إلى ذلك بمعاملته الجائرة والإساءة إليه وإلقاء أعباء عليه لا يقدر على تحملها فقد يكون مقر العمل بالمدينة التى يقيم العامل بها وحتى يتخلص منه رب العمل يقرر نقله إلى مدينة أخرى بها فرع لرب العمل وهو ما لا يقدر عليه العامل لما تتطلبه الإقامة بالمقر الجديد من نفقات لا قبل للعامل بها فيضطر على الانقطاع عن العمل أو تقديم استقالته فيظهر بأنه هو الذى أنهى العقد بينما الحقيقة تخالف هذا الظاهر وتكمن فى أن رب العمل هو الذى دفعه إلى ذلك بتصرفه الخاطئ المبنى على الغش بما يتوافر به ركن الخطأ التقصيرى الذى ينشئ للعامل الحق فى التعويض عما لحقه من أضرار تتمثل فيما فاتته من كسب إذا ظل فى العمل طالما لم يلتحق بعمل آخر كما يستحق التعويض عن مهلة الإخطار سواء كان قد التحق بعمل آخر أو لم يلتحق (أنور طلبه ص ٦٠٥ وما بعدها).

• نقل العامل إلى مركز أقل ميزة من المركز الذى كان يشغله: يجوز نقل

العامل إلى مركز أقل ميزة وملائمة من المركز الذى يشغله دون أن يعد هذا عملاً تعسفياً على أن تتوافر الشروط الآتية: أولاً: - أن يكون النقل مما تقتضيه مصلحة العمل. ثانياً: - ألا يكون النقل إلى عمل يختلف اختلاف جوهرياً عن العمل السابق. ثالثاً: - ألا يكون المقصود بالنقل هو الإساءة والإضرار بالعامل، وقد نصت الفقرة الثانية من المادة ٦٩٦ مدنى على أنه "نقل العامل إلى مركز أقل ميزة وملائمة من المركز الذى كان يشغله لغير ما ذنب جناه لا يعد عملاً تعسفياً بطريق غير مباشر إذا ما اقتضته مصلحة العمل ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل.

واستخلاص توافر الغش في جانب صاحب العمل وانصراف إرادته إلى الإضرار بالعامل ودفعه إلى إنهاء عقد العمل من مسائل الواقع التي يستقل قاضى الموضوع بتقديرها دون رقابة عليه من محكمة النقض طالما كان استخلاصه سائغاً ومستنداً إلى وقائع لا تدع ظروف الحال مجالاً للشك فيها بحيث إذا كان قرار رب العمل بنقل العامل إلى بلدة أخرى أو إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله لم يقصد منه إلا مصلحة العمل فلا يتوافر بذلك الغش والتعسف في جانبه وبالتالي لا يكون الغرض منه إساءة العامل.

كما قضت بأنه: " وحيث أن هذا النعى مردود في وجهة الأول بأن لرب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - سلطة تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك كما أن من سلطته تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذى يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج وله طبقاً للفقرة الثانية من المادة ٥٧ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ والفقرة الثانية من المادة ٦٩٦ من القانون المدنى أن يكلف العامل عملاً آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك وإذا كان الحكم المطعون فيه قد قرر أن الشركة ارتأت لحاجة العمل بها تعزيز الفرع التابع لها بموظف آخر مع الطاعن مما أدى إلى إنقاص نصيبه في العمولة مستنداً في ذلك إلى أسباب سائغة مستمدة من تقرير الخبير المنتدب في الدعوى فإنه لا يكون قد خالف القانون " (طعن رقم ٢٣١ لسنة ٤٣ ق جلسة ١٩٧٧/٢/٢٠) وبأنه " وحيث أن هذا النعى سديد ذلك أنه لما كان

الأصل فى استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - أنه لقاء العمل الذى يقوم به العامل أما العمولة ومنها عمولة التوزيع فهى وإن كانت من ملحقات الأجر إلى لا يجوز لصاحب العمل الاستقلال بتعديلها أو إلغائها إلا أنها من الملحقات غير الدائمة التى ليس لها صفة الثبات والاستقرار إذ لا تعدو أن تكون مكافأة قصد بها إيجاد حافز فى العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو التوزيع الفعلى فإذا قام به العامل استحق العمولة وبمقدار هذا التوزيع أما إذا لم يزاوله فلا يستحق هذه العمولة وبالتالي لا يشملها الجر ولما كان البديل إما أن يعطى إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها فى سبيل تنفيذ عمله وهو على هذا الوضع لا يعتبر جزءاً من الأجر ولا يتبعه فى حكمه وإما أن يعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها فى أدائه لعمله فيعتبر جزءاً من الأجر مرهوناً بالظروف التى دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها ولما كان لصاحب العمل سلطة تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك وتكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك لما كان ذلك وكان الثابت فى الدعوى أن المطعون ضده الأول عمل ابتداء لدى الشركة المطعون ضدها الثانية وتقاضى منها بالإضافة إلى أجره عمولة توزيع متغيرة القيمة وفق نسب المبيعات لقاء قيامه بتوزيع منتجاتها وعمولة ثابتة المقدار مقابل زيادة جهده فى عمله كمفتش بها لقيامه بعمل الموزعين من عمالها عند غيابهم ثم اعتبرت هذه

العمولة بمثابة بدل وخفضت بنسبة ٢٥% من قيمتها وفقاً لأحكام القانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٦٧ وأنه نفاذاً لقرار وزير الصناعة بتوزيع العمالة الزائدة بالشركة المطعون ضدها الثانية على شركات أخرى نقل المطعون ضده الأول وبعض زملائه إلى الشركة الطاعنة التي لا تأخذ بنظام التوزيع ولا تصرف أية عمولات للعاملين لديها فعين بها فى وظيفة مراجع حسابات من الفئة الرابعة وتسلم عمله بتاريخ ٩ من سبتمبر سنة ١٩٧٣ لما كان ما تقدم فإن المطعون ضده الأول يضحى بعد نقله إلى الشركة الطاعنة فاقد الحق فى اقتضاء عمولة توزيع والعمولة الثانية التي صارت بدلاً ما دام أنه فى مزاويلته لعمله لديها لا يقوم بعملية التوزيع ولا يبذل فى أدائه لهذا العمل الطاقة التي أوجبت تقرير البدل وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بإضافة هذه العمولة وذلك البدل إلى أجر المطعون ضده الأول كما قضى له بمجموعهما عن فترة التداعى فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ فى تطبيقه وتأويله بما يوجب نقضه لهذا السبب بغير حاجة لبحث باقى أسباب الطعن " (طعن رقم ٣٧٤ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٧٩/١٢/١٥) وبأنه " وحيث إن هذا النعى صحيح ذلك لأنه لما كان المستقر فى قضاء هذه المحكمة أن من سلطة صاحب العمل تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو على ذلك كما أن من سلطته أن يكلف العامل عملاً آخر غير المتفق عليه ولا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله على مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذى كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك ولم يكن الغرض منه الإساءة إلى العامل لما كان ذلك وكان البين من تقرير الخبير المرفقة صورته بملف الطعن أنه انتهى على أن الطاعنة أصدرت

الأمر رقم ٤٢ لسنة ١٩٧٣ بنقل المطعون ضده للشئون القانونية بالمركز الرئيسى للشركة الطاعنة بالقاهرة لأن المصلحة العامة اقتضت هذا النقل لكنه تقدم بطلب لنديه إلى محطة نجدة دمنهور لفترة قبل نقله إليها لكى يستفيد من بدل السفر ويستقر معيشياً فى الوضع الجديد فأصدرت الطاعنة الأمر رقم ١٢٠ لسنة ١٩٧٣ بإلغاء أمرها السابق وبندبه للعمل بتلك المحطة من ١٩٧٣/٢/٥ حتى ١٩٧٣/٤/٤ وبنقله نهائياً إليها اعتباراً من ١٩٧٣/٤/٥ وأن هذا النقل قد تم بناء على طلب المطعون ضده الذى أجابته إليه الطاعنة مراعاة لظروفه الشخصية والاجتماعية رغم أن مصلحتها العامة تقتضى نقله إلى مركزها الرئيسى بالقاهرة ولم يكن مشوباً بالعسف أو بقصد الإساءة إليه وهو ما مؤداه أن يكون نقل المطعون ضده ابتداء من فرع الشركة الطاعنة بالإسكندرية إلى مركزها الرئيسى قد اقتضته مصلحة العمل ولم تستهدف الإساءة إليه وإن تعديل الجهة المنقول إليها بعدئذ إلى محطة نجدة دمنهور إنما أجرى بناء على طلبه ولتحقيق مصلحته فإن هذا النقل يكون من سلطة الطاعنة التنظيمية بوصفها صاحبة العمل وغير مشوب بقصد الإساءة إليه. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون بما يستوجب نقضه بغير ما حاجة لبحث باقى أوجه الطعن " (طعن رقم ١٥٢٠ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨١/٦/٢٨) وبأنه " ولما كان من المقرر أيضاً فى قضاء هذه المحكمة أن لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز آخر أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذى كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك لما كان ذلك وكان واقع الدعوى الذى سجله الحكم المطعون فيه هو أن الشركة الطاعنة

كانت تمنح المطعون ضده عمولة تنظيمية بواقع ٣ فى الألف من مبيعات قسم البياضات بفرع الفيوم التابع لها إلى جانب أجره الثابت عندما كان يشغل وظيفة رئيس هذا القسم حتى ١١/٥/١٩٦٩ الذى نقل فيه إلى وظيفة بائع أول بفرع عبد العزيز بالقاهرة ثم بفرع شبرا غير المقرر لهما هذه العمولة وأن المطعون ضده لم ينسب إلى الطاعنة ثمة تعسف فى إجراء النقل وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون قد أخطأ فى تطبيق القانون بما يوجب نقضه " (طعن رقم ٧٧٠ لسنة ٤٥ ق جلسة ١٩٨١/١١/٢٢) وبأنه " من سلطة رب العمل وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة أن يكلف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه ولا يختلف عنه اختلافا جوهريا وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك ولم يكن الغرض منه الإساءة إلى العامل لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه على أن الثابت من دفاع الشركة المستأنفة أنها نقلت المستأنف ضده إلى محافظة الجيزة فى وظيفة مراقب إنتاج بسبب صدور حكم لمصلحته بتسكينه على الفئة الثانية وصدور حكم آخر من المحكمة التأديبية بتنزيله إلى الوظيفة الأدنى ولم تجد ما يناسب هذا الوضع إلا الوظيفة التى نقلته إليها بمحافظة الجيزة ولما صدر حكم المحكمة العليا باستبدال عقوبة الخصم من المرتب بعقوبة التنزيل إلى الوظيفة الأدنى قامت بإصدار قرارها بإلغاء هذا النقل. ومن ثم يكون نقل المستأنف ضده إلى محافظة الجيزة فى مركز ولو أنه أقل ميزة من الذى كان يشغله قبل النقل لا يعد عملاً تعسفياً من جانب الشركة المستأنفة إذ اقتضت مصلحة العمل ذلك بأن رأت الشركة المستأنفة إبعاد المستأنف ضده عن محل عمله بمحافظة القاهرة والذى ارتكب فيه

الفعل الذى جوزى عليه بتنزيل وظيفته إلى الوظيفة الأدنى ولما استبدلت عقوبة الخصم من المرتب بالعقوبة الأشد قامت الشركة بنقل المستأنف ضده إلى عمله الأول وهذا ما يدل على أن الشركة المستأنفة لم تكن متعسفة مع المستأنف ضده ولم يكن الغرض من النقل إساءة العامل وكانت هذه الأسباب التى أقامت عليها الحكم المطعون فيه قضاءه سائغة ولها أصلها الثابت فى الأوراق وتكفى لحمله ولا تناقض فيها " (طعن رقم ٥٢٨ لسنة ٤٦ ق جلسة ١٤/١٢/١٩٨١) وبأنه " يدل النص فى المواد ١٠، ٣٣، ٣٤ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر برقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على أن ترقية العاملين فى شركات القطاع العام وعلى ما استقر عليه قضاء هذه المحكمة إنما تحكمها الضوابط والمعايير التى يضعها مجلس إدارة كل شركة وأن الترقية إلى وظائف الدرجة الأولى فما فوقها بالاختيار ويستهدى فى هذا الصدد بما يبيده الرؤساء بشأن المرشحين لشغل هذه الوظيفة وبما ورد فى ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز للمفاضلة بينهم وكان من المقرر أن من سلطة رب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان الذى يصلح له ولا يحده فى ذلك إلا عيب إساءة استعمال السلطة إذا قام الدليل عليه متكباً وجه المصلحة العامة التى يجب أن يتغياها فى اختياره إلى باعث آخر لا يمت لها بصلة. لما كان ذلك وكان الحكم الابتدائى المؤيد بالحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه بأحقية المطعون ضده فى الترقية إلى الدرجة الأولى والفروق المالية استناداً إلى ما ورد بتقرير الخبير من أنه أقدم من زميله المقارن به فى التعيين والدرجات السابقة مما مفاده أنه اعتد بالأقدمية كعنصر مرجح للترقية مضيفاً بذلك قيماً لم يرد به نص القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ أو دون أن

يتحقق من توافر الضوابط والمعايير التي وضعتها الشركة الطاعنة كشرط للترقية إلى الدرجة الأولى ودون أن يكشف عن دليل يستبين منه توافر عيب إساءة استعمال السلطة عند تخطى المطعون ضده في الترقية فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون "(طعن رقم ٣٢٨١ لسنة ٦٠ ق جلسة ١٩٩٤/١/٢٧)

كذلك قضت بأن: "المقرر وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة أن من سلطة رب العمل تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان المناسب الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج وله أن يكلف العامل عملاً آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك " (طعن رقم ٩٨٥ لسنة ٦٦ ق جلسة ١٩٩٧/١/١٦) وبأنه " وإن كان القانون رقم ١٤٨ لسنة ١٩٨٠ بشأن سلطة الصحافة قد نص في المادة ٢/٢٢ منه على أن تعتبر المؤسسات الصحفية القومية والصحف القومية مملوكة ملكية خاصة للدولة إلا أنه أسبغ على تلك المؤسسات الشخصية الاعتبارية المستقلة عن شخصية الدولة وذلك بالنص في المادة ٢٥ منه على أن تكون لكل مؤسسة صحفية قومية الشخصية الاعتبارية ولها مباشرة جميع التصرفات القانونية لتحقيق أغراضها ويمثلها رئيس مجلس الإدارة وإذا كانت المادة ٢١ من القانون المشار إليه قد أوجبت أن يكون لكل صحيفة رئيس تحرير مسئول يشرف إشرافاً فعلياً على ما ينشر بها وخولته المادة ٣٤ منه سلطة تنفيذ ما يرضه مجلس التحرير في خصوص السياسة العامة للتحرير كما أفصحت اللائحة التنفيذية للقانون عن المهام الأخرى المسندة لرئيس التحرير وذلك بالنص في المادتين ١٦٥، ١٦٦ منها على أن يتولى

رئيس التحرير توزيع العمل الصحفى على المحررين وفقاً لما يقتضيه صالح العمل وبمراعاة كفاءة وتخصص كل منهم وخبرته وعلى أن يتحمل مسئولية الإشراف الكامل على كل محتويات الصحيفة من مواد تحريرية وإعلانية فإن مفاد ذلك أن المشرع جعل رئيس تحرير الصحيفة بمثابة رب عمل فى حدود الاختصاصات المخولة له مما مقتضاه أن له وهو فى سبيل مباشرته لهذه الاختصاصات السلطة فى تقدير ملاءمة أو عدم ملاءمة المقالات المقدمة للنشر لا يحده فى ذلك إلا عيب إساءة السلطة إذا قام الدليل عليه " (طعن رقم ٤٦٥٢ لسنة ٦١ ق جلسة ١٩٩٧/٣/٩) وبأنه " المقرر - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن من سلطة رب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان الذى يصلح له ولا يحده فى ذلك إلا عيب إساءة استعمال السلطة إذا قام الدليل عليه متكباً وجه المصلحة العامة التى يجب أن يتغياها فى اختياره إلى باعث آخر لا يمت لها بصلة. إلخ " (طعن رقم ٤٨٠٤ لسنة ٦١ ق جلسة ١٩٩٧/١٢/١١) وبأنه " رئيس تحرير الصحيفة بمثابة رب عمل فى حدود الاختصاصات المنوط بها سلطته فى تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان الذى يصلح له والتمييز فى الأجر بين عماله مادام ممارسته لها مبرأة من قصد الإساءة لعماله " (طعان رقما ١١٢١، ١١٥٨ لسنة ٦٧ ق جلسة ١٩٩٨/٦/٧) وبأنه " رب العمل سلطته تقديرية فى إعادة تنظيم منشأته وإنهاء عقود بعض عماله متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إليه. عدم جواز حلول القاضى محله فيها اقتصار رقابته على التحقق من جدية المبررات التى دعت إليه " (طعن رقم ٣٤٦٧ لسنة ٦٩ ق جلسة ٢٠٠٠/٤/٢، طعن رقم ٥٦٧ لسنة ٦١ ق جلسة ١٩٩٨/٣/٢٩) وبأنه " سلطة صاحب العمل فى تنظيم منشأته عدم جواز التحدى به لتعديل طريقة تحديد الأجر أو مكوناته

بإرادته المنفردة بما يؤدي إلى خفضه " (طعن رقم ١٥٤ لسنة ٦٣ ق جلسة ٢٠٠٠/٥/٢١، طعن رقم ١٨٢٢ لسنة ٥٣ ق جلسة ١٩٨٨/١١/٢٨) وبأنه " رب العمل سلطته تقديرية في إعادة تنظيم منشأته وإنهاء عقود بعض عماله. شرطه. أن يكون لهذا الإنهاء ما يبرره وانتفاء شرط التعسف. عدم جواز حلول القاضى محله فيها اقتصار رقابته على التحقق من جدية المبررات التى دعت إليه" (طعن رقم ٣ لسنة ٧٣ ق جلسة ٢٠٠٤/٥/١٦) وبأنه " نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو بمقتضى قرار باطل لم يستوف أوضاعه القانونية أو معدوم لصدوره من غير مختص بقصد الإساءة إلى العامل اعتباره عملاً تعسفياً أثره " (طعن رقم ٩٣ لسنة ٦٨ ق جلسة ١٩٩٩/٧/٤، طعن رقم ١١٤ لسنة ٤٨ ق جلسة ١٩٨٣/١/١٦) وبأنه " وحيث إن هذا النعى مردود ذلك أن الحكم المطعون فيه قرر فى هذا الخصوص ما يلى "إن المحكمة ترى فى تصرفات رزق حبيب - الطاعن - إزاء الشركة ما يؤيد القول بأنه قد سعى لترك خدمتها وأنه عمل جاهد لإظهارها بمظهر المخلة إزاءه حتى يفيد من نص المادة ٢/٤١ سالفه الذكر (المادة ٢/٤١ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢) إذ الشركة بوصفها ربة عمل لها كل الحرية وقد اتسع نشاط عملها أثر العدوان الثلاثى سنة ١٩٥٦ فى أن تضم إلى المذكور آخرين فى الدعاية بمنطقة الوجه البحرى وفى تخصيص منطقة الغربية وكفر الشيخ له فى هذه الدعاية مادامت الشركة قد قصدت به حسن تنظيمها لعملها دون الإضرار برزق بالذات وما كان له أن يتخذ من ذلك مبرراً لفسخه لعقده ولم يثبت أنه أضرير فى حصيلة عمولته الخاصة لعام ١٩٥٨ عنها فى السنوات السابقة وهو الذى لم ينتظر نهاية سنة ١٩٥٨ هذه إذ اعتبر عقده مفسوخاً فى ٢ ديسمبر منها وسيما وقد ذكرت الشركة فى مذكرة استئنافها الفرعى أنه

خصص بمنطقتى الغربية وكفر الشيخ بناء على طلبه وأنها لم تقلل أو تنقص من نسبة العمولة التى كان يتقاضاها وهو ما لم يدلل على عكسه وكان يبين من هذا الذى أورده الحكم أن الخلاف قام بين الطرفين بشأن العمولة سبب مطالبة الطاعن باحتسابها على جميع المبيعات فى مناطق الوجه البحرى التى كان يعمل فيها من قبل دون أن تقتصر على المبيعات فى منطقتى الغربية وكفر الشيخ اللتين اختص بهما الطاعن فى العمل طبقاً للتنظيم الجديد الذى وضعته الشركة ولما كان من سلطة رب العمل - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك كما أن من سلطته تقدير كفاية العامل ووضعه فى المكان الذى يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج وله طبقاً للمادة ١٩ من قانون عقد العمل الفردى رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ والفقرة الثانية من المادة ٦٩٦ من القانون المدنى أن يكلف العامل عملاً آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذى كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك بحيث إذا رفض العامل النقل وسع صاحب العمل أن ينهى عقد العمل وكان الحكم قد قرر تبعاً لذلك أن تحسب عمولة الطاعن على المبيعات فى المنطقتين اللتين اختص بهما طبقاً للتنظيم الجديد للعمل وخلص الحكم إلى أن الشركة لم تخل بالتزاماتها القانونية إزاء الطاعن حتى يجوز له أن يستقل بفسخ العقد واستند فى ذلك إلى أسباب سائغة فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً ويكون النعى عليه بهذا السبب على غير أساس" (طعن رقم ٤٤٤ لسنة ٣٥ ق جلسة ١٩٧٢/٢/٢)

من أحكام القضاء:

١- إن الحكم المطعون فيه لم يحقق دفاع الطاعنين مع أنه دفاع جوهري قد يتغير به وجه الرأي في الدعوى، إذ لا يجوز نقل العامل إلي مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله إلا إذا إقتضت مصلحة العمل هذا النقل ولم يكن الغرض منه الإساءة إلي العامل، وذلك في نطاق ما تقضي به المادة ٢/٦٩٦ من القانون المدني. وإذا لم يكشف الحكم المطعون فيه عن مقتضيات نقل الطاعن الثاني... فإنه يكون معيناً بالقصور مما يستوجب نقضه لهذا السبب دون حاجة لبحث باقي أسباب الطعن.

(جلسة ١٩٦٧/١/٢٤- مجموعة المكتب الفني- السنة ١٨- مدني ص ١٩٨)

٢- من سلطة رب العمل- وعلي ما جري به قضاء محكمة النقض- تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج ومن سلطته كذلك أن يكلف العامل عملاً آخر- غير المتفق عليه- لا يختلف عنه إختلافا جوهرياً وأن ينقله إلي مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله متي إقتضت مصلحة العمل ذلك بحيث إذا رفض العامل النقل وسع صاحب العمل أن ينهي علاقة العمل.

(نقض- جلسة ١٩٧٨/١٢/٤- المرجع السابق- السنة ١٩- ص ١٤٧٤، ونقض- جلسة

١٩٦٦/٢/٢٢- المرجع السابق- السنة ١٧- ص ٥٤٠١- ونقض- جلسة ١٩٦٥/٥/١٢- المرجع

السابق- السنة ١٦- ص ٥٦٤)

٣- لما كان من سلطة رب العمل- وعلي ما جري به قضاء النقض- تنظيم منشأته وإتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متي رأي من ظروف العمل ما يدعو إلي ذلك، كما أن من سلطته تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له بما يحقق مصلحة الإنتاج، وله طبقاً

للمادة ١٩ من قانون عقد العمل الفردي رقم ٢١٧ لسنة ١٩٥٢ والفقرة الثانية من المادة ٦٩٦ من القانون المدني أن يكلف العامل عملاً آخر غير المتفق عليه يختلف عنه إختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلي مركز أقل ميزة أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله متى إقتضت مصلحة العمل ذلك، بحيث إذا رفض العامل النقل وسع صاحب العمل أن ينهي عقد العمل، وكان الحكم قد قرر تبعاً لذلك أن تحسب عمولة الطاعن عن المبيعات في المنطقتين اللتين إختص بهما طبقاً للتنظيم الجديد للعمل، وخلص الحكم إلي أن الشركة لم تخل بإلتزاماتها القانونية إزاء الطاعن حتى يجوز له أن يستقل بفسخ العقد وإستند في ذلك إلي أسباب سائغة، فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً، ويكون النعي عليه بهذا السبب علي غير أساس.

(نقض- جلسة ١٩٧٢/٢/٢- الطعن ٤٤٤ لسنة ٣٥ ق- قضاء النقض الهواري- ص ٢٠٠ و ٢٠١)

٤- وحيث أن الطاعن ينعي بالسبب الثالث علي الحكم المطعون فيه القصور في التسبب والإخلال بحق الدفاع، وفي بيان ذلك يقول إن دفاعه قام علي أنه تقدم بإستقالته تحت قهر وتعسف المدرسة المنتدب إليها بعد أن توقفت عن دفع مرتبه ثم عمدت إلي تخفيض أجره وحرمانه من الجانب الأكبر من المكافأة التشجيعية التي يستحقها وهو ما دفعه إلي الإستقالة وطلب إلغاء نديه، الأمر الذي يأخذ حكم الفصل التعسفي طبقاً للمادة ٦٩٦ من القانون المدني، إلا إن الحكم المطعون فيه لم يرد علي هذا الدفاع الجوهري. وحيث إن هذا النعي في غير محله، ذلك أنه يبين من مدونات الحكم المطعون فيه أنه أثبت دفاع الطاعن الوارد بسبب النعي ورد عليه ... وبذلك تكون الأوراق خالية مما يؤيد ما زعمه الطاعن من أن المدرسة هي التي أكرهته علي الإستقالة والعودة إلي وظيفته الأصلية بالوزارة. لما كان

ما أورده الحكم المطعون فيه يواجه دفاع الطاعن ويتضمن الرد عليه. فإن النعي عليه بهذا السبب يكون علي غير أساس.
(نقض- جلسة ١٩٧٤/٥/٢١- الطعن رقم ١٣٧ لسنة ٣٨ ق- قضاء النقض للهواري- ص ٢٦٠ و ٢٦٢)

٥- النص في المادة رقم ٥٤ من القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١، المادة ٦٩٦ من القانون المدني يدل على أنه وإن كان لرب العمل السلطة في تنظيم منشأته أو إعادة تنظيمها فيكون له نقل العامل إلى وظيفة أخرى. إلا أن ذلك مشروط بأن يكون الباعث على النقل هو صالح العمل وأن يكون إلى وظيفة مماثلة من حيث الدرجة والمرتب.
(الطعن رقم ٩٥٢٦ لسنة ٦٦ جلسة ٢٠١١/٤/١٣)

* * *

مناطق فسخ العقد بوفاة رب العمل أو العامل

النص التشريعي (مادة ٦٩٧) :

(١) لا يفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل، ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد، ولكن يفسخ العقد بوفاة العامل.
(٢) ويراعي في فسخ العقد لوفاة العامل أو لمرضه مرضاً طويلاً أو لسبب قاهر آخر من شأنه أن يمنع العامل من الإستمرار في العمل الأحكام التي نصت عليها القوانين الخاصة.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد التالية:
مادة ٦٩٧ لبيي و ٦٦٣ سوري و ٩٢٣ عراقي و ٦٤٣ لبناني و ٥٧٢ سوداني و ٣/٨٥١ تونسي.

الأعمال التحضيرية :

المادة ٦٩٧ مستمدة من تقنين الإلتزامات السويسري م ٣٣٥ فقرة ٢ أو ٢
أما المادة ٦٩٨ فقد إستمد المشروع المبادئ الواردة بها من التقنين
الإيطالي (م ١٣ من المرسوم بقانون ١٣ نوفمبر سنة ١٩٢٤ المتعلق
بالعمل الخاص). والحكم الوارد به تقتضيه دواعي العدالة وحماية العامل
حتى يضمن، إذا منعه مرض أو سبب آخر قاهر عن مزاولة عمله،
تعويضاً مناسباً، وكذلك يطمئن، في حالة وفاته من كان يعوله ويعيد عليه
من زوج أو فروع أو أصول. والنص يحدد التعويض في هذه الحالات
بمقدار التعويض المقرر في حالة الفصل دون إخطار سابق. ولما كان
التعويض بحدوده السابقة غير مرهق لرب العمل، فإن المشرع لم يقصره
علي حالة الوفاة أو المرض، بل جعله شاملاً لكل الحالات التي يحول فيها

سبب قاهر بين العامل ونظام التأمين ضد الحوادث وتخفيفاً عليهم في الوقت نفسه، يقرر في الفقرة الثالثة أنه يخصم من التعويض كل ما قبضه أو يقبضه العامل من هذه الصناديق أو شركات التأمين.

وفيما يتعلق بالمرض الذي يترتب عليه إنهاء العقد، يجب بداهة أن يكون من الخطورة بحيث يبرر ذلك. فإذا لم يكن كذلك. فإنه لا يترتب عليه أي أثر في التزامات رب العمل قبل العامل. ومن التقنيات ما يضع حداً معيناً للمرض غير الخطير الذي لا يترتب عليه إنهاء العقد (كالتقنين البلجيكي ٨ من قانون ٧ أبريل سنة ١٩٢٢ الذي يحدد بمدة ٣٠ يوماً). ومنها ما يقرر معياراً مرناً كالمرض خلال فترة ليست بذات أهمية (التقنين الألماني م ٦١٦)، أو لمدة قصيرة نسبياً (تقنين الإلتزامات السويسري م ٣٣٥) أو لمدة قصيرة (التقنين البولوني م ٥٥٩).

أما المشرع فإنه نص على المرض الطويل دون أن يضع حداً معيناً أو يقرر معياراً ما، بل ترك القاضي يقدره على حسب ظروف كل حالة. ويتفق ذلك مع ما يجري عليه القضاء الدولي (مجموعة أحكام القضاء الدولي في العمل: ١٩٢٩ إيطاليا ن ٩ - ١٩٣٠ ألمانيا ن ٢٠ - ١٩٣٣ إيطاليا ن ٥٧ - ١٩٣٤/١٩٣٥ إيطاليا ن ٦١ - ١٩٣٥/١٩٣٦ إيطاليا ن ٤٧ و ٤٩ و ٥٢).

(مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدني- جزء ٥- ص ١٧٨ و ١٧٩ و ١٨٠)

رأي الفقه:

١- الأصل أن شخصية صاحب العمل لا تكون محل إعتبار في العقد، ولذلك لا يترتب على وفاته في المبدأ ما يترتب على وفاة العامل من إنفساخ العقد (م ٦٩٧ / ٢ مدني)، بل يستمر العامل مرتبطاً بالعقد مع ورثة

صاحب العمل. وهذا ما عناه المشرع بنصه في تقنين العمل الموحد علي أنه: "لا يمنع من الوفاء بجميع الإلتزامات ... إنتقال (المنشأة) بالإرث... (و) يبقى عقد إستخدام عمال المنشأة قائماً" (م ٨٥ فقرة ١ و ٢).

وإذا كان العقد يستمر علي هذا النحو مع ورثة صاحب العمل، سواء في العقود الخاضعة للتقنين المدني وفي العقود الخاضعة لتقنين العمل، فيراعي مع ذلك أن الورثة في العقود الأولى لا يكونون مسئولين عن الإلتزامات السابقة علي الوفاء إلا في حدود التركة فحسب طبقاً لما تقضي به القواعد العامة بنصه علي مسئولية الخلف- وهو يجمع في ذلك بين الخلف العام والخلف الخاص- مسئولية شخصية عن جميع إلتزامات السلف (م ٨٥ عمل موحد، مما يعني في شأن الورثة عدم تحديد مسئوليتهم عن الإلتزامات السابقة علي وفاة مورثهم صاحب العمل بحدود التركة قبل إطلاقها حتى في أمواله الخاصة، ويبدو أن المشرع في خروجه عن حكم القواعد العامة بتقريره المسئولية المطلقة للورثة عن الإلتزامات السابقة علي الوفاة في العقود الخاضعة لتقنين العمل، إنما يستجيب للإتجاه الحديث نحو ربط العامل بالمنشأة دون تأثر بتغيير شخص مالكها، خاصة وأن إستمرار العقد مع الورثة في هذا الغرض يفترض أساساً عدم الإعتماد في العقد بشخصية المورث صاحب العمل. أما إذا كانت شخصية صاحب العمل قد روعيت - خلافاً للأصل- في إبرام العقد كما لو كان طبيباً أو محامياً.

فإنفسخ العقد بوفاته (١/٦٩٧ مدني)، سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة. وإنفساخ العقد يتم حينئذ بقوة القانون فور الوفاة ودون مسئولية تترتب في جانب الورثة عن المدة الباقية من العقد إذا كان محدد المدة، أو

مهلة الإخطار المقررة إذا كان غير محدد المدة. غير أن الورثة يكونون مسئولين عن الحقوق المستحقة للعمال في ذمة صاحب العمل المتوفى، ولكن في حدود التركة فحسب طبقاً للقواعد العامة، فلا يملك العمال الرجوع عليهم في أموالهم الخاصة فيما يزيد علي هذه الحدود.

وقد نصت المادة ١/٨١ من تقنين العمل علي أن: "ينتهي عقد العمل ... بعجز (العامل) عن تأدية عمله... ولم يسم التقنين المدني صراحة هذا السبب من أسباب إنتهاء العقد وإنما إكتفي بالإشارة إليه تلميحاً ضمن ما سماه "السبب القاهر (غير الوفاة أو المرض) الذي من شأنه أن يمنع العامل من الإستمرار في العمل" (م ٢/٦٩٧ مدني).

ولم يعن أي من النصين علي أي حال بتحديد مدلول العجز ومداه. ولكنة من المسلم أن العجز في أصله دائم علي خلاف المرض وهو موقوت. ولذلك فإن العجز يؤدي إلي إنفساخ عقد العمل، بينما يؤدي المرض في الأصل إلي وقف هذا العقد ولا يؤدي إلي إنتهائه إلا إذا إستطال.

(أصول قانون العمل- للدكتور حسن كيرم المرجع السابق- ص ٦٦١ وما بعدها)

٢- ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أيا كان سبب الوفاة، فلا يلتزم ورثته بالعمل لحساب صاحب العمل، ولا يحق لهؤلاء الورثة أن يلزموا صاحب العمل بإحلالهم محل مورثهم. ويرجع ذلك إلي أن أداء العمل يتصل بشخص العامل، وشخصية العامل محل إعتبار دائماً عند التعاقد، إذ لا يستخدم رب العمل شخصاً إلا إذا وثق في كفاءته أو أمانته أو خبرته. وينتهي عقد العمل بالوفاة بقوة القانون.

وإذا توفى رب العمل فلا أثر لوفاته بحسب الأصل علي عقد العمل، فيظل هذا العقد قائماً بين ورثة رب العمل وبين العامل، ويرجع هذا الحكم

إلي أن الأصل عند إبرام عقد العمل ألا تكون شخصية رب العمل محل إعتبار.

ولكن الحكم يختلف إذا كانت شخصية رب العمل قد روعيت في إبرام العقد فمن شأن وفاة رب العمل أن تنتهي هذا العقد (م ١/٦٩٧ مدني) (محام إستخدم وكيلاً - طبيب إستخدم ممرضاً).

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد لبيب شنب المرجع السابق- ص ٤٤٨ و ٤٤٩)

٣- ينتهي عقد العمل بقوة القانون بمجرد وفاة العامل أياً كان سبب الوفاة. ومن ثم لا يعتبر إنتحار العامل إنهاء للعقد بالإرادة المنفردة يترتب عليه حرمانه من الحقوق المقررة له. وعلي العكس، لا تؤدي وفاة صاحب العمل إلي إنهاء العقد في جميع الأحوال، ذلك أن إلتزامه بدفع الأجر ليس إلتزاماً شخصياً، وطالما أن المنشأة قائمة، فلا يتأثر عقد العمل بوفاة صاحب العمل، وقد نصت علي ذلك المادة ١/٦٩٧ مدني. ولكن إذا كانت شخصية صاحب العمل محل إعتبار في العقد، فإن العقد ينتهي بوفاة، ومثال ذلك عقد العمل المبرم بين الطبيب ومساعديه من الأطباء والممرضين، وبين المحامي وموظفي مكتبه.

وأهم صور إستحالة تنفيذ العقد من جانب العامل هي العجز والمرض الطويل وقد نصت المادة ٢/٦٩٧ من القانون المدني علي أن: "يراعي في فسخ العقد لوفاة العامل أو لمرضه مرضاً طويلاً أو لسبب قاهر آخر من شأنه أن يمنع العامل من الإستمرار في العمل الأحكام التي نصت عليها القوانين الخاصة، وأهم هذه القوانين قانون العمل الموحد رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (م ٨١ منه).

(شرح قانون العمل- للدكتور عبد الودود يحيي- المرجع السابق- ص ٢٨٢ وما بعدها)

٤- إن وجه العدالة ظاهر في الحكم الذي تضمنته المادة ٦٩٧ مدني، وهذا الحكم مقرر بمقتضى قانون عقد العمل الفردي الذي يتعين الرجوع إليه، طبقاً لما جاء بالفقرة الثانية لتحديد مدة المرض التي تستوجب إنهاء العقد ومدى ما يستحقه العامل أو ورثته من مكافأة أو تعويض في حالة الوفاة أو المرض، وتعيين المستحقين للتعويض، وهذا، ولم يقصر المشرع التعويض علي حالتي الوفاة والمرض، بل جعله شاملاً لكل الحالات التي يحول فيها سبب قاهر بين العامل ومزاولة عمله، كأن يدعي العامل لتأدية الخدمة العسكرية، أو تترك العاملة الخدمة بسبب زواجها.

(تقنين العمل- للدكتور محمد علي عرفه- المرجع السابق- ص ٥٠٢)

● **لا يفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل :** الأصل أن عقد العمل لا يبرم لاعتبارات خاصة قدرها العامل في رب العمل وإنما يبرم لأداء العمل المتفق عليه لقاء أجر وبالتالي لا يعتد عند إبرامه بشخص رب العمل ومفاد ذلك أن عقد العمل لا يفسخ بوفاة رب العمل وإنما يستمر مرتباً كافة آثاره بين العامل ومن حل محل رب العمل ولا يستطيع أى منهما التحلل من التزاماته بسبب وفاة رب العمل وإلا تحققت مسؤوليته العقدية حسبما يقرره العقد أو القانون. فقد نصت الفقرة الأولى من المادة ٦٩٧ مدني على أنه لا يفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ولكن يفسخ العقد بوفاة العامل. كما نصت الفقرة الثانية من المادة ١٢٣ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه: " لا تنتهى عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل وبنشاطه الذى ينقطع بوفاته وعليه إذا كان لشخصية رب العمل اعتبار فى العقد انفسخ العقد بوفاة رب العمل. وتكون شخصية رب العمل

محل اعتبار فى العقد إذا كان العمل الذى يؤديه العامل متصلاً بشخص رب العمل كما لو كان ممرضاً أو سكرتيراً خاصاً أو متصلاً بحرفته كما لو كان العامل ممرضاً لعيادة طبيب أو كاتباً لمحامى أو مساعد لفنان فإن عقودهم تنتهى لاستحالة استمرارها مع ورثة رب العمل. واعتبار شخصية رب العمل هى الباعث إلى التعاقد من عدمه من مسائل الواقع التى يستخلصها قاضى الموضوع من الأدلة القائمة فى الدعوى دون رقابة عليه فى ذلك من محكمة النقض طالما كان استخلاصه سائغاً ومستمدّاً من الوقائع المطروحة عليه.

● **انفساخ عقد العمل بوفاة العامل:** يفسخ عقد العمل بقوة القانون بوفاة العامل لأن عقد العمل يترتب عليه التزام العامل بالقيام بالعمل المتفق عليه ولا يترتب على وفاة العامل انتقال هذا الالتزام إلى ورثته ومن ثم إذا استمر أحد الورثة فى القيام بذات عمل المورث ووافق رب العمل على ذلك فلا يعتبر ذلك امتداد للعقد وإنما عقداً جديداً يخضع فى مدته والأجر للقواعد المتقدمة ويسرى ذلك على عقد العمل محدد المدة وعقد العمل غير محدد المدة على السواء وينبنى على ذلك أن تبدأ من تاريخ الوفاة المدة المقررة لتقادم الدعوى الناشئة عن عقد العمل طبقاً للمادة ٦٩٨ مدنى وإذا كانت وفاة العامل ناشئة عن انتحاره فإن العقد يعتبر منتهياً بالوفاة لا بإرادة العامل المنفردة لأن النص جاء عاماً فى أن علاقة العمل تنقضى بالوفاة دون ثمة تفرقة. ويترتب على ذلك ألا يلتزم ورثة العامل بتعويض رب العمل عن مهلة الإخطار وألا يحرم ورثته من الحقوق المقررة له فالانتحار وإن كان منافياً للأخلاق والأديان لا ينهض سبباً لحرمان ورثة العامل من حقوق مورثهم (عبد الودود يحيى ص ٢٨٤ - محمد لبيب شنب ص ٤٤٨)

غير أن المادة لم تنص على انفساخ عقد العمل بالموت الحكى والميت حكماً هو المفقود أى الشخص الذى لا تعرف حياته أو مماته وذلك على عكس ما تنص عليه الفقرة الأولى من المادة ١٢٣ من قانون العمل الحالى من أن "ينتهى عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة".

• **انفساخ العقد لمرض العامل مرضاً طويلاً:** ينفسخ عقد العمل لمرض العامل مرضاً طويلاً ولم يضع المشرع حداً معيناً أو معياراً لما يعتبر مرضاً طويلاً وبالتالي يخضع لتقدير القاضى حسب ظروف كل حالة وقد يعتد بالمدة اللازمة للعلاج حتى الشفاء التام وبالتالي يعتبر السل والفشل الكلوى مرضاً طويلاً. وتقول مذكرة المشروع التمهيدي أنه "وفيما يتعلق بالمرض الذى يترتب عليه إنهاء العقد يجب بداهة ان يكون من الخطورة بحيث يبرر ذلك فإذا لم يكن كذلك فإنه لا يترتب عليه أى أثر فى التزامات رب العمل قبل العامل. ومن التقنيات ما يضع حداً معيناً للمرض غير الخطير الذى لا يترتب عليه إنهاء العقد (كالتقنين البلجيكي م ٨ من قانون ٧ أبريل سنة ١٩٢٢ الذى يحدده بمدة ٣٠ يوماً) ومنها ما يقرر معياراً مرناً كالمرض خلال فترة ليست بذات أهمية (التقنين الألمانى ٦١٦) أو لمدة قصيرة نسبياً (تقنين التزامات السويسرى م ٣٣٥) أو لمدة قصيرة (التقنين البولونى م ٤٥٩). أما المشروع فإنه نص على المرض الطويل دون أن يضع حداً معيناً أو يقرر معياراً ما بل ترك القاضى يقدره على حسب ظروف كل حالة ويتفق ذلك مع ما جرى عليه القضاء الدولى (مجموعة أحكام القضاء الدولى فى العمل: ١٩٢٩ إيطاليا ن ٩ - ١٩٣٠ ألمانيا ن ٢٠ - ١٩٣٣ إيطاليا ن ٥٧ - ١٩٣٤/١٩٣٥ إيطاليا ن ٦١ - ١٩٣٥ / ١٩٣٦ إيطاليا ن ٤٧، ٤٩، ٥٢، مجموعة الأعمال التحضيرية ص ٥ ص ١٧٩)

• **انفساخ عقد العمل لعجز العامل:** رأينا أن الفقرة الثانية من المادة

٦٩٧ مدنى قد نصت على أنه ويراعى فى فسخ العقد لوفاة العامل أو لمرضه مرضاً طويلاً أو لسبب قاهر آخر من شأنه أن يمنع العامل من الاستمرار فى العمل الأحكام التى نصت عليها القوانين الخاصة. ويدخل فى السبب القاهر الذى نصت عليه الفقرة عجز العامل عجزاً كلياً أو جزئياً عن أداء العمل المتفق عليه ولو كان العامل قادراً على أداء أعمال أخرى من نوع مغاير لدى رب العمل ولا يلتزم الأخير بإسناد عمل آخر إليه.

وقد قضت محكمة النقض بأن " إذ كانت الفقرة الأولى من المادة ٨١

من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أن "ينتهى عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله وذلك مع عدم الإخلال بالأحكام الخاصة بتأمين إصابات العمل " وكان المقصود بالعجز المبرر لإنهاء العقد هو العجز عن أداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة على وجه مرض ولو كان العامل قادراً على أداء أعمال أخرى من نوع مغاير ولا يشترط أن يكون العامل عاجزاً عجزاً كاملاً بل يكفى أن يكون غير قادر على أداء ذات العمل المتفق عليه ولا يلتزم رب العمل بإسناد عمل آخر إليه لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد جرى فى قضائه على أن رفض الطاعنة إسناد عمل خفيف إلى المطعون ضده غير العمل المتفق عليه تنفيذاً لتوصية الأطباء يعتبر خطأ تلتزم الطاعنة بالتعويض عما يكون قد نتج عنه من ضرر فإنه يكون قد خالف القانون " (طعن رقم ٨١٢ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٨٠/٣/٣٠)

• **بلوغ سن المعاش:** اشتراط رب العمل على العامل التزامه بالتقاعد

عند بلوغه سن الستين - هو فى ذاته شرط صحيح لا مخالفة فيه لأحكام

المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ وليس فيه إضرار بمصلحة العامل.
(نقض ١٩٥٩/١/١ طعن ٢٤٨ س ٢٤٤ ق)

• **عدم انفساخ عقد العمل بتجنييد العامل:** كان من مقتضى القواعد العامة فى القانون المدنى ان الالتزام ينقضى إذا أصبح الوفاء به مستحيلاً بسبب أجنبى لا يد للمدين فيه وأنه فى العقود الملزمة للجانبين إذا انقضى الالتزام بسبب استحالة تنفيذه انقضت معه الالتزامات المقابلة له وينفسخ العقد من تلقاء نفسه ولئن كان مقتضى تطبيق هذه القواعد على عقد العمل أن تجنيد العامل يعد قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً على العامل ومن ثم ينفسخ عقد العمل من تلقاء نفسه بمجرد تجنيد العامل. إلا أن المشرع خرج على مقتضى هذه القواعد العامة بنص خاص ضمنه قانون الخدمة الوطنية والعسكرية بالإبقاء على وظيفة العامل خلال فترة تجنيده ويتضمن هذا النص التزاماً فرضه على رب العمل بعدم إنهاء خدمة العامل الذى يؤدي تلك الخدمة ويسرى هذا الالتزام أيضاً على العقود الخاضعة للقانون المدنى عملاً بالمادة ٦٩٣ منه. (أنور طلبه ص ٦١٥)

• **الآثار المترتبة على الانفساخ لوفاة العامل أو مرضه أو لغير ذلك من الأسباب القهرية:** يترتب على انفساخ عقد العمل لوفاة العامل أو لمرضه مرضاً طويلاً أو لغير ذلك من الأسباب القهرية التى من شأنها منع العامل من الاستمرار فى العمل لبلوغه سن المعاش استحقاقه للمبالغ والمميزات التى تقرها القوانين الخاصة مثل قوانين ولوائح العمل والتأمينات الاجتماعية التى تقرر الإعانات المالية والمكافآت والمعاشات عند انتهاء الخدمة للوفاة أو العجز ويراعى أن العجز المبرر لإنهاء خدمة العالم هو العجز عن أداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة ولو كان العامل قادراً على

أداء أعمال أخرى من نوع مغاير متوافرة لدى رب العمل إذ لا يلتزم الأخير قانوناً بإسناد عمل آخر للعامل يتفق وعجزه ولا يعتبر رب العمل حينئذ متعسفاً في استعمال حق إنهاء العقد وبالتالي تنتفى مسؤوليته (أنور طلبه ص ٦١٤).

● **مراعاة أحكام القوانين الخاصة:** تنص المادة ٦٩٧/٢ مدنى على أنه "ويراعى فى فسخ العقد لوفاة العامل أو لمرضه مرضاً طويلاً أو لسبب قاهر آخر من شأنه أن يمنع العامل من الاستمرار فى العمل الأحكام التى نصت عليها القوانين الخاصة ومن ثم يجب أن يراعى ما ورد فى قانون العمل من أحكام خاصة وقد نص فى هذا القانون على أن: ١- ينتهى عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة. ولا ينتهى عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذى ينقطع بوفاته. وإذا توفى العامل وهو فى الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل أجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنازة بحد أدنى قدره مائتان وخمسون جنيهاً كما يصرف منحه تعادل أجر العامل كاملاً عن الشهر الذى توفى فيه والشهرين التاليين له طبقاً لقواعد التأمين الاجتماعى. ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلى الجهة التى استقدم العامل منها أو الجهة التى تطلب أسرته نقله إليها (م ١٢٣) ٢- ينتهى عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أى كان سبب هذا العجز. فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهى علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به على وجه مرض ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين

الاجتماعي. وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان على صاحب العمل بناء على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي (م ١٢٤). ٣- يحظر على صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفذ العامل إجازاته المرضية وفقاً لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي بالإضافة إلى متجمد إجازته السنوية المستحقة له. وعلى صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لإجازاته. فإذا شفى العامل قبل تمام الإخطار امتنع على صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل (م ١٢٧) **عدم حصر أسباب انفساخ عقد العمل:** ما ورد في المادة ٤٥ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ من النص على انتهاء عقد العمل بوفاة العامل أو بعجزه عن تأدية عمله أو بمرضه مرضاً يستوجب انقطاعه عن العمل مدة معينة ليس إلا بياناً لبعض صور انتهاء العقد لسبب قهري وحيث يكون انتهاءه عرضياً لا عادياً (نقض ١٩٦٣/١١/٢٠ طعن ٤٨٣ س ٢٩ق).

من أحكام القضاء:

- ١- لا يعتبر مرض العامل بذاته - قبل صدور قوانين العمل الفردي - وبعد صدورهما من الأسباب التي تؤدي إلى إنفساخ العقد بين العامل ورب العمل بقوة القانون ومن تلقاء نفسه، بل يجب أن يقوم الدليل في الدعوى على أن رب العمل أعرب عن نيته في غير تعسف في إنهاء العقد بسبب هذا المرض، فإذا لم يقدّم الدليل على رغبة العمل في فسخ العقد بل كانت الوقائع تدل على استمراره، فإنه لا يكون ثمة سند للقول بحصول فسخ ضمني.
- (جلسة ١٩٥٨/٦/١٥ - مجموعة المكاتب الفني - السنة ٩ - مدني - ص ٩٥١)

تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل

النص التشريعي (مادة ٦٩٨) :

(١) تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت إنتهاء العقد، إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد، فإن المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد.

(٢) ولا يسري هذا التقادم الخاص على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو لتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلى ضمان احترام هذه الأسرار.

النصوص العربية المقابلة :

هذه المادة تقابل في نصوص القانون المدني بالأقطار العربية، المواد

التالية:

مادة ٦٩٨ لیبی، و ٦٦٤ سوري و ٩٢٥ عراقی و ٥٧٣ سوداني.

الأعمال التحضيرية :

ليس علي هذه المادة تعليق - بالأعمال التحضيرية - يستحق التنويه به.

رأي الفقه :

١- نص المشرع علي مدة قصيرة لتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل فقرر سقوط هذه الدعاوى بالتقادم بانقضاء سنة علي إنتهاء هذا العقد (م ١/٦٩٨ مدني). والعلة في تقصير مدة تقادم هذه الدعاوى هي التعجيل بتصفية المراكز القانونية الناشئة عن عقد العمل حتى لا يبقى كل من طرفيه مهدها لمدة طويلة برفع دعاوى عليه قد يصعب تحقيقها أو إثباتها بمرور الزمن، ويترتب علي ذلك أن من يتمسك بهذا التقادم لا يلتزم بحلف اليمين علي أنه أدى الدين المطالب به فعلاً، فإستلزم هذه اليمين قاصر علي

حالة التمسك بالتقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٣٧٨ مدني والمبني علي قرينة الوفاء.

ويسري التقادم المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني بالنسبة إلي جميع عقود العمل بما في ذلك العقود الخاضعة لأحكام الفصل الخاص بعقد العمل الفردي في قانون العمل، لأن هذا القانون الأخير لم يتضمن أي حكم في هذا الشأن يتعارض مع أحكام القانون المدني. وتخضع لهذا التقادم بحسب الأصل جميع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، سواء أكانت مرفوعة من العامل أم من رب العمل أو من ورثتها، وأيا كان موضوعها.

وقد إستثني القانون من هذا التقادم السنوي الدعاوى المتعلقة بإنتهاك حرمة الأسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلي ضمان إحترام هذه الأسرار (م ٢/٦٩٨ مدني)، فتخضع هذه الدعاوى للقواعد العامة وهي تقضي بتقادمها بمضي خمس عشرة سنة، ويرجع هذا الإستثناء إلي أهمية الحقوق التي تحميها تلك الدعاوى وجسامة الخطأ الذي يرتكبه العامل بإنتهاك حرمة الأسرار التجارية.

وتبدأ مدة التقادم السنوي من تاريخ إنتهاء عقد العمل أيا كان سبب الإنتهاء ولكن يستثني من ذلك:

(١) دعاوى المطالبة بالأجر إذا إتخذ صورة عمالة أو مشاركة في الأرباح أو نسب مئوية في جملة الإيراد، ففي هذه الحال لا تبدأ مدة التقادم إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلي العامل بياناً بما يستحقه حسب آخر جرد (م ٢/٦٩٨ مدني)، ولا يغني عن ذلك التصديق علي الميزانية أو نشرها (م ١/٦٩٨ مدني)، والحكمة من هذا الإستثناء حماية العامل من مماطلة رب العمل في إجراء الجرد أو في تسليم العامل بياناً بمستحقاته.

(٢) الدعوى التي يقيمها رب العمل علي العامل بسبب إخلاله بالإلتزام بعدم المنافسة، فهذه الدعوى لا تنشأ إذا أخل العامل بهذا الإلتزام، ومن ثم فلا تبدأ مدة تقادمها بداهة إلا من وقت هذا الإخلال لا من وقت إنتهاء عقد العمل.

والمدة المقررة في المادة ٦٩٨ مدني هي مدة تقادم وليست مدة سقوط، لذا فهي تنقطع بالأسباب العامة التي تقطع التقادم.

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد لييب شنب المرجع السابق- ص ٤٧٩ وما بعدها، ويراجع مقال: تقادم الدعاوى العمالية طبقاً للمادة ٦٩٨ مدني- الأستاذ أحمد نبيل الهاللي المحامي- المحاماة السنة ٤٨ العدد ٤- ص ٣٩ وما بعدها)

٢- لم يتضمن تقنين العمل نصوصاً متعلقة بالتقادم، ولذلك يخضع التقادم في شأن عقود العمل جميعاً - سواء الخاضع منها للتقنين المدني أو لتقنين العمل- للأحكام الواردة في التقنين المدني. وقد أنشأ المدني تقادماً خاصاً بالدعاوى الناشئة عن عقد العمل (م ٦٩٨ منه).

وقد أثار هذا النص تساؤلاً حول ما إذا كانت مدة السنة- التي تسقط بها هذه الدعاوى- تعتبر مدة تقادم أم ميعاد سقوط. فذهب جانب من الفقه (د. محمد حلمي مراد) وجانب من القضاء إلي اعتبارها مدة سقوط، تأسيساً علي أن هذا النص قد ورد علي سقوط الدعاوى وليس علي سقوط الحقوق. وهي حجة لفظية وليست موضوعية، ذلك أن سقوط الدعوى يترتب عليه سقوط الحق في نفس الوقت، فضلاً عن أن المشرع إستخدم- في النص- لفظ (التقادم) مما يقطع بأن مدة السنة هي مدة تقادم وليست مدة سقوط (وهو رأي غالبية الفقه وغالبية أحكام القضاء).

ويترتب علي اعتبار نص المادة ١/٦٩٨ مدني منشئاً لتقادم لا لميعاد سقوط نتائج هامة من بينها إمكان ورود الوقف والإنقطاع علي هذا التقادم،

وعدم إستطاعة المحكمة القضاء بهذا التقادم من تلقاء نفسها، بل لابد لقضائها به من التمسك به أمامها.

(أصول قانون العمل- الدكتور حسن كيرم المرجع السابق- ص ٨٦٥ وما بعدها، ويراجع مقال: المبادئ العامة لتشريع العمل- للدكتور عبد الحكيم الرفاعي- مجلة الحقوق- السنة ٨- العدد ١- ص ٢٠ وما بعدها)

● **تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل:** تسقط بالتقادم الدعاوى

الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد عملاً بالمادة ٦٩٨ من القانون المدنى. والحكمة من هذا التقادم الحولى هو مراعاة المصلحة العامة التى تشمل فى ملائمة استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على السواء.

● **الدعاوى التى يسرى عليها التقادم:** يسرى التقادم على كافة

الدعاوى الناشئة عن عقد العمل وتتنحصر تلك الدعاوى فى المنازعات التى تستند إلى إخلال أحد المتعاقدين بالتزاماته التى تضمنها عقد العمل أو التى تضمنتها نصوص القانون المنظمة لهذا العقد باعتبارها مقرررة لإدارة طرفيه يستوى أن تستند الدعوى إلى قواعد المسؤولية العقدية أو المسؤولية التقصيرية باعتبار أن التقادم الحولى المنصوص عليه بالمادة سالفه البيان هو استثناء من التقادم الذى قررته القواعد العامة سواء فى المسؤولية العقدية أو التقصيرية وبالتالى تتقدم دعوى الرجوع بالأجر بانقضاء سنة من وقت انتهاء العقد باعتبار أن التزام رب العمل بدفع الأجر من الالتزامات الناشئة عن عقد العمل رغم أن الإخلال بهذا الالتزام يترتب مسؤولية رب العمل الجنائية وبالتالى يترتب مسؤوليته التقصيرية وأيضاً دعوى رجوع العامل على رب العمل بالتعويض لتسبب الأخير فى إنهاء

العمل بالحيلة والغش وفقاً للفقرة الأولى من المادة ٦٩٦ من القانون المدني وأيضاً دعوى رجوع العامل على رب العمل بالتعويض عن الفصل التعسفى وهى دعوى تستند إلى المسؤولية التقصيرية (أنور طلبه ص ٦١٩).

● **بداية مدة التقادم:** وتبدأ مدة التقادم من وقت انتهاء عقد العمل بأى سبب من أسباب الانتهاء كفسخ العقد أو تفاسخه أو إنفساخه أو بطلانه إذ يرتبط التقادم الحولى سالف البيان بانحلال الرابطة العقدية سواء تم ذلك رضاء أو قضاء طالما انحصر الحكم الصادر فى المنازعة بفسخ العقد أو إبطاله دون أن يلزم المدعى عليه بشئ وإلا كان الحكم ذاته هو محل التقادم والمقرر أن الأحكام تتقادم بانقضاء خمس عشرة سنة تبدأ بالنسبة للحكم الانتهاى من وقت صدوره فإن كان ابتدائياً ولم يطعن فيه بدأ تقادمه أيضاً من وقت صدوره وليس من وقت انتهاء مواعيد الطعن فيه. فإن لم تكن الدعوى ناشئة عن عقد العمل بأن استندت إلى سبب غيره فلا تخضع للتقادم المنصوص عليه فى المادة ٦٩٨ سالفه البيان وإنما للنص القانونى المنظم لها. واستخلاص الواقعة التى يبدأ بها التقادم الحولى من مسائل الواقع التى تستقل محكمة الموضوع بتقديرها دون رقابة عليها فى ذلك من محكمة النقض طالما أقامت قضاءها على أسباب سائغة " (نقض ١٩٩٥/١١/١٦ طعن ٥٢٩٧ س ٦٦، ٨٥٧٨ س ٦٣ ق).

● **عدم سريان التقادم الحولى على دعاوى حرمة أسرار العمل:** تنص

الفقرة الثانية من المادة ٦٩٨ مدنى على أنه ولا يسرى هذا التقادم الخاص على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التى ترمى إلى ضمان احترام هذه الأسرار. فقد استثنى المشرع

من الخضوع للتقادم الحولى المنصوص عليه فى الفقرة الأولى من المادة الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية والصناعية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التى ترمى إلى ضمان احترام هذه الأسرار وعليه أنه إذا انتهى عقد العمل التزم العامل بعدم إفشاء الأسرار التى أحاط بها أثناء عمله سواء تعلقت بكيفية الإنتاج أو الخامات وتكوينها أو أسلوب التعامل أو غير ذلك مما كان رب العمل يحرص على ألا يعلمه الغير حفاظاً على رواج تجارته أو صناعته ومنافستها لتجارة وصناعة الغير فإن تضمن عقد العمل شيئاً من ذلك التزم به العامل رغم انتهاء العقد.

● **هذا التقادم لا يتسع لتوجيه يمين الاستيثاق: التقادم المنصوص**

عليه فى المادة ٦٩٨ من القانون المدنى - وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض - لا يقوم على قرينة الوفاء المؤسس عليها التقادم المنصوص عليه فى المادة ٣٧٨ من القانون المدنى وهى مظنة رأى الشارع توثيقها بيمين الاستيثاق من المدعى عليه بل يقوم على اعتبارات من المصلحة العامة هى ملائمة استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والموائمة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل سواء ومن ثم فهو لا يتسع لتوجيه يمين الاستيثاق لاختلاف العلة التى يقوم عليها ويدور معها. (نقض ١٩٧٢/١/١٩ س ٢٣ ص ٦٧ و ١٩٧٢/٣/٢٥ س ٢٣ ص ٥٢١ و ١٩٦٧/٦/٧ س ١٨ ص ١٢١٢).

● **انقطاع تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل: رأينا فيما تقدم أن**

التقادم المنصوص عليه فى المادة ٦٩٨ مدنى يسرى على الدعاوى الناشئة عن عقد العمل ويشترط فى المطالبة القضائية التى تقطع التقادم المسقط أن يتوافر فيها معنى الطلب الجازم للحق الذى يراد اقتضاؤه وقد قضت

محكمة النقض بأن يشترط في المطالبة القضائية التي تقطع التقادم المسقط أن يتوافر فيها معنى الطلب الجازم بالحق الذي يراد اقتضاؤه ولهذا لا تعتبر صحيفة الدعوى المرفوعة بحق ما قاطعه له إلا في خصوص هذا الحق وما التحقق به من توابعه مما يجب بوجوبه أو يسقط بسقوطه فإن تغاير الحقان أو تغاير مصدرهما فالطلب الحاصل بأحدهما لا يكون قاطعاً لمدة التقادم بالنسبة للحق الآخر وإذ كانت صحيفة الدعوى السابقة لا تحمل معنى الطلب الجازم بمتأخر الأجر والعمولة والمنحة السنوية التي يطالب بها الطاعن في دعواه الحالية وكانت هذه الحقوق لا تعبر من توابع طلب إلغاء قرار فصله الذي كان مطلوباً في الدعوى السابق بالمعنى السالف تحديده فإن تلك الدعوى لا يكون من شأنها قطع سريان التقادم بالنسبة إلى هذه الحقوق إذ أنها لا تجب بوجوبه ولا تسقط بسقوطه " (نقض ١٩٧٨/٤/٢٢ طعن ٤٣٥ س ٤٢ق) وبأنه " إذ كان رفع المطعون ضده دعواه المستعجلة بإيقاف قرار فصله - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - لا يقطع التقادم بالنسبة لأصل الحق لأن ما يطالب به العامل رب العمل في تلك الدعوى إنما هي إجراءات وقتية عاجلة يصدر قاضى الأمور المستعجلة الحكم فيها بإجراء وقتى وفقاً لنص المادة ٧٥ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ بما لا يمس أصل الحق ولا يعتبر فصلاً فيه ولما كانت الدعوى الحالية المقامة من المطعون ضده بطلب الأجر والتعويض عن الفصل بغير مبرر لا تعتبر استمرار للإجراءات السابقة بشأن طلب وقف تنفيذ قرار الفصل ولا يتسع لها نطاقها فإن رفع الدعوى المستعجلة إلا يمنع من رفع دعوى الموضوع التي لا يترتب على رفعها في هذه الحالة سقوط الطلب المستعجل " (نقض ١٩٧٧/١٢/٣١ طعن ٣٩٦ س ٤١ق، نقض ١٩٧٦/١٢/١٨ طعن ٦٩٢ س ٤١ق) وبأنه " مفاد

نص المادة ٣٨٣ من التقنين المدني أن التقادم إنما ينقطع بالمطالبة القضائية التي يقصد بها مطالبة الدائن بحقه أمام القضاء إن لم يكن بيده سند تنفيذي ويستوى أن ترفع الدعوى إلى محكمة قضائية بالمعنى المفهوم لهذا الاصطلاح أو أن تكون جهة إدارية خصها القانون بالفصل في النزاع وكان البين من نصوص المواد ١٨٨ وما بعدها من قانون العمل الصادر بالقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ أن مكتب العمل جهة إدارية ليست مختصة بالفصل في النزاع أو الحق المطالب به بل يقتصر مهمته على محاولة تسوية هذا النزاع بما مؤداه أن الشكوى المقدمة من العامل إلى ذلك المكتب لا تعتبر مطالبة قضائية بالمعنى الذي أفصح عنه المشرع " (نقض ١٩٨١/١١/٨ طعن ٧٥٥ س ٤٦ق) وبأنه " ولئن كان الإدعاء المدني قاطعاً للتقادم في مفهوم نص المادة ٣٨٣ المشار إليها بيد أن عدم قبول تدخل المدعى في الدعوى الجنائية يؤدي إلى زوال أثر هذا الادعاء في قطع التقادم واعتبار إنقطاع التقادم المبني عليه كان لم يكن " (نقض ١٩٨١/١١/٨ طعن ٧٥٥ س ٤٦ق) وبأنه " وإذا كان من المقرر في قضاء هذه المحكمة أنه يشترط في المطالبة القضائية التي تقطع التقادم أن يتوافر فيها معنى الطلب الجازم بالحق الذي يراد اقتضاؤه فلا تعتبر صحيفة الدعوى المرفوعة بحق ما قاطعه للتقادم إلا في خصوص هذا الحق وما التحق به من توابعه مما يجب بوجوبه أو يسقط بسقوطه وكانت مطالبة الطاعن في الدعوى السابقة بتعديل أجره الأساسي والاحتفاظ بحقه في فرق المنح - على فرض صحة هذا الاحتفاظ - لا تحمل معنى الطلب الجازم بفرق المنح الذي ينقطع به التقادم فإن النعي بهذا السب يكون غير أساس " (طعن رقم ٤٤١ لسنة ٣٤٤ ق جلسة ١٩٨١/٦/١٤) وبأنه " المستقر في قضاء هذه المحكمة أن التقادم المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني يسرى على

دعاوى التعويض عن الفصل التعسفى باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل وأنه يشترط فى المطالبة القضائية التى تقطع التقادم المسقط أن يتوافر فيها معنى الطلب الجازم للحق الذى يراد اقتضاؤه - فلا تعتبر صحيفة الدعوى المرفوعة بحق ما قاطعه له غلا فى خصوص هذا الحق وما التحق به من توابعه بما يجب بوجوبه ويسقط بسقوطه فإن تغاير الحقان أو تغير مصدرهما فالطلب الحاصل باحدهما لا يكون قاطعاً لمدة التقادم بالنسبة للحق الآخر. لما كان ذلك وكان واقع الدعوى الذى سجله الحكم المطعون فيه أن فصل الطاعن من عمله وقع بتاريخ ١٠/٤/١٩٧٣ ولم يرفع دعواه بطلب التعويض عنه إلا فى ٢/٩/١٩٧٤ بعد انقضاء مدة تجاوز سنة من تاريخ فصله وإن سبق أن أقام الدعوى رقم ١٦٨ لسنة ٥١ ق أمام المحكمة التأديبية بالإسكندرية طالباً بإلغاء قرار الفصل. ولما كانت صحيفة هذه الدعوى لا تقطع سريان التقادم بالنسبة لدعوى التعويض الماثلة لأنها لا تحمل معنى الطلب الجازم بالتعويض الذى لا يعتبر من توابع إلغاء قرار الفصل فهو لا يجب بوجوبه أو يسقط بسقوطه. فإن الدعوى الراهنة تكون قد سقطت بالتقادم بالتطبيق لأحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدنى وإذ التزم الحكم المطعون فيه هذا النظر فإن النعى عليه بالخطأ فى تطبيق القانون والقصور فى التسبيب والإخلال بحق الدفاع يكون على غير أساس " (طعن رقم ١٧٦٥ لسنة ٤٩ ق جلسة ١٩٨٤/٢/٢٦) وبأنه " لما كانت صحيفة الدعوى رقم ٩٦٣ لسنة ١٩٨٧ عمال كلى الإسكندرية التى رفعها المطعون ضدهما على الطاعنة والهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية بطلب الحكم بثبوت علاقة العمل بين مورثيهما والطاعنة وصرف مستحقاته التأمينية لا تحمل معنى الطلب الجازم بالتعويض الذى يطلبان به فى دعواهما الحالية وكان هذا التعويض لا يعتبر

من توابع ثبوت علاقة العمل موضوع الدعوى السابقة بالمعنى السالف تحديده إذ أنه لا يجب بوجوبه ولا يسقط بسقوطه فإن تلك الدعوى لا يكون من شأنها قطع سريان التقادم بالنسبة إلى طلب التعويض. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر واعتبر طلب التعويض من توابع طلب ثبوت علاقة العمل وأن الطلب الأخير قاطع للتقادم فإن يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وقد حجب هذا الخطأ عن التصدى للدفع المبدى من الطاعنة بسقوط الدعوى بالتقادم لمضى أكثر من ثلاث سنوات من تاريخ علم المطعون ضدهما بحدوث الضرر وبالشخص المسئول عنه بما يوجب نقضه " (طعن رقم ٢٤١٥ لسنة ٦٦ ق جلسة ١٩٩٧/١١/٢٧) وبأنه " إقامة الدعوى بطلب الحوافز قبل انتهاء عقد العمل. أثره. صيرورتها بمنأى عن التقادم المسقط " (طعن رقم ١٥٩ لسنة ٦٨ ق جلسة ١٩٩٩/٢/٧) وبأنه " مفاد النص في المادتين ٣٨٣، ٣٨٤ من القانون المدنى على أن التقادم ينقطع بالمطالبة القضائية وبأى عمل يقوم به الدائن للتمسك بحقه أثناء السير فى إحدى الدعاوى أو إذا اقر المدين بحق الدائن إقراراً صريحاً أو ضمناً - يدل على أن المقصود بالمطالبة القضائية هو مطالبة الدائن لمدينه مطالبة صريحة جازمة بالحق قضاء وهو ما يتم بطريق رفع الدعوى لصدور الحكم بإجبار المدين على الوفاء بما التزم به " (طعن رقم ٥١٥ لسنة ٥٤ ق جلسة ١٩٨٨/٤/٧) وبأنه " وحيث إن هذا النعى غير سديد ذلك لأنه لما كان من المقرر - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - أن الإجراء القاطع للتقادم يتعين أن يكون متعلقاً بالحق المارد اقتضاؤه ومتخذاً بين نفس الخصوم بحيث إذا تغير الحقان أو اختلف الخصوم فإنه لا يترتب عليه هذا الأثر لما كان ذلك وكان الأمران العسكريان رقمى ١٥٨، ١٥٩ الصادران فى ١٥/٧/١٩٤١ قد ناطا

بالحارس العام على أموال الرعايا الألمان النيابة عن هؤلاء الرعايا فى إدارة أموالهم وفى مباشرة إجراءات التقاضى فإن الدعوى الماثلة تكون قد رفعت على ذى صفة ومن ثم قاطعه للتقادم ولا يكون الحكم المطعون فيه إذ اعتنق هذا النظر قد خالف صحيح القانون " (طعن رقم ١٨٩٣ لسنة ٥٠٠ جلسة ١٩٨٦/٦/٢٢ الهوارى ص ١٧٢) وبأنه " مفاد نص المادة ٩٤ من قانون التجارة أنه إذا انقضت مدة خمس سنوات من أى من المواعيد المبينة بتلك المادة يسقط حق الدائن فى إقامة دعوى المطالبة بقيمة الدين الوارد بسند المديونية وقد أوردت المادتان ٣٨٣، ٣٨٤ من القانون المدنى أسباب انقطاع التقادم ومن بينها المطالبة القضائية والمقصود بها هو مطالبة الدائن لمدينه مطالبه صريحة جازمة بالحق قضاء وهو ما يتم بطريق رفع الدعوى لإصدار حكم بإجبار المدين الممتنع عن التنفيذ عن الوفاء بما التزم به " (طعن رقم ٨٨٦ لسنة ٦٦ ق جلسة ٢٠٠٠/١/٢٠) وبأنه " إذا كان الخطاب الصادر من الشركة المطعون ضدها أيا ما كان وجه الرأى فيه باعتباره إقرارا بالدين قد صدر قبل انتهاء عقد العمل أى قبل بداية مدة التقادم المنصوص عليها فى المادة ٦٩٨ من القانون المدنى ومن ثم فلا يكون هناك تقادم حتى يرد عليه الانقطاع أما عن القول بأن الخطاب سالف الذكر يعتبر سنداً جديداً بالدين فلا يتقادم إلا بالمدة الطويلة فإنه مردود بأن الخطاب لا يخرج المبالغ الواردة به عن طبيعتها باعتبارها حقاً ناشئاً عن عقد العمل وإذ كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر وجرى فى قضائه على سقوط دعوى الطاعة لرفعها بعد سنة من انتهاء عقد العمل مورثها فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ فى تطبيقه " (نقض ١٩٧٦/٤/٢٤ طعن ٦٩٤ س ٤٠ ق).

• **وقف تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل:** علاقة العمل لا تعتبر

مانعاً أدبياً يحول دون مطالبة العامل بحقوقه لأن المشرع كفل له الضمان الكافى لحفظها واستقراره فى عمله فلم يعد له ما يخشاه من صاحب العمل أن طالبه بهذه الحقوق (نقض ١٩٨١/١١/٨ طعن ٧٥٥ س ٤٦ق) واتهام العامل وقيام الدعوى الجنائية قبله وتقديمه للمحاكمة بشأن هذا الاتهام لا يعتبر - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - مانعاً يتعذر معه رفع دعواه بالتعويض عن فصله بغير مبرر وبالتالي لا يصلح سبباً لوقف مدة سقوطها بالتقادم وفقاً للقواعد العامة فى القانون (نقض ١٩٨١/٢/٢٢ طعن ٨٨٠ س ٤٥ق)

• **التقادم لا يتعلق بالنظام العام:** لا يجوز للمحكمة أن تقضى بالتقادم

من تلقاء نفسها إنما يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين أو بناء على طلب دائنيه أو أى شخص له مصلحة فى ذلك ولو لم يتمسك به المدين وذلك لأن التقادم لا يتعلق بالنظام العام.

• **وقد قضت محكمة النقض بأن:** " الدفع بالتقادم عدم تعلقه بالنظام العام

التزام من يبدیه بتحديد نوعه فى عبارة واضحة لا تحتمل الإيهام. التقات المحكمة عن الدفع بسقوط الحق فى فروق الأجر بالتقادم الذى لم يبين نوعه لا عيب " (طعن رقم ١٥٦٣ لسنة ٥٢ق جلسة ١٩٨٧/١٢/٢٠) وبأنه " مؤدى نص المادتين ٦٩٨، ٣٨٨ من القانون المدنى أن الدعاوى الناشئة عن عقد العمل تسقط بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة فى الأرباح والنسب المؤوية فى جملة الإيراد فإن المدة فيها تبدأ من الوقت الذى يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد وأن النزول عن التقادم بسائر أنواعه

عمل قانونى من جانب واحد يتم بمجرد إرادة المتنازل وحدها بعد ثبوت الحق فيه ولا يخضع لأى شرط شكلى فكما يقع صراحة بأى تعبير عن الإرادة يفيد معناه يجوز أن يكون ضمناً يستخلص من واقع الدعوى ومن كافة الظروف والملابسات المحيطة التى تظهر منها هذه الإرادة بوضوح لا لبس فيه ولما كان ذلك وكان الطاعنون قد تمسكوا بأن الشركة المطعون ضدها نزلت عن التقادم بعد أن اكتملت مدته وذلك بإصدارها قراراً سنة ١٩٨٦ بأحقية من أحيلوا للمعاش من ١٩٨١/٨/٦ فى المقابل النقدى لمتجمد الإجازات ويصرف مبالغ مالية مؤقتة لهم تحت الحساب وغذ أقام الحكم المطعون فيه قضاءه على أنه لا يجوز التمسك بإجراءات قطع التقادم بعد اكتمال مدته وحجب بذلك نفسه عن بحث دفاع الطاعنين سالف البيان فإنه يكون فضلاً عن خطئه فى تطبيق القانون قد شابه القصور فى التسبب بما يوجب نقضه " (طعن رقم ١٧٠٤ لسنة ٩٥٩ ق جلسة ١٩٩٤/٢/١٧) وبأنه " الدفع بالتقادم - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - دفع موضوعى يجوز إيدأؤه فى أية حالة كانت عليها الدعوى ولو لأول مرة فى الاستئناف والنزول عنه لا يفترض ولا يؤخذ بالظن وإذ كانت المادة ٣٧٥ من القانون المدنى تنص فى فقرتها الأولى على أن يتقادم بخمس سنوات كل حق دورى متجدد ولو أقر به المدين والمهايا والأجور والمعاشات فإن فروق الأجور المترتبة على قرارات التسوية المشار إليها تخضع لهذا التقادم الخمسى وإن كان من الجائز حمل عدم التمسك بالتقادم حمل النزول الضمنى عنه وفقاً للظروف إلا أنه يشترط لصحة ذلك أن يكون الاستخلاص مستمداً من دلالة واقعية نافية بمشيئة المتمسك به فإن عدم إثارة الدفع بالتقادم فى مرحلة من مراحل الدعوى الابتدائية لا يفيد فى ذاته التنازل عن التقادم ولا يمنع من التمسك به فى مرحلة تالية ولو لأول مرة

في الاستئناف " (طعن رقم ٦٩ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٨٢/٣/٢٨) وبأنه " وحيث إن هذا النعى غير مقبول ذلك أن الدفع بالسقوط المبني على نص المادة ١٨٧ من القانون المدني متعلق بموضوع الدعوى ولا يتصل بالنظام العام وإن كان الطاعن لم يسبق له إيدأؤه أمام محكمة الموضوع فإن ما تضمنه هذا النعى يكون سبباً جديداً لا يجوز إثارته لأول مرة أمام محكمة النقض " (طعن رقم ٣٢٨ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٨٣/١/٩) وبأنه " وحيث إن هذا النعى مردود بما هو مقرر من أن حق العامل سواء في بدل التمثيل أو العلاوة الدورية هي من الحقوق الدورية المتجددة ومن ثم يخضع للتقادم الخمسى المنصوص عليه في المادة ١/٣٧٥ من التقنين المدني وكان الدفع بالتقادم - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - دفع موضوعى يجوز إيدأؤه فى أية حالة كانت عليها الدعوى ولو لأول مرة فى الاستئناف، وكان عدم إثارة الدفع فى مرحلة الدعوى الابتدائية لا يفيد بذاته التنازل عن التقادم ولا يمنع من التمسك به فى مرحلة الاستئناف لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد التزم هذا النظر فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً و يضحى النعى عليه بهذا السبب على غير أساس " (طعان رقم ١١٣٦، ١١٦٣ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/٦/٢٣ أيضاً طعن رقم ١٢٨٧ لسنة ٥٠ ق جلسة ١٩٨٦/١١/٣ - الهوارى ج ٧ ص ١٥٢ وما بعدها).

• الدعاوى التى لا تعتبر ناشئة عن عقد العمل :

• **دعوى إثبات علاقة العمل:** لا تعتبر دعوى إثبات علاقة العمل من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل وبالتالي عدم خضوعها للتقادم الحولى المنصوص عليه فى المادة ٦٩٨ من القانون المدنى (نقض ١٩٩٦/٦/٢٧ طعن ٣٥٣٨ س ٩٥٩ ق، طعن ٤٩٣١، ١٩٧٧ س ٦٥ ق).

• دعوى التعويض عن إصابات العمل، وفي ذلك قضت محكمة النقض بأن:

"النص في الفقرة الأولى من المادة ٦٩٨ من القانون المدني على أنه "تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد" يدل على أن المشرع أخضع لهذا التقادم الحولى الخاص الدعاوى الناشئة عن عقد العمل فقط وذلك لاستقرار الأوضاع المترتبة على هذا العقد والمؤدية إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على السواء فلا يسرى هذا التقادم على دعاوى التعويض عن إصابات العمل " (نقض ١٩٩٦/١٢/٢٤ طعن ٤٠٣١ س ٦٥ق) وبأنه " النص فى الفقرة الأولى من المادة ٦٩٨ من القانون المدني على أنه "تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد" يدل على أن المشرع أخضع لهذا التقادم الحولى الخاص الدعاوى الناشئة عن عقد العمل فقط أما التعويض عن إصابات العمل وفقاً لأحكام القانون رقم ٨٩ لسنة ١٩٥٠ بشأن إصابات العمل فليس ناشئاً عن عقد العمل بل هو تعويض قانونى رسم الشارع معالمه ووضع له معياراً يدور ويتحرك مع الأجر والإصابة وما ينجم عنها فلا يسرى عليه ذلك التقادم " (نقض ١٩٧٧/٢/٢٧ طعن ١٨٨ س ٤١ق).

دعوى المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة، وفي ذلك تقول محكمة النقض

بأن: "إذ كان البين من الحكم الابتدائى الذى أيدىه الحكم المطعون فيه أن طلب المكافأة (مكافأة نهاية الخدمة) قد تمثل فى حالة الدعوى المطروحة فى تعويض الدفعة الواحدة وتلتزم به الطاعنة (الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية) وفق ما تنص عليه أحكام القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون التأمينات الاجتماعية والمعدل بالقانون رقم ١٤٣ لسنة

١٩٦١ وكان التقادم المنصوص عليه في المادة ٦٩٨/١ من القانون المدني إنما يواجه الدعاوى الناشئة عن عقد العمل وكان منشأ الحق في تعويض الدفعة الواحدة ليس عقد العمل بل قانون التأمينات الاجتماعية الذي رتب هذا الحق ونظم أحكامه فإن الحكم المطعون فيه إذ انتهى إلى رفض دفع الطاعنة بالسقوط المؤسس على نص المادة ٦٩٨ مدني يكون صحيحاً في القانون " (نقض ١٩٧٤/١١/٣٠ عن ٤٦١ س ٣٨ ق)

من أحكام القضاء:

١- النص في المادة الثانية من الدستور - بعد تعديلها في ٢٢ مايو سنة ١٩٨٠ - علي أن الشريعة الإسلامية هي المصدر الرئيسي للتشريع - يدل - وفقاً لما اطرده عليه قضاء هذه المحكمة - علي أن الدستور اعتباراً من تاريخ العمل بهذا التعديل قد أتى بقيد علي السلطة التشريعية مؤداه تقييدها فيما تقره من نصوص قانونية بمراعاة الأصول الكلية للشريعة الإسلامية إذ هي جوهر بنيانها وركيزتها وقد اعتبرها الدستور أصلاً ينبغي أن ترد إليه هذه النصوص فلا تتنافر مع مبادئها المقطوع بثبوتها ودلالاتها ودون ما إخلال بالقيود الأخرى التي قرضها الدستور علي السلطة التشريعية في ممارستها لاختصاصاتها الدستورية ومن ثم لا تمتد الرقابة الدستورية التي تباشرها هذه المحكمة في مجال تطبيقها للمادة الثانية من الدستور لغير النصوص القانونية الصادرة بعد تعديلها ولا كذلك نص الفقرة الأولى من المادة ٦٩٨ من القانون المدني لصدورها قبل نفاذ هذا التعديل فلا تتناولها الرقابة القضائية علي الدستور من هذا الوجه.

(الطعن رقم ٥٥ - لسنة ٢٢ ق - تاريخ الجلسة ٢٠٠١/٨/٤)

٢- إذ كان منشأ التزام الطاعن بالمبلغ المطالب به في الدعوى الماثلة هو عقد العمل الذي تلقى بموجبه ذلك المبلغ وليس إقراره بالدين المؤرخ ١٤١٣/٦/٦ هـ السابق على انتهاء هذا العقد ومن ثم فلا يغير هذا الإقرار من طبيعة الدين ولا يعد سبباً له وإن بقي دليلاً عليه وبالتالي يسري على دعوى المطالبة به التقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر ورفض دفع الطاعن بالتقادم الحولي على قالة أن محل الدعوى دين ناشئ عن غير عقد العمل وحجب نفسه بذلك عن بحث هذا الدفع فإنه يكون قد خالف القانون وخطأ في تطبيقه بما يوجب نقضه.

(الطعن رقم ٤١٢٢ - لسنة ٦٩ ق - تاريخ الجلسة ٢٥ / ١١ / ٢٠٠١)

٣- إن المقرر في قضاء النقض أن النص في المادة ٦٩٨ من القانون المدني على أنه "تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد" يدل على أن المشرع أخضع لهذا التقادم الحولي الخاص الدعاوى الناشئة عن عقد العمل فقط مراعيًا في ذلك ملاءمة استقرار الأوضاع المترتبة على العقد والمؤدية إلى تصفية المراكز القانونية لكل من العامل ورب العمل على السواء في مدة قصيرة.

(الطعن رقم ٤١٢٢ - لسنة ٦٩ ق - تاريخ الجلسة ٢٥ / ١١ / ٢٠٠١)

٤- النص في المادة ١٧٢ من القانون المدني في فقرتها الأولى على أن "تسقط بالتقادم الدعوى الناشئة عن العمل غير المشروع بانقضاء ثلاث سنوات من اليوم الذي علم فيه المضرور بحدوث الضرر وبالشخص المسئول عنه وتسقط هذه الدعوى في كل حال بانقضاء خمس عشرة سنة من يوم وقوع العمل غير المشروع"، وكان المراد بالعلم الذي يبدأ منه

سريان التقادم الثلاثي المقرر بنص المادة السالف البيان - وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - هو العلم الحقيقي الذي يحيط بوقوع الضرر وبشخص المسئول عنه باعتبار أن انقضاء ثلاث سنوات من يوم هذا العلم ينطوي على تنازل المضرور عن حق التعويض الذي فرضه القانون على المسئول بما يستتبع سقوط دعوى التعويض بمضي المدة. ولما كان ذلك، وكان الثابت في الأوراق أن الطاعنة تمسكت أمام محكمة الاستئناف بسقوط حق المطعون ضده في طلب التعويض بالتقادم الثلاثي المنصوص عليه في المادة ١٧٢ من القانون المدني لإقامته الدعوى بعد انقضاء ثلاث سنوات من تاريخ علمه بحدوث الضرر وبشخص المسئول عنه الحاصل في ١٩٩٦/٤/٢٢ فإن الحكم المطعون فيه إذ رفض هذا الدفع على سند من نص المادة ٦٩٨ من القانون المدني الخاص بتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد رغم أن الطاعنة لم تتمسك بهذا التقادم ودون أن يتناول الدفع بالتقادم الثلاثي المثار منها بالبحث والتمحيص مع أنه دفاع جوهري من شأنه - إن صح - أن يتغير به وجه الرأي في الدعوى فإنه يكون معيباً بالقصور في التسبيب والإخلال بحق الدفاع.

(الطعن رقم ٧١٩ - لسنة ٧١ ق - تاريخ الجلسة ١٣ / ٦ / ٢٠٠٢)

٧- إذ كان سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من تاريخ انتهاء العقد عملاً بأحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدني إنما راعى الشارع فيه استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والموائمة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على حد سواء، وهو يسري على دعاوى المطالبة بالمقابل النقدي عن رصيد الإجازات باعتباره من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل.

(الطعن رقم ١٤٦٤ - لسنة ٧١ ق - تاريخ الجلسة ١٦ / ٦ / ٢٠٠٢)

٨- اعتباراً من تاريخ العمل بهذا التعديل قد أتى بقيد على السلطة التشريعية، مؤداه إلزامها فيما تقره من النصوص التشريعية بأن تكون غير مناقضة لمبادئ الشريعة الإسلامية، بعد أن اعتبرها الدستور أصلاً يتعين أن ترد إليه هذه النصوص أو تستمد منه لضمان توافقها مع مقتضاه، ومن ثم فإن ذلك يفترض لزوماً أن تكون النصوص التشريعية المدعى إخلالها بتلك المبادئ - وتراقبها فيه هذه المحكمة - صادرة بعد نشوء قيد المادة الثانية من الدستور الذي تقاس على مقتضاه، بما مؤداه أن الدستور قصد بإقراره لهذا القيد أن يكون مداه من حيث الزمان منصرفاً إلى فئة من النصوص دون سواها، هي تلك الصادرة بعد نفاذ التعديل الذي أُدخل على المادة الثانية من الدستور بحيث إذا انطوى نص منها على حكم يناقض مبادئ الشريعة الإسلامية فإنه يكون قد وقع في حومة المخالفة الدستورية، وإذ كان هذا القيد هو مناط الرقابة التي تباشرها هذه المحكمة على دستورية القوانين واللوائح فإن النصوص التشريعية الصادرة قبل نفاذه تظل بمنأى عن الخضوع لأحكامه. لما كان ذلك وكان نص المادة (٩٦٨) من القانون المدني الصادر بالقانون رقم ١٣١ لسنة ١٩٤٨ - المطعون عليه - لم يلحقه أي تعديل منذ صدور القانون فإنه يكون بمنأى عن الخضوع لأحكام القيد المنصوص عليه في المادة الثانية من الدستور، وذلك أيّاً كان وجه الرأي في مدى تعارضه مع مبادئ الشريعة الإسلامية.

(الطعن رقم ٢٢٢ - لسنة ٢٣ ق - تاريخ الجلسة ٢٠٠٤/٢/٨)

٩- لما كان سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من تاريخ انتهاء عقد العمل عملاً بأحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدني إنما راعى الشارع فيه استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل

والمواثبة الى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على حد سواء وهو يسرى على دعاوى المطالبة باعانة التهجير وضمها الى اساس المرتب باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل.

(الطعن رقم ١٣٠٩ - لسنة ٧٢ ق - تاريخ الجلسة ١٥/٢/٢٠٠٤)

١٠- لما كان الثابت في الأوراق أن المطعون ضدهم التاسع والسادس عشر والثامن عشر والثالث والعشرين قد انتهت خدمتهم لدى الطاعنة في ١٣/١/١٩٩٠ و ٢٧/١١/١٩٨٩ و ٢٤/١١/١٩٨٥ و ١٩/٦/١٩٨٧ على التوالي عندما كانت الشركة الطاعنة إحدى شركات القطاع العام كما انتهت خدمة كل من السادس والسابع والعاشر والثالث عشر بعد تحول الشركة إلى شركة قطاع أعمال تابعة وقبل العمل بلائحة نظام العاملين بها في التواريخ التالية ٧/٨/١٩٩٣ و ٢٩/٤/١٩٩٢ و ١٧/١٠/١٩٩٤ و ٧/١٠/١٩٩٢ و ١٥/٩/١٩٩٣ على التوالي ومن ثم يسري على جميع من سبق ذكرهم أحكام المادة ٤٥ من قانون العمل ويبدأ حساب التقادم الحولي بالنسبة لهم طبقاً لحكم المادة ٦٩٨ من القانون المدني اعتباراً من ٣٠/٥/١٩٩٧ - اليوم التالي لتاريخ نشر حكم المحكمة الدستورية السالف الإشارة إليه - وإذ لم يرفعوا الدعوى إلا في ٢٣/٦/١٩٩٨ بعد مضي أكثر من سنة من التاريخ الذي بدأ فيه سريان التقادم ومن ثم يكون حقهم في رفعها قد سقط بالتقادم الحولي، أما بالنسبة للمطعون ضدهم الثالث والثاني عشر والخامس عشر والسابع عشر الذين انتهت خدمتهم في ٢٥/١/١٩٩٧ و ١٣/١٠/١٩٩٦ و ١٤/٣/١٩٩٧ و ١٥/٢/١٩٩٧ على التوالي وبعد صدور لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة إعمالاً لحكم المادة ٤٢ من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام والتي انتظمت

نصوصها حكماً في خصوص المقابل النقدي لرصيد الأجازات التي لم يستعملها العامل في تاريخ انتهاء خدمته ومن ثم تنطبق هذه اللائحة في شأنهم دون قانون العمل ويبدأ سريان التقادم الحولي بالنسبة لهم اعتباراً من تاريخ انتهاء خدمة كل منهم، وغذ لم يرفعوا دعواهم إلا بعد مضي أكثر من سنة من هذه التواريخ فإن حقهم يكون قد سقط في رفعها إعمالاً لحكم المادة ٦٩٨ مدني سالف الإشارة إليها، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا واقتصر على القول بوقف التقادم إعمالاً لحكم المحكمة الدستورية العليا السالف الإشارة إليه دون الالتفات إلى تاريخ بدء سريان التقادم وتاريخ رفع الدعوى فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

(الطعن رقم ١٢٦١ - لسنة ٧٣ ق - تاريخ الجلسة ١٥/٠٥/٢٠٠٥)

١١- سلطة المشرع في موضوع تنظيم الحقوق إنها سلطة تقديرية ما لم يقيدھا الدستور بضوابط معينة تعتبر حداً لها يحول دون إطلاقها. وكان قضاء هذه المحكمة قد جرى على أنه ليس ثمة تناقض بين حق التقاضي كحق دستوري أصيل وبين تنظيمه تشريعياً، بشرط ألا يتخذ المشرع هذا التنظيم وسيلة إلى حظر هذا الحق أو إهداره. وكان النص المطعون فيه لا ينال من ولاية القضاء ولا يعزل المحاكم عن نظر منازعات معينة مما تختص به، بل يقتصر على تحديد ميعاد تسقط بانقضائه الدعاوى بطلب الحقوق الناشئة عن عقد العمل، شأن هذا الميعاد شأن غيره من مواعيد التقادم ينقطع جريانها أو يقف سريانها. لما كان ذلك، وكان المشرع يفرض هذه المواعيد لتحقيق المهمة التي ناطها بها، وهي أن تكون حداً زمنياً نهائياً لإجراء عمل معين، فإن التقيد بها - وباعتبارها شكلاً جوهرياً في التقاضي تغيا به المشرع مصلحة عامة حتى ينتظم التداعي في المسائل

التي عينها خلال الموعد الذي حدده - لا يعني مصادرة الحق في الدعوى بل يظل هذا الحق قائماً ما بقى ميعاد سقوطها بالتقادم مفتوحاً، وليس ذلك إلا تنظيماً تشريعياً للحق في التقاضي، لا مخالفة فيه لنص المادة (٦٨) من الدستور.

(الطعن رقم ٣٠٦ - لسنة ٢٤ ق - تاريخ الجلسة ١١/١٢/٢٠٠٥)

١٢- قيد المشرع الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بميعاد تسقط بانقضائه، مستهدفاً بذلك تصفية المنازعات المتعلقة بحقوق العمال ورب العمل تصفية نهائية، صوناً للمصلحة العامة كي لا يستطيل النزاع بينهما.

(الطعن رقم ٣٠٦ - لسنة ٢٤ ق - تاريخ الجلسة ١١/١٢/٢٠٠٥)

٢٣- أن حق العامل في حصة صندوق التأمين الخاص، وحقه في مكافأة صندوق ترك الخدمة هو حق ناشئ عن عقد العمل وتحكمه قواعده في عقد العمل ومختلف قوانينه وما لا يتعارض معها من أحكام القانون المدني ومنها ما نصت عليه المادة ٦٩٨ من أنه "تسقط بالتقادم الدعوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت إنهاء العقد" وهو ميعاد يتصل برفع الدعوى.

(الطعن رقم ١٢٤٨ - لسنة ٧٤ ق - تاريخ الجلسة ١٨/٠٦/٢٠٠٦)

١٣- لما كان سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من تاريخ انتهاء العقد عملاً بأحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدني، إنما راعى الشارع فيه استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والموائمة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على حد سواء، وهو يسري على دعاوى المطالبة المقابل النقدي عن رصيد الإجازات باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، وكان ثابت في الأوراق أن المطعون ضدهم انتهت خدمتهم لدى الطاعنة الأول في

١٧/١/٢٠٠٠ والثالث في ١٠/١٢/١٩٩٩ والرابع في ٢٠/١١/١٩٩٦ ولم يرفعوا دعواهم بطلب مقابل رصيد الإجازات إلا في ١١/٣/٢٠٠١ بعد مضي أكثر من سنة على انتهاء خدمتهم فإن دعواهم تكون قد سقطت بالتقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني المشار إليها وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض الدفع بالتقادم الحولي تأسيساً على أن الدعوى مصدرها القانون وليس العقد ولا تخضع للتقادم الحولي فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه.

(الطعن رقم ١٨٣٩٤ - لسنة ٧٦ ق - تاريخ الجلسة ٢١/٢/٢٠١٠)

١٤- لما كان خلو القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون قطاع الأعمال العام من نص ينظم القواعد الخاصة بالدعاوى الناشئة عن عقد العمل مؤداه الرجوع إلى أحكام قانون العمل إعمالاً لحكم الفقرة الثالثة من المادة ٤٨ منه وكان قانون العمل قد خلا بدوره من هذه القواعد فإنه يتعين تطبيق القواعد المنصوص عليها في القانون المدني، وكان سقوط الدعوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من تاريخ انتهاء العقد عملاً بأحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدني، إنما راعى الشارع فيه استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على حد سواء، وهو يسري على دعاوى المطالبة بالمقابل النقدي عن رصيد الإجازات باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، وكان الثابت في الأوراق أن المطعون ضده قد انتهت خدمته في ٨/١/١٩٩٦ ولم يرفع الدعوى بطلب مقابل رصيد الإجازات إلا في ١٠/٧/٢٠٠٦ بعد مضي أكثر من سنة على انتهاء خدمته فإن دعواه تكون قد سقطت بالتقادم الحولي المنصوص عليه في

المادة ٦٩٨ من القانون المدني المشار إليها، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض الدفع بالتقادم تأسيساً على أن دعوى المطعون ضده تخضع للقواعد العامة باعتبار أن الطاعنة شركة قطاع أعمال عام ولا تخضع بالتالي للتقادم الحولي فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه دون حاجة لبحث باقي أوجه الطعن.

(الطعن رقم ٩٩٠٦ - لسنة ٧٩ ق - تاريخ الجلسة ٢٠١٠/٤/٤)

١٥ - المقرر وعلى ما جرى عليه قضاء محكمة النقض أن سقوط الدعوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من تاريخ انتهاء العقد عملاً بأحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدني إنما راعى الشارع فيه استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على حد سواء وهو يسرى على دعاوى المطالبة بالمقابل النقدي عن رصيد الإجازات باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل.

(الطعن رقم ١٤٩٠١ لسنة ٧٩ ق - تاريخ جلسة ٢٠١١/٣/٢٣)

* * *



فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
٥	مقدمة.....
	عناصر عقد العمل
٧	النص التشريعي (مادة ٦٧٤).....
٧	النصوص العربية المقابلة.....
٧	الأعمال التحضيرية.....
٨	رأي الفقه.....
١٧	عقد العمل.....
١٧	عناصر عقد العمل.....
١٨	العنصر الأول: التبعية.....
١٩	العنصر الثاني: الأجر.....
٢٠	أركان عقد العمل.....
٢٠	أهلية العامل.....
٢١	أهلية صاحب العمل.....
٢٢	المحل والسبب في عقد العمل.....
٢٢	تمييز عقد العمل عن غيره من العقود.....
٢٣	(١) عقد العمل وعقد المقاوله.....
٢٤	(٢) عقد العمل وعقد الوكالة.....
٢٦	(٣) عقد الوكالة وعقد الشركة.....
٢٨	(٤) عقد العمل وعقد البيع.....
٢٩	(٥) عقد العمل وعقد الإيجار.....

الصفحة	الموضوع
٢٩	(٦) عقد العمل والمزارعة.....
٣٠	(٧) عقد العمل وعقد التدريب.....
٣٠	أحكام القضاء.....
٣٣	التنازع بين القانون المدنى وقوانين العمل
٣٣	النص التشريعي (مادة ٦٧٥).....
٣٣	النصوص العربية المقابلة.....
٣٣	الأعمال التحضيرية.....
٣٤	رأي الفقه.....
	عدم سريان أحكام القانون المدنى على العلاقات القانونية التى تنظمها قوانين العمل إلا بالقدر الذى لا تتعارض فيه مع هذه
٤١	القوانين.....
٤٥	أفراد أسرة صاحب العمل.....
٤٦	أحكام القضاء.....
٤٨	سريان عقد العمل على الطوافين ومندوبى التأمين والوسطاء
٤٨	النص التشريعي (مادة ٦٧٦).....
٤٨	النصوص العربية المقابلة.....
٤٨	الأعمال التحضيرية.....
٤٩	رأي الفقه.....
	الأحكام التى تسرى على الطوافين والممثلين التجاريين الجوابيين ومندوبى التأمين وغيرهم من الوسطاء.....
٥١	

الصفحة	الموضوع
٥٢	تقاوم العمالة التي تستحق عن التوصيات التي لم تبلغ رب العمل إلا بعد خروج الممثل التجارى أو لمندوب الجواب من خدمته
٥٣	أحكام القضاء
	أركان العقد
٥٥	لا يلزم شكل خاص فى عقد العمل
٥٥	النص التشريعي (مادة ٦٧٧)
٥٥	النصوص العربية المقابلة
٥٥	الأعمال التحضيرية
٥٥	رأى الفقه
٥٨	شكل عقد العمل
٦٠	أحكام القضاء
٦٢	مدة عقد العمل
٦٢	النص التشريعي (مادة ٦٧٨)
٦٢	النصوص العربية المقابلة
٦٢	الأعمال التحضيرية
٦٣	رأى الفقه
٦٩	إبرام عقد العمل لخدمة معينة أو لمدة معينة
٧١	جواز إبرام عقد العمل لمدة غير معينة
٧٢	جواز فسخ العقد بانقضاء خمس سنوات
٧٣	أحكام القضاء

الصفحة	الموضوع
٧٥	انتهاء مدة العقد المعين المدة
٧٥	النص التشريعي (مادة ٦٧٩).....
٧٥	النصوص العربية المقابلة.....
٧٥	الأعمال التحضيرية.....
٧٦	رأي الفقه.....
٨٠	إنهاء عقد العمل المحدد المدة بإنقضاء مدته.....
٨١	تجديد العقد بعد إنتهاء مدته.....
٨١	أحكام القضاء.....
٨٤	انتهاء العقد المبرم لتنفيذ عمل معين
٨٤	النص التشريعي (مادة ٦٨٠).....
٨٤	النصوص العربية المقابلة.....
٨٤	الأعمال التحضيرية.....
٨٤	رأي الفقه.....
٨٨	إنهاء العقد بإنقضاء العمل المتفق عليه.....
٨٨	تجديد العقد تجديداً ضمناً.....
٨٩	أحكام القضاء.....
٩٠	قرينة استحقاق الأجر في عقد العمل
٩٠	النص التشريعي (مادة ٦٨١).....
٩٠	النصوص العربية المقابلة.....
٩٠	الأعمال التحضيرية.....

الصفحة	الموضوع
٩٠	رأي الفقه
٩٢	افتراض أن أداء الخدمة بأجر
٩٣	مناطق إستحقاق الأجر
٩٣	شرط إستحقاق العامل للأجر
٩٣	أحكام القضاء
٩٥	تحديد الأجر عند عدم النص عليه
٩٥	النص التشريعي (مادة ٦٨٢)
٩٥	النصوص العربية المقابلة
٩٥	الأعمال التحضيرية
٩٥	رأي الفقه
٩٧	تحديد أجر العامل
٩٨	تحديد الأجر في قانون العمل
٩٩	تحديد أجر العامل بعملة أجنبية
٩٩	تحديد نوع الخدمة الواجبة على العامل آداؤها وتحديد مداها
١٠٠	أحكام القضاء
١٠١	عناصر الأجر
١٠١	النص التشريعي (مادة ٦٨٣)
١٠١	النصوص العربية المقابلة
١٠١	الأعمال التحضيرية
١٠٢	رأي الفقه

الصفحة	الموضوع
١٠٦	ما يعتبر من الأجر
١٠٦	(١) العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين والممثلين التجاريين.....
١٠٧	(٢) النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمى المحال التجارية....
١٠٨	(٣) العلاوات التي تصرف للعمال بسبب غلاء المعيشة.....
١٠٨	(٤) المنح التي تعطى للعامل علاوة على المرتب والمكافآت التي تصرف له جزاء أمانته.....
١٠٩	وتعتبر المنحة أو المكافأة جزءاً من الأجر فى حالتين.....
١٠٩	الشروط الواجب توافرها فى المنحة أو المكافأة التي يجرى العرف على إعتبارها جزءاً من الأجر
١٠٩	الشرط الأول: أن تكون المنحة أو المكافأة عامة
١١٠	الشرط الثانى: أن تكون المنحة مستمرة ومنتظمة.....
١١٠	الشرط الثالث: أن تكون المنحة أو المكافأة ثابتة لا تتغير.....
١١٢	ومتى توافرت شروط المنحة أو المكافأة من عمومية وإستمرار وثبات أضحى صاحب العمل ملزماً بأدائها إلى عماله ولا يجوز له إلغاؤها بإرادته المنفردة.....
١١٢	ما يترتب على إعتبار المنحة أو المكافأة جزءاً من الأجر.....
١١٣	أحكام القضاء
١١٦	مناط اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر أو أجراً
١١٦	النص التشريعي (مادة ٦٨٤).....

الصفحة	الموضوع
١١٦	النصوص العربية المقابلة.....
١١٦	الأعمال التحضيرية.....
١١٦	رأي الفقه.....
١١٩	الوهبة.....
١٢٠	شروط إعتبار الوهبة جزءاً من الأجر.....
١٢١	توزيع الوهبة.....
١٢١	إعتبار الوهبة هي كل الأجر فى بعض الصناعات.....
١٢٢	أحكام القضاء.....
	أحكام العقد
١٢٣	التزامات العامل
١٢٣	النص التشريعي (مادة ٦٨٥).....
١٢٣	النصوص العربية المقابلة.....
١٢٣	الأعمال التحضيرية.....
١٢٣	رأي الفقه.....
١٢٥	إلتزامات العامل الجوهرية.....
١٢٨	إخلال العامل بإلتزاماته الجوهرية.....
١٢٩	أحكام القضاء.....
١٣٠	الالتزامات بعدم المنافسة
١٣٠	النص التشريعي (مادة ٦٨٦).....
١٣٠	النصوص العربية المقابلة.....

الصفحة	الموضوع
١٣٠	الأعمال التحضيرية.....
١٣٠	رأي الفقه.....
	الاتفاق على عدم جواز منافسة العامل لرب العمل بعد انتهاء
١٣٨	العقد.....
١٣٩	أحكام القضاء.....
١٤١	مناطق أعمال الشرط الجزائي في حالة المنافسة
١٤١	النص التشريعي (مادة ٦٨٧).....
١٤١	النصوص العربية المقابلة.....
١٤١	الأعمال التحضيرية.....
١٤١	رأي الفقه.....
١٤٣	إخلال العامل بشرط عدم المنافسة.....
	تضمن العقد تعويضاً اتفاقياً متمثلاً في شرط جزائي في حالة
١٤٣	الإخلال بالامتناع عن المنافسة.....
١٤٤	أحكام القضاء.....
١٤٦	الحق في اختراعات العامل
١٤٦	النص التشريعي (مادة ٦٨٨).....
١٤٦	النصوص العربية المقابلة.....
١٤٦	الأعمال التحضيرية.....
١٤٧	رأي الفقه.....
١٤٩	الاختراعات التي يتوصل إليها العامل أثناء خدمة رب العمل....
١٥٠	(١) الاختراعات الحرة.....

الصفحة	الموضوع
١٥٠	(٢) الاختراعات العرضية.....
١٥١	(٣) اختراعات الخدمة.....
١٥٢	أحكام القضاء
١٥٣	الالتزامات الواردة بقوانين خاصة
١٥٣	النص التشريعي (مادة ٦٨٩).....
١٥٣	النصوص العربية المقابلة.....
١٥٣	الأعمال التحضيرية.....
١٥٣	رأي الفقه
١٥٤	امتداد التزامات العامل إلى ما تفرضه القوانين الخاصة.....
١٥٥	أحكام القضاء
	إلتزامات رب العمل
١٥٧	الالتزام بدفع الأجر
١٥٧	النص التشريعي (مادة ٦٩٠).....
١٥٧	النصوص العربية المقابلة.....
١٥٧	الأعمال التحضيرية.....
١٥٧	رأي الفقه
١٦٠	التزام رب العمل بدفع الأجر.....
١٦١	زمان ومكان دفع الأجر
١٦١	أحكام القضاء

الصفحة	الموضوع
١٦٣	استبدال جزء من الأرباح أو نسبة من الإيراد بالأجر
١٦٣	النص التشريعي (مادة ٦٩١).....
١٦٣	النصوص العربية المقابلة.....
١٦٣	الأعمال التحضيرية.....
١٦٣	رأي الفقه.....
	استحقاق العامل نسبة من الأرباح أو نسبة مئوية من جملة
١٦٦	الإيراد أو من مقدار الإنتاج.....
١٦٨	أحكام القضاء.....
١٦٩	مناطق حق العامل في الأجر رغم عدم مزاولته العمل
١٦٩	النص التشريعي (مادة ٦٩٢).....
١٦٩	النصوص العربية المقابلة.....
١٦٩	الأعمال التحضيرية.....
١٦٩	رأي الفقه.....
١٧١	منع العامل عن العمل لأسباب ترجع إلى رب العمل.....
	ومن أمثلة السبب الذي يرجع إلى الخطأ العمدي من جانب
١٧٢	صاحب العمل.....
	ومن أمثلة السبب الأجنبي الذي ينتفى معه التزام صاحب
١٧٢	العمل بدفع أجر العامل كاملاً.....
	حدوث حريق بالمصنع بفعل الغير أو سبب مجهول. ويكون
	المنع بسبب راجع على صاحب العمل مما يخضع لتقدير
١٧٢	محكمة الموضوع دون رقابة عليها من محكمة النقض.....

الصفحة	الموضوع
١٧٥	عبء إثبات السبب الأجنبي.....
١٧٥	منع العامل من العمل لأسباب خارجة عن إرادة صاحب العمل.....
١٧٦	امتناع العامل عن العمل لأسباب خارجة عن إرادته.....
١٧٧	أحكام القضاء
١٧٨	الالتزامات الواردة بقوانين خاصة
١٧٨	النص التشريعي (مادة ٦٩٣).....
١٧٨	النصوص العربية المقابلة.....
١٧٨	الأعمال التحضيرية.....
١٧٨	رأي الفقه.....
١٨٢	امتداد التزامات رب العمل إلى ما تفرضه القوانين الخاصة.....
١٨٣	أحكام القضاء
	إنهاء عقد العمل
	انقضاء العقد بانتهاء مدته أو بإنجاز العمل
١٨٦	النص التشريعي (مادة ٦٩٤).....
١٨٦	النصوص العربية المقابلة.....
١٨٦	الأعمال التحضيرية.....
١٨٧	رأي الفقه.....
	انتهاء عقد العمل بانقضاء مدته أو بإنجاز العمل الذي أبرم
١٩٢	من أجله.....
	مدى تعلق إنهاء العقد غير محدد المدة بالإرادة المنفردة
١٩٢	بالنظام العام

الصفحة	الموضوع
١٩٣	لا بد من الإخطار قبل إنهاء العقد.....
١٩٤	مدى تعلق الإخطار بالنظام العام.....
١٩٤	مهلة الإخطار.....
١٩٧	آثار انقضاء مهلة الإخطار.....
١٩٧	إنهاء عقد العمل فى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.....
١٩٩	أحكام القضاء.....
٢٠٢	إنهاء العقد غير المعين المدة
٢٠٢	النص التشريعي (مادة ٦٩٥).....
٢٠٢	النصوص العربية المقابلة.....
٢٠٢	الأعمال التحضيرية.....
٢٠٥	رأى الفقه.....
٢١٠	عدم مراعاة ميعاد الإخطار.....
٢١٢	الفصل التعسفى.....
٢١٤	تقدير مبرراً لإنهاء مسألة موضوعية.....
	العبرة فى سلامة قرار الفصل وفيما إذا كان صاحب العمل قد
	تعسف فى فصل العامل أو لم يتعسف بالظروف الملايسات
٢١٤	القائمة وقت الإنهاء لا بعده.....
	إذا وقع الفصل بسبب حوز أوقعت تحت يد رب العمل أو
٢١٥	بسبب ديون عليه كان هذا الفصل تعسفياً.....

الصفحة	الموضوع
	لا يعد غلق صاحب العمل لأحد فروع المنشأة أو أحد أقسامها وإنهاء عقود بعض عماله عملاً تعسفياً طالما كان لهذا الغلق أو الإنهاء ما يبرره وينفى عنه وصف التعسف.....
٢١٦	إثبات التعسف.....
٢١٧	ما يترتب على الإنهاء التعسفى فى العقود.....
٢١٨	كيفية تقدير التعويض.....
٢٢١	تقدير التعويض من المسائل الواقعية التى يستقل بها قاضى الموضوع.....
٢٢٢	وقف تنفيذ قرار الفصل.....
٢٢٤	لا يجوز للعامل النزول مقدماً عن التعويض المستحق له عن فصله تعسفياً لتعلق ذلك بالنظام العام.....
٢٢٤	حكم قانون العمل الجديد رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.....
٢٢٥	أحكام القضاء.....
٢٢٥	التعويض عن الفصل التعسفى
٢٢٨	النص التشريعي (مادة ٦٩٦).....
٢٢٨	النصوص العربية المقابلة.....
٢٢٨	الأعمال التحضيرية.....
٢٢٨	رأى الفقه.....
	استحقاق العامل للتعويض رغم أن الظاهر أنه هو الذى أنهى العقد.....
٢٣٢	

الصفحة	الموضوع
٢٣٣	نقل العامل إلى مركز أقل ميزة من المركز الذي كان يشغله.....
٢٤٤	أحكام القضاء
٢٤٧	مناط فسخ العقد بوفاة رب العمل أو العامل
٢٤٧	النص التشريعي (مادة ٦٩٧).....
٢٤٧	النصوص العربية المقابلة.....
٢٤٧	الأعمال التحضيرية
٢٤٨	رأي الفقه
٢٥٢	لا يفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل
٢٥٣	انفساخ عقد العمل بوفاة العامل.....
٢٥٤	انفساخ العقد لمرض العامل مرضاً طويلاً.....
٢٥٥	انفساخ عقد العمل لعجز العامل
٢٥٥	بلوغ سن المعاش
٢٥٦	عدم انفساخ عقد العمل بتجنيد العامل
	الآثار المترتبة على الانفساخ لوفاة العامل أو مرضه أو لغير
٢٥٦	ذلك من الأسباب القهرية
٢٥٧	مراعاة أحكام القوانين الخاصة
٢٥٨	عدم حصر أسباب انفساخ عقد العمل
٢٥٨	أحكام القضاء
٢٥٩	تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل
٢٥٩	النص التشريعي (مادة ٦٩٨).....

الصفحة	الموضوع
٢٥٩	النصوص العربية المقابلة.....
٢٥٩	الأعمال التحضيرية
٢٥٩	رأي الفقه
٢٦٢	تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل.....
٢٦٢	الدعاوى التى يسرى عليها التقادم
٢٦٣	بداية مدة التقادم.....
٢٦٣	عدم سريان التقادم الحولى على دعاوى حرمة أسرار العمل.....
٢٦٤	هذا التقادم لا يتسع لتوجيه يمين الاستيثاق.....
٢٦٤	انقطاع تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل.....
٢٧٠	وقف تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل
٢٧٠	التقادم لا يتعلق بالنظام العام.....
٢٧٢	الدعاوى التى لا تعتبر ناشئة عن عقد العمل.....
٢٧٢	دعوى إثبات علاقة العمل
٢٧٣	دعوى التعويض عن إصابات العمل
٢٧٣	دعوى المطالبة بمكافأة نهاية الخدمة.....
٢٧٤	أحكام القضاء
٢٨٣	فهرس المحتويات

تم بحمد الله