

عقد العمل

في ضوء آراء الفقهاء والتشريع وأحكام القضاء

عناصر عقد العمل - التنازع بين القانون المدني وقوانين العمل - سريان عقد العمل على الطوافين ومندوبي التأمين والوسطاء - أركان العقد - مدة عقد العمل - انتهاء مدة العقد المعين المدة - انتهاء العقد المبرم لتنفيذ عمل معين - قرينة استحقاق الأجر في عقد العمل - تحديد الأجر عند عدم النص عليه - عناصر الأجر - مناط اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر أو أجراً - أحكام العقد - التزامات العامل - مناط أعمال الشرط الجزائي في حالة المنافسة - الحق في اختراعات العامل - الالتزامات الواردة بقوانين خاصة - التزامات رب العمل - انتهاء عقد العمل - التعويض عن الفصل التعسفي - مناط فسخ العقد بوفاء رب العمل أو العامل - تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل .

المستشار

إبراهيم سيد أحمد

رئيس محكمة الاستئناف

المستشار القانوني

أشرف أحمد عبد الوهاب

المحامي بالنقض والإدارية العليا

الطبعة الأولى ٢٠١٨

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 في ضوء آراء الفقهاء والتشريع
وأحكام القضاء

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 : ٢٠١٨

الترقيم الدولي :

رقم الإيداع :

الموقع : [www. ELADALAH.com](http://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..."

obeikandi.com

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

مُقَدِّمَةٌ

هذا الكتاب (عقد العمل) يتضمن شرحاً فقهياً وتعليقاً بآراء الفقهاء كما تضمنته أيضاً أهم المبادئ القضائية الحديثة التي أرسى قواعدها المحاكم المصرية والعربية. تيسيراً لمهمة القاضي والمحامي والباحث في الوصول إلى الرأي الصحيح ، والمبدأ المستقر .

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

٢٠١٨/١/١٣

obeikandi.com

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، 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 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 بألا 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 ١٠٢ 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. فالمدبر الفني للمصنع، ولو تناول أجرا كبيرا، وكان من ذوي المؤهلات العليا، يعتبر عاملاً.

(العقود المسماة: للدكتور كامل مرسى-ص١٣)

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 أي 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 كبيرم طبعة ٣- ١٩٧٩

ص ١٤٧ وما بعدها)

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

العمل ثلاثة:

الأجر، وهو محل إلزام أحد المتعاقدين. والعمل، وهو محل إلزام 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 الالتزام أحد المتعاقدين. والأجر، وهو محل الالتزام المتعاقد الآخر. والتبعية، وتتمثل في خضوع العامل لرقابة وإشراف صاحب العمل.

(شرح قانون العمل- للدكتور عبد الودود يحيي- ص٦٧ 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 علي العمل، ويتميز العمل فيه بأنه عمل تابع أو خاضع يتم تحت إشراف وسلطة من يطلبه.

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد لييب شنب طبعة ٣-١٩٧٦-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 يشته به من عقود الخدمات المجانية.

والعنصر الثاني هو الذي يميز عقد العمل عما يشته 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.

فببين 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.

التمييز 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: المقاولة، والشركة، والإيجار، والوكالة، والبيع: فهو يتميز عن عقد المقاولة، بحيث يمكن خضوع العقد لأحكام عقد المقاولة أو لأحكام عقد العمل.

وقد إختلف 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 إلي أن هناك تقارباً بين العقدين في مزاوله بعض المهن الحرة التي لها أهمية خاصة كالإتزام 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 الخلط بين المسؤولية التعاقدية والمسؤولية المترتبة علي إرتكاب الجنحة.

(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- المحاماة 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 والمقولة 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 والثلث، إذ تقدم أن ثمن المبيع يجب أن يكون دائما من النقود.

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

أحكام القضاء:

١- المناط في تكييف عقد العمل وتمييزه عن عقد المقولة أو غيره من العقود هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته وهو ما نصت عليه المادة ٦٧٤ من التقنين المدني، وما نصت عليه كذلك المادة الأولى من الرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢. ويكفي لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية. فإذا كان الحكم المطعون فيه قد استدل في 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 ١٩٦٣/٢/١٢، 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 عاملا أو عمالا 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 عاملا أو عمالا لقاء أجر مهما كان نوعه" يدل علي أن الشارع حرص علي عدم اشتراط 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 على 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

الفردية الخاصة الواردة اليوم في تقنين العمل، ما لم يكن منصوباً في هذا التقنين على استبعاد خضوعها لهذه الأحكام. وحينئذ يخضع لأحكام عقد العمل الواردة في التقنين المدني، إن لم تكن خاضعة لحكم تشريع خاص آخر كعقود العمل البحري والتشريعات المعدلة والمكملة له.

ولعل في هذا المسلك، بالخروج على الأصول الواجبة الإلتزام، شعوراً من المشرع بالاستقلال الواجب لقانون العمل اليوم، وخاصة أمام استواء أحكام عقد العمل الواردة في التقنين المدني على مبدأ سلطان الإدارة وهو لم يعد بالأساس العادل الذي تقوم عليه علاقات العمل في العصر الحديث.

وإذا كانت عقود العمل لم تعد اليوم خاضعة للتقنين المدني إلا إستثناءً وأحكامه لا تنصرف إلا على قلة ضئيلة من العمال هم المستبعدون أصلاً من الخضوع لأحكام العقد في تقنين العمل، فلا يعني ذلك أن أحكام التقنين المدني في شأن عقد العمل فقدت كل أهميتها بالنسبة إلى غالبية العمال التي بانته عقود عملهم محكومة بتقنين العمل. ذلك أنه يبقى لهذه الأحكام من الناحية الموضوعية وصف العموم بالنسبة لأحكام عقد العمل الفردي الموضوعية في تقنين العمل التي لها في ذلك وصف الخصوص، بحيث تطبق أحكام التقنين المدني تلك حتى على الخاضعة عقود عملهم لتقنين العمل في شأن كل ما لم تعرض له قواعد هذا التقنين الأخير وبشرط عدم التعارض مع الموجود من قواعده، ولذلك تقضي المادة ٦٧٥ / ١ من التقنين المدني بأن: "لا تسري الأحكام الواردة في هذا الفصل (الخاص بعقد العمل) إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل".

(أصول قانون العمل- للدكتور حسن كيرة 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، فبيّن 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 لبيب 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 استثنيت 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 ٢/٦٧٥ 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 ايهاب حسب إسماعيل-المرجع السابق-ص٦٧ وما بعدها)

٧- أن مؤدي نص المادة ٢/٦٥٧ مدني أنه إذا كانت قواعد قانون العمل قد إستتنت 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- ص١٢٣

و١٢٤ والجزء الأول منه (التنظيم القانوني للعاملين)- تحت الطبع)

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 للإنذار 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 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)

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 الجوايين 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 انتهت خدمات الممثل التجاري أو المندوب الجواب ولو كان ذلك بانتهاء المدة المعينة في عقد استخدامه، 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 لبيي 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 يولييه 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 على 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** فمجموعة 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)

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 بالإنهاء 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 امتهان 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- ص٥٦ و٥٧ و٥٨)

* * *

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 يشغل 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.

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 لييب شنب المرجع السابق ص ١٢٣ 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 ٢٩٣ وما بعدها، والجزء الأول من الطبعة الثانية منه (التنظيم القانوني للعاملين)- تحت الطبع)

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 شفهاياً.

(محكمة الاستئناف العليا الكويتية- جلسة ١٩٧٢/٣/١٢- 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 يندرب 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 (المضابقة 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، ويجاربه في ذلك المشروع الفرنسي الإيطالي (م ٥١١).

لكن هل يقرر حق الفسخ بعد مضي هذه المدة للعامل ولرب العمل معاً؟ إختلفت 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 ٦٧٨ / ١ 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. ووجهة 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 يعتقد 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 بزمان معين أو بعمل معين. ولا أثر لطريقة تحديد الأجر علي نوع العقد، فلا يعتبر ذا مدة محددة، لأن الأجر فيه يقاس بالزمان 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 إنهاءه قبل نهاية مدته.

وينقد بعض الفقهاء هذا النص، ويرى أن مكنة إنهاء العقد بعد خمس سنوات كان يجب عالية أن تعطي لكل من العامل وصاحب العمل، ولكن حماية العمل هي التي اقتضت إعطائه 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 إستهدي 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 إنهائه 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 استطالة مدة العقد أكبر من إحساس صاحب العمل بذلك بوصفه هو المتبوع، مما تصبح معه هذه المدة قيدًا حقيقيًا عن حرية العامل فتبرر حمايته: بإعطائه وحده وسيلة إنهاء العقد بإرادته المنفردة بعد خمس سنوات بل وباعتبار إنهائه العقد بعد هذه المدة مبررًا مشروعًا للإنهاء 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 كيرق 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 يقرها 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 معقودًا 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 إلى 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 على بدء العقد ثم يقوم بالإخطار، وبذلك يلتزم بالإستمرار في العمل مدة ستة شهور أخرى زائدة عن الخمس سنوات.

يري الدكتور لبیب شنب أن العامل يستطيع القيام بهذا الإخطار في أي وقت ابتداء من بلوغ مدة عمله لدى 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 لبیب شفیق- 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 ينصا أصلا 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 قيذا 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 ص١٩٤)

من أحكام القضاء:

١- متى تبين أن علاقة العمل برب العمل بدأت بعقد تضمن شرطاً مقتضاه أن لكل من الطرفين الحق في إبطاله بشرط إنذار الطرف الآخر قبل ميعاد الإبطال بمدة معينة وأنه ذكر في 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 ٢٢٣ لسنة ٢٢٢ 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 والستين 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 مقررا 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 بانقضاء مدته.
- (٢) فإذا استمر طرفاه في تنفيذ العقد بعد إنقضاء مدته، إعتبر ذلك منهما تجديدًا للعقد لمدة غير معينة.

النصوص العربية المقابلة :

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

مادة ٦٧٨ ليبي 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 اختلفت 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 أقال 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 ٧١/١ اق 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 ٣٨٤ 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 إلي توجيه إنذار من الطرف الذي يرغب في استرجاع حريته ومنع التجديد الضمني، ولا يقضي بأي تعويض للطرف الذي يرفض 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 مسؤولية، وقد تنبّهت 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 الأولي، 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 مسؤولية.

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 الأولي.

فذهب رأي - إلي أن القاعدة التي وردت في المادة ٦٧٩ / ٢ مدني قاعدة أمرة، فلا يجوز الإتفاق علي مخالفتها لأنها تستند أساسا 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 بتجده لمدة معينة، فإذا انتفي 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 بتجدد العقد لمدة غير محددة إنما هي قاعدة مكملّة 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 بتجدد 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 الأولى 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 الأولى 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 تجدد 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 والإقتصادية- اللجنة ٤ ص ٤٥١)

أحكام القضاء:

١- متي تبين أن علاقة عامل برب العمل بدأت بعقد تضمين شرطاً بمقتضاه أن لكل من الطرفين الحق في إبطاله بشرط إنذار الطرف الآخر قبل ميعاد الإبطال بمدة معينة، وأنه ذكر في العقد أنه لمدة محددة وإستمر العامل في عمله وكانت تصدر قرارات بتجديد عقده مدة بعد أخرى، ثم كانت العقود تحرر بعد ذلك وفي 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 ١٩٥٧/٥/١٤- المبنونة العمالية (الدورية) - للأستاذ حسن العسكحاني- طبعة ١٩٦٠- ص ٨٧)

٢- لما كانت المادة ٦٧٩/٢ من القانون المدني قد نصت علي أنه إذا إستمر 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 ١٩٦٣/٥/٢٩- 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 ١٩٦٢/٣/٤- القضية ٨٥ سنة ١٩٦١- موسوعة الهواري -

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 منصرفة 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-

انتهاء العقد المبرم لتنفيذ عمل معين

النص التشريعي (مادة ٦٨٠) :

- (١) إذا أبرم العقد لتنفيذ عمل معين إنتهى بإنقضاء 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 ليبي 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 ٤. 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 ضمناً 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 بإحترام القيود المنصوص عليها لإنهاء العقود غير محددة المدة.

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد لييب 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 ضمناً 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 تكييف 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 بإنهاء مدته، فإذا إستمر 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 الودود 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، وإستمر تنفيذ العقد بعد إنتهاء العمل المتفق عليه إعتبر العقد قد تجدد تجددًا ضمنيًا المدة 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 الأصيل محدد المدة.

ورغم أن هذا الحكم وارد في التقنين المدني وغير منصوص عليه في تقنين العمل فهو واجب الإعمال 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، فضلا 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 يبرهن 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 أولي في صورة التجديد الصريح، حيث يتفق المتعاقدان عند إتمام العمل المبرم العقد أصلا لإنجازه علي إستمرار العلاقة التعاقدية لإنجاز ذات العمل مرة أخرى.
(أصول قانون العمل - للدكتور كيرم المرجع السابق- ص ٧٤٣)

أحكام القضاء:

١- إذا كان الحكم المطعون فيه قد إنتهي 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 طبقا لنص المادة ٦٨٠ من القانون المدني، ومن ثم فليس هناك فصل حتى يطلب المدعي وقفه.

(شئون العمل بالقاهرة جلسة ١٩٦٣/٣/٢٥ - القضية ١٩٦٩ / ١٩٦٣ موسوعة الهواري - ٢.

٣- إن طبيعة عمل مقاولي كبس القطن موسمية تنتهي بإنهاء 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 ٢٣٦)

* * *

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 أداها.

النصوص العربية المقابلة :

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

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

مغربي.

الأعمال التحضيرية :

ليس علي هذه المادة تعليق - بالأعمال التحضيرية - يستحق التتويه 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 أداها.
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 اسماعيل- 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 أداها.

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 مأجورا، 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 عقدا من عقود التبرعات أو من عقود الخدمات المجانية.

وإذا كان الأجر عنصرا جوهريا في عقد العمل ولو لم يتفق الطرفان صراحة علي وجود أجر مقابل العمل، مادام يمكن من الظروف استخلاص نيتهم 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)

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 تراع 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 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)

* * *

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 أدائها 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 التنويه به.

رأي الفقه :

١- تقضي المادة ١/٦٨٢ 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 بتعين 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 اسماعيل- 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 لدى 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 أجدى 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 يعن العاقدان بتحديد الأجر، ويكون هذا التحديد إما علي أساس الزمن أو بقدر حاصل العمل، فيحدد أجر معين لكل وحدة زمنية في الحالة

الأولي 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 الوود يحيي- المرجع السابق- ص ٨٥ و ٨٦)

أحكام القضاء:

من المقرر إعمالاً للالتزام 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 ٦٨٢/١ 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 مخصوصاً 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 إلزام 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 ٣٢٢ وما بعدها، ينظر قانون العمل- للدكتور اهاب حسن اسماعيل- المرجع السابق- ص ٢٩ وما بعدها، وأصول قانون العمل- للدكتور حسن كيرق- المرجع السابق ص ٥٠١ وما بعدها، وأصول قانون العمل- للدكتور محمود جمال الدين زكي- المرجع السابق- ص ٥٨ وما بعدها)

أحكام القضاء:

١- الأصل في المنحة أنها تبرع ولا تصبح إلزاما يضاف إلي الأجر إلا إذا كانت مقررة في عقد العمل أو لائحة المصنع أو جري العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءا من الأجر، ومتي كانت لائحة الشركة قد نصت علي أنها لا تدخل ضمن الأجر، فإن هذا النص يؤكد تمسك الشركة بالإبقاء عليها بوصفها تبرعاً لا إلزاماً ومن شأنه أن ينفي جريان العرف بها.

(نقض- جلسة ١٩٦٤/١/٨- مجموعة المكتب الفني- السنة ٤٥ مدني- ص ٣٨)

٢- المنحة، ماهيتها، إعتبارها جزءا من الأجر متي كانت مقررة في عقود العمل أو لائحة المنشأة أو جري العرف بمنحها.

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

٣- عمولة التوزيع من ملحقات الأجر غير الدائمة، عدم جواز إستحقاق العامل لها إلا إذا تحقق سببها بالتوزيع الفعلي، عدم إدعاء العامل أن نقله من قسم المبيعات اتسم بتعسف رب العمل، القضاء بأحقية للعمولة، خطأ في القانون.

(نقض- جلسة ١٩٧٨/٦/١٧- الطعن ٧٧٠/٧٦٢ لسنة ٤٦ق- لم تنشر بعد)

٤- الأصل في إستحقاق الأجر أنه لقاء العمل. عمولة بدل اصطحاب السفن عبر قناة السويس من ملحقات الأجر غير الدائمة، ليس لها صفة الثبات والإستمرار، عدم إستحقاق العامل لها إلا إذا تحقق سببها.
(نقض-جلسة ١٩٧١/١١/٢٦- الطعن ٧٩١ و ٧٩٣ و ٧٩٦ لسنة ٤٣ق- لم ينشر بعد)

٥- المنحة والمكافأة التشجيعية التي تصرف للعامل جزاء أمانته وكفاءته، الأصل فيها أن تكون تبرعا من قبل رب العمل، إعتبارها جزءا من الأجر، شرطا أن تكون مقررة في عقد العمل أو في لائحة المنشأة، أو جري العرف علي منحها.

(نقض-جلسة ١٩٧٨/٣/٢٥- الطعن رقم ٤٠٠ لسنة ٤٢ق- لم ينشر بعد)

٦- 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)

٧- العمولة من ملحقات الأجر غير الدائمة، نقل العامل من قسم البيع إلي الإدارة المالية بقصد تنظيم العمل، عدم جواز مطالبة العامل بضم متوسط العمولة إلي أجره.

(نقض-جلسة ١٩٧٨/٦/١٧- الطعن رقم ٢٢٨ لسنة ٤٥ق- لم ينشر بعد)

٨- 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)

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

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

١٠- 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. وإذا 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، وإذا 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.

١١- 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 والإستقرار 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 المنصورق الدائرة ٥- جلسة ١٩٧٩/٥/٥- القضية رقم ٣١٥ لسنة ٢٠٠٣ق-)

لم ينشر بعد

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

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

١٣- "وحيث إن هذا النعى غير سديد ذلك أن العمولة وإن كانت جزءا لا يتجزأ من الأجر باعتبارها لقاء العمل المتفق عليه - إلا أنها تعتبر أجرا أساسيا 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 ٤٧ ق جلسة ١٩٨٢/٣/٢٧ - لم ينشر)

١٤- "العمولة - ماهيتها - اعتبارها أجرا أساسيا. شرطه أن تكون وحدها الأجر المتفق عليه. إضافتها إلى أجر ثابت اعتبارها من ملحقات الأجر".

(طعن رقم ٥٣٩ لسنة ٥٩ ق 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 التثويه 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 ذبوع 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 3/4 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 مستخدمي 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 علي 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 علي غير ذلك بين العامل وصاحب العمل. ولذلك يجوز أن يتفق علي أن يستأثر رب العمل

لنفسه بجزء مقابل ما يتلقاه العمال من أدوات، أو أن توزع الوهبة علي جميع العمال بدلا من قصرها علي 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 جزءا 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 جزءا 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 جزءا من الأجر ولو لم يجر العرف بدفعها ولو لم تكن هناك قواعد تسمح بضبطها بحيث أن الوهبة تعتبر جزءا 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 إسماعيل- ص ٣١٢ وما بعدها، وحلمي مراد- ص ١٨٥

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

أحكام القضاء:

١- ليس في نصوص القانون ما يمنع رب العمل من أن يتفق مع عماله علي أن يخص بجزء من الوهبة مقابل زيادة أجورهم الثابتة وبمراعاة الحد الأدنى لها، فهو لا يعدو أن يكون وسيلة لتحديد الأجر- وينبني علي ذلك أنه متي كان القرار المطعون فيه قد جري في قضائه علي 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% علي 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

إلتزامات 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 إنقضاء العقد.

النصوص العربية المقابلة :

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

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

سوداني.

الأعمال التحضيرية :

ليس علي هذه المادة تعليق بالأعمال التحضيرية- يستحق التتويه 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 ٦٨٥/١ مدني)، لأن قدر العمل ومبلغ إيقانه 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 التزام 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 مسؤولية 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 التزام 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 ياتمر 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 التزام العامل بتنفيذ العقد بطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية مظهرًا خاصًا لما يتضمنه هذا العقد من ثقة بين العاقلين وما ينشئه بينهما

من علاقات شخصية دفع بعض الفقهاء إلي الزعم بوجود إلتزام علي عاتق العامل بالإخلاص لصاحب العمل جماعة الإمتناع عن كل عمل يضر بصاحب العمل، والقيام بكل عمل يؤدي إلي حماية مصالحه وفرعوا عليه إلتزام 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)

من أحكام القضاء:

١- أوضحت المادة ٦٨٥ من القانون المدني إلزامات 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 بالتزاماته 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 التتويه بكفاءته لا يدل بذاته علي نفي ما تمسك به الطاعن من إخلال المطعون عليه بالتزاماته الناشئة عن عقد العمل ولا يصلح رداً علي هذا الدفاع الجوهري 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 الفني- السنة ١٠- مدني- 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 التتويه 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 مصانعه 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 - قيداً خطيراً علي حرية العمل التي تعتبر أحد المظاهر الهامة للحرية الفردية، دعامة الحياة القانونية في العصر الحديث.

وأورد المشرع المصري تنظيماً 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 شريكاً أو بصفته عاملاً. 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 ثقل 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 ثقل في ذمته علي أن حرمان صاحب العمل من الإتفاق المذكور إذا سطر لإنهاء عقد العمل لطوره 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، لابد 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 أصح للعامل أي تفسيره تفسيراً ضيقاً، بحيث إذا قام شك حول عبارة معينة في العقد وثار التساؤل عما إذا كانت تتضمن التزام 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 يقدأ بالعمل لحسابه، وبالتالي لا تتوافر لدي صاحب العمل مصلحة جدية تبرر الحد من حرية العمل وحرية التجارة بإشترط 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 لبيبي 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 إشترط عدم المنافسة، وتكون هذه المصلحة متوافرة إذا كان العمل الموكول إلي العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالإطلاع علي سر أعماله (م ١/٦٨٦ مدني). أما إذا كان العمل الموكول إلي العامل بمعرفة عملاء رب العمل أو بالإطلاع علي سر أعماله، فلن تكون لصاحب العمل مصلحة في إشترط عدم المنافسة، وإذا تضمن العقد في هذه الحالة شرط عدم المنافسة فإن الشرط يكون باطلاً.

(٢) أن يكون العامل بالغا رشده وقت إبرام العقد (م ٢/٦٨٦ أ).

والسبب في عدم كفاية أهلية التمييز اللازمة أصلا لإبرام عقد العمل أن النص علي عدم المنافسة يتضمن قيذا خطيرا علي حرية العامل، ومن ثم وجب أن يكون العامل كامل الأهلية حتى يكون علي بينة من الآثار التي تترتب علي قبول هذا الشرط.

(٣) أن يكون المنع من المنافسة نسبيا، ويقصد بذلك أن يكون شرط عدم المنافسة مقصورا من حيث الزمان والمكان ونوع العمل علي القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة (م ٢/٦٨٦ ب). فإذا كان المنع مطلقا من حيث الزمان كان ذلك تهديد 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، وأخيرا يجب أن يكون المنع قاصرا علي الأعمال التي يمارس صاحب العمل أو الأعمال المرتبطة بها.

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

٤- اهتم المشرع في التقنين المدني بتنظيم أحكام الشرط الإتفاقي بعد المنافسة تنظيميا دقيقا وفر فيه من الضمانات ما يؤدي إلي عدم إستغلال حاجة العامل عند التعاقد وعدم إهدار حرئته 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 إلزام العامل بالعقد المتفق عليه علي الإلتزام بعد المنافسة، فهو الذي يبين ما إذا كان المنع عاما شاملا أم قاصرا 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 يحدد 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 يبرر ذلك.

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

(شرح قانون العمل- للدكتور ايهاب حسن إسماعيل- المرجع السابق- ص٢٤٥ وما بعدها)

٥- إستقر الرأي في الفقه والقضاء المصري والفرنسي علي اعتبار 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 فيطلب 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 إلترام العامل قبل صاحب العمل بعدم المنافسة يظل قائماً ومقيدا له تجاه الخلف الخاص لصاحب العمل، ذلك أن القاعدة هي أن الخلف الخاص يخلف العنف علي حقوقه وإلتراماته الناشئة عن عقد من العقود إذا كان يعلم بها وكانت من مستلزماته الشيء الذي ينتقل إليه منه، وحق صاحب العمل في إقتضاء الوفاء بإلترام 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)

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 للإنذار 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 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 تجعله 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 ليبي 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- ص١٦١)

٢- رأي المشرع أن الطرفين قد يتفقان علي شرط جزائي في حالة الإخلال بالالتزام 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 بالالتزام 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 بالالتزام 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 إسماعيل- المرجع السابق- ص ٢٥٠ و ٢٥١ والمراجع السابق- الأخرى)

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 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)

* * *

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 ليبي و ٦٥٤ سوري و ٩١٢ عراقي و ٥٦٣ سوداني.

الأعمال التحضيرية :

..... والحكم الوارد بالنص يطابق أيضا ما قرره 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 الإختراع.
(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 دائما 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 الإختراعات 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 الإختراع العرض لصاحب العمل مع إستحقاق العامل المقابل الخاص طبقا للفقرة الثالثة من المادة ٦٨٨ مدني.

٣- أما الإختراعات 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 ص٢٢٧ وما بعدها)

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 وهيات 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 استخدام المطعون عليه في تلك الفترة لهذا الغرض. فإنه وفقا للقواعد المقدمة يكون الحق فيما اهدت 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 التتويه 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)

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 الجنائية 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 كـلي 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 التنبؤ 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 الانتقال 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 الأجر 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 الأجر 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 جدية للعامل لأن المصرف يدفع إليه فوائد علي المبالغ المودعة لديه مثلا، فإن هذا الإتفاق يكون صحيحا ويعمل به.

(شرح قانون العمل - للدكتور محمد لييب 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)

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 للإنذار 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 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)

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 / ٣ / 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 لبيي و ٦٥٧ سوري و ٩٠٦ عراقي و ٥٦٥ سوداني.

الأعمال التحضيرية :

ليس علي هذه المادة تعليق - بالأعمال التحضيرية - يستحق التتويه 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 أمرة 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 إنشاء 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، قضى المشرع بإلزام صاحب العمل بأن يقدم للعامل بعد كل جرد بيانا بما يستحقه العامل، كما قضى 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 اهـاب حسن إسماعيل- المرجع السابق- ص ٢٩٥ وما بعدها)

٤- لما كان حصول العامل علي حصة في الأرباح في الحالات السابقة رهينا بتحقيق 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، وتمكينا 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 وحصص 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 ٣٢٣ و ٣٢٤ و ٣٢٥)

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 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)

مناطق حق العامل في الأجر رغم عدم مزاولته العمل

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 إلي 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 التتويه 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.

ويري 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 اسماعيل- المرجع السابق- ص ٢٧٤ و ٢٧٥)

٢- إن مناط إلزام رب العمل يدفع الأجر هو حبس العامل نفسه لخدمة رب العمل في أوقات معينة بحيث يستحق العامل أجره ليس فقط في حالة قيامه فعلا بالعمل المطلوب منه، بل ولو لم يقم بهذا العمل مادام أنه كان علي إستعداد 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 كاملا 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، خلافا لما يوحي به ظاهر نص المادة ٢٩٢ من القانون المدني، لأن أساس إلزام رب العمل بالأجر هو كون المنع راجعا 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 وفقا لهذه المادة.

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

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 التتويه 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)

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

وهذه الالتزامات هي:

(١) يلتزم صاحب العمل بتقديم العمل إلى العامل وخصوصاً إذا كان أجر العمل يحتسب على 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 موقوتاً تقتضيه مصلحة العمل أو كان غير راجع إلى خطأ صاحب العمل.

(٢) على صاحب العمل أن يهيئ 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 على 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 ضرورياً أو عادياً.

(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 اسماعيل - المرجع السابق- ص ٢٢٠ 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 الإلتزامات المبينة في المواد السابقة أن يقوم بالإلتزامات التي تفرضها القوانين الخاصة، وأهم القوانين الخاصة التي تشير إليها هذه المادة ١٠، 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 تتصرف 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 وضمانات 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)

من أحكام القضاء:

- ١- لما كان يجوز لكل من المتعاقدين في عقد العمل غير محدد المدة
- وفقاً لما تنص عليه المادتان ٦٩٤، ٦٩٥ 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 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 مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها، مما مفاده إعتبار عقد العمل منتهياً بإبلاغ الرغبة في 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 - 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 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)

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 تبيينها 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 اعتبارات. 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 مطلقاً، بل لابد لإستعماله - دون أن تترتب مسئولية 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 تصرفاً قانونياً من جانب واحد ويخضع لما تخضع له التصرفات القانونية من أحكام، فهو لا ينتج أثره إلا إذا وصل إلي علم من وجه إليه وذلك وفقاً 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.

وعلي 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 جديا. حتى لا يخطر أحد المتعاقدين الآخر شفويا بالإنهاء نتيجة لسوء تفاهم يقع بينهما في حين أن رغبته لم تتجه إلي إنهاء العقد. والكتابة في هذه الحالة ليست شكلا يترتب علي 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 إلي القوانين الخاصة. وأما قانون العمل، فقد حدد مهلة الإخطار تحديدا زمنيا في المادة ٧٢ منه التي تقضي بأن تكون مدة الإخطار ثلاثين يوما بالنسبة إلي العمال المعيّنين بأجر شهري، وخمسة عشر يوما بالنسبة إلي العمال الآخرين.

وعلي 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 الشهريين 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 أمر، فلا تجوز مخالفته إلا إذا كانت المخالفة أصلح للعامل، بمعنى أنه لا يجوز الإتفاق علي إطالتها 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 باطلاً بطلانا مطلقاً. 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 تابعاً 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 إلترام 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 شنب- 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 الإنتهاء 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 الاقتصادية وتطور طرائق الإنتاج التي قد تقضي الاستغناء عن بعض العمال. غير أن مخاطر هذا الإنهاء ليست ضئيلة وخاصة بالنسبة إلى العامل، حيث قد يدفع به إلى التعتل وهو إنما يعتمد في حياته ورزقه على عمله وما يتكسبه منه من أجر، كما أن الإنهاء 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 إلى إشاعة الاضطراب في سير العمل في المنشأة.

(أصول قانون العمل - للدكتور حسن كير - المراجع السابق - ص ٧٥٤ وما بعدها)

من أحكام القضاء:

١- لما كان المشرع قد أجاز في المادة ٢/٦٩٤ 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 الإستقالة - 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 إلى طلب الطاعن أجره عن المدة اللاحقة لتاريخ تقديمه استقالته، فإنه لا يكون قد خالف القانون.

(نقض - جلسة ١٩٧٤/١١/٢٨ - الطعن ٤٨٠ لسنة ٣٨ - قضاء النقض - الهواري ص ٢٥٥ و ٢٥٦، ونقض - جلسة ١٩٧٤/٣/٢٣ - الطعن ٤٩٦ لسنة ٣٧ - المراجع 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 شكلا خاصا 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 ١٩٧٢/١/١٩- مجموعة المكتب الفني- السنة ٢٣- مدني ص ٦٧)

٣- يجوز لكل من المتعاقدين في عقد العمل غير المحدد 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 لآخر، 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 المعنيين بأجر شهري وخمسة عشر يوما بالنسبة للعمال الآخرين، فإذا لم تراعى هذه المهلة لزم 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 إعتبارا من هذا التاريخ بينما أقام دعواه بحقوقه العمالية بعد مضي أكثر من سنة من تاريخ الفصل، وكان الحكم المطعون فيه قد إنتهي إلي سقوط الحق في المطالبة بالتقادم، فإنه لا يكون قد خالف القانون.

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

٥- إذا كان المشرع قد أجاز في المادة ٦٩٤/٢ من القانون المدني والمادة ٧٢/١ 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 يترتب مسئولية طالما إستند إلي ما برره، فإن أعوزه المبرر كان للتضرر الحق في تعويض تقدره المحكمة تمشيا مع المبدأ العام من أن العقد غير المحدد المدة هو عقد مؤقت بطبيعته وليس أبديا، 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 ١/٦/١٩٨٤- 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 يعوض 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 تقتضي 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 يبقي 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.

والمواقع 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 إبل 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 الآخر. 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 حجوز أوقعت تحت يد رب العمل، أو وقع هذا الفصل بسبب ديون يكون العامل قد إلترزم 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 - بداية- أن نص المادتين ٦٩٥ / ٢ مدني و ٧٤ عمل موحد يستعملان اصطلاح "الفسخ" في حين أنهما يقصدان "الإنهاء"، لأن الفسخ سبب عارض لإنتهاء عقود العمل جميعا سواء أكانت محددة المدة أو غير محددة المدة ونتيجة إخلال أحد المتعاقدين بإلتزاماته بينما الإنهاء هو السبب العادي لإنتهاء عقد العمل غير المحدد المدة وحده وإن كان المتعاقد الآخر غير مغل بإلتزاماته.

وإذا كانت المادة ٢/٦٩٥ من التقنين المدني والمادة ٧٤ من تقنين العمل الموحد توردان قيذا 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 إستعمال الحق، فيخضع لأحكامها ومعاييرها طالما لم ينص في هذا الخصاص 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.

والمشرع يعتبر بنص المادة ٢/٦٩٥ مدني - تعسفا إنهاء صاحب العمل عقد العمل إستنادا إلي ما أوقع تحت يده من حجوز علي مستحقات

العامل لديه أو إلي ما يتحمل به العامل من ديون قبل الغير ولو لم ترفع بها بعد حجوز تحت يد صاحب العمل، فإنتهاء لهذا السبب أو ذاك ليس مبررا وفيه إنحراف واضح في إستعمال حق الإنتهاء علي غاية الحق، بل تطبيق مباشر لأحد معايير التعسف في إستعمال الحق المنصوص عليها في صور التقنين المدني هو معيار إنعدام التناسب بين المصالح المقصود تحقيقها من إستعمال الحق وبين الضرر الذي يصيب الغير من هذا الإستعمال (م ٥/ب مدني) إذ ظاهر أنه لا تناسب البتة بين مصلحة العمل في إنتهاء عقد العمل تجنباً لمضايقات دائني العامل المتحققة أو المتوقعة وبين الضرر الذي يلحق العامل نتيجة هذا الإنتهاء.

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 الإنتهاء بسبب ما أوقع تحت يد صاحب العمل من حجوز أو بسبب ما إلترم به العامل قبل الغير من ديون لكي يعتبر هذا الإنتهاء بالتالي إنتهاء تعسفيا يستوجب تعويض العامل عنه، وطالما أن صاحب العمل لا ينكر وقوع الإنتهاء بسبب الحجوز أو الديون، فليس له أن يجادل في ثبوت وصف التعسف لهذا الإنتهاء، ولكن باستطاعته أن يقيم الدليل علي أن الإنتهاء لم يكن بسبب الحجوز أو الديون، وإنما كان بسبب آخر يبرر الإنتهاء، كما لو أثبت تقصير العامل في أداء العمل تقصيرا جيما، فحينئذ لا يكون الإنتهاء مندرجا تحت نص المادة ٢٩٥/٢ مدني، ويكون إنتهاء مبررا لا تعسف فيه ولا مسئولية علي صاحب العمل عنه.

(أصول قانون العمل- للدكتور حسن كيرم ص ٧٧ 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)

من أحكام القضاء:

١- فصل العامل في غير الحالات التي أوردتها المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ لا يدل بمجرد أنه فصل تعسفي

تتطبق 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 ق - 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 بمعاملته الجائرة 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 التتويه 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 ملاءمة 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 ١٢/٤/١٩٦٨- مجموعة المكتب الفني- السنة ١٩- مدني- ص ١٤٧٤)

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد لبيب شنب- المرجع السابق- ص ٤٠٦ و ٤٠٧)

٢- نص المادة ٦٩٦ مدني يواجه الحالة التي يعامل صاحب العمل العامل فيها معاملة جائزة، قاصداً 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 طبيعية عمله من رئيس عمال إلي عامل عادي.

ولكن إستقالة العامل لنقله إلي مركز أقل ميزة أو ملاءمة 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 يجر 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 إندفع 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 ملائمة، 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 متابعته بالمضايقات والأذى حتى يضطر هو إلي ترك العمل. وقد إحتاط المشرع لهذه الحالة، فإعتبرها من قبيل الطرد التعسفي الذي يبرر المطالبة بالتعويض.

أما نقل العامل إلي مركز أقل ميزة أو ملائمة 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 القاهرة، وكان ذلك بصفة مؤقتة، فلا غبار علي مشروعية هذا العمل.

(التقنين المدني- للدكتور محمد علي عرفه- المرجع السابق- ص ٥٠٠ و ٥٠١)

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 ٦٩٦/٢ 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 إختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلي مركز أقل ميزة أو ملاءمة 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 متي 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 ينعى 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 ندبه، 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 ٢٨ ق- قضاء النقض للهوري-

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 ١ و 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 إلتزامات 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 علي المرض الطويل دون أن يضع حداً معيناً أو يقرر معياراً ما، بل ترك القاضي يقدره علي 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 علي وفاته في المبدأ ما يترتب علي 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) يبقي 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 الإعتداد 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 إفساخ 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 شخصا إلا إذا وثق في كفاءته أو أمانته أو خبرته. وينتهي عقد العمل بالوفاة بقوة القانون.

وإذا توفي 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 تنهي هذا العقد (م ١/٦٩٧ مدني) (محام إستخدم وكيلًا - طبيب إستخدم ممرضًا).

(شرح قانون العمل- للدكتور محمد نبيب شنب المرجع السابق- ص ٤٤٨ و ٤٤٩)

٣- ينتهي عقد العمل بقوة القانون بمجرد وفاة العامل أيا 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 بوفاته، 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 ٢٨٣ 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)

من أحكام القضاء:

١- لا يعتبر مرض العامل بذاته- قبل صدور قوانين العمل الفردي - وبعد صدورهما من الأسباب التي تؤدي إلي إنفساخ العقد بين العامل ورب العمل بقوة القانون ومن تلقاء نفسه، بل يجب أن يقوم الدليل في الدعوى علي أن رب العمل أعرب عن نيته في غير تعسف في إنهاء العقد بسبب هذا المرض، فإذا لم يقم الدليل علي رغبة العمل في فسخ العقد بل كانت الوقائع تدل علي إستمراره، فإنه لا يكون ثمة سند للقول بحصول فسخ ضمني.

(جلسة ١٩٥٨/٦/١٥- مجموعة المكتب 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 إلي العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد.

(٢) ولا يسري هذا التقادم الخاص علي الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو لتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلي ضمان إحترام هذه الأسرار.

النصوص العربية المقابلة :

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

مادة ٦٩٨ ليبي، و ٦٦٤ سوري و ٩٢٥ عراقي و ٥٧٣ سوداني.

الأعمال التحضيرية :

ليس علي هذه المادة تعليق - بالأعمال التحضيرية - يستحق التتويه 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 أدي الدين المطالب به فعلا، 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 إستثنى القانون من هذا التقادم السنوي الدعاوى المتعلقة بانتهاك 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 بانتهاك حرمة الأسرار التجارية.

وتبدأ مدة التقادم السنوي من تاريخ إنتهاء عقد العمل أيا كان سبب الإنتهاء ولكن يستثنى 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 لبيب شنب- المرجع السابق- ص ٤٧٩ وما بعدها، ويراجع مقال: تقادم الدعاوى العمالية طبقاً للمادة ٦٩٨ مدني- الأستاذ أحمد نبيل الهلالي 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 ٦٩٨/١ مدني منشأً 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)

من أحكام القضاء:

١- إن سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم وفقاً للمادة ٦٩٨ من القانون المدني إنما راعي المشرع فيه ملاءمة إستقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والموائمة إلي تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل علي سواء وهو- وعلي ما جري به قضاء النقض- يسري علي دعاوى المطالبة بالأجور، ودعاوى التعويض عن الفصل التعسفي بإعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل- إذ كان ذلك، وكان الثابت في الدعوى أن الطاعن فصل من العمل في يناير سنة ١٩٦١ بينما لم يرفع الدعوى إلا في ١٣/٧/١٩٧٢ وبعد مضي أكثر من سنة من تاريخ الفصل وقضي الحكم المطعون فيه بسقوط الحق في رفع الدعوى بالتقادم، فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه، ولما تقدم يتعين رفض الطعن.

(جلسة ١٩٦٧/٦/٧- الطعن ٢٣٨ لسنة ٣٣ق- قضاء النقض- للهوارى ص ٣٥٢)

٢- أن التقادم المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني- وعلي ما جري به قضاء هذه المحكمة- لا يقوم علي قرينة الوفاء المؤسس عليه التقادم المنصوص عليه في المادة ٣٧٨ من القانون المدني، وهي مظنة رأي الشارع توثيقها بيمين الاستيثاق من المدعي عليه، بل يقوم علي إعتبرات من المصلحة العامة هي ملاءمة إستقرار الأوضاع الناشئة عن

عقد العمل والمواثبة إلي تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل سواء، ومن ثم فهو لا يتسع لتوجيه يمين الاستيثاق لإختلاف العلة التي يقوم عليها ويدور معها. لما كان ذلك وكان الثابت أن الحكم المطعون فيه لم يعتبر المدة المنصوص عليها في المادة ٦٩٨ من القانون المدني مدة سقوط بل إعتبرها مدة تقادم يرد عليها الوقف والإنقطاع، فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً، ويكون النعي عليه بهذا الوجه علي غير أساس.

(جلسة ١٩٧٢/١/١٩ - الطعن ٤٦٣ لسنة ٢٥ق- المرجع السابق ص ٢٥٤)

٣- إن التقادم المنصوص عليه في المادة ٣٧٨ من القانون المدني يقوم علي قرينة الوفاء، وهي مظنة رأي الشارع توثيقها بيمين المدعي عليه وأوجب علي من يتمسك بأن الحق قد تقادم بسنة أن يحلف اليمين علي أنه أدي الدين فعلاً، بينما التقادم المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني لا يقوم علي هذه المظنة ولكن علي إعتبرات من المصلحة العامة هي ملائمة إستقرار الأوضاع الناشئة عن عقد

العمل والمواثبة إلي تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل علي السواء، وهو - وعلي ما جري به قضاء النقض - لا يقتصر علي دعاوى المطالبة بالأجر وحدها، بل يمتد إلي غيرها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل - إذ كان ذلك وكان الثابت في الدعوى أن الطاعن فصل من العمل في ١٩٦٢/٣/٣١ بينما لم يرفع الدعوى إلا في ١٩٦٤/٥/١٠ وبعد مضي أكثر من سنة من تاريخ الفصل، وكان الحكم المطعون فيه قد قضي بسقوط الحق في رفع الدعوى بالتقادم، فإنه لا يكون قد خالف القانون، وبالتالي يكون النعي عليه بهذا السبب في غير محله.

(نقض- جلسة ١٩٧٢/٣/٢ - المرجع السابق- الطعن ٥٩٦ لسنة ٣٥ق- ٢٥٩)

٤- إنه لما كان التقادم المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني - وعلي ما جري به قضاء النقض - يسري علي دعاوى التعويض الناشئة علي عقد العمل - إذ كان ذلك وكان الثابت من الأوراق أن الطاعن فصل من العمل في ٣٠/٤/١٩٥٨ بينما لم يرفع دعوى التعويض بطلبه إلا في جلسة ١٤/٨/١٩٦٢ وبعد مضي أكثر من سنة من تاريخ الفصل، وكان الحكم المطعون فيه قد إنتهي في قضائه إلي سقوط الحق في طلب التعويض بالتقادم، فإنه لا يكون قد خالف القانون، ولا يؤثر في ذلك أنه إستند في قضائه إلي نص المادة ١٧٢ من القانون المدني^(١) ذلك أنه من المقرر في قضاء النقض - أنه لا يبطل الحكم إذا وقع في أسبابه خطأ في القانون مادام هذا الخطأ لم يؤثر علي النتيجة الصحيحة التي إنتهي إليها^(٢).

٥- لما كان اليمين من الحكم الابتدائي الذي أيده الحكم المطعون فيه. أن طلب المكافأة قد تمثل في حالة الدعوى المطروحة في تعويض الدفعة الوحدة، وتلتزم به الطاعنة وفق ما تنص عليه أحكام القانون رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون التأمينات الإجتماعية والمعدل بالقانون رقم ١٤٣ لسنة ١٩٦١، وكان التقادم المنصوص عليه في المادة ٦٩٨/١ من القانون المدني إنما يواجهه الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، وكان منشأ الحق في تعويض الدفعة الوحدة ليس عقد العمل بل قانون التأمينات الإجتماعية الذي رتب هذا الحق ونظم أحكامه، فإن الحكم المطعون فيه إذا إنتهي إلي رفض دفع الطاعنة بالسقوط المؤسس علي نص المادة ٦٩٨ مدني، يكون صحيحاً في القانون، ويكون نعيه بهذا السبب في غير محله.

(جلسة ٣٠/١١/١٩٧٤ - الطعن ٤٦١ لسنة ٣٨ ق- المرجع السابق- ص ٣٦٢)

(١) راجع في التعليق علي هذه المدة الجزء الأول من هذا الكتاب.

(٢) نقض - جلسة ٨/٤/٩٧٢ - الطعن ٣٩٢ لسنة ٣٥ ق- المرجع السابق - ص ٣٦١.

٦- الأصل في الإجراء القاطع للتقادم - وعلي ما جري به قضاء النقض - أن يكون متعلقا بالحق المراد إقتضاؤه ومتخذاً بين نفس الخصوم، بحيث إذا تغاير الحقل أو اختلف الخصوم لا يترتب عليه هذا الأثر، وكان الحكم الابتدائي قد إنتهي إلي أن المادة ٦٩٨ من القانون المدني تسري علي حق العامل في المعاش ودعوى التعويض عن إخلال رب العمل بالتزامه بدفع الأجر وهو قضاء يتفق مع صحيح القانون.

(جلسة ١٩٧٢/١/١٩- الطعن ٤٦٢ لسنة ٣٥ق- المرجع السابق- ص ٣٦٤)

٧- إتخاذ الإجراءات أمام مكتب العمل ورفع الدعوى المستعجلة بطلب وقف تنفيذ قرار الفصل لا يوقف مدة التقادم السارية وفقاً للمادة ١/٦٩٨ من القانون المدني من وقت إنتهاء عقد العمل.

(جلسة ١٩٦٦/٢/٦- الطعن ٤٤١ لسنة ٣١ق- المرجع السابق- ص ٣٦٨)

٨- حق العامل في المعاش قبل هيئة التأمينات الإجتماعية منشأة القانون وليس عقد العمل، عدم سريان أحكام التقادم المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني في هذا الخصوص.

(نقض- جلسة ١٩٧٨/٣/٨- الطعن ٨٥٧ لسنة ١٣ق- لم ينشر بعد)

٩- دعوى العامل بالمطالبة بحقوقه العمالية قبل إنقضاء سنة من وقت إنتهاء العقد، إعتبار الدعوى مرفوعة في الميعاد (م ٦٩٨ مدني)، لا يغير من ذلك أن يكون العامل قد عدل طلباته بالزيادة بعد إنقضاء تلك المدة عن حقوق إستجدت له.

(نقض- جلسة ١٩٧٨/٣/١٨- الطعن ٢١٣ لسنة ٤٢ق- لم ينشر بعد)

١٠- فصل الطاعن من العمل لدي المطعون ضدها في ١٩٦٨/٦/٢١ بالمطالبة بأجره قبل إنقضاء سنة من وقت إنتهاء عقد عمله الذي فصل منه في التاريخ المشار إليه خلال الميعاد الذي يجري به نص المادة ١/٦٩٨

من القانون المدني وإذ عدل طلباته أثناء سير الدعوى أمام محكمة أول درجة إنماء عدلها بالزيادة ولتشمل حقوقاً أخرى إستجبت له بعد تاريخ رفعها دون التنازل عن طلباته الأولى منها فإن مطالبته بتلك الحقوق يظل قائماً أمام المحكمة، دوام المطالبة القضائية دون أن يلحقها السقوط.

(نقض- جلسة ٢٦/١٠/١٩٧٨- الطعن ٣٢٢ لسنة ٤٢ق- لم ينشر بعد)

١١- لا يبطل الحكم - متي كان سليماً في نتيجته- بتقادم الدعوى العمالية، ما يكون قد ورد في أسبابه من خطأ في الإستناد إلى المادة ١/٣٨٧ من القانون المدني- والصحيح أنها المادة ١/٦٩٨ من ذات القانون- إذ لمحكمة النقض أن تصحح هذا الخطأ.

(جلسة ٢٨/١٢/١٩٧٤- مجموعة المكتب الفني- السنة ٢٥- مدني- ص ١٥٠٢)

١٢- المقرر وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - إن 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 والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على حد سواء وهو يسرى على دعاوى التعويض عن الفصل التعسفي والمطالبة بالأجور كما يسرى على دعاوى المطالبة بالمقابل النقدي عن رصيد الإجازات المنصوص عليها في المادتين ٤٥، ٤٧ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ أيأ كانت مدد هذه الإجازات المستحقة طبقاً لأحكام هاتين المادتين سواء كان المقابل عن مدة الأجازة السنوية التي يجوز للعامل ضمها أو التي لم يحصل عليها قبل ترك الخدمة بإعتبار أن جميع هذه الدعاوى من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل. لما كان ذلك، وكان الثابت في الأوراق أن المطعون ضده انتهت خدمته في ٨/٣/١٩٩٣ ولم يرفع الدعوى بالمطالبة

بالمقابل النقدي عن رصيد أجازاته السنوية التي لم يحصل عليها قبل انتهاء خدمته إلا في ١٩/٣/١٩٩٨ بعد مضي أكثر من سنة من تاريخ انتهاء العقد فإن الحق في إقامة الدعوى يكون قد سقط بالتقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى بإلغاء الحكم الابتدائي فيما قضى به من سقوط الدعوى بالتقادم الحولي بمقولة أن الدعوى رفعت قبل فوات مدة التقادم منذ نشر حكم المحكمة الدستورية في ٢٩/٥/١٩٩٧ فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

(الطعن رقم ١١٤٣ - لسنة ٦٩ ق - تاريخ الجلسة ٠٨ / ٠٦ / ٢٠٠٠)

١٣- النص في المادة الثانية من الدستور - بعد تعديلها في ٢٢ مايو سنة ١٩٨٠ - علي أن الشريعة الإسلامية هي المصدر الرئيسي للتشريع - يدل - وفقا لما اطرده عليه قضاء هذه المحكمة - علي ان الدستور اعتبارا من تاريخ العمل بهذا التعديل قد أتي بقيد علي السلطة التشريعية مؤداه تقييدها فيما نقره من نصوص قانونية بمراعاة الأصول الكلية للشريعة الإسلامية إذ هي جوهر بنيانها وركيزتها وقد اعتبرها الدستور أصلا 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 ٤ / ٨ / ٢٠٠١)

١٤- إذ كان منشأ التزام الطاعن بالمبلغ المطالب به في الدعوى المائلة 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 سببا 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)

١٥- 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 ملائمة 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)

١٦- 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 المسؤول 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 معيبا بالقصور في التسبيب والإخلال بحق الدفاع.

(الطعن رقم ٧١٩ - لسنة ٧١ ق - تاريخ الجلسة ١٣ / ٦ / ٢٠٠٢)

١٧- 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 والمواثبة 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)

١٨- 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 أياً كان وجه الرأي في مدى تعارضه مع مبادئ الشريعة الإسلامية.

(الطعن رقم ٢٢٢ - لسنة ٢٣ ق - تاريخ الجلسة ٢٠٠٤/٢/٨)

١٩- لما كان سقوط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من تاريخ انتهاء عقد العمل عملاً بأحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدني انما راعى الشارع فيه استقرار الاوضاع 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)

٢٠- 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 - وإذا 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 / ٥ / ٢٠٠٥)

٢١- 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 تنظيمًا تشريعياً للحق في التقاضي، لا مخالفة فيه لنص المادة (٦٨) من الدستور.

(الطعن رقم ٢٠٦- لسنة ٢٤ ق - تاريخ الجلسة ١١/١٢/٢٠٠٥)

٢٢- 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 ٢٠٦- لسنة ٢٤ ق - تاريخ الجلسة ١١/١٢/٢٠٠٥)

٢٣- أن حق العامل في حسيطة 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)

٢٤- 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 والمواثبة 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

٢٠٠٠/١/١٧ والثالث في ١٩٩٩/١٢/١٠ والرابع في ١٩٩٦/١١/٢٠ ولم يرفعوا دعواهم بطلب مقابل رصيد الإجازات إلا في ٢٠٠١/٣/١١ 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 ٢٠١٠/٢/٢١)

٢٥- 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 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 باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، وكان الثابت في الأوراق أن المطعون ضده قد انتهت خدمته في ١٩٩٦/١/٨ ولم يرفع الدعوى بطلب مقابل رصيد الإجازات إلا في ٢٠٠٦/٧/١٠ 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)

٢٦- 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 والموائمة 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

obeikandi.com

الصفحة	الموضوع
٥	مقدمة.....
٧	عناصر عقد العمل
٧	النص التشريعي (مادة ٦٧٤).....
٧	النصوص العربية المقابلة.....
٧	الأعمال التحضيرية.....
٨	رأي الفقه.....
١٧	أحكام القضاء.....
٢٠	التنازع بين القانون المدني وقوانين العمل
٢٠	النص التشريعي (مادة ٦٧٥).....
٢٠	النصوص العربية المقابلة.....
٢٠	الأعمال التحضيرية.....
٢١	رأي الفقه.....
٢٨	أحكام القضاء.....
٣٠	سريان عقد العمل على الطوافين ومندوبى التأمين والوسطاء
٣٠	النص التشريعي (مادة ٦٧٦).....
٣٠	النصوص العربية المقابلة.....
٣٠	الأعمال التحضيرية.....
٣١	رأي الفقه.....
٣٣	أحكام القضاء.....

الصفحة	الموضوع
	أركان العقد
٣٥	لا يلزم شكل خاص في عقد العمل
٣٥	النص التشريعي (مادة ٦٧٧).....
٣٥	النصوص العربية المقابلة.....
٣٥	الأعمال التحضيرية.....
٣٥	رأي الفقه.....
٣٨	أحكام القضاء.....
٣٩	مدة عقد العمل
٣٩	النص التشريعي (مادة ٦٧٨).....
٣٩	النصوص العربية المقابلة.....
٣٩	الأعمال التحضيرية.....
٤٠	رأي الفقه.....
٤٦	أحكام القضاء.....
٤٨	انتهاء مدة العقد المعين المدة
٤٨	النص التشريعي (مادة ٦٧٩).....
٤٨	النصوص العربية المقابلة.....
٤٨	الأعمال التحضيرية.....
٤٩	رأي الفقه.....
٥٣	أحكام القضاء.....

الصفحة	الموضوع
٥٦	انتهاء العقد المبرم لتنفيذ عمل معين
٥٦	النص التشريعي (مادة ٦٨٠).....
٥٦	النصوص العربية المقابلة.....
٥٦	الأعمال التحضيرية.....
٥٦	رأي الفقه.....
٦٠	أحكام القضاء.....
٦٢	قرينة استحقاق الأجر في عقد العمل
٦٢	النص التشريعي (مادة ٦٨١).....
٦٢	النصوص العربية المقابلة.....
٦٢	الأعمال التحضيرية.....
٦٢	رأي الفقه.....
٦٤	أحكام القضاء.....
٦٦	تحديد الأجر عند عدم النص عليه
٦٦	النص التشريعي (مادة ٦٨٢).....
٦٦	النصوص العربية المقابلة.....
٦٦	الأعمال التحضيرية.....
٦٦	رأي الفقه.....
٦٨	أحكام القضاء.....
٦٩	عناصر الأجر
٦٩	النص التشريعي (مادة ٦٨٣).....

الصفحة	الموضوع
٦٩	النصوص العربية المقابلة
٦٩	الأعمال التحضيرية
٧٠	رأي الفقه
٧٤	أحكام القضاء
٧٨	مناط اعتبار الوهبة جزءا من الأجر أو اجرا
٧٨	النص التشريعي (مادة ٦٨٤)
٧٨	النصوص العربية المقابلة
٧٨	الأعمال التحضيرية
٧٨	رأي الفقه
٨٢	أحكام القضاء
	أحكام العقد
	التزامات العامل
٨٣	النص التشريعي (مادة ٦٨٥)
٨٣	النصوص العربية المقابلة
٨٣	الأعمال التحضيرية
٨٣	رأي الفقه
٨٦	أحكام القضاء
٨٧	الالتزامات بعدم المنافسة
٨٧	النص التشريعي (مادة ٦٨٦)
٨٧	النصوص العربية المقابلة

الصفحة	الموضوع
٨٧	الأعمال التحضيرية.....
٨٧	رأي الفقه.....
٩٥	أحكام القضاء.....
٩٦	مناطق أعمال الشرط الجزائي في حالة المنافسة
٩٦	النص التشريعي (مادة ٦٨٧).....
٩٦	النصوص العربية المقابلة.....
٩٦	الأعمال التحضيرية.....
٩٦	رأي الفقه.....
٩٨	أحكام القضاء.....
١٠٠	الحق في اختراعات العامل
١٠٠	النص التشريعي (مادة ٦٨٨).....
١٠٠	النصوص العربية المقابلة.....
١٠٠	الأعمال التحضيرية.....
١٠١	رأي الفقه.....
١٠٣	أحكام القضاء.....
١٠٥	الالتزامات الواردة بقوانين خاصة
١٠٥	النص التشريعي (مادة ٦٨٩).....
١٠٥	النصوص العربية المقابلة.....
١٠٥	الأعمال التحضيرية.....
١٠٥	رأي الفقه.....

الصفحة	الموضوع
١٠٦	أحكام القضاء
١٠٨	إلتزامات رب العمل
١٠٨	الالتزام بدفع الأجر
١٠٨	النص التشريعي (مادة ٦٩٠)
١٠٨	النصوص العربية المقابلة
١٠٨	الأعمال التحضيرية
١٠٨	رأي الفقه
١١١	أحكام القضاء
١١٤	استبدال جزء من الأرباح أو نسبة من الإيراد بالأجر
١١٤	النص التشريعي (مادة ٦٩١)
١١٤	النصوص العربية المقابلة
١١٤	الأعمال التحضيرية
١١٤	رأي الفقه
١١٧	أحكام القضاء
١١٩	مناطق حق العامل في الأجر رغم عدم مزاولته العمل
١١٩	النص التشريعي (مادة ٦٩٢)
١١٩	النصوص العربية المقابلة
١١٩	الأعمال التحضيرية
١١٩	رأي الفقه
١٢١	أحكام القضاء

الصفحة	الموضوع
١٢٢	الالتزامات الواردة بقوانين خاصة
١٢٢	النص التشريعي (مادة ٦٩٣).....
١٢٢	النصوص العربية المقابلة.....
١٢٢	الأعمال التحضيرية.....
١٢٢	رأي الفقه.....
١٢٦	أحكام القضاء.....
١٢٩	إنهاء عقد العمل
١٢٩	انقضاء العقد بانتهاء مدته أو بإنجاز العمل
١٢٩	النص التشريعي (مادة ٦٩٤).....
١٢٩	النصوص العربية المقابلة.....
١٢٩	الأعمال التحضيرية.....
١٣٠	رأي الفقه.....
١٣٥	أحكام القضاء.....
١٣٨	إنهاء العقد غير المعين المدة
١٣٨	النص التشريعي (مادة ٦٩٥).....
١٣٨	النصوص العربية المقابلة.....
١٣٨	الأعمال التحضيرية.....
١٤١	رأي الفقه.....
١٤٦	أحكام القضاء.....

الصفحة	الموضوع
١٤٩	التعويض عن الفصل التعسفي
١٤٩	النص التشريعي (مادة ٦٩٦).....
١٤٩	النصوص العربية المقابلة.....
١٤٩	الأعمال التحضيرية.....
١٤٩	رأي الفقه.....
١٥٣	أحكام القضاء.....
١٥٦	مناطق فسخ العقد بوفاة رب العمل أو العامل
١٥٦	النص التشريعي (مادة ٦٩٧).....
١٥٦	النصوص العربية المقابلة.....
١٥٦	الأعمال التحضيرية.....
١٥٧	رأي الفقه.....
١٦١	أحكام القضاء.....
١٦٢	تقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل
١٦٢	النص التشريعي (مادة ٦٩٨).....
١٦٢	النصوص العربية المقابلة.....
١٦٢	الأعمال التحضيرية.....
١٦٢	رأي الفقه.....
١٦٥	أحكام القضاء.....
١٧٩	فهرس المحتويات.....