

شرح

أحكام قانون العمل

الدكتور

محمد علي الشرفي

أستاذ القانون المدني المساعد

كلية الشريعة والقانون

جامعة صنعاء

الطبعة الثالثة

٢٠١٢ - ٢٠١٣ م

الطبعة الثالثة



شرح أحكام قانون العمل

تأليف

الدكتور/ محمد علي الشرفي
أستاذ القانون المدني المساعد
كلية الشريعة والقانون
جامعة صنعاء

الطبعة الثالثة

٢٠١٢-٢٠١٣ م

© حقوق الطبع محفوظة

يمنع طبع هذا الكتاب أو جزء منه بأي طريقة من طرق الطبع
والتصوير والنقل والترجمة والتسجيل المرئي والمسموع
والحاسوبي وغيرها من الحقوق إلا بإذن خطي من المؤلف.



مكتبة جامعة القاهرة
جوليتي الجامعة الجديدة - متحارم - الجمهورية اليمنية
تلفون: ٢٥٥٣٦٨ - ٧١١٧٤٢٨٦٦ - ٧٥٥٧٥٣٦٨
E-mail: ym_hh@yahoo.com

بسم الله الرحمن الرحيم

مقدمة:

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على سيدنا محمد وعلى آله وصحبه
ومن والاه إلى يوم الدين. وبعد:

فإن العمل هو أساس بناء الحياة ولا تقوم الحياة بدون العمل، وهو الوسيلة
والسبب لاكتساب الرزق.

ومن واجبات الإنسان في الحياة السعي لاكتساب الرزق، قال تعالى: (هو
الذي جعل لكم الأرض ذلولاً فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور)،
صدق الله العظيم^(١).

وقال تعالى: (وقل اعملوا فسير الله عملكم ورسوله والمؤمنون)، صدق الله
العظيم^(٢).

ولقد كانت العلاقة بين العمال وأصحاب العمل غير منضبطة، ولا يوجد نظام
يحدد تلك العلاقة، فوجدت الفوارق وعدم التكافؤ بين طبقة العمال وأصحاب
العمل.

وعند بداية الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر ظهرت تحولات اجتماعية
واقتصادية وسياسية؛ فظهرت الفوارق والظلم الذي كانت تعانيه الطبقة العمالية

(١) سورة للذك: الآية رقم ١٥.

(٢) سورة التوبة: الآية رقم ١٠٥.

من قبل أصحاب الأعمال ، نتيجة لعدم وجود قواعد تنظم تلك العلاقة وعلى إثر ذلك وجدت فكرة إيجاد التشريعات الخاصة بتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل من شأنها تحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، وتحقيق الحد الأدنى من الحقوق لطبقة العمال.

كما تحدد واجبات العامل أمام صاحب العمل بالقيام بالعمل المتعاقد عليه، وواجبات صاحب العمل تنظيم العمل ودفع الأجور المستحقة والمحددة في العقد، ومنح العامل الإجازات السنوية والمرضية وغيرها. كما وجدت المنظمات الدولية والإقليمية التي تقيم بشئون العمل والعمال.

وتعتبر تشريعات العمل - كما أسلفنا - من أحدث التشريعات. وبلادنا بالذات كانت من أواخر الدول التي صدرت فيها تشريعات العمل، فصدر أول قانون في صنعاء برقم (٥) لسنة ١٩٧٠م وفي عدن صدر قانون برقم (١٤) لسنة ١٩٧٨م ، وبعد الوحدة المباركة صدر القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩٥م الذي حل محل القانونين السابقين.

ولم تكن دراسة قوانين العمل تحظى بأهمية تذكر إلا في الفترة الأخيرة، بعد أن أصبحت تشكل هذه القوانين أهمية كبيرة مع قوانين أخرى مشابهة لها مثل قانون التأمينات الاجتماعية وإصابات العمل وغيرها، إذ أصبح تدريس هذه القوانين ذات أهمية كبرى، ومن المواد الأساسية في كليات الحقوق وكلية الشريعة والقانون في بلادنا.

خطة البحث :

تقوم خطة البحث في هذه الدراسة على النحو التالي:
الفصل التمهيدي: ويتناول مناقشة التعريف بقانون العمل، وبيان أهميته،
وخصائصه، ومصادره، وتمييزه عن غيره من القوانين، والتطور التاريخي له.
الباب الأول: ويشمل التعريف بعقد العمل، والفرقة بينه وبين العقود المشابهة
له.

الباب الثاني: إبرام عقد العمل.

الباب الثالث: آثار عقد العمل.

الباب الرابع: انتهاء عقد العمل.

كما عملنا ملحقاً بالكتاب يتضمن نصوص قانون العمل، ونصوص قانون
التأمينات الاجتماعية مع الجدول الخاص بحالات إصابات العمل، والجدول الخاص
بالمواد الكيميائية المؤثرة على العامل.

والحمد لله رب العالمين ..

الفصل التمهيدي

التعريف بقانون العمل وبيان أهميته وتطوره التاريخي

تمهيد :

تناول في هذا الفصل التعريف بقانون العمل وأهميته، ومكانته بين فروع القانون والتطور التاريخي لقانون العمل .

ومصادر قانون العمل وخصائصه وتميزه عن غيره من فروع القانون ومكانة العمل في الإسلام ونطاق تطبيقه.

وذلك في أربعة مباحث:

المبحث الأول : التعريف بقانون العمل، وأهميته، ومكانته بين فروع القانون.

المبحث الثاني : التطور التاريخي لقانون العمل، ومصادره، وخصائصه، وتميزه عن غيره من فروع القانون .

المبحث الثالث: مكانة العمل في الإسلام.

المبحث الرابع: نطاق تطبيق قانون العمل .

المبحث الأول

التعريف بقانون العمل وأهميته ومكانة قانون العمل بين فروع القانون

المطلب الأول

التعريف بقانون العمل

للعمل معنى عام ومعنى خاص؛ فأما المعنى العام فهو ما يقوم به الإنسان في حياته اليومية، يستوي في ذلك أعمال الاكتساب والطلب والعبادة، أو بمعنى آخر تشمل كلمة العمل أي عمل يقوم به الفرد سواء ابتغى به الغرض الدنيوي أو الأخروي.

وأما المعنى الخاص الذي نقصده هو العمل لطلب الرزق.

وهو بذلك ينقسم إلى قسمين:

القسم الأول: عمل مستقل، وهو ما يقوم به الفرد بنفسه ولحسابه الخاص، دون أن يكون تحت رقابة أو إشراف أو إدارة غيره، ولا يكون فيه الشخص ملتزماً بوقت محدد لأدائه، ويتمثل هذا في كل الأعمال التي يؤديها الشخص بنفسه، وفي أي مجال كان من الأعمال، وذلك مثل الطبيب في عيادته، وانحامي في مكتبه، والمزارع في حقله، والتاجر في متجره، وغيرها من الأعمال التي يقوم بها الشخص لنفسه.

القسم الثاني: عمل تابع أو خاضع وهو ما يؤديه الفرد لحساب غيره وتحت إشراف صاحب العمل ورقابته وإدارته، نظير أجر معين، وذلك مثل العامل في الشركة أو المصنع أو في الحقل أو في المتجر.

وقانون العمل ينظم العمل التابع، وليس له علاقة بالعمل المستقل، فالأعمال المستقلة تنظمها قواعد وقوانين خاصة بها.

فالطبيب عندما يفتح عيادة خاصة، هو الذي يحدد الأجر الذي يأخذه نظير الكشف على المريض، والوقت الذي يتواجد فيه في عيادته، وهو بذلك يخضع لقانون تنظيم مهنة الطب، وكذلك الانحامي هو الذي يحدد أجور القضية التي يترافع فيها،

والأوقات التي يتواجد فيها في مكتبه، ويخضع في ذلك لقانون المحاماة، وصاحب المتجر الصغير أو المهنة الصغيرة الخاصة التي يقوم الشخص بالعمل فيها بنفسه، وهكذا فإن العمل المستقل لا ينظمه قانون العمل وإنما كل مهنة لها قواعد وقوانين تنظمها^(١).

وعلى ذلك فإن التبعية هي معيار التفرقة بين ما يدخل في نطاق قانون العمل، وما لا يدخل فيه.

والمقصود بالتبعية القانونية التي يكون فيها الشخص تحت إدارة ورقابة وإشراف من يعمل لصالحه نظير أجر معين. ومعنى ذلك أن يكون العامل خاضعاً في عمله لتوجيهات وأوامر رب العمل، ومن حقه أن يتخذ ما يراه من إجراءات أو جزاءات ضد العامل إذا خالف الالتزام الذي التزم به في العقد.

والأجر عنصر جوهري في ذلك، إذ يخرج عن نطاق قانون العمل ما يقوم به الفرد لحساب غيره بالجمان أو من باب التبرع أو المساعدة.

كما يجب أن تكون العلاقة قائمة بين أشخاص عاديين، فلا يدخل في نطاق قانون العمل ما يؤديه الفرد لحساب الدولة أو الشخصيات الاعتبارية التي ينظمها القانون الإداري^(٢).

^(١) إذا كانت القاعدة أن الطبيب في عيادته والمحامي في مكتبه والتاجر في متجره وغيرهم من أصحاب المهن والحرف الحرة والمستقلة لا يخضعون لقانون العمل إلا أنه قد يتغير الحال في بعض الأحيان من القاعدة العامة ويخضع الشخص صاحب العمل المستقل لقانون العمل، ولوضح ذلك في الأمثلة التالية:

- ١- الطبيب الذي يتعاقد مع مستشفى خاص للعمل في ذلك المستشفى ساعات محدودة تحت إشراف ورقابة صاحب المستشفى مثل هذه الحالة يخضع الطبيب لقانون العمل، وكذلك الطبيب الذي يتعاقد مع شركة للتأمين بالكشف على العاملين في الشركة خلال ساعات محددة يخضع لنظام قانون العمل.
- ٢- المحامي الذي يتعاقد مع مؤسسة أو مصنع أو شركة أو غيره للعمل على الترافع في القضايا الخاصة بتلك المؤسسة أو الشركة ويلتزم بالتواجد أثناء الدوام الرسمي لساعات محددة يطبق عليه قانون العمل.
- ٣- مثل الحالات السابقة أصحاب المهن الأخرى المستقلة كالمهندسين والزراعيين وغيرهم إذا ارتبطوا بعمل تابع يطبق عليهم قانون العمل.

وبعد ذلك يمكن تعريف قانون العمل بأنه: «القانون الذي ينظم العلاقة بين العامل
بأجر وصاحب العمل الخاص».

المطلب الثاني أهمية قانون العمل

لقانون العمل أهمية كبيرة نظراً لحجم العلاقة التي يحكمها بين قطاعات العمل
بسبب الكم الهائل من أفراد المجتمع الذين يشتغلون في أعمال خاصة تابعة، وكذلك
التوسع الكبير في الانتاج وازدياد عدد أصحاب الأعمال، ولا سيما بعد دخول
التكنولوجيا الحديثة، والسياسة المتطورة، إذ أصبحت التركيبة الاجتماعية
بين الشعوب تكاد تكون علاقة عمل.

إضافة إلى الزحف السكاني من الريف إلى المدن، هذه الظروف ولدت أهمية كبيرة
لقانون العمل، كونه ينظم العلاقة بين العامل ورب العمل، من حيث تحديد الأجور،
وأوقات العمل، والإجازات، وكذا تنظيم أعمال النساء والأحداث، والعمل الليلي،
والعمل في الأماكن الخطرة، مثل: العمل في المناجم، والعمل في الأماكن البعيدة عن
العمران بالنسبة للنساء والأحداث^(١).

وعلى ذلك فإن لقانون العمل أهمية من الناحية الاقتصادية وأهمية من الناحية
الاجتماعية: ونوضحها على النحو التالي:
أولاً: الأهمية الاقتصادية لقانون العمل.

^(١) الدكتور/ عبدالودود يحيى: شرح قانون العمل، دار النهضة العربية طبعة ١٩٨٩ م ص ١٣. وأستاذنا الدكتور/

محمد عبدالقادر الحاج: شرح قانون العمل اليمني الجديد، طبعة ١٩٩٦ م ص ٩.

^(٢) الدكتور/ عبدالواحد كرم: قانون العمل: منشورات دار الثقافة والنشر والتوزيع - عمان - طبعة أولى سنة ١٩٩٨

ثانيًا: الأهمية الاجتماعية لقانون العمل.

أولاً: الأهمية الاقتصادية

إن التطور الكبير في مجال التصنيع، والتبادل التجاري بين الدول، قد جعل لقانون العمل أهمية كبيرة من الناحية الاقتصادية باعتبار أن الصناعة والتجارة تستقطب أكبر طائفة من العمال وأصحاب العمل، إذا أن الدول تبني على ذلك خططها الاقتصادية بحسب الإمكانيات المتاحة لكل دولة، وعلى أساس أحكام قانون العمل الذي يحدد الحد الأدنى للأجور، وارتفاع الأجور في بعض المهن التي يتطلبها السوق، وارتفاع الأجور يرتفع الانتاج ويؤدي إلى ازدياد الطلب على السلع بسبب ارتفاع مستوى المعيشة لطبقة العمال باعتبارهم الشريحة الواسعة في المجتمع فيتحقق الازدهار والرواج الاقتصادي. وقد يؤدي رفع الحد الأدنى للأجور إلى ركود الاقتصاد نتيجة لارتفاع تكاليف السلعة، فينخفض الطلب على تلك السلعة، والعكس من ذلك تدني الأجور لطبقة العمال فإنه يؤدي إلى تدني مستوى الانتاج، وبالتالي يؤدي إلى ضعف الطلب فيحصل الركود الاقتصادي، وتوجد البطالة، ووضع الأحكام التي تحدّد الحد الأدنى من الأجور للعامل من شأنها أن تؤدي إلى منافسة بين العمالة الوطنية والعمالة غير الوطنية، فتحصل البطالة بين العمالة وتقلص الفرص أمام العمالة الوطنية.

وقد أدى التطور التكنولوجي السريع ووسائل الاتصالات، وأجهزة الكمبيوتر، والانترنت إلى تحديد وتقليص حجم العمالة وتحديدّها في أصحاب التخصصات، مما أثر كثيراً في اتساع البطالة بين طبقة العمال العاديين، وهذا أدى إلى زيادة الحاجة إلى سياسة تشريعية في مجال قانون العمل، تكفل حماية العمال وإزالة المعوقات التي تواجهها الطبقة العمالية^(١).

(١) الدكتور/ عبدالواحد كرم : المرجع السابق ص ١٩.

وهذه في نظرنا الأهمية الكبرى لقانون العمل من الناحية الاقتصادية، وهي حماية العمال من المعوقات التي تطرأ بسبب التطور التكنولوجي الهائل.

ثانياً: الأهمية الاجتماعية لقانون العمل

لقانون العمل أثر عميق في حياة المخاطبين به العمال وأصحاب العمل بما يتضمنه من أحكام تتعلق بحمايتهم، من حيث تنظيم القواعد المتعلقة بالأجور، وتحديد ساعات العمل، وظروفه، وبما يفرضه من أحكام تخص الحماية، والتأمين الاجتماعي لطبقة العمال وأسرهم وذويهم، على أصحاب العمل، في حالة الإصابة بالأمراض أو الوفاة، فقانون العمل يؤدي دوراً أساسياً في تحقيق السلام الاجتماعي بين طبقة العمال - باعتبارهم الشريحة الواسعة في المجتمع - وبين الفئات الأخرى من المجتمع^(١)، وتسعى الدول إلى تحقيق التوازن بين طبقات المجتمع ذات المصالح المتعارضة، ولن يتأتى ذلك إلا بوضع الضوابط والقواعد التي من شأنها تحقيق الأمن والاستقرار بين الطبقات، وهو ما تحقق في قانون العمل الذي يوجب الحد الأدنى من الأجور ويحدد ساعات العمل، والضمانات الاجتماعية^(٢)، مثل ضمانات الإصابات المهنية، وضمانات حالات نهاية الخدمة والوفاة وغيرها^(٣).

(١) الدكتور / عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ١١.

(٢) الدكتور / عبدالواحد كرم: المرجع السابق ص ١٩.

(٣) الدكتور / محمود جمال الدين زكي: قانون العمل - الطبعة الثالثة - منشورات مطبعة جامعة القاهرة ١٩٨٣ ص ١٨، ٣٩.

المطلب الثالث

مكانة قانون العمل بين فروع القانون

كانت القواعد التي تحكم علاقة العمال بأصحاب العمل هي قواعد القانون المدني في نصوص محددة تخص «إجارة الأشخاص»، إلى جانب المبادئ العامة في نظرية الالتزام، ثم لما تطور العمل وأصبح معظم فئات المجتمع هم الطبقة العمالية، تدخلت الدولة بإصدار قوانين خاصة تحكم العلاقة بين العامل ورب العمل حماية للأجير من استغلال أصحاب الأعمال، فصدرت قوانين العمل لتحكم تلك العلاقة.

ولقد اختلف الفقه في تحديد مكانة قانون العمل، وهل هو من القانون الخاص أم من القانون العام، أو هو قانون مستقل بذاته^(١)، فيرى البعض أن قانون العمل هو فرع من فروع القانون العام باعتباره أن الدولة تتدخل في أحكامه وتنظمه أحكاماً ملزمة لأحد أطرافه يعاقب القانون على مخالفتها، فتدخل الدولة في مراقبة أحكام القانون وتقليص مبدأ سلطان الإرادة - الذي يعتبر المعيار الأساسي المميز للقانون الخاص - وتغليب المصلحة العامة على المصلحة الخاصة يجعله فرعاً من فروع القانون العام.

كما يرى البعض الآخر أن قانون العمل هو فرع من فروع القانون الخاص باعتباره ينظم العلاقة بين أطراف لا تكون الدولة طرفاً فيه، فهو ينظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل، وإن كانت هناك قواعد من القانون العام تشغل كثيراً من أجزاء القانون، كالقواعد الخاصة بتنظيم العمل، والتحكيم في المنازعات بين العمال وأرباب العمل، والقواعد التي تقرر عقوبات جنائية على مخالفة أحكامه، إلا أن الغرض

(١) عقد العمل من العقود المساءة في القانون المدني، وقد تناولته المواد ٧٨٧ إلى ٨٠٨ من القانون المدني، غير أن الساع رغبه العمل والعمال في المجتمع قد جعل المشرع يفرد له قانوناً خاصاً يسمى بـ (قانون العمل) وضعته أحكاماً خاصة تعرض منها حماية الطرف الضعيف في العقد وهو العامل، فظهر قانون العمل باعتباره قانوناً مستقلاً عن القانون المدني.

من هذه القواعد هو حماية الطرف الضعيف وهو العامل^(١). وهناك قوانين كثيرة يعدها الفقه من القانون الخاص ، وفي نفس الوقت تتدخل فيها الدولة لغرض الحماية لأحد الأطراف ، بل إن الدولة - أحياناً - تضع الأسس الواجب إتباعها عند إنشائها^(٢).

وهناك رأي ثالث يذهب إلى أن قانون العمل هو قانون مستقل بذاته فهو فرع من فروع القانون كغيره من فروع القانون الأخرى ، إذ أن اتساع وظيفة الدولة وتدخلها في كل مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية للأمة يهدف تأمين الأمن الاجتماعي والستور الاقتصادي المطرد أو جدد فرعاً جديداً من فروع القانون هو القانون الاجتماعي ، وتنطوي تحت هذا الفرع القوانين التي خرجت من القانون المدني بقواعد خاصة مستقلة وبرز فيها دور الدولة واضحاً في تنظيم العلاقة القانونية للأمة ، ومن هذه القوانين قانون العمل وقانون الضمان الاجتماعي وقانون التعاونيات^(٣).

وأخيراً يوجد رأي يجمع بين الرأيين الأول والثاني ، فيذهب إلى أن قانون العمل هو قانون مختلط بين فروع القانون الخاص والقانون العام ، فهو وإن كان الأصل عند نشوئه أنه من فروع القانون الخاص ، إلا أن تطوره قد أدى إلى ضرورة دخول قواعد وأحكام كثيرة من قواعد القانون العام مثل : قواعد التحكيم في المنازعات بين العمال وأرباب العمل ، والقواعد الخاصة بالعقوبات الجنائية التي توقع على العامل في حالة مخالفته عن القيام بالتزاماته؛ فوجود مثل هذه القواعد لا تخرجه عن كونه فرعاً من

(١) الدكتور / حسن كزوه : أصول قانون العمل ط ١٩٦١ م ص

(٢) الدكتور / محمود جمال الدين زكي : المراجع السابق ص ١٢.

(٣) مثل : قانون التجارات إذ المفروض منه حماية المستأجر من تعسف المؤجر ، فإذ تدخل الدولة في وضع الشروط الملزمة التي لا يجوز مخالفتها إلا أن قانون التجارات يعتبر فرعاً من فروع القانون الخاص ، ومثل ذلك قانون التعاونيات والجمعيات؛ إذ أن الدولة هي التي تضع الأسس والشروط التي تشكل لها تلك الجمعيات. (د. عبد الواحد كرم: للمراجع السابق ص ٢٠).

فروع القانون الخاص فهو أصلاً وجد لتنظيم العلاقات الخاصة بين العمال وأصحاب العمل، وأيضاً وجود العلاقات الخاصة بالعقد لا تجعله جزءاً من القانون المدني، فهو إذا قانون مختلط بين القانون العام والقانون الخاص^(١).

ولحسن نرى أن قانون العمل يعتبر فرعاً من فروع القانون الخاص، باعتباره ينظم علاقات خاصة بين أشخاص العمال وأصحاب العمل، وإن كانت هناك قواعد آمرة يعاقب على مخالفتها فإن الغرض منها حماية الطرف الضعيف من تعسف الطرف القوي. وقد سبقت الإشارة إلى وجود قوانين كثيرة يعدها الفقه من فروع القانون الخاص، وفيها أحكام وقواعد ينظر إليها على أنها من قواعد وأحكام القانون العام، وذلك مثل قانون الائتمارات الذي وضعت قواعده الأمرة لغرض حماية المستاجر من تعسف أصحاب العقارات، وكذلك قانون التعاونيات والجمعيات التي تضع قواعدها الدولة.

* * *

(١) د. عبد الوهيد إمام: المرجع السابق ص ١٣.

المبحث الثاني التطور التاريخي لقانون العمل

مما لا شك فيه أن العمل قد وجد منذ أقدم العصور ، ووجدت علاقات بين العمال وأرباب العمل تختلف من عصر إلى آخر سواء كانت تلك العلاقة قائمة وفق مبادئ محددة ومنظمة أو عشوائية بدون قواعد تنظمها.

ولابد عند دراسة التطور التاريخي لقانون العمل أن نطل على الماضي لتعرف على نظام العمل الذي كان قائماً عند الجماعات القديمة ، وفي القرون الوسطى وبعد الثورة الصناعية، والعوامل التي أدت إلى أن تتدخل الدولة في علاقات العمل ، ونشوء قانون العمل، وتعرف على مكانة العمل في الإسلام، وذلك على النحو التالي:

المطلب الأول: نظام العمل في القرون الأولى (الجماعات القديمة) والقرون الوسطى.

المطلب الثاني: العوامل التي أدت إلى تدخل الدولة في علاقة العمل بعد الثورة الصناعية.

المطلب الثالث: مكانة العمل في الإسلام.

المطلب الأول

نظام العمل في القرون الأولى والقرون الوسطى

أولاً: نظام العمل في القرون الأولى (الجماعات القديمة)

لم يكن هناك نظام يحكم علاقة العمال بأصحاب العمل في القرون القديمة الأولى، بل كان نظام الرق هو السائد في تلك المجتمعات حيث كان العبد (الرقيق) يعملون لحساب أسيادهم باعتبارهم أشياء مملوكة شأهم (أي الرقيق) شأن الحيوانات والأشياء الأخرى تباع وتشترى، ولذلك كان خضوع الرقيق خضوعاً مطلقاً لأسيادهم^(١) وبالتالي لا توجد حاجة لتنظيم تلك العلاقة بين العبد وسيده، ولا يستلزم وجود علاقة تعاقدية بين الطرفين - لكي يعمل العامل بحرية لدى رب العمل - باعتبار أن العبد مملوك ملكية مطلقة أبدية يعمل بحسب توجيه سيده في أي مجال أرادته السيد. ومع ذلك وجدت علاقات نادرة بين الأحرار بناء على اتفاق يقوم بمقتضاه شخص (خر) يعمل ما لحساب شخص آخر نظير أجر.

وهذه العلاقة هي الأصل التاريخي لعلاقة استئجار الأشخاص في القانون الروماني^(٢)

ثانياً: نظام العمل في العصور الوسطى

تغير نظام العمل في القرون الوسطى عما كان عليه في القرون القديمة، فإذا كان العمل في القرون القديمة يقوم على نظام الرق، فإنه في القرون الوسطى قد قام على نظام الاقطاع - بمعنى أن العلاقة بين صاحب العمل والعامل تقوم على تبعية العامل

^(١) حيث كان الرقيق في العصور القديمة عديمي الأهلية، وليس لهم شخصية قانونية. راجع مؤلفنا: حكم التصرفات القانونية لعقود الأهلية، طبعة أولى ١٩٩٧م.

^(٢) استألفنا الدكتور/ عبدالقادر الحاج: شرح قانون العمل اليمني طبعة ١٩٩٦م ص ١١.

بصفة دائمة لصاحب العمل، إلا أنه لا يعتبر رقيقاً فله حرية في اختيار صاحب العمل الذي يراه، ويستطيع أن ينتقل من عمل إلى آخر دون تقييد لحريته .

أما في المجال الصناعي فقد ساد نظام الطوائف ، حيث شكل أصحاب الحرف طوائف متخصصة لكل حرفة (طائفة)، تقوم بتنظيم شئونهم وتحديد الأجور للمشتغلين بها ودرجاتهم الوظيفية والضوابط التي يترفع بها إلى مرتبة أعلى من التي هو فيها ^(١) .
فيترجع من عامل ثم عريف فيترقى إلى معلم، ثم يصعد إلى أعلى مرتبة للطائفة وهي مرتبة شيخ الطائفة ^(٢) .

ولكل من المعلم والشيخ مهام يقوم بها .

١- (المعلم): مهمته تدريب الصبيان المتدربين والعرفاء على العمل وتنظيم العمل ويكون بينهم علاقة عمل، كما يرأس مجموعة الورشات في الحرفة الواحدة.

٢- (شيخ الطائفة): يتولى القيام بشئونها ومتابعة قضايا العاملين في الحرفة والدفاع عن حقوقهم، كما يمثل الطائفة في الاجتماعات العامة للطوائف العمالية ، ويتولى الدفاع عن حقوق العمال وحمايتهم .

ويشبه هذا النظام نظام النقابات العمالية في وقتنا الحاضر التي تتولى الدفاع عن حقوق العمال وحمايتهم كما أنه يشبه نظام الجمعيات التعاونية، حيث تقوم بعض الطوائف بأعمال البر والإحسان إلى المساكين والفقراء ^(٣) .



^(١) الدكتور/ عبدالوهد يحيى : المرجع السابق ص ١٤ .

^(٢) أستاذنا الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج : المرجع السابق ص ١٤ .

^(٣) الدكتور/ عبدالواحد كرم : المرجع السابق ص ٢٢ .

المطلب الثاني

الرأس المال الحر والعوامل التي أدت إلى تدخل الدول في تنظيم العمل

أولاً: الرأسمالي الحر:

أدى قيام الثورة الصناعية في أوروبا إلى استقطاب كم هائل من اليد العاملة في المجتمعات في مجالات العمل بكل أنواعها الصناعية والزراعية والتجارية؛ حيث تحولت الورش التي كانت سائدة في عهد الاقطاع إلى آلات كبيرة ومصانع ضخمة، وأحدثت الاكتشافات في التجارة، وزيادة الطلب على المنتجات مما حدى بأصحاب الأعمال إلى التوسع في البحث العلمي الذي أدى إلى الاختراع والتطور الميكانيكي.

وكلما تطورت الصناعة أدى إلى الاحتياج لليد العاملة؛ فأصبحت طبقة العمال تشكل الفئة الأكبر في المجتمعات مما جعل نظام الطوائف الذي كان سائداً غير ذي جدوى في تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل؛ فظهر بذلك مبدأ سلطان الإرادة في التصرف، أو ما يسمى بالرأسمال الحر الذي يعطي الحرية لكل من العامل وصاحب العمل في التعاقد على العمل الذي يراه ومع من يريد، حيث يستطيع العامل التعاقد بحرية مطلقة مع من يراه من أصحاب الأعمال كما يستطيع صاحب العمل التعاقد مع من يراه من العمال، دون أن يكون عليه قيود.

هذه الحرية أدت إلى وجود الفوضى في العمل حيث لم تكن هناك أي رقابة على العمل، ولا يوجد نظام يحدد ساعات وأوقات العمل الأسبوعية، كذلك ساد جو من السخط العام بين العمال العاديين ووجدت البطالة بينهم بسبب ميول أصحاب العمل إلى تشغيل الأحداث والنساء نتيجة لقبول هذه الفئة بأجر أقل من العمال العاديين.

كما أدى عدم تنظيم أوقات العمل وتحديد الحد الأدنى للأجور إلى مزيد من تعسف أصحاب العمل للعمال، حيث كانوا يستغلون العمال بتشغيلهم أوقات فوق طاقتهم.

هذه العوامل أدت إلى عدم المساواة الحقيقية بين العمال وأصحاب العمل، حيث كان أصحاب العمل يملكون الشروط التي يحددها، وما على العامل إلا القبول بها أو يموت جوعاً هو وأسرته.

ثانياً : العوامل التي أدت إلى تدخل الدولة في تنظيم العمل :

العوامل التي أشرنا إليها سابقاً ممثلة في عدم تنظيم أوقات العمل، وتحديد الحد الأدنى للأجور الذي وجد وما صاحب ذلك من ظروف صحية واجتماعية واقتصادية بين طبقات العمال، أوجدت البطالة ، والأزمات الاقتصادية .

كما أدى انتشار الآلات الصناعية إلى وجود المخاطر التي يتعرض لها العمال والاصابات والمرضى المهني أثناء العمل سواء في حالة تشغيل المكائن ، أو المواد التي يستخدمها في مجال التصنيع مثل : المواد الكيميائية والهيدروجينية .

وقد أدت هذه الظروف إلى تولد الشعور بضرورة تدخل الدولة لحماية الطبقة العاملة للحد من المساوى التي تتربى على إطلاق حرية التعاقد بين العامل ورب العمل.

فبدأت الدول الأوروبية في القرن التاسع عشر بسن قوانين تنظم العلاقة بين العامل ورب العمل مثل تنظيم ساعات العمل ، وتحديد الحد الأدنى للأجور، وشروط تشغيل الأطفال والنساء، وكذا التعويض عن اصابات العمل ، واقتصرت تلك القوانين على وضع أحكام غير متكاملة ، إذ اقتصرت على معالجة بعض المشكلات فقط، دون البعض الآخر، إلا أنه بعد انتشار الصناعات الكبيرة ، وتجمع آلاف العمال في أماكن محددة، ووجود مشكلات كثيرة لم تكن تلك القوانين قد عالجتها بكيفية الحفاظ على

الأمن الاجتماعي وتحقيق التوازن بين مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل بعد الحرب العالمية الثانية، وتزايد الضغط العمالي بوجود التنظيمات العمالية التي وجدت للدافع عن العمال، وتطالب بتحسين مستواهم ، وكذا تبني بعض الأحزاب لسياسات معينة من شأنها الدفاع عن العمال، وظهور الأفكار الاشتراكية المناهضة للحرية الاقتصادية الفردية، أدى ذلك كله إلى أن تبنت الدول إصدار تشريعات متكاملة تناولت العلاقة بين العمال وأصحاب العمل من كل الجوانب، فأصبح لقانون العمل أهمية كبرى ، وحتى صار من أهم فروع القانون الخاص^(١).

وصدرت القوانين المنظمة للعمل في كل دول العالم، وفي أوقات متفاوتة، واليمن من الدول المتأخرة في إصدار قانون العمل ، إذ صدر أول قانون للعمل سنة ١٩٧٠م في صنعاء وسنة ١٩٧٨م في عدن^(٢). ثم صدر قانون العمل رقم (٥) لسنة ١٩٩٥م بعد توحيد اليمن، وعُدل بالقانون رقم (٢٥) لسنة ١٩٩٧م وهناك مشروع لتعديل بعض مواد القانون في عام ١٩٩٩م.



^(١) الدكتور / عبدالواحد كرم : المرجع السابق ص ٢٥.

^(٢) كانت اليمن إلى ما قبل قيام ثورة ٢٦ سبتمبر ١٩٦٢م في عزلة عن العالم، ولم تصدر قبل الثورة أي قوانين.

المبحث الثالث مكانة العمل والعمال في الإسلام

عرفنا فيما سبق أن هناك تدرجاً في تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل ،
ففي القرون القديمة انعدمت العلاقة ، إذ كان الرق (العبودية) هو السائد ، ثم في
القرون الوسطى وجد نظام الإقطاع الذي يجعل تبعية العامل لصاحب العمل بصفة
دائمة .

وعرفنا ما فيه من تعسف أصحاب العمل للعمال ، ثم جاء النظام الحر الذي ساد
فيه مبدأ سلطان الإرادة ، وحرية العمل ، وما تبعه من تطورات أدت إلى وجود
التطرف من قبل العمال ، أدى إلى وجود النظام الاشتراكي الذي يلغي الملكية الفردية ،
وأصبحت العلاقة بين العمال والدولة .

وبعد أن عرفنا تلك التطورات لابد أن نلقي نظرة سريعة على مكانة العمل
وحقوق العامل في الإسلام .

لقد جاء الإسلام في ظل الأوضاع التي سادت فيها العبودية والتعسف والظلم ،
فكانت العلاقة منعقدة بين العمال وأصحاب العمل إلا في حدود ما يجب للسيد على
العبد فقط ، فأنقذ المجتمع من تلك العبودية ، وقد عبر عن ذلك القرآن الكريم بقوله
تعالى : (هو الذي بعث في الأميين رسلاً منهم يتلوا عليهم آياته ويزكيهم ويعلمهم
الكتاب والحكمة وإن كانوا من قبل لفي ضلال مبين) ^(١) . وجاء بشريعة سمحة نظمت
كل شئون الحياة ، قال تعالى : (ما فرطنا في الكتاب من شيء) ^(٢) .

ولقد اهتمت الشريعة الإسلامية بالعمل وجعلت له مكانة عالية ، حتى كان
الخطاب من الله سبحانه وتعالى إلى عباده محصور في العمل ، وتأمل إلى قوله تعالى : (ألم

(١) سورة البقرة - الآية ٢ .

(٢) سورة الأنعام - الآية ٣٨ .

تسروا أن الله سخر لكم ما في السموات وما في الأرض وأسبغ عليكم نعمه ظاهرة وباطنة^(١).

فتسخير الله سبحانه للإنسان ما في السموات والأرض دليل على أن عمارة الأرض واجب مقدس ولا يأتي ذلك العمران إلا بالعمل.

كذلك في قوله تعالى: (وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله)^(٢)، حث على العمل وإن كان تفسير الآية يدل على أن المقصود بالعمل هو العمل للآخرة، إلا أنه لا يمكن أن يؤدي الإنسان العبادة إلا إذا وجدت مقومات الحياة من المأكل والمشرب والملبس، ولا يتأتى الحصول على ذلك إلا بالسعي الخيث والعمل. قال تعالى: (فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور)^(٣).

من كل ما تقدم نعرف أن للعمل في الإسلام مكانة كبيرة - ونجد في أحاديث الرسول صلى الله عليه وآله وسلم ما يؤكد هذا المعنى، قال صلى الله عليه وآله وسلم: (من بات كالأمان من عمل يده بات مغفوراً له)^(٤).

فتعصب العمل ومشقته تؤدي إلى مغفرة الله سبحانه للعامل الذي يسعى ويكد من أجل العيش الكريم، وكما أن السعي للرزق يؤدي إلى المغفرة يؤدي كذلك إلى الخير والصلاح، والصحة للبدن، قال صلى الله عليه وآله وسلم: (ما أكل أحد قط خيراً من أن يأكل من عمل يده)^(٥).

وقد حث الرسول صلى الله عليه وآله وسلم المسلم على العمل والكسب الحلال، والسعي فقال صلوات الله وسلامه عليه: (لأن يأخذ أحدكم حيله ثم يأتي

^(١) لقمان: ٢٠.

^(٢) سورة التوبة الآية: ١٠٥.

^(٣) سورة الملك الآية رقم ١٥.

^(٤) فتح الباري ج ٤ ص ٣٠٦ رقم ١٩٦٦.

^(٥) المعجم الكبير ٢٠/٢٦٧ رقم ٦٣١، ومستدق الثميين ١٦٨/٢ رقم ١١٢٢.

الجليل فيأتي بحزمة من حطب على ظهره فيبيعها، فيكف الله بها وجهه خير له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه^(١).

وأكد النبي صلى الله عليه وآله وسلم أن الله يحب الإتقان في العمل، فقال صلى الله عليه وآله وسلم : (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه)^(٢).

كذلك حث الإسلام على العمل مهما كانت الظروف إلى درجة أن الرسول صلى الله عليه وآله وسلم يحث المسلم على العمل ولو في آخر مراحل الحياة الدنيا، وقد بدأت إمارات الكون تتحول، قال صلى الله عليه وآله وسلم : (إذا دنت الساعة وفي يد أحدكم فسيلة فاستغاث ألا تقوم حتى يغرسها فله بذلك أجر)^(٣).

وهكذا نجد أن للعمل في الإسلام مكانة عظيمة لم تستطع النظم الحديثة أن ترتقي به إليها.

^(١) أخرجه البخاري ٥٣٥/٢ رقم ١٤٠٢، والبيهقي ١٥٣/٦ رقم ١١٦٣٢.

^(٢) مسند أبي يعلى ٣٤٩/٧ رقم ٤٣٨٦، والمعجم الكبير للطبراني ٣٠٦/٢٤ رقم ٧٧٦، بلقب مقارب.

^(٣) رواية أحمد في مسنده ١٩١/٣ رقم ١٣٠٠٤ فيما معناه.

أما عن حقوق العامل :

فإن الإسلام قد حث كثيراً على حقوق العامل إلى درجة لم تصل إليها النظم الحديثة، فإذا كانت النظم الحديثة تحدد الحد الأدنى من الأجور التي يجب أن يتقاضاها العامل، فإن الإسلام قد أوجب له ما يسد حاجته التي يحتاج إليها من المأكل والمشرب والسكن والراحلة، بل والزوجة ، والخدام الذي يعينه على أداء عمله الذي أوكل إليه.

قال صلى الله عليه وآله وسلم : (من ولي لنا عملاً وليس له مولى فليتخذ له مولى وليت له زوجة فليتزوج أو ليس له خادم فليتخذ خادماً ، أو ليس له دابة فليتخذ له دابة) ^(١)، فهل وصلت النظم إلى مثل هذا ؟ كلا.

قد تكون وصلت إلى بعض تلك الأمور لكنها لم تصل إلى درجة حقه في الزواج والخدام ^(٢)، إن الإسلام كرم العامل تكريماً ليس له مثيل، وشدد على أصحاب العمل المماطلين في أداء أجور العمال بسرعة لا تحتمل التأجيل أو التأخير فقال صلى الله عليه وآله وسلم : (اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه) ^(٣).

فبذل الحديث على عدم جواز تأخر الأجر، كما يدل على وجوب دفعه في محل العمل وفي وقت العمل لا في يوم الراحة أو العطل الرسمية إذ أن العطل الرسمية أو الراحة الأسبوعية إنما منحت للعامل لكي يرتاح من عناء العمل ، ويأتي وقد جف العرق الذي قصده الرسول صلى الله عليه وآله وسلم ^(٤).

^(١) رواه أحمد بن حنبل في مسنده ٢٢٩/٤ رقم ١٨٠٤٤.

^(٢) والمقصود بالعامل الذي هو ولي أمر المسلمين لكنه يصح أن يشمل العامل العادي، الذي يحتاج إلى وسيلة المواصلات ويحتاج إلى سكن وغذاء.

^(٣) أخرجه ابن ماجة ٨١٧/٢ رقم ٢٤٤٣، والبيهقي ١٢٠/٦ رقم ١١٤٣٤.

^(٤) أسنأنا ١/ محمد عبد القادر الحاج - المرجع السابق ص ١٩.

كما أن المماثلة في دفع الأجر تعتبر جريمة في نظر الإسلام نستلزم العقوبة عليها ليس في الدنيا، فحسب بل وفي الآخرة ، قال صلى الله عليه وآله وسلم فيما يرويه عن ربه، قال الله تعالى: (ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة: رجل أعطى بي ثم غدر^(١)، ورجل باع حراً فاكل ثمنه^(٢)، ورجل استأجر أجيراً فاستولى منه ولم يعطه أجره^(٣)). وإذا كان الله سبحانه قد نصب نفسه خصماً ضد من يماطل الأجير من أجره، فأي حماية للعامل أقوى وأعظم من حماية الله سبحانه، وإذا كان الإسلام قد أوجب الوفاء بحقوق العامل، إلا أنه لا يعني أنه ليس لرب العمل حقوقاً على العامل، فقد أوجب الإسلام على العامل أداء العمل بكل أمانة وإخلاص ، وأن يبذل الجهد المعتاد في أداء العمل، وفي هذا يقول الرسول صلى الله عليه وآله وسلم: (رحم الله امرأ عمل عملاً فاتقنه^(٤)).

والحديث: (كلم واع وكلكم مستول عن رعيته)، ومنهم الخادم راع في مال سيده ومستول عن رعيته^(٥).

(١) هو الشخص الذي يأخذ باليمين حقوق غيره، وهو كاذب، أو هو الذي أعطى موعداً وعاهد إليه بالله ثم نقضه.
(٢) رجل باع إنساناً حراً وأكل ثمنه، وإذا كان الفرق قد انتهى هذه الأيام إلا أنه يشبه حالة الاختطاف والذين يطالبون فدية نظير إطلاق سراحهم.
(٣) أنصرفه البخاري في كتاب البيوع، رواية عن أبي هريرة رضي الله عنه، مختصر صحيح البخاري للإمام زين الدين أحمد بن عبد القليل الزبيدي الحديث رقم (١٠٤٦) ص ٢٢٥ منشورات دار الفتاوى بيروت.
(٤) سبق ترجمته.
(٥) أموجه البخاري في كتاب الأحكام وأورده النووي في باب تعلم الأمل والأولاد.

المبحث الرابع

نطاق تطبيق قانون العمل ومصادره وخصائصه

لقانون العمل نطاق محدد من حيث الأشخاص، ومن حيث الزمان، وكذلك فإن لقانون العمل مصادر غير المصادر المتعارف عليها في القوانين الأخرى، ولقانون العمل خصائص تميزه عن غيره من القوانين، ونوضح ذلك في المطالب التالية:

المطلب الأول

نطاق تطبيق قانون العمل

تختلف قوانين العمل للدول من حيث نطاق التطبيق اتساعاً أو ضيقاً بحسب درجة غناها الاقتصادي والصناعي والتجاري والانتاجي والزراعي، وبحسب ظروف وطبيعة العمل، فمن الأعمال ما تحتاج إلى تشريعات خاصة بها نظراً لطبيعتها، مثل: عمال المناجم، وعمال المنازل، والمنشآت البحرية^(١).

والأصل أن قانون العمل ينظم كل العمل التابع الخاص، إلا أن هناك فئات استثنيت من نطاق قانون العمل، والقانون اليميني كغيره من القوانين قد استثنى بعض الفئات من العمال من نطاق تطبيقه، فالمادة رقم (٣) تحدد الفئات المستثناة. فتتص على الآتي:

أ- تسري أحكام هذا القانون على جميع أصحاب الأعمال والعمال إلا من يرد بشأنهم نص خاص في هذا القانون.

ب- لا يسري هذا القانون على الفئات التالية:

^(١) قانون العمل المصري يخرج فئات من العمال من نطاق قانون العمل مثل:

١- عمال المناجم. ٢- عمال السفن والمنشآت البحرية. ٣- عمال المنازل. ٤- الصحفيون. ٥- العاملون في

المناطق الحرة. كون هذه الفئات تنظمهم قوانين خاصة بهم، د/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ٥٣.

- ١- موظفوا الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام.
- ٢- شاغلوا الوظائف القضائية وشاغلي وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي.
- ٣- الأفراد الذين يلتحقون بالمؤسسات العسكرية والأمنية.
- ٤- الأجانب المعارون للعمل مع الدولة.
- ٥- الأجانب العاملون في الجمهورية بموجب اتفاقيات دولية تكون الجمهورية طرفاً فيها، ويكون الاعفاء في حدود الاتفاقية.
- ٦- الأجانب من حاملي جوازات السفر الدبلوماسية والخاصة من الحاصلين على تأشيرات ويعملون في الجمهورية في حدود التأشيرات السياسية المنوحة لهم.
- ٧- العاملون في أعمال عارضة.
- ٨- الأشخاص التابعين لصاحب العمل العاملين معه والذين يعولهم فعلاً بصورة كاملة أيًا كانت درجة القرابة.
- ٩- خدام المنازل ومن في حكمهم.
- ١٠- الأشخاص الذين يعملون في المراعى الزراعية ، عدا:
 - أ- الأشخاص الذين يعملون في الشركات، والمؤسسات والجمعيات الزراعية، والمنشآت التي تقوم بتصنيع أو تسويق منتوجاتها.
 - ب- الأشخاص الذين يقومون بصفة دائمة بتشغيل أو إصلاح الآلات الميكانيكية اللازمة للزراعة أو أعمال الري الدائمة.
 - ج- الأشخاص الذين يعملون في تربية الدواجن والمواشي.

شرح النص القانوني

يقصد بموظفي الدولة :

أولاً: العاملين في أجهزة الدولة بمختلف الفئات والوزارات والمصالح الحكومية والهيئات والأجهزة المركزية ، وهم الذين تطبق عليهم المادة (٣) من قانون الخدمة المدنية رقم (١٩) لسنة ١٩٩١م. والتي تحدد نطاق تطبيق القانون فيهم. أما الهيئات والمؤسسات العامة (القطاع العام) فيحكمها القانون رقم (٣٥) لسنة ١٩٩١م الخاص بالهيئات والمؤسسات العامة.

ثانياً: شاغلي الوظائف القضائية :

أ- يقصد بالوظائف القضائية المساعدة والإداريين ومن في حكمهم الذين يعملون لمساعدة القضاة، وهؤلاء يخضعون لقانون السلطة القضائية الذي ينظم شئون القضاة والوظائف الإدارية التابعة لها^(١).

ثالثاً: شاغلوا وظائف السلك الدبلوماسي والقنصلي :

هذه الفئة ينظمهم قانون السلك الدبلوماسي والقنصلي الصادر برقم (٢) لسنة ١٩٩١م وتعديلاته الذي يحدد من هم الخاضعين له في المادة : () والهدف من استيعادهم كونهم يمثلون الدولة لدى الدول الأخرى، وبناء على الاتفاقيات الدولية المتعارف عليها.

رابعاً: أفراد القوات المسلحة والأمن :

طبيعة عمل القوات المسلحة والأمن تختلف اختلافاً كبيراً من حيث أداء العمل فهو غير محددة بوقت ، إذ أن العمل في القوات المسلحة والأمن دائم ومستمر، وهو المحافظة على الأمن والاستقرار الخارجي والداخلي. ولذلك فإن لهم قانونهم الخاص

^(١) لا يقصد بالوظائف القضائية القضاة أنفسهم وإنما الوظائف المساعدة كالكتابة وأثناء السير في المحاكم والفئات الإدارية.

السادي ينظم طبيعة عملهم هو قانون الخدمة في القوات المسلحة الصادر برقم (٦٧) لسنة : ٩١م وقانون هيئة الشرطة الصادر برقم (١٥) لسنة ٢٠٠٠م. ولقد قيل بحق أن قانون العمل يحكم العلاقة الخاصة بالعمل الخاص ، وعلى ذلك فإن النص صراحة على استبعاد الفئات الأربع سالفة الذكر من نطاق تطبيقه لم يضيف أي جديد، ولم يغير من نطاق تطبيقه الأصلي.

باعتبار أن عدم خضوع تلك الفئات المستثناة لقانون العمل هو أمر تخليه القواعد العامة في توزيع العلاقة بين القانون الإداري وقانون العمل ، ويكون عدم تطبيق قانون العمل على تلك الفئات بناء على أصل طبيعي وليس استثنائي، والقول بغير ذلك يعني أنه إذا لم ينص على ذلك الاستثناء، فإن تلك الفئات تخضع لقانون العمل، وهذا قول غير صحيح ، ولا يمكن قبوله^(١).

خامساً: الأشخاص المستخدمون في أعمال عارضة لمدة لا تزيد عن أربعة أشهر:

استثنى قانون العمل اليميني الفئة المذكورة من نطاق تطبيقه وهم العمال الذين يقومون بأعمال عارضة مع صاحب العمل، ولم تكن تلك الأعمال في طبيعتها من الأعمال التي يزاولها رب العمل. ولتطبيق هذا الاستثناء لابد من توفر شروط ثلاثة: الشرط الأول: أن لا يكون للعمل الذي يزاوله العامل صفة الدوام، مثال ذلك أن يكلف صاحب مصنع للألمنيوم أحد عماله بعمل تشطيبات مبنى المصنع وتكليف العامل بعمل غير العمل المتعاقد عليه دون أن يكون لهذا العمل عارض صفة الدوام^(٢).

(١) د. محمد عبدالقادر الحاج : المرجع السابق ص ٣٣.

(٢) يجب التفرقة بين العمل العارض، والعمل المؤقت أو الموسمي.

أ- العمل العارض هو الذي لا يدخل ضمن نطاق العمل الذي يزاوله صاحب العمل، أما العمل المؤقت فهو الذي له مدة محددة لإيجازه ويدخل ضمن نشاط صاحب العمل، وينطبق عليه قانون العمل، طالت المدة أو قصرت.
ب- العمل الموسمي هو الذي يؤدي بطبيعته في مواسم محددة في السنة مثلاً أو في مدة أشهر متواصلة.

الشرط الثاني: أن يكون العمل غير داخل في طبيعة النشاط الذي يزاوله صاحب العمل، فإذا كان ضمن نشاط صاحب العمل فلا يعتبر عرضياً، مثال ذلك أن يكلف صاحب ورشة لإصلاح السيارات أحد عماله بعمل سمكرة للسيارة والعقد مع العامل أن يعمل ميكانيكي فهذا العمل لا يعتبر عرضياً لأنه داخل ضمن نشاط صاحب العمل، لكن إذا كلف العامل الميكانيكي لعمل جدران من البلك لمبنى الورشة فإن العمل يعتبر عرضياً لاختلافه عن النشاط الذي يزاوله رب العمل.

الشرط الثالث: ألا تزيد المدة التي يشغلها العمل المعارض عن أربعة أشهر، فإن استمر العمل المعارض أكثر فلا يعتبر عرضاً، ومن ثم تسري عليه أحكام قانون العمل، فإذا توفرت الشروط الثلاثة سالفة الذكر فإن العمل يعتبر عرضاً لا يطبق عليه قانون العمل، ويخضع للقواعد العامة في القانون المدني^(١).

سادساً: الأجانب الممارسون للعمل مع الدولة:

استبعد قانون العمل الفئة المذكورة من نطاق تطبيقه، كون الأجنبي يعمل وفق عقد مع الدولة، وبناء على شروط معينة تحددها الدولة بحسب الاحتياج إلى خدماتهم، والغرض من استبعادهم من نطاق قانون العمل هو أن القانون يشتمل على أحكام وطنية لا يحق للأجنبي التمتع بها أو ممارستها، وذلك مثل الحق في تكوين النقابات العمالية، والحق في الاضرابات فهذه أحكام متعلقة بالمواطن فقط.

سابعاً: العاملون في اليمن بموجب اتفاقيات دولية:

استبعد قانون العمل اليمني الأجانب العاملون في اليمن بناء على اتفاقيات دولية تكون طرفاً فيها، وذلك مثل العمال الذين يعملون مع المنظمات الدولية العاملة في اليمن، ويكون الاعفاء في حدود الاتفاقية الدولية فقط.

^(١) أوردت المادة الثانية من قانون العمل تعريفاً للعمل المعارض بحالاته الثلاثة، فقضت المادة على أن ((العمل المعارض كل عمل لا يدخل في نشاط صاحب العمل أو لا تزيد مدة إنجازة عن أربعة أشهر)).

ولم يحدد قانون العمل عما إذا كان الاستثناء يشمل العمال الذين يعملون مع الشركات الأجنبية العاملة في اليمن طبقاً لاتفاقيات خاصة، أو ممن يعملون تحت إدارة الدولة بناء على اتفاقيات مع دولهم. ومما هو معروف فقهاً وقانوناً أن مثل هؤلاء مستبعدون من نطاق قانون العمل، وهم يخضعون لأحكام الاتفاقيات الخاصة بهم.

ثامناً: الأجانب الدبلوماسيون:

الدبلوماسيون هم موظفون أجانب يتبعون دولاً ومنظمات دولية، فهم يمثلون دولهم، أو يمثلون المنظمات الدولية والإقليمية التي تكون اليمن عضواً فيها، ويشترط القانون أن يكونوا ممن يحملون جوازات دبلوماسية وتأشيرة دخول دبلوماسية، ويعملون في اليمن في حدود تأثيرهم الدبلوماسية.

لكن هل يخضعون لقانون العمل في حالة مزاولتهم أي مهنة خاصة خارجة عن نطاق عملهم الرسمي؟

الأصل أن الدبلوماسي لا يخضع للاختصاص القضائي للدولة المعتمد لديها بالنسبة للعمل الرسمي الذي تعين فيه من قبل دولته التي ابتعثته، إلا أن اتفاقية فينا للعلاقات الدبلوماسية لعام ١٩٦١م المادة (٣١) الفقرة (ج) قد أخضعت للاختصاص القضائي للدولة المعتمد لديها، وذلك في حالة مزاولته لأعمال خارجة عن نطاق عمله الرسمي، سواء كان العمل تجارياً أو مهنيًا. وعلى ذلك فإن ممارسة الأجنبي الدبلوماسي الذي يحمل جواز سفر دبلوماسي لأي نشاط تجاري أو مهني خاص يخضع لأحكام قانون العمل اليمني طبقاً لأحكام الاتفاقية المذكورة.

وقد لوحظ - - ويحق - أنه يفترض أن يخضعهم قانون العمل لأحكامه، أو يتركهم لاتفاقية خاصة، إذا كان الدبلوماسي رجل أعمال، ولأن الاستثناء الذي نص عليه

قانون العمل يجعل الدبلوماسي يتهرب من تنفيذ أحكام قانون العمل بحجة أن القانون هو الذي استثناء^(١).

تاسعاً: الأشخاص التابعين لصاحب العمل العاملين معه والذين يعولهم بصورة كاملة أيًا كانت درجة القرابة :

استبعد قانون العمل اليمني الأشخاص الذين يعملون مع رب العمل وهم أقاربه ويعولهم بصورة دائمة أيًا كانت صلة القرابة، ومن خلال النص نجد أن القانون اليمني لم يحدد درجات معينة من الأقارب ، بل شمل كل الأقارب الذين يعولهم ولو كان القريب عم أو ابن عم أو خال أو ابن خال أو أخ أو غيرهم من الأقارب وتوسع في استبعاد الأقارب ولم يحصر درجات القرابة كما هو الشأن في القوانين الأخرى التي تحصر درجات القرابة في الأصول والفروع وأحد الزوجين، وكان يفترض أن يجعل القانون صلة القرابة على سبيل الحصر مثل القوانين الأخرى^(٢).

ولعل المهدف الذي من أجله استبعدهم قانون العمل من نطاق تطبيقه هو أن صلة القرابة والعاطفة بين أفراد الأسرة أقوى من العاطفة القانونية، ويخشى أن يؤدي سريان قانون العمل عليهم إلى إفساد رابطة القرابة^(٣)؛ لذلك استثناءهم المشرع من نطاق تطبيقه كون صلة القرابة أقوى من القانون في حمايتهم إذ الغرض من القانون هو حماية الطرف الضعيف وهو العامل، والقريب لصاحب العمل لا يحتاج إلى من يحميه فهو تحت من هو أرحم به من القانون، فيستبعد أن يستغله في الوقت الذي هو كافل له من

(١) أستاذنا الدكتور / محمد عبد القادر الحاج: المرجع السابق ص ٣٩.

(٢) قانون العمل المصري حدد أفراد الأسرة الذين استبعدهم من نطاق تطبيقه في الأصول والفروع والزوجة فقط المادة (٣) ج.

(٣) د. محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق ص ٣٦.

كل شيء، ولا شك أن رب العمل سيعامل أقاربه العاملين معه معاملة خاصة من حيث المزايا والمكافآت وغيرها.

وقد انتقد هذا التعليل انتقاداً شديداً بالقول أن استبعاد مثل هؤلاء من نطاق تطبيق قانون العمل فيه إجحاف بحق العاملين من أفراد الأسرة؛ لأنه قد يستغلهم رب العمل، وبالتالي لا يوجد نص يحميهم، إضافة إلى أن عدم استبعادهم فيه الحد الأدنى من الحماية في حالة عدم انصافهم من قبل قريبهم صاحب العمل، وصلة القرابة هذه أحياناً لا تكون كافية للاستثناء، فقد تحصل خلافات بين صاحب العمل والعامل، ولو كان العامل قريبه وبالتالي إذا لم تخضع هذه العلاقة لقانون العمل فإنها تخضع للقانون المدني، وعدم تطبيق قانون العمل على الأقارب فيه إهدار لبعض الحقوق التي كفلها القانون للعامل مثل قواعد تنظيم العمل، وقواعد السلامة من المخاطر وغيرها.

وهذا الاستثناء في حالة ما يكون رب العمل شخص طبيعي فلا يصح هذا الاستثناء إذا كان رب العمل شخصاً اعتبارياً شركة، أو مؤسسة، أو جمعية، مثلاً أو هيئة أو منظمة ولو كان من يدير الشركة من أفراد أسرة أحد الشركاء، باعتبار أن للشركة أو المؤسسة شخصية قانونية مستقلة عن شخصية الشركاء أو الأعضاء^(١).

وقد أثير خلاف حول هذا الاستثناء هل هو خاص بالاعالة الاختيارية أم يشمل الاعالة الاجبارية أو القضائية.

يرى البعض أن الغرض من الاستثناء هو الاعالة الاختيارية، لأنها هي الذي توفر فيها الغاية من الاستثناء وهي المحافظة على صلة القرابة والروابط العائلية من التفكك.

(١) عبدود عي: المرجع السابق ص ٥٩.

أما إذا كان العامل يأخذ نفقته بحكم القضاء أو القانون فإن الغاية من الاستثناء تستلزم، وبالتالي فالقسابة أصبحت غير وليقة ومفككة، ويصبح العامل عاملاً عادياً تحكمه قواعد قانون العمل^(١).

عاشراً: خدم المنازل ومن في حكمهم:

نصت الفقرة (٩) من المادة (٣) على عدم سريان قانون العمل على خدم المنازل ومن في حكمهم، والحكمة من استبعادهم من الخضوع لقانون العمل، ترجع إلى العلاقة الشخصية بين صاحب المنزل وخدامه واتصال الأخير مباشرة بالأسرة، والاطلاع على أسرار الأسر العائلية الشخصية التي لا يطلع عليها آخرون، وهم «أي خدم المنازل» لا يتقيدون بزمان في أعمارهم فيسكنون مع صاحب المنزل ويأكلون ويشربون معه.

كذلك فإن سبب استبعاد خدم المنازل من نطاق تطبيق قانون العمل عليهم هو إتاحة المجال أمام رب المنزل في التصرف مع خادمه بما يليق وتلك العلاقة، فله أن يفصله من عمله في أي وقت يشاء إذا وجد أنه غير جدير بالبقاء بمنفعته، إذا كان الخادم يفشي أسرار المنزل، أو يخان الأمانة، أو يعمل عملاً من شأنه يفقد الثقة فيه، وهذه السلطة غير موجودة في نطاق قانون العمل. ولذلك لا بد من وجود نظام خاص ينظم هذه الحالات تراعى فيه طبيعة العمل في المنازل، والطرق التي يتم فيها ذلك. والعمل، والقانون قد أشار إلى مثل هذا المعنى إذ نص في المادة (٤) على جواز تنظيم مثل هذه الحالات بقرار يصدره رئيس مجلس الوزراء، بناء على عرض الوزير المختص. ويشترط لاستبعاد خدم المنازل من نطاق تطبيق قانون العمل عليهم توافر شرطين أساسيين.

^(١) عبدالرؤوف يحيى: المرجع السابق: ص ٥١.

الشرط الأول: أن يكون العمل في المنزل مادياً ووثيق الصلة بشخص الخدم أو أشخاص ذويه، ومن المعروف إن عمل الخادم في المنزل هو إما القيام بعمل النظافة، أو أداء الخدمات الشخصية كطلبات الأسرة من المصاريف اليومية، ويسري على من يقوم بعمل الطهي (الطبخ) أو السفرجي (مقدم الطعام) كما يسري على المربية التي تقوم بتربية الأطفال ومائق السيارة الخاصة، والبستاني الذي يقوم بتنظيم حديقة المنزل، والحارس الخاص للمنزل أو البواب في المنزل الخاص وليس الجماعي^(١).

الشرط الثاني: أن يكون أداء العمل في المكان المعد للسكنى، فإذا لم يكن كذلك لا يعتبر خادماً، فمن يعمل في الفندق أو المقهى ولو أنه يؤدي نفس العمل الذي يقوم به خادم المنزل من حيث القيام بنظافة المطعم أو الفندق.

كذلك لا يعتبر في عداد خدام المنازل الفراهون في المستشفيات الخاصة أو في مكاتب الأطباء والمهندسين ومباني الشركات والمؤسسات، ولا يعد خادماً من يعمل ممرضاً في مستشفى خاص أو عيادة طبيب.

وقد تدق الغرقة أحياناً بين خدام المنازل ومن في حكمهم، وبين بعض الفئات التي تقوم بالخدمة المنزلية في منزل رب العمل ومحل عمله في وقت واحد في كيفية تحديد العمل الأساسي؟ في هذه الحالة ننظر إلى الأساس الذي بموجبه تم التعاقد مع الشخص، فإن كان العقد قد تم على أساس العمل في المنزل طبق الاستثناء، وإن كان العقد قد تم على أساس العمل في المكتب أو اغل التجاري فلا يستفاد من الاستثناء، ويطبق قانون العمل، وإن تعدد معرفة الأساس الذي بموجبه تم التعاقد فإن الغلبة للصفة التي تحقق مصلحة الطرف الضعيف وهو العامل أو المستخدم^(٢).

الحادي عشر: الأشخاص الذين يعملون في المزارع والمراعي الزراعية:

(١) د. عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ٥٠، وأستاذنا الدكتور / محمد عيادقادر الحاج: المرجع السابق ص ٣٧.

(٢) د. عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ٥٣.

تنص الفقرة العاشرة من المادة (٣) بعدم سريان قانون العمل على الأشخاص الذين يعملون في المراعي والزراعة، على الأشخاص الذين يعملون في الشركات أو المؤسسات الزراعية والجمعيات الزراعية وأعمال الري ومن يقومون بتربية الدواجن والمواشي.

وبعود السبب لاستثناء الأشخاص الذين يعملون في المراعي والزراعة من نطاق تطبيق قانون العمل عليهم، هو طبيعة العمل والعلاقة التي تتم بين العامل وصاحب المزرعة أو صاحب المواشي، ويقوم على اعتبارات شخصية خاصة بين رب العمل والعامل وهو يخضع لتقاليد وأعراف محددة سلفاً تحدد التزامات العامل ورب العمل، وفي اليمن بالذات توجد أعراف خاصة لاسيما فيما يتعلق برعاة الماشية، فالعرف يقضي أن يقوم الراعي بتربية الماشية مقابل أن يحصل على نسبة من انتاج الماشية كان يكون النصف أو الثلث. وإضافة إلى ما سبق فإن الأصل التاريخي لنشأة قانون العمل هو تنظيم العلاقات الصناعية والتجارية.

والقانون اليمني قد حصر الاستثناء على حالة الزراعة التقليدية التي لا تدخل فيها الميكنة وكذلك حالة المراعي التقليدية فقط فلا يدخل ضمن الاستثناء ما يتعلق بالجمعيات الزراعية أو مزارع تربية المواشي التي تتم بالطريقة المنظمة، وكذلك لا يدخل ضمن هذا الاستثناء حالة الزراعة التي تقوم على الميكنة والآلات الزراعية والمهندسون الذين يعملون عليها، فهذه تحكمها قواعد قانون العمل.

كما أن استبعاد فئة العاملين في المراعي والزراعة من نطاق قانون العمل لا يعني أنه لا تحكمهم قواعد معينة فقواعد القانون المدني هي التي تنظم أحوالهم في حالة عدم وجود قانون خاص ينظم ذلك^(١).

خضوع الحالات المستثناة من قانون العمل لقواعد عقد العمل في القانون المدني:

^(١) د. عبدالله علي الحباري: الوحي في شرح أحكام قانون العمل اليمني الجديد - الطبعة الأولى ١٩٩٧ م ص ٦٥.

الحالات التي استبعدها قانون العمل من نطاقه تخضع لأحكام القانون المدني، وقد وردت تلك الأحكام في المواد من المادة رقم (٧٧٨) إلى المادة رقم (٨٣٢) الخاص بعقد العمل ، علما ما نظمت حالاتهم قوانين خاصة، أو صدرت قرارات من مجلس الوزراء لتنظيم أحوالهم بناء على عرض من وزير العمل والتدريب المهني.

أحكام القانون المدني تعتبر المبادئ العامة لعقد العمل وتسري على جميع العمال غير الخاضعين لقانون العمل بالقدر الذي لا يتعارض مع النصوص الواردة في قانون العمل باعتبار أن القانون المدني هو المنظم العام للعلاقات الخاصة، وعلى ذلك فإنه في حالة عدم وجود نص في قانون العمل لأي موضوع من مواضيع عقد العمل فإن المرجع هو قواعد عقد العمل (إيجار الأشخاص) في القانون المدني في حالة اعتبار عقد العمل من الحالات المدنية أما إذا كان العقد من الأعمال التجارية، فإنه يخضع لقواعد القانون التجاري.

وعلى كل حال فإن عدم وجود نص فالمرجع هو القانون المدني^(١).

(١) استدلنا د. محمد عفيف القادر الحاج: المرجع السابق ص ٤٠.

المطلب الثاني مصادر قانون العمل

مصادر قانون العمل متعددة وهي تنقسم إلى قسمين :
مصادر داخلية (أو وطنية) ومصادر دولية، والمصادر الداخلية تنقسم إلى مصادر
رسمية ومصادر تنظيمية يسع عليها الطابع المهني.
وستوضح ذلك في الآتي :
أولاً: المصادر الداخلية لقانون العمل .
ثانياً: المصادر الدولية.

أولاً: المصادر الداخلية لقانون العمل

تنقسم المصادر الداخلية إلى قسمين هما المصادر الرسمية والمصادر التنظيمية أو
المهنية التي تتعلق بتنظيم العمل، وبيان ذلك على النحو التالي:

أ- المصادر الرسمية :

وتشمل التشريع والقرارات الوزارية، والشرعة الإسلامية ، والعرف .
١- التشريع .

لقد أصبح التشريع هو المصدر الأول لجميع فروع القانون نتيجة لاتساع حركة
التشريعات في معظم الدول حيث يشمل كل مناحي الحياة وعلى رأس هذه التشريعات
الدستور .

ولأهمية العمل وماله من تأثير على قوام الدولة الاجتماعي والاقتصادي فقد
اهتمت الدول بالعمل ووضعت له أحكاماً ضمنها دساتيرها، فقد حددت
الدساتير أهم المبادئ الأساسية التي يجب أن تقوم عليها التشريعات العادية المنظمة

لعلاقات العمل (١)، والدستور اليمني كغيره من الدساتير اهتم بالعمل وجعله حقاً مكفولاً لكل مواطني الجمهورية اليمنية، كما نص على أن من حق المواطن أن يختار العمل الذي يرغب فيه في حدود القانون، ولا يجوز فرض أي عمل جبراً على المواطنين إلا بموجب القانون، ولإداء خدمة عامة، ولابد من إعطائه أجرًا على ذلك. وهذا هو مقتضى نص المادة (٢١) من دستور الجمهورية اليمنية إذ جاء فيها: (العمل حق وشرف، ولكل مواطن الحق في ممارسة العمل الذي يختاره لنفسه في حدود القانون ولا يجوز فرض أي عمل جبراً على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولإداء خدمة عامة وبمقابل أجر عادل).

ثم تأتي بعد الدستور التشريعات المنظمة للعمل، وفي مقدمتها قانون العمل اليمني الصادر برقم (٥) لسنة ١٩٩٥م^(٢)، وقد فصل كثيراً من أحكام العلاقات المنظمة للعمل، غير أنه لم يستعرضها جميعاً، فكانت المواد الواردة في القانون المدني من (٧٨٧) إلى (٨٣٢) المرجع في حالة عدم وجود نص في قانون العمل. كما أنها تنظم حالات العمل الفردية التي لا تندرج تحت قواعد قانون العمل.

٢- القرارات الوزارية:

إن أي قانون يصدر تنظم علاقة معينة لابد له من لائحة تفسيرية تفسر قواعده العامة. مثل القانون التجاري، والمدني وغيرها؛ إلا أن قانون العمل يختلف عن تلك القوانين باعتباره ينظم علاقة العمل المختلفة في كل المجالات الصناعية والتجارية والزراعية وغيرها فوضعت قواعده لذلك. فهو بحاجة إلى عدة تفسيرات لتتلاءم مع

^(١) أسطوانة د. محمد عبد القادر الحاج: المرجع السابق ص ٢١.

^(٢) صدر قانون العمل اليمني رقم (٥) لسنة ٩٥م وهو أول قانون يصدر بعد الوحدة المباركة سنة ١٩٩٠م وحل عقا للقانون عمل القانونيين الذين كانوا نالدين في كل من صنعاء برقم (٥) لسنة ١٩٧٠م وفي عدن برقم (١٤) لسنة ٩٧٨م.

طبيعة كل عمل ؛ فالجمال الصناعي يحتاج إلى تفسير تلك القواعد التي تختلف عن التفسير الذي يحتاج القانوني التجاري ، وهكذا . ولذلك يجب أن يصدر عدد لوائح وقرارات تفسره لكل مجال من مجالات العمل المختلفة. كذلك فإن قانون العمل يراعي طبيعة عمل العامل من حيث الزمان والمكان والجنس.

لذلك ترك المشرع للسلطة التنفيذية إصدار القرارات التي تجعل تطبيق القانون تتلائم مع طبيعة العمل والعامل التي ذكرت.

٣- الشريعة الإسلامية :

لقد نص الدستور اليمني في مادته الأولى على أن الشريعة الإسلامية هي مصدر القوانين جميعاً، وبذلك فإن أي قانون يصدر يجب ألا يتعارض مع أحكام الشريعة الإسلامية ومبادئها، وقانون العمل كغيره من التشريعات لا يخرج في مصادره عن أحكام الشريعة الإسلامية ، إذا لم يوجد نص في قانون العمل ينظم موضوع من موضوعات العمل ، فإن المرجع أحكام الشريعة الإسلامية.

وعلى ذلك جاء نص المادة (١٤١) من قانون العمل يقضي بأن يكون الفصل في النزاع وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية إذا لم يرد نص في القانون.

٤- العرف :

العرف : هو ما تعارف عليه الناس وأصبح مؤلفاً بينهم ، واستقر في أذهان المجتمع، وفي العمل أعراف معينة، استقرت في أوساط العمل بين العمال. وأصحاب العمل، وأصبحت قواعد منظمة ومستقرة، ومتعارف عليها، وقد اعترف قانون العمل اليمني بالعرف فجعله مصدراً من مصادره في حالة عدم وجود نص في القانون، أو في أحكام الشريعة الإسلامية وهو ما نصت عليه المادة (١٤١) من قانون العمل بقولها: «لا يجوز للجان التحكيم أو شعب قضايا العمل بمحاكم الاستئناف الامتناع عن

الفصل في النزاع بحجة عدم وجود نص في هذا القانون، وتكون في هذه الحالة ملزمة بالفصل، وفقاً لأحكام الشريعة الإسلامية، وما استقر عليه العرف وقواعد العدالة».

والمادة (٧٩٥) من القانون المدني تنص على أنه: «إذا لم ينص العقد لردّيا كان أو جماعياً، أو لم تنص لائحة المصنع أو المتجر على الأجر الذي يلزم به رب العمل للعامل أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة والجهة التي يؤدي فيها العمل فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة».

٥- مقتضيات العدالة:

أشار النص إلى أنه في حالة عدم وجود نص في القانون يجب الرجوع إلى أحكام الشريعة الإسلامية، فإن لم يوجد ذلك على القاضي الرجوع إلى ما هو متعارف عليه بين ذات المهنة، وفي حالة عدم وجود عرف على القاضي أن يقضي بمقتضى ما يستقر في ذهنه وما يراه مطابقاً لمقتضيات العدالة، بمعنى أنه يتحرى جهده ولا يالوا.

ثانياً: المصادر المهنية أو الحرفية:

المصادر التي أشرنا إليها هي المصادر الأساسية والتي توضع القواعد العامة للعمل وهو ما يستلزم وجود لوائح وأنظمة مهنية تنفق مع طبيعة العمل والمهنة، وهو ما يطلق عليها المصادر المهنية أو الحرفية، وتشمل هذه المصادر اللوائح الداخلية، وعقد العمل الجماعي أو المشترك والقرارات النقابية.

١- اللوائح الداخلية:

يقصد باللوائح الداخلية مجموعة القواعد والنظم التي يضعها صاحب العمل بفرض تنظيم العمل في منشأته، كتنظيم أوقات العمل وساعاته، وحقوق العمال وواجباتهم، والتوجيهات اللازمة حول الأمن الصناعي.

كذلك تنظيم لائحة الأجور، وقواعد المكافآت، والجزاءات التي توقع على العامل عند مخالفة اللوائح والأنظمة المعمول بها في المنشأة. وقانون العمل قد أوجب على رب العمل وضع لائحة تنظيم المنشأة في حالة ما إذا كان عدد العمال خمسة عشر عاملاً فأكثر يحدد فيها نظام العمل والجزاءات المترتبة على المخالفات، وتوقيعها، والمكافآت، وشروط منحها، ويجب وضع هذه اللائحة في مكان ظاهر يطلع عليها العامل، وهو ما حددته المادة (٩١) من قانون العمل والتي تنص على أنه : ((يجب على صاحب العمل في المنشأة التي تستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع لائحة بالجزاءات وشروط توقيعها أو تطبيقها على أن يعلقها في مكان ظاهر في المنشأة، ويجب لنفاذ هذه اللائحة، وما يطرأ عليها من تعديلات موافقة اللجنة النقابية أو ممثل العمال وأعمالها من قبل الوزارة أو مكاتبها خلال شهر من تأريخ تقديمها، فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزارة أو مكاتبها أو الاعتراض عليها كتابياً أصبحت نافذة)).

ونظراً لأهمية هذه اللوائح وما تنظمته من القواعد التفصيلية لتنظيم عمل العمال في المؤسسات والمنشآت المختلفة فإنها تعتبر مصدراً من مصادر قانون العمل إضافة إلى المصادر السابقة.

ويشترط لجعل هذه اللوائح مصدراً للقانون عدم مخالفتها للقواعد التشريعية في القانون إلا إذا كانت تتضمن شروطاً ومزايا أفضل للعمال مما هو منصوص عليه في القانون. ولمراقبة ذلك أوجب النص القانوني المشار إليه سابقاً لنفاذ هذه اللوائح وما قد يطرأ عليها من تعديلات أن تعتمد من قبل وزارة العمل والتدريب المهني أو أحد مكاتبها^(١).

(١) استاذنا د. محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٢٤.

٢- عقد العمل الجماعي (أو المشترك) :

عقد العمل الجماعي أو المشترك هو اتفاق بين نقابات العمال ونقابات أصحاب العمل، أو بين نقابات العمال وأصحاب العمل مباشرة أو صاحب عمل منفرد.

وهذا العقد يعتبر مصدرًا لعقد العمل الفردي، فلا يجوز أن يخالف عقد العمل الفردي الشروط التي وردت في عقد العمل الجماعي وأن أي شرط يرد في عقد العمل الفردي مخالفًا لعقد العمل الجماعي يعتبر باطلاً.

وقد كوتست عقود العمل الجماعية مصدرًا مهمًا لا سيما بعد النهضة الصناعية والتجارية باعتبارها تتضمن مزايا وحقوقًا أفضل للعمال.

وبالإضافة إلى ذلك فإن أصحاب العمل يستفيدون من القواعد المنصوص عليها في العقود الجماعية في التعامل مع جميع العمال، بدلاً من التعامل الفردي لكل عامل^(١).

وقد حدد القانون اليمني الشروط الواجب اتباعها في عقد العمل الجماعي في المواد (٣٢-٣٣-٣٤) حيث نصت المادة (٣٢) على ما يلي:

(١- يجب أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوبًا وفقًا للنموذج المعتمد من الوزارة ويتضمن المواد الرئيسية المتعلقة بوسائل العمل أو تحديد الالتزامات بتأدية الأجور، وطريقة دفعها، وأوقات العمل والراحة، والحوافز المادية، وشروط حماية العمل ومواصفات المهنة، المشمولة بالعقد وأية شروط يتفق عليها صاحب العمل واللجنة النقابية، أو ممثلي العمال طبقًا للتشريعات المعمول بها.

(٢- تقوم اللجنة النقابية أو ممثلي العمال بمناقشة جماعية لمشروع عقد العمل الجماعي والموافقة عليه وتوقيعه في اجتماع عام للعمال نيابة عنهم،

(١) د. عبدالوحد يحيى: المرجع السابق ص ٢٩، وأستاذنا د. محمد عبدالقادر الحجاج: المرجع السابق ص ٢٥.

ويكون تعاقدها ملزماً لجميع العمال، ويكون باطلاً أي عقد جماعي لا تتم مناقشته جماعياً مع العمال.

(٣- تسري أحكام عقد العمل الجماعي على العمال الملحقين بخدمة صاحب العمل بعد سريان العقد.

(٤- أ- لا يجوز إبرام عقود عمل فردية بشروط مخلة بعقد العمل الفردية أثناء سريان عقد العمل الجماعي .

ب- لا تؤثر أحكام هذه المادة في إبرام عقود العمل الفردية أثناء سريان عقد العمل الجماعي شريطة أن لا تقل شروط العمل في العقد الفردي على الشروط المحددة في عقد العمل الجماعي وأن لا تزيد مدته عن المدة المقررة لانحياز العمل للأعمال المؤقتة التي لم يتضمنها عقد العمل الجماعي).

(٥- على اللجنة النقابية أو ممثلي العمال عرض أي تعديلات أو إضافات مقترحة من صاحب العمل في العقد على العمال في اجتماع عام.

(٦- يقع باطلاً كل شرط يرد في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية أو يكون مخالفاً للقوانين واللوائح النافذة المتعلقة بها أو النظام العام أو الآداب العامة).

مادة : (٣٣) :

١- يجوز لأصحاب الأعمال واللجان النقابية أو النقابة العامة التي تمثل العمال في أكثر من موقع إبرام عقد عمل جماعي مشترك.

٢- يجوز لغير المتعاقدين من أصحاب الأعمال واللجان النقابية الانضمام بصورة مستقلة إلى عقد العمل الجماعي المشترك بناء على اتفاق مكتوب بين الطرفين طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين

الأصليين ويقدم طلب الانضمام إلى مكتب الوزارة المختص موقعاً من الطرفين.

٣- لكل منظمة نقابية تكون طرفاً في عقد جماعي أن ترفع جميع الدعاوي الناشئة عن الإخلال بهذا العقد وذلك لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك. ويجوز لهذا العضو التدخل في الدعوى المرفوعة لصالحه، كما يجوز له رفع هذه الدعوى مستثلاً عن منظمته النقابية.

مادة (٣٤): ١- يعد عقد العمل الجماعي من نسخ كافية تكون لكل طرف من المتعاقدين نسخة ونسخة للوزارة وللعمال أن يحصلوا على صورة منه ومن وثائق الانضمام إليه.

٢- لا يكون عقد العمل الجماعي ملزماً إلا بعد مراجعته وقيدته لدى الوزارة أو مكتبها المختص، ويجب عليها في حالة الاعتراض تبليغ ذوي الشأن بأسباب هذا الاعتراض وذلك خلال ثلاثين يوماً من تأريخ تلقيها للعقد، فإذا لم تعترض خلال هذه المدة اعتبر العقد نافذاً ويجوز لأي من طرفي العقد الطعن في قرار الاعتراض أمام اللجنة التحكيمية المختصة، وذلك خلال ثلاثين يوماً من تأريخ الاعتراض.

١- تقوم الوزارة أو مكتبها المختص بالتأشير في سجل قيد العقود الجماعية بما يطرأ على العقود الجماعية من تعديل أو إتمام أو تجديد أو انتهاء أو انقضاء.

٢- لكل شخص الحق في أن يحصل من الوزارة أو مكتبها المختص على صورة طبق الأصل من عقود العمل الجماعية ووثائق الانضمام إليها بعد سداد الرسوم المقررة لذلك)

ومن النصوص القانونية الخاصة بعقود العمل الجماعي، يتضح أهمية هذه العقود كمصدر لقانون العمل بما تمثله تلك النصوص من قواعد محددة وثابتة لا يجوز الخروج

عنها مثل اشتراط وجوب كتابة العقود، ووجوب مناقشة تلك العقود من قبل النقابة العمالية وعرض أي تعديلات على نقابة العمال في اجتماع عام، والزامية العقد بعد اعتماده من قبل الوزارة المختصة وغيرها من الضوابط التي حددها القانون لعقد العمل الجماعي.

٢- القرارات النقابية:

عادة ما تصدر النقابات العمالية قرارات تعتبر قواعد عامة يلتزم بها جميع أعضاء النقابة المنظومين تحتها، وتحدد جزاءات معينة لمخالفة تلك القواعد، وتسري تلك القواعد على الأعضاء الجدد الذين ينسبون إلى تلك النقابة بعد صدورها، واعتبار القرارات النقابية مصدراً لقانون العمل كونها تخلق قواعد ثابتة ومحددة يستفيد منها المشرع عند صياغة المواد القانونية^(١).

^(١) الدكتور / حلال العنوي، والدكتور / عصام أنور سليم: قانون العمل - منشورات منشأة المعارف بالاسكندرية سنة ١٩٩٥م ص ١١٦.

ثالثاً : المصادر الدولية

تلعب الاتفاقيات والمعاهدات الدولية دوراً مهماً في صياغة قانون العمل لما تنطوي عليه تلك المعاهدات والاتفاقيات من أسس وقواعد ثابتة وملزمة للدول التي تدخل ضمنها والتي وافقت عليها.

ولعمل المشكلات التي ظهرت أثناء التصنيع وما صاحبها من تشابه بين المجتمعات المتحضرة استدعى ذلك وجود اتجاهات دولية طالبت بإيجاد تشريع عمل موحد تسري نصوصه على كل الفئات المتشابهة في طبيعتها.

ولا شك أن وجود المنظمات التي تنظم بعض جوانب العلاقات العمالية، وقيام الصلات بين نقابات عمال الدول، وكذا التضامن الدولي بين العمال، كل ذلك أدى إلى إيجاد قواعد دولية عامة في نطاق قانون العمل.

وأهم المنظمات التي أُنشئت منظمة العمل الدولية التي أُنشئت في عام ١٩١٩م والتي أنشأتها عصبة الأمم، وهي أحد أجهزتها، وعند إنشاء منظمة الأمم المتحدة تم الاتفاق سنة ١٩٤٦م بين المكتب الاقتصادي والاجتماعي التابع لها وبين منظمة العمل الدولية على أن تصبح هذه الأخيرة إحدى منظمات الأمم المتحدة، بشرط أن تحتفظ بقدر من الاستقلال خاصة فيما يتعلق بالعضوية^(١).

ويعتبر مؤتمر العمل الدولي أهم أجهزة منظمة العمل الدولية^(٢) ومهمته إعداد الاتفاقيات والتوصيات الدولية الخاصة بالعلاقات العمالية، وقد قام بإعداد أكثر من مائة وأربعة وأربعين اتفاقية دولية^(٣).

^(١) كانت قد أنشأت الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال سنة ١٩٠١م بمدينة بال بسويسرا حيث نقلت جهتها كبيراً في أعداد الوثائق الخاصة بمشكلات العمل والعمال، إذ بحث لأي دولة ولو لم تكن عضو في الأمم المتحدة أن تكون عضواً في منظمة العمل الدولية.

^(٢) يوجد على جانب المؤتمر الدولي للعمل مكتب العمل الدولي ومجلس إدارة.

المطلب الثالث

خصائص قانون العمل

يتضح من خلال دراستنا لتطور تاريخ العمل أن العلاقة بين العامل ورب العمل تختلف في طبيعتها عن العلاقات التعاقدية الأخرى، إذ الغرض هو حماية الطرف الضعيف وهو العامل؛ لذلك نجد أن لقانون العمل خصائص تختلف عن القوانين الأخرى، ونوضح أهم الخصائص التي يمتاز بها قانون العمل في الآتي:

أولاً: الطابع الواقعي.

ثانياً: الصفة الآمرة في قانون العمل.

ثالثاً: صياغة قانون العمل وطرق تفسيره.

رابعاً: المزايا العمالية في التقاضي وسرعة البت فيها.

أولاً: الطابع الواقعي لقانون العمل

من خصائص قانون العمل أنه يتميز بالطابع الواقعي، والذي يجعله متكيفاً مع ظروف الواقع العملي المتباينة، فأحكامه تبعد عن التجرد والتعميم لكي تتكيف مع ظروف كل حالة، فقواعد قانون العمل تراعي ظروف العمل، وظروف العمال، وظروف رب العمل، فهي تراعي ظروف وطبيعة كل عمل على حدة، إذ العمل في

^{١١} صادقت الجمهورية اليمنية على بعض الاتفاقيات التي أعدتها منظمة العمل الدولية مثل: الاتفاقية رقم (١٤) الخاصة بتطبيق الراحة الأسبوعية في المنشأة الصناعية، والاتفاقية رقم (٢٩) الخاصة بمنع الخدمة والعمل الإجباري، والاتفاقية رقم (٨١) الخاصة بالتفتيش على المجال الصناعية والتجارية. والاتفاقية رقم (٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي، والاتفاقية رقم (٩٨) الخاصة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضات الجماعية، والاتفاقية رقم (١٠٠) الخاصة ب تساوي أجور العمال والعاملات بالعمل الواحد، والاتفاقية رقم (١٠٩) الخاصة بمنع العقوبات الجنائية على العمال الوطنيين عند انضمامهم بعقد العمل، والاتفاقية رقم (١١١) الخاصة بإزالة التفرقة العنصرية في الاستخدام والمهنة، والاتفاقية رقم (١٣٢) الخاصة بالأجازات السنوية مدفوعة الأجر، والاتفاقية رقم (١٣٥) الخاصة بحماية ممثلي العمال وتقديم التسهيلات لهم.

مجال الصناعة، يختلف عن العمل في مجال التجارة، أو الزراعة أو غيرها، ولذلك فإن القواعد يجب أن تراعى كل حالة على حدة.

كما أن قواعد قانون العمل تراعى ظروف العامل، فهو يراعى ظروف العامل من حيث السن والجنس، وظروف العامل الحدث تختلف عن ظروف العامل العادي، وتختلف ظروف الذكر عن الأنثى كما أن ظروف العامل الوطني تختلف عن ظروف العامل الأجنبي.

كذلك يراعى قانون العمل ظروف صاحب العمل ضيقاً واتساعاً فصاحب المنشأة الكبيرة تختلف قدرته عن صاحب المنشأة الصغيرة فيفرض القانون على صاحب المنشأة الكبيرة أعباء أكثر من الأعباء التي تفرض على صاحب المنشأة الصغيرة باعتبار أن الأخير تكون قدرته أقل فهي لا تتحمل الشروط التي تفرض على صاحب المنشأة الكبيرة التي تتحمل قدرتهم ما يفرض عليهم.

هذا الطابع الواقعي لقانون العمل قد دفع بالمشروع إلى أن يقتصر على وضع الأسس والقواعد العامة التي تربط العلاقة بين العامل ورب العمل تاركاً للسلطة التنفيذية معالجة التفاصيل عن طريق إصدار التشريعات الفرعية، فتحدد بقرارات وزارية نطاق تطبيق هذه الأسس والقواعد بما يتناسب مع ظروف وطبيعة كل عمل^(١). وهذه هي الميزة التي تجعل قانون العمل قابلاً للتطور ومسايرة كل الحالات التي تستجد.

(١) استاذنا الدكتور / محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٢٨.

ثانياً : الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل

إن هدف المشرع من تنظيم علاقات العمل هو حماية الطرف الضعيف (العامل) بقصد الحفاظ على السلام الاجتماعي، وتحقيق العدالة الاجتماعية، لضمان حد أدنى لحقوق العامل، ولا شك أن هذه الحماية لا تتحقق إلا بوجود قواعد أمرة تحكم العلاقة بين طرفي العمل، وإلا فإن الطرف القوي يتسلط على الطرف الضعيف بحكم قوته المادية أو مركزه الاقتصادية، بأن يفرض من الشروط التعسفية ما يشاء، وهو ما يجعل الطرف الضعيف يرضخ لتلك الشروط لحاجته إلى اكتساب لقمة العيش، بالأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل حتى لو كانت الشروط مجحفة وفيها النقص لما يقرره القانون^(١)، ولذلك وضعت القواعد الأمرة التي لا يجوز الخروج عليها .

مدى الصفة الأمرة :

أشرنا إلى أن الهدف من وضع القواعد الأمرة لقانون العمل هو حماية الطرف الضعيف وهو العامل، وعلى ذلك فإن أي عقد عمل يضع شروطاً مخالفة لقانون العمل تعتبر باطلة، والقاعدة العامة في بطلان العقود هي عودة المتعاقدين إلى ما كانا عليه قبل التعاقد، إذا لم يترتب على العقد أي أثر في التصرف، وبما أن الهدف هو حماية الطرف الضعيف «العامل»، فإن تضمن العقد مزايا أفضل للعامل جائز، وإن جاءت مخالفة للقانون طالما لم تكن تلك الشروط مخالفة للآداب والمصلحة العامة^(٢).

والقانون يعني قد أخذ بالمبدأ الذي يميز وجود شروط أفضل لصالح العامل.

^(١) الدكتور/ عبدالودود يحي : المرجع السابق ، ص ٣٧ . وأستاذنا الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج : المرجع السابق ص ٢٨ .

^(٢) قانون العمل المصري الصادر برقم (١٣٧) لعام ١٩٨١ م نص في المادة (٤) على ما يلي : (يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقرر أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية وغيرها من لوائح المنشآت أو بمقتضى العرف .

ولو كانت الشروط مخالفة للقانون ما دامت تحقق مصلحة أفضل للعامل وفيها فائدة، وقد نصت المادة (٦) من قانون العمل اليمني على ما يلي: «تشمل الأحكام الواردة في هذا القانون الحد الأدنى لحقوق العمال وشروط العمل وحيتما وجد نظام خاص لعلاقات العمل بشروط وضمانات أفضل تطبق على العمال أفضل الأحكام الواردة في هذا القانون أو في النظام الخاص»، بمعنى أن القانون قد أجاز العمل بالنظام الخاص الذي فيه مصلحة أو امتياز أفضل للعامل ولو كانت الشروط التي تضمنها العقد مخالفة للقانون^(١).

كما أن المادة (٧) توضح الأسس التي تحكم العلاقة بين العامل ورب العمل وهي أسس وقواعد تضمن حصول العامل على حقوقه التي أقرها القانون كاملة، حتى ولو رضى أو تنازل عن بعضها باختياره.

وكذلك تميز للعامل أي امتيازات أفضل مما هو محدد في القانون، وحتى ولو كانت تلك العقود ذات الأفضلية سابقة على صدور القانون، وقد جاء نص المادة على النحو التالي:

المادة السابعة: (تكيف علاقة العمل وفق أحكام هذا القانون بموجب الأسس

التالية:

١- عدم جواز تنازل أو إبراء أية حقوق مترتبة للعامل عن عقد العمل إذا كان ذلك مخالفاً لأحكام هذا القانون.

٢- سريان شروط العمل وحقوقه المحددة بهذا القانون على العمال ما لم تكن قد وردت في العقد بشروط أفضل.

^(١) القانون الكويتي نص في المادة (٦٤) من قانون العمل للقطاع الأهلي والمادة الثالثة من قانون العمل الخاص بقطاع النفط، يتضمنان ما يلي: (على أنه يقع بطلان كل شرط في عقد العمل الفردي أو عقود العمل الجماعية يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على تقييده ما لم يكن الشروط أكثر فائدة للعامل).

٣- سريان جميع عقود العمل القائمة وقت صدور هذا القانون إذا كانت أصلح للعمال ولا يترتب على تجديدها الانتقاص من شروط العمل وحقوقه، وحتى وإن كانت لا تقل عن الحد الأدنى لشروط العمل الواردة في هذا القانون».

وإذا كان هذا المبدأ خاص بالعقود الفردية بين العامل ورب العمل ، فإن القانون قد أكدته لعقود العمل الجماعية إذ جاء في الفقرة ٦ من المادة (٣٢) أنه « يقع باطلاً كل شرط يرد في عقد العمل الجماعي يكون من شأنه الإخلال بالأمن أو الإضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية، أو يكون مخالفاً للقوانين واللوائح النافذة المتعلقة بها أو بالنظام العام أو الآداب العامة».

ويعني هذا أن أي شروط مخالفة للقانون مهما كانت فيها أضرار سواء بالمصلحة العامة أو العمال تعتبر باطلة ولا يترتب عليها أي أثر.

كما أن الفقرة الرابعة من نفس المادة (٣٢) تنص على ما يلي:

أ- لا يجوز إبرام عقود عمل فردية بشروط مخلة بعقد العمل الجماعي وذلك بالنسبة للأعمال التي يتضمنها عقد العمل الجماعي.

ب- لا تؤثر أحكام هذه المادة في إبرام عقود العمل الفردية أثناء سريان عقد العمل الجماعي شريطة أن لا تقل شروط العمل في العقد الفردي على الشروط المحددة في عقد العمل الجماعي ، وأن لا تزيد مدته عن المدة المقررة لإنجاز العمل للأعمال المؤقتة التي يتضمنها عقد العمل الجماعي». وهذه الفقرة تراعي مصلحة العامل بحيث يتمتع على العامل إبرام عقد خارج نطاق عقد العمل الجماعي.

بمعنى أن العامل في المنشأة ذات الكثافة العمالية الكبيرة والتي تم التعاقد على أساس نظام عقد العمل الجماعي، لا يستطيع العامل بمفرده أن يتعاقد مع رب العمل بشروط مغايرة، للعقد الجماعي، إلا في الحالة التي لا تخالف سريان العقد الجماعي ولا تنقص من الشروط الواردة في العقد الجماعي ولا تزيد عن المدة المحددة

للعمل. وهكذا نجد أن الصفة الآمرة في قانون العمل هي حالة وجود شروط
تضر بمصلحة العامل.

ثالثاً : صياغة قانون العمل وطرق تفسيره

لقانون العمل أيضاً خاصية أخرى تتمثل في أنه يتميز بصياغة تتمشى مع طبيعته
وتراعي القواعد المتعلقة بالعمل وروابط العمل الفردية، والجماعية، فعقد العمل يتميز
بأحكام خاصة تخرجه عن قواعد النظرية العامة للعقد في القانون المدني، وذلك من
حيث الأهلية، وسلطات رب العمل، ومن حيث سرية العقد على الخلف الخاص دون
الالتزام بقواعد القانون المدني. ومن حيث البطلان فلا يترتب على بطلان عقد العمل
إلا آثار محددة بالمقارنة بآثار البطلان في العقود الأخرى^(١).

كما أن المشرع قد نص على نظام خاص بالمسؤولية في شأن تأمين العمال من
إصابات العمل لا يقوم على فكرة الخطأ، بل يقوم على فكرة تحمل التبعة أو
الضمان^(٢).

فعقد العمل الجماعي كونه يتضمن مزايا وشروطاً أفضل للعمال من عقود العمل
الفردية، قد دفع المشرع إلى الخروج على القواعد العامة التي تتضمن إنصراف أثر
العقد إلى المتعاقدين فقط - فقد أجاز لغير المتعاقدين من العمال وأصحاب العمل
الانضمام لعقد العمل الجماعي دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين، وهو ما
نصت عليه المادة (٣٣) الفقرة (٢) من قانون العمل بأنه: ((يجوز لغير المتعاقدين من
أصحاب الأعمال واللجان النقابية الانضمام بصورة مستقلة إلى عقد العمل الجماعي
المشترك بناء على اتفاق مكتوب بين الطرفين، طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة

(١) الدكتور/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ٣٧.
(٢) استاذنا الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق، ص ٣٠. والدكتور/ عبدالله علي الخياري: (الوجيز في شرح
أحكام قانون العمل اليمني) ص ٥٣.

المستعاقدين الأصليين، ويقدم طلب الانضمام إلى مكتب الوزارة المختص موقعًا من الطرفين طالبي الانضمام».

يتميز قانون العمل عن غيره أن له طرقًا خاصة به في التفسير أهمها قاعدة التفسير الأصلح للعامل، باعتباره وجد حمايته من تحكم أصحاب العمل واستغلالهم.

وعندما يوجد نص غامض يمكن تأويله إلى عدة معان فإنه يجب تأويله وتفسيره لصالح العامل أو يرجع التأويل الذي فيه مصلحة العامل على سائر التأويلات الأخرى التي قد تختملها القاعدة القانونية^(١). وإطلاق قاعدة التفسير الأصلح للعامل دون قيود، ولا سيما في حالة وجود عدة تأويلات لا يتحقق الهدف منها.

ذلك أن المشرع يقصد من القانون تحقيق توازن بين مصالح صاحبي العلاقة وهما العامل ورب العمل، وفي حالة الغموض في النص يجب أن يفسر بالطريقة التي تحقق المصلحة المتوازنة بين العامل ورب العمل^(٢). وبالطبع فإن النص الواضح الصريح يجب العمل به حتى ولو لم يحقق مصلحة العامل^(٣).

^(١) استاذنا الدكتور/ محمد عبد القادر الحاج: المرجع السابق ص ٣١.

^(٢) الدكتور/ إسماعيل غانم: ص ٧٤.

^(٣) قضت محكمة النقض المصرية بأنه: ((من المقرر أنه من كان النص واضحًا فاطمًا في الدلالة على المراد منه، فإنه لا يجوز الخروج عليه أو تأويله بدعوى الاستهتار بالحكمة التي أملة بأن رأت حكمة التشريع ودواعيه إنما تكون عند النص، الطعن رقم ١٠٣٥، جلسة ١٩٨٠/٢/٣ م بمجموعة الموراي ج ٤ ص ٥٥.

رابعاً : المزايا العمالية في التقاضي وسرعة البت فيها

من خصائص قانون العمل أنه يتميز بصفة التيسير والسهولة للعمال في أخذ حقوقهم وهو ما حرص المشرع بإيراد نصوص في قانون العمل تميز العمال في مجال الترافع والتقاضي عن غيرهم من الفئات الأخرى المدنية والتجارية.

وهذا يعني أن هذه المزايا تحقق هدفاً من أهداف قانون العمل الذي وجد لحماية العامل ورعايته في مصدر رزقه وهو الأجر الذي يتقاضاه نظير عمله.

ولا يعني أن مثل هذه الخصوصية تعتبر تحيزاً إلى جانب العامل وإخلالاً بحقوق صاحب العمل، وإنما هي من قبيل المراعاة لظروف العامل الاقتصادية وضعف مركزه كونه لا يستحمل الانتظار حتى يبت في القضايا التي ترفع أمام القضاء في النزاعات المدنية والتجارية. فأوجب القانون سرعة البت في النزاعات العمالية لكي ليسر للعامل الحصول على الحقوق في أسرع وقت ممكن.

وقد حدد القانون الحالات التي تراعى فيها ظروف العامل في التقاضي، وذلك في الاعفاء من الرسوم القضائية، وسرعة النظر في الدعوى، وجواز أن يكون الحكم مشمولاً بالنفاذ المعجل بلا كفالة.

إلا أنه يلاحظ أن هذه المزايا لا يستفيد منها إلا من يطبق عليهم قانون العمل فقط، وتوضح هذه المزايا على النحو التالي:

أ- الإعفاء من الرسوم القضائية :

تنص المادة (١٥٧) من قانون العمل اليمني على أن «تعفى من رسوم التقاضي الدعاوى المتعلقة بمنازعات العمل طبقاً لأحكام هذا القانون والمرفوعة من العمال أو ممثليهم كالتنقيبات أو أسرهم في حالة الوفاة».

ومن النص يتضح أن المشرع لم يكتف بما تقرره القواعد العامة في مجال الاعفاء من الرسوم القضائية حيث يتوقف على بحث القاضي لظروف العامل المادية، وقد أقام

المشرع قريبة لا تقبل إثبات العكس مؤداها أن ظروف العامل لا تسمح له بدفع رسوم التقاضي التي قد تكون مقبولة. ويعتمد الإعفاء إلى كل شيء يسمى رسوم قضائية بما في ذلك رسوم الصور والشهادات والملخصات^(١).

ويشمل الإعفاء جميع مراحل التقاضي حتى أمام محكمة النقض والمستفيد من هذا الإعفاء العامل فقط ومن في حكمه كالتقابات العمالية باعتبار أن التقابات تقوم بالدفاع عن العمال وحقوقهم، فلا يستفيد صاحب العمل من هذا الإعفاء إذا كان هو من يقوم بمقاضاة العامل لأي سبب كان. ويشمل الإعفاء كل العمال بما فيهم العمال تحت التدريب أو التلمذة أو تحت التجربة والذي يرتبطون بعقود التلمذة أو تحت التجربة.

وهناك ملاحظة جديرة بأن يتنبه لها المشرع وهي حالة الدعاوى الكيدية التي يرفعها العمال أو من يمثلهم من التقابات، فالأحرى أن ينص المشرع أن الدعاوى الكيدية لا يستفيد من نص الإعفاء من يرفعها بل يجب التزامه بكل المصاريف التي أنفقت أثناء رفع الدعوى الكيدية والتي خسرها العامل أو من يمثلها، وبذلك يتفادى المشرع رفع دعاوى كثيرة كيدية من قبل العمال، إذ في حالة الإعفاء المطلق لكل الدعاوى يجعل العمال أو من يمثلهم يسرفون في رفع الدعاوى ركوناً إلى الإعفاء من الرسوم القضائية والتعويضات، وقد أدرك المشرع المصري هذا في قانون العمل الجديد في المادة السابعة، ونظراً لخلو قانون العمل اليمني من هذا الحكم، فلا يكون أمام القاضي عندئذٍ إلا تطبيق قواعد عدم التعسف في استعمال الحق الوارد في قانون المرافعات^(٢).

^(١) محكمة النقض المصرية بتاريخ ١٩٨٧/٨/٢٣، ومجموعة المحامي ١٨٦/٧ وفي ١٩٦٦/٢/٢٨ من ٢٥٧.

^(٢) نقض مدني مصري بتاريخ ١٩٨٦/١١/٩ م المحامي المرجع السابق ٨/٧.

ب- النظر في الدعاوى العمالية على سبيل الاستعجال:

نظرًا لما ذكر آنفاً من أن المشرع يهدف إلى تقديم العون والتيسير للعامل في كل حقوقه، كونها مصدر رزقه فإنه قد نص في أكثر من مناسبة على نظر الدعاوى العمالية والفصل فيها على وجه السرعة، سواء كان التقاضي أمام اللجان التحكيمية^(١) أو شعب قضايا العمل بمحاكم الاستئناف^(٢) وهو ما نصت عليه المادة (١٣٧) من قانون العمل على أنه: «١- يحدد رئيس اللجنة التحكيمية عقد أول جلسة للنظر في النزاع خلال فترة أقصاها عشرة أيام من تاريخ رفع الدعوى. ٢- على اللجان التحكيمية أن تنهي النظر في الدعوى المرفوعة إليها وتصدر قرارها خلال فترة لا تزيد عن ثلاثين يوماً من تاريخ أول جلسة».

ونص المادة (١٣٩) من نفس القانون على أنه: «٢- يحدد رئيس شعبة قضايا العمل تاريخ عقد الجلسة الأولى للفصل في الاستئناف المقدم خلال فترة لا تزيد عن خمسة عشر يوماً من تاريخ إيداع صحيفة الاستئناف. ٣- على شعبة قضايا العمل أن تفصل في النزاع بحكم نهائي خلال فترة لا تزيد على ثلاثين يوماً من تاريخ أو جلسة تعقدها للنظر في النزاع».

(١) نصت المادة (١٣١) من قانون العمل على أنه: (تشكل بقرار من الوزير لجنة تحكيمية أو أكثر على مستوى أمانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية للفصل في منازعات العمل)، وهذه اللجان التحكيمية تقابل محاكم شئون العمال في مصر التي تنظر في كافة الدعاوى المتعلقة بمنازعات العمل أياً كان نوعها.

(٢) تنص المادة (١٤٠) من القانون على أنه: (ينشأ بمحاكم الاستئناف على مستوى أمانة العاصمة وسائر محافظات الجمهورية وفقاً لقانون السلطة القضائية شعبة تسمى (شعبة قضايا العمل)، تختص بما يلي: ١- الفصل نهائياً وبالدرجة القطعية في جميع دعاوى الاستئناف في القرارات الصادرة من اللجان التحكيمية المقدمة إليها وفقاً لهذا القانون. ٢- أي دعاوى أخرى تختص بها بموجب هذا القانون أو تشريعات العمل الأخرى).

ج- الحكم في الدعاوى العمالية بالنفاذ (المعجل) :

أجاز القانون للجان التحكيمية في شأن الدعاوى العمالية أن تشمل الحكم بالنفاذ المعجل، وبدون كفالة رغم قابلية الحكم للاستئناف، والغرض من ذلك هو تمكين العمال من سرعة الحصول على حقوقهم المحكوم بها ابتداءً نظراً لظروفهم المعيشية التي لا تحتمل الانتظار في التنفيذ إلى أن يصبح الحكم نهائياً. وهذه سلطة تقديرية للجان التحكيمية بمعنى أنها غير ملزمة بذلك على سبيل الوجوب فمن حقها عدم الحكم بالنفاذ المعجل إذا رأت عدم ضرورة الاستعجال وهو ما نصت عليه المادة (١٣٦) من القانون بأنه : ((يعتبر الدعاوى المتعلقة بقضايا العمل من القضايا المستعجلة)).

هذه الحالات التي تعتبر ميزة لقضايا العمل وما عداها تخضع للقواعد العامة في قانون المرافعات ، وهو ما نصت عليه الفقرة ٣ من المادة (١٣٦) بأنه : ((ينطبق في شأن رفع الدعوى واجراءات الأحكام الواردة في قانون المرافعات وذلك فيما لم يحدد بشأنه نص خاص في هذا القانون)).

خطة الدراسة

بعد الفصل التمهيدي الذي تناولنا فيه التعريف بقانون العمل والتطور التاريخي له ، ونطاق تطبيقه ومصادره وخصائصه:

سوف نتناول الأحكام العامة لقانون العمل اليميني في الأبواب الأربعة التالية:

الباب الأول: التعريف بعقد العمل، وعناصره، والفرق بين عقد العمل والعقود المشابهة له.

الباب الثاني: إبرام عقد العمل.

الباب الثالث: آثار عقد العمل.

الباب الرابع: انتهاء عقد العمل.

* * *

الباب الأول **التعريف بعقد العمل** **والتفرقة بينه وبين العقود المشابهة**

تمهيد وتقسيم:

سنتناول في هذا الباب التعريف بعقد العمل ، والتفرقة بينه وبين العقود المشابهة له في فصلين:

الفصل الأول: التعريف بعقد العمل وبيان عناصره الأساسية.

الفصل الثاني: التفريق بين عقد العمل والعقود المشابهة له.

* * *

الفصل الأول

التعريف بعقد العمل وبيان عناصره

المبحث الأول : التعريف بعقد العمل.

أولاً : تعريف العقد :

تعرف المادة (٣٧) من قانون العمل رقم (٥) لسنة ١٩٥٥م عقد العمل الفردي بأنه : ((اتفاق بين صاحب العمل والعامل يتضمن تحديد شروط العمل ويتعهد العامل بمقتضاه أن يعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر)).

كما أن المادة (٧٨٨) من القانون المدني تعرف عقد العمل بأنه : ((عقد يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر)).

ولا يوجد تعارض بين التعريفين إلا من حيث الألفاظ فقط ، إذ يطلق التعريف الوارد في قانون العمل على الطرف الآخر في العقد اسم (صاحب العمل) في حين أطلق التعريف الوارد في القانون المدني على المتعاقد مع العامل اسم (الطرف الآخر)^(١).

ومن التعريفين سألني الذكر يتبين أن عقد العمل يمتاز بالخصائص التالية:

١ - أنه عقد رضائي:

بمعنى أن العقد يتم بمجرد التعبير عن الإرادة من كلا الطرفين، ويتحقق الرضا عند البدء بتنفيذ العقد. والقانون يشترط أن يكون العقد مكتوباً وهو ما نصت عليه المادة (٣٠) الفقرة (١) بأن: ((يعد عقد العمل الفردي المكتوب من

^(١) يسرى البعض أن إطلاق تعريف قانون العمل لعقد العمل الفردي على الطرف الآخر اسم صاحب العمل أنه أفضل باعتباره الاصطلاح الذي استعمله قانون التأمين الاجتماعي ، ومن شأن ذلك أن يساعد على توحيد الاصطلاحات في الحالات المتشابهة. الدكتور/ عبدالله الخيلاري: المراجع السابق ص ٧٦.

ثلاث نسخ وتكون النسخة الأصلية للعامل ونسخة لصاحب العمل ، ونسخة لمكتب
السوزارة المختص تكون النسخ موقعة من طرفي العقد، وفي حالة عدم وجود عقد مكتوب
على العامل أن يثبت حقوقه بجميع طرق الإثبات^(١)، إلا أن شرط الكتابة الغرض منه إثبات
العقد فقط لا شرطاً لاتعداد العقد^(٢).

وتطبيقاً لذلك قضت محكمة النقض المصرية بأن «الطعن أقيم على سببين يبقى
الطاعن بهما على الحكم المطعون فيه مخالفة القانون، والخطأ في تطبيقه وتأويله، ويقول
بياناً لذلك أن الحكم أمس قضاءه على الأجر المحدد بعقد عمله بمقولة أنه شريعة
المستعاقدين في حين أنه ينبغي تحديد أجره أسوة بأجور زملائه وفقاً لقاعدة المساواة
بين العاملين في ظروف واحدة، لألحما من النظام العام، وقد تقررت بالقانون
رقم (٣٧) لسنة ٨١م سيما أن تقرير الحكم عدم وجود نظام وظيفي أو لائحة لدى
المطعون ضدها الأولى يستوجب أعمال هذه القاعدة وإطراح عقده».

وحيث أن النفي مردود في ذلك لما كان عقد العمل من العقود الرضائية بما
يمقتضاه أن يكون تحديد الأجر باتفاق طرفيه، ولا يجوز تعديله إلا برضائهما ما دام لا
يقل عن الحدود المقررة قانوناً^(٣).

^(١) أمثاذا الدكتور / محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ١٤. والدكتور / عبدالله الحباري : المرجع السابق ص ٧٧

٢ - عقد العمل من عقود المعاوضة:

وهو أن يؤدي العامل عملاً محدداً مقابل الأجر الذي يحصل عليه ، فيلتزم العامل بأداء العمل، كما يلتزم صاحب العمل بدفع الأجر مقابل ذلك العمل الذي ينتفع به من عمل العامل.

٣ - عقد العمل من عقود المدة:

بمعنى أنه من العقود المستمرة والزمن عنصر أساسي فيه؛ فالأجر الذي يتقاضاه العامل يحدد بالزمن سواء بالساعة أو اليوم أو الشهر ويلتزم العامل بأداء العمل في نفس المدة التي يتقاضا عليها الأجر من صاحب العمل ، لذلك أوضحت المادة ٣٠ / ٢ من قانون العمل اليمني تحديد الأجر ، ومدة العمل فنصت على أنه «يجب أن يحسوي عقد العمل بصورة أساسية على مقدار الأجر، ومكانه، وتاريخ الالتحاق بالعمل ومدته».

على أنه قد يوجد عقود عمل لا تحدد بالزمن، وذلك مثل الحالات التي يتفق فيها المتعاقدان على إنجاز عمل معين أو على نتيجة معينة بغض النظر عن الوقت الذي يستغرقه العمل أو الذي تتحقق فيه النتيجة، وفي هذه الحالات لا يعتبر الزمن عنصراً جوهرياً في العقد^(١).

ولما كان عقد العمل غالباً ما يكون عقداً زمنياً فإنه قد يترتب وقف تنفيذه، إذا حالت قوة قاهرة دون التنفيذ في الزمن المحدد له إذا كان محدداً بزمن معين، كما أن فسخ العقد بأي سبب من أسباب الفسخ لا يعود بأثر رجعي.

(١) استاذة الدكتور / محمد عبدالقادر الحاج : المرجع السابق ص ٤٥.

٤ - عقد العمل ملزم لطرفيه:

فهو يرتب التزاماً على العامل بأداء العمل المتفق عليه، ويرتب التزاماً على صاحب العمل بدفع الأجر المتفق عليه، وعلى ذلك فإن إخلال أحد الطرفين بالتزاماته يعطي الطرف الآخر الحق بالدفع بعدم التنفيذ أو بطلب فسخ العقد.

ثانياً: تعريف العامل:

عرفت المادة الثانية من قانون العمل العامل بأنه : «كل شخص يعمل لدى صاحب عمل، ويكون تحت إدارته، ولو كان بعيداً عن نظارته لقاء أجر ووفق عقد عمل مكتوب أو غير مكتوب ويشمل ذلك الرجال والنساء والأحداث ومن كان تحت الاختبار والتدريب».

ونستخلص من التعريف أنه يجب أن يكون العامل شخصاً طبعياً إذ أن العمل يتطلب جهداً من قبل العامل ولا يكون ذلك إلا من الشخص الطبيعي ولا يتم من غيره وعلى ذلك وضعت القوانين لحماية العامل الفرد، فهي تحدد ساعات العمل، وأوقات الراحة، والإجازات الأسبوعية، والسنوية، والمرضية، وإجازة الحمل، والوضع، وهذه الحالات عني بها المشرع باعتبارها تعالج حالات الشخص الطبيعي، ولا يتصور أن تسري على أشخاص غير طبيعيين.

ولا يقيد النص (العامل) بأي وصف للعمل الذي يقوم به، ما دام يقوم بالعمل نظير أجر معين لصالح صاحب العمل وتحت رقابته وإشرافه، فيستوي إن كان العمل مادياً أو ذهنياً أو فنياً أو غير ذلك ما دام يأخذ عليه أجراً فهو عامل، كما أنه لا تهم التسمية باسم عامل أو موظف أو مدير أو غير ذلك، ما دام يخضع لأحكام عقد العمل الفردي^(١).

ثالثاً: التفرقة بين العامل والمستخدم:

^(١) الدكتور / عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ٦١.

كان قانون العمل (الملغي) يفرق بين العامل والمستخدم؛ فيعرف المستخدم بأنه: «كل شخص يعمل تحت إشراف صاحب العمل وفق عقد عمل كتابي أو شفوي، ويكون عمله إدارياً أو يغلب في عمله الجهد العقلي»، وهو بذلك قد أخذ بالرأي الذي كان سائداً الذي يفرق بين العامل والمستخدم، تفرقة تقوم على أساس المستوى الثقافي والمادي بينهما.

حيث يمثل المستخدم مركزاً اجتماعياً أرقى من العامل من الناحيتين المادية والثقافية، باعتبار أن المستخدم تغلب على عمله الصفة العقلية في حين تغلب على العامل الصفة البدوية.

إلا أن هذا الرأي أصبح مهجوراً فقد ألغيت النصوص الخاصة به من القوانين^(١)، ومنها قانون العمل الجديد، وقد انتقد هذا الرأي لعدم اتفاه مع الواقع في كثير من الحالات، فهناك الكثير من الاختراعات تأتي من قبل الفنيين الذين يقومون بأعمال فنية فيبدلون جهوداً فكرية يتوصلون بها إلى الاختراعات على درجة كبيرة من الأهمية.

وهذا لا يمكن أن يحصل من الموظف الإداري أو الكاتب في مكتبه، ومع ذلك كان يطلق على الأول عامل والآخر مستخدم^(٢). ولأجل هذا ألغيت هذه التفرقة بينهما.

(١) قانون العمل المصري رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩م الملغي، والمادة الثانية من القانون الجديد رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١م والقانون المدن في المادة الأولى هذه القوانين لا تفرق بين العامل والمستخدم.

(٢) الدكتور / عبدالوحد يحيى: المرجع السابق ص ٦٢-٦٣. وأستاذنا الدكتور / محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص

رابعاً : تعريف صاحب العمل :

عرفت المادة الثانية من قانون العمل صاحب العمل بأنه : «كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر في مختلف قطاعات العمل الخاضعة لأحكام هذا القانون».

وقد استخدم القانون المدني تعبير (المتعاقد الآخر) بدلاً من صاحب العمل وسبق القول أنه لا يوجد خلاف بين الالفاظ في التعبيرين.

ومن خلال التعريف نجد أنه بخلاف تعريف العامل الذي يجب أن يكون شخصاً طبيعياً فصاحب العمل قد يكون شخصاً طبيعياً ، وقد يكون شخصاً اعتبارياً أو معنوياً، ولا توجد شروط معينة في صاحب العمل، فلا يشترط أن يكون صاحب العمل محترفاً للعمل الذي تعاقد عليه، كما لا يشترط أن يكون العمل الذي تعاقد عليه صاحب العمل هادفاً إلى تحقيق ربح، فيصح أن يكون الغرض من التعاقد القيام بعمل خيري أو ثقافي أو رياضي^(١).

وهو ما نصت عليه المادة (٧) من القانون المدني عند تعريفها لعقد العمل بأنه يستعهد به أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر، ولم يشترط توافر شروط معينة من صاحب العمل^(٢).

^(١) قانون العمل للقطاع الأهلي الكويتي يشترط أن يكون صاحب العمل محترفاً للعمل الذي تعاقد عليه.

^(٢) استاذنا الدكتور / محمد عبدالقادر الحاج : المرجع السابق ص ٤٩.

المبحث الثاني عناصر عقد العمل

عند استعراضنا لتعريف عقد العمل رأينا أنه يجب توافر عنصرين جوهريين في عقد العمل: هما عنصر التبعية، وهوتعيين العامل للعمل الذي يقوم به تحت إدارة صاحب العمل، وعنصر الأجر الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل. ونتناول ذلك في مطلبين:

المطلب الأول: عنصر التبعية.

المطلب الثاني: عنصر الأجر.

المطلب الأول عنصر التبعية

التبعية قد تكون تبعية خضوع وارتباط شخص لشخص آخر، مثل : التبعية التي كانت سائدة في القرون القديمة من تبعية الرقيق لأسيادهم، وتبعية عقدية ناتجة عن عقد تم بين العامل وصاحب العمل، وهو ما يطلق عليها التبعية القانونية. والتبعية التي نحن بصدددها هي التبعية القانونية التي تعتبر عنصراً أساسياً في عقد العمل، إذ يعتبر العامل تابعاً لصاحب العمل^(١)، وتحت إدارته وإشرافه ورقابته، ومن حق صاحب العمل أن يوقع ما يراه من الجزاءات ضد العامل عند مخالفته للعقد^(٢).

(١) يرى البعض أن تعبير تبعية العامل لصاحب العمل تعبير غير دقيق إذ يوجد تابع لصاحب العمل ولا يطلق عليه عامل مثل تبعية الرقيق لأسيادهم وتبعية الفن للأرض التي يعمل فيها ، ويرى إطلاق عبارة (العامل التابع) . د / عبد الواحد كرم : المرجع السابق ص ٣٨ .

(٢) الدكتور / محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق ص ٢٩١ .

أو بمعنى آخر أن قوام التبعية نوع من السلطة لصاحب العمل على العامل في إصدار التوجيهات والملاحظات والرقابة على العامل.

وعنصر التبعية في عقد العمل هو المعيار الذي يتميز به عقد العمل عن العقود المشابهة ولكنها لا تخضع لقانون العمل، والتبعية قانونية واقتصادية، وأهم صور التبعية القانونية التبعية الاقتصادية والفنية، وأدنا صور التبعية القانونية التبعية التنظيمية والإدارية. بل يرى البعض أن التبعية في العمل تكمن في التبعية الفنية^(١).

ويقصد بالتبعية الفنية خضوع العامل أثناء أدائه لعمله لرقابة وإشراف في صاحب العمل نفسه، وهذا يتطلب أن يكون صاحب العمل متخصصاً في نفس العمل أو يشرف عليهم كأن يكون مهندساً فيشرف على عماله إشرافاً كاملاً ويراقب أعمالهم ليعرف مدى تنفيذ الأعمال الموكلة إليهم، إلا أن مثل هذا المفهوم أصبح تقليد نظراً للتوسع الكبير في مجال الاقتصاد والصناعة، وتطور الصناعة والانتاج بال ضخامة التي يستحيل معها أن يقوم رب العمل بالرقابة والإشراف والمتابعة لسير العمل بمفرده، وهذا لا يعني أن يعمل العامل دون رقابة فنية عليه أثناء العمل.

إذ لابد من أن يستعين رب العمل بمن يقوم بعملية الإشراف والرقابة على الانتاج، لذلك يعهد صاحب العمل بعملية الرقابة والإشراف إلى من هم أعلى مرتبة من العامل مثل: رئيس الوحدة، أو رئيس القسم في كل وحدة انتاج، كما يعهد إلى رئيس الوحدة أو القسم باتخاذ ما يراه من الاجراءات الجزائية على العامل، الذي يتقاعس عن أداء عمله، أو لا يلتزم بواجباته ويظل صاحب العمل مشرفاً إدارياً فقط. ولذلك ندرك أن القانون عند تعريفه لعقد العمل لا يشترط أن يكون رب

(١) انذكور/ عبدالواحد كرم: المرجع السابق ص ٣٩

العمل متخصصاً في العمل المتعاقد عليه، ولا يشترط أن يكون شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً، وقضى بعدم اشتراط أن يكون صاحب العمل من ذوي الخبرة الفنية بل يكفي لوجود الاشراف من الناحية الادارية دون الفنية^(١).

ويرى البعض أنه يمكن أن يكون صاحب العمل متخصصاً ويشرف إشرافاً مباشراً على العمال من الناحية الفنية، والإدارية معاً وذلك في حالات المصانع الصغيرة المحدودة واغلات التجارية الصغيرة، لكن لا يكون كذلك في المصانع والمؤسسات الكبيرة ذات الكثافة العمالية^(٢).

- سريان عقد العمل على أصحاب المهن الحرة:

سبقت الإشارة إلى أن أصحاب المهن الحرة مثل الطبيب والمحاسب والمهندس والتجار الصغار الذين يقومون بالعمل لأنفسهم، لا يسري على أعمالهم قانون العمل فهل يمكن أن يرتبطوا بعقد العمل ويسري عليه شروط قانون العمل؟.

الحقيقة أن اتساع الأعمال ووجود المؤسسات الكبيرة والشركات ذات الكثافة العمالية قد تحتاج إلى التعاقد مع طبيب يقوم بالكشف على العامل والذي قد يتعرضون للمرض أو الإصابة أثناء العمل. وعندئذ إذا كان التعاقد على أساس الالتزام بالدوام لأيام محددة أو ساعات محددة فيكون حكم الطبيب تحت إدارة وإشراف ورقابة رب العمل أو المؤسسة يسري عليه ما يسري على العامل العادي، ويطبق عليه أحكام قانون العمل. كذلك الخامي إذا تم التعاقد معه على أساس التراجع في قضايا المؤسسة وتم التعاقد على أساس الالتزام بالدوام ساعات أو أيام محددة تطبق

(١) الدكتور / محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٥٢.

(٢) الدكتور / محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق ص ٢٩١.

عليه أحكام قانون العمل. وهذا لا يتعارض مع كون الطبيب والمحامي في العيادة أو المكتب مستقلان في عملهما^(١).

وقد قضى على : «أن الحكم المستأنف قد أخطأ في فهم التبعية التي يقصدها القانون بالنسبة لعقد العمل، فاتجه إلى أن هذه التبعية هي تبعية فنية تامة، مع أن التبعية التي يقصدها القانون هي التبعية القانونية، وهذه تتفاوت بتفاوت إمكانيات رب العمل في استعمال سلطته، وتختلف سعة وضيقاً باختلاف وجوه نشاط العمل، فإذا اشتغل محام مع شركة فتوجد تبعية إدارية فقط، وهذا لا يمس كرامة المحامي ولا يمس استقلاله الفني، هذه التبعية دليل على قيام عقد عمل بين المحامي وبين الشركة أو الهيئة التي يعمل بها^(٢)».

ويرى البعض أنه لا تقوم التبعية القانونية أو الفنية على حق صاحب العمل في توجيه العامل، وتقبل العامل لتلك التوجيهات وما يلتزم به الأخير من الأجر، وإنما تقوم التبعية على عنصر اقتصادي، وهو احتياج العامل إلى الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل واستفادته من ذلك الأجر لقاء حاجته المعيشية، وقد يكون الأجر كل دخله واعتماده على ذلك الأجر لإشباع كل حاجاته^(٣).

(١) الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٥٤.

(٢) محكمة القاهرة الاستئنافية ٢٥ - ٥ - ١٩٥٨ م. ، الفكهاني ج ١ ص ٩٢. وما يخص الطبيب قضى بأنه: «إذا كان من الثابت أن المدعي قد عهد إليه القيام بعمل معين هو علاج موظفي وعمال مؤسسة مقابل أجر شهري محدد، ووضع لهذا العمل نظام خاص إرثاًه رب العمل، بحيث جعل الكشف والاستشارات في العيادة بالمشاة في المواعيد المحددة لذلك الأمر الذي يجعل المدعي خاضعاً في أداء العمل لإشراف رب العمل ورقابته التنظيمية والإدارية مما يجعل العلاقة بين الطرفين تكون عقد عمل، ولا ينفي ذلك عدم إدراج مرتب المدعي بين مرتبات موظفي الشركة وعدم خصم ضريبة كسب العمل من هذا المرتب، فهو عمل من جانب الشركة بناء على تكييفها الخاطيء للعلاقة بين الطرفين وليس من شأنه تفسير هذه العلاقة وهي ألما عقد عمل من الوجهة القانونية الصحيحة. محكمة القاهرة الابتدائية ٢٤ - ١٠ - ١٩٥٥ م ص ١٢٤. الفكهاني. وأستلذا الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج : المرجع السابق ص ٥٤.

(٣) الدكتور/ محمود جمال الدين الزكي: المرجع السابق ص ٢٩٣.

المطلب الثاني عنصر الأجر

الأجر: هو ثمن العمل أو مقابل العمل الذي يقوم به العامل، يلتزم به صاحب العمل، أو ما يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل نظير التزام العامل بأداء العمل، والأجر هو العنصر الأساسي الذي استلزمه القانون صراحة عند تعريف عقد العمل بأن يكون العمل مأجوراً.

وقد نص على تبعية العامل لصاحب العمل مقابل أجر يلتزم به صاحب العمل، ولا يتصور قيام عقد عمل دون أجر، فالأجر عنصر مهم من عناصر عقد العمل، وقد حددت ذلك صراحة المادة (٢٧) من قانون العمل والمادة (٧٨٨) من القانون المدني، وجوب أن يكون العمل مأجوراً.

وإذا كان الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل فإنه لا يعني أن يكون تحديد الأجر واجباً فقد يتم الاتفاق على العمل دون تحديد الأجر، وفي هذه الحالة نصت المادة (٧٩٥) من القانون المدني على كيفية تحديد الأجر في حالة عدم تحديده في العقد، فنصت المادة المذكورة على أنه: «إذا لم ينص العقد فردياً كان أو جماعياً أو لم تنص لائحة المصنع أو المتجر على الأجر الذي يلتزم به رب العمل للعامل أخذ بالسعر المقدر للعمل من ذات النوع إن وجد وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة والجهة التي يؤدي فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولي القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة».

وهذا يدل على أن عدم تحديد الأجر في العقد لا يعني بطلان العقد أو لا يؤثر على صحة العقد، فقد بينت المادة المذكورة أنه في حالة عدم تحديد الأجر فيعمل بالمثل في نفس المهنة أو العرف أو مقتضيات العدالة.

على أنه في حالة وجود عقد عمل دون ذكر لأجر فإن الأصل فيه التبرع وهو ما بيته المادة (٧٩٤) بأنه: «إذا اتفق الطرفان على أداء خدمة معينة فإن الأصل في أدائها التبرع إلا إذا كان قوامها عملاً لم تجر العادة بالتبرع به أو كان داخلياً في مهنة من أداه فتكون في أجر».

ويلاحظ أن النص يستثنى حالة ما إذا كان العمل الذي يقوم به الشخص من الأعمال التي لا يمكن القيام بها إلا بأجر، أو كانت ضمن مهنة من قام بها فإنه يحدد لها الأجر اللازم، مثل أجر المثل، وذلك مثل حالة بناء سكن، أو داخلياً في مهنة الشخص الذي قام به، مثل الخامي أو الطبيب فإن القيام بالعمل لا يدخل عادة في مجال التبرع ولو لم يذكر الأجر فالمادة (٧٩٥) قد أوجبت الأجر لذلك العمل ما لم ينص صراحة في العقد بأنه تبرع. مثل الطبيب السذي يكشف على المريض من قبل التبرع أو الخامي يقوم للدفاع عن قضية كعون للمظلوم.

* * *

الفصل الثاني

التفرقة بين عقد العمل والعقود المشابهة

إن اتساع قاعدة الأعمال وتنوعها وما يستلزم ذلك من وجود التشريعات المنظمة لكل الأعمال، وما يهدف إليه المشرع من حماية واسعة لطبقة العمال باعتبارهم الشريحة الأكثر في المجتمع ، وإذا كانت علاقة عقد العمل تقتضي أن يكون العامل تحت إدارة وإشراف ورقابة رب العمل مقابل أن يلتزم الأخير بدفع الأجر . فإن هناك عقوداً تشابه مع عقد العمل وظاهرها أنها أعمال مرتبطة بالعمل ارتباط مباشر ، ولكن لا يسري عليها أحكام قانون العمل وذلك مثل عقد المقاولة، وعقد الوكالة، والإيجار، وعقد الشركة، وهذه العقود رغم أن ظاهرها أنها أعمال إلا أنها تختلف في مضمونها عن عقد العمل ، وهو ما سوف نوضحه في المباحث الأربعة التالية:

المبحث الأول: عقد المقاولة.

المبحث الثاني: عقد الوكالة.

المبحث الثالث: الإيجار.

المبحث الرابع: الشركة.

المبحث الأول

التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة^(١)

كثيراً ما يثار اللبس بين عقد العمل وعقد المقاولة، وعرفنا أن عقد العمل هو أداء العامل العمل الذي تعاقد عليه لصاحب العمل مقابل الأجر الذي اتفقا عليه ويكون تحت إشرافه ورقابته..

أما عقد المقاولة فهو عقد يلتزم المفاوض بموجبه بالقيام بعمل معين مقابل ثمن يدفعه صاحب العمل، ولكن بدون أن يكون المفاوض تحت إدارة ورقابة صاحب العمل.

والمادة (٨٨١) من القانون المدني اليمني عرفت عقد المقاولة بأنه: «عقد بين شخص وآخر يلتزم به أحدهما وهو المفاوض بأن يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً في مقابل أجر يلتزم به الآخر وهو رب العمل».

^(١) تشمل أهم الفروق بين عقدي العمل والمقاولة في الآتي:

- أ- العامل في عقد العمل تابع لرب العمل، ولذلك يكون رب العمل مسئولاً عن الأضرار التي تحدث من العامل قبل الغير، وهو ما نصت عليه المادة (٣١٧) من القانون المدني، أما المفاوض فلا يعتبر تابعاً لرب العمل وبالتالي لا يكون مسئولاً عنه رب العمل قبل الغير.
- ب- يرب عقد العمل التزاماً على عاتق رب العمل لضمان سلامة العامل ضد الحوادث الناتجة عن العمل وإصابات المهنة فيما لا يرتب على عقد المقاولة تلك الالتزامات.
- ج- وضع قانون العمل حماية خاصة بأجور العامل، بينما الأجر الذي يحصل عليه المفاوض قيمة تحسب الاتفاق الذي يعقد بين الطرفين ولا يلتزم صاحب العمل إلا في حدود العقد.
- د- العامل لا يتحمل تبعه هلاك الشيء، الذي يقع عليه عمله، ويحصل على أجره للتلف عليه مهما كان الهلاك، في حين يتحمل المفاوض تبعه هلاك الشيء وفقاً للمادة (٩٠١) مدني.
- هـ- يلتزم رب العمل عند إلقاء عذمة العامل بمكافأته في حين لا يوجد للمفاوض مكافأة.
- و- شخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل في حين لا يعتد بالشخصية في عقد المقاولة فقد يكون المفاوض شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً.

وهذا يقتضي أن نوضح التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، ونضع المعيار الذي يميز به عقد العمل عن عقد المقاولة، وذلك لأهميته من الناحية القانونية.

المعيار الذي يفرق بين عقد العمل وعقد المقاولة:

هناك عدة آراء قيلت للتفرقة بين عقدي المقاولة والعمل، وهي على النحو

التالي:

الرأي الأول:

يسرى أن المعيار يكمن في اختلاف المحل في كل منهما، فالعامل يضع قوته وجهده تحت تصرف صاحب العمل، في حين أن المقاول لم يكن هو محل موضوع التزامه وإنما يلتزم بتحقيق النتيجة التي تعاقده على القيام بها، فإذا تقاوت لبناء منزل فإن التزام المقاول هو تحقيق النتيجة وهي تسليم المنزل الذي تعاقده على القيام ببنائه، مقابل ما يدفع إليه من المال من صاحب العمل فهو يلتزم بتحقيق نتيجة في حين أن العامل يلتزم ببذل عنايه.

واستخلص الفقه من هذا المعيار معياراً آخر هو تحديد الأجر، ففي عقد العمل يتحدد أجر العامل على أساس الزمن. أما في عقد المقاولة فإن الزمن يتحدد وفقاً لأهمية العمل واستطاعة المقاول تحقيق النتيجة.

وقد انتقد هذا الرأي من حيث أن العامل قد يلتزم بتحقيق نتيجة كما في عقد العمل بالقطعة، ويلزم بذلك الأجر دون أن يلتزم بزمن معين، وفي نفس الوقت يعتبر عقد عمل لا عقد مقاولة.

وكذلك عيب على الرأي المذكور أن المقاول قد لا يلتزم بتحقيق نتيجة وإنما يبذل عناية كما في حالة الطبيب والخابز^(١).

^(١) الدكتور / محمود جمال الدين الزكي: المرجع السابق ص ٢٩٥.

الرأي الثاني :

يرى أن معيار التفرقة يكمن في شخص من يؤدي العمل لمصلحته فإذا كان العمل الذي يقوم به العامل لمصلحة شخص معين كان العقد عملاً ، أما إذا كان الإيجاب الصادر ممن يؤدي العمل بوجهه إلى الكافة ، فإن العقد يكون عقد مقاوله ، فالطبيب الذي يعمل في مستشفى خاص يؤدي عمله يكون عقد عمل ، أما إذا كان يؤدي العمل في عيادته الخاصة فيكون محله عقد مقاوله^(١).

وعيب على هذا الرأي أنه غير دقيق فقد يؤدي العمل لحساب شخص معين ، ويكون عقد مقاوله ، وهو ما ضربنا به المثل السابق ، تعاقد شخص مع مقاول لبناء سكن مقابل مبلغ معين يلتزم المقاول بأداء العمل بحسب العقد الإيجاب الذي يكون موجهاً إلى شخص ، وقد يكون الإيجاب موجهاً إلى الكافة ويعبر عقد عمل مثل الذي يقوم بعمل النظافة فهو يقدم عمل إلى الكافة وهو عامل.

الرأي الأخير :

أخيراً استقر الفقه القانوني والقضاء على الأخذ بمعيار التبعية القانونية للتفرقة بين عقد العمل وعقد المقاوله ، فحيث توافرت التبعية القانونية من العامل لصاحب العمل كان العقد عملاً ، وإذا لم تتوافر التبعية يكون العقد عقد مقاوله ، والتبعية التي عرفناها تبعية العامل لرب العمل من ناحية الإشراف والإدارة والرقابة وغيرها ، وفي حالة المقاوله فلا يعني ذلك أن صاحب العمل لا ييدي ملاحظاته على المقاول من حيث العمل الذي يقوم به ، فمن حق صاحب العمل أن ييدي ملاحظاته على المقاول من الناحية الفنية ، والمواصفات ، لتتطابق ما هو مطلوب في العقد ، لكن لا يحق

(١) الدكتور / عبدالودود يحيى : المرجع السابق ص ١١٥-١١٧ .

لصاحب العمل مراقبة المقاول من حيث الزمن والإشراف الإداري ولا يستطيع توقيع جزاءات على المقاول إلا عن طريق القضاء في حالة الإخلال بالالتزام (١).
و معيار التبعية هذا هو ما حددته المادة رقم (٢٧) من قانون العمل والمادة (٧٨٨) من القانون المدني اللتان تحددان عقد العمل، والمادة (٨٨١) من القانون المدني التي تحدد عقد المقاولة. وقد استقر القضاء في كل من فرنسا ومصر على اعتبار عنصر التبعية المعيار الذي يفرق بين عقد المقاولة وعقد العمل (٢).

المبحث الثاني

الفرق بين عقد العمل وعقد الوكالة

هناك تشابه بين عقد العمل وعقد الوكالة من حيث قيام شخص بعمل شيء ما نيابة عن شخص آخر، فالعامل يعمل لصالح شخص آخر - كما عرفنا - والوكيل ينوب عن شخص في أي عمل إلا أنهما يختلفان من الناحية القانونية، فالعامل له حماية خاصة كفلها له القانون من حيث الأجر وساعات العمل وغيرها.
أما من ينوب غيره في القيام بأي عمل وهو الوكيل فإن القانون المدني هو الذي نظم الوكالة وشروطها في المواد (٩١٢) - (٩٣٧).

(١) عبد الوود يحيى: المرجع السابق ص ١١٧، وأستاذنا الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٥٨.

(٢) وقد أشار أستاذنا الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٥٨ إلى بعض التطبيقات القضائية في كل من فرنسا ومصر حيث قضت محكمة النقض الفرنسية ((بأنه لمعرفة ما إذا كان يوجد عقد عمل أو عقد مقاولة، يجب التفريق بين ما إذا كان الشخص يتلقى أوامر لتنفيذ العمل، فيكون العقد عمل أو كان يتلقى فقط توجيهات أو تعليمات بخصوص السير العام للعمل فيكون العقد عقد مقاولة، فالعبرة إذن هي بما إذا كانت = = الرقابة تنصب فقط على الهدف المراد تحقيقه، فتكون بصدد عقد مقاولة أو إلغاء تصرف أيضاً إلى وسائل تحقيق الهدف فتكون أمام عقد عمل. والقضاء المصري عمل بهذا المعيار في شأن علاقة بين محرر في جريدة حيث اعتبرت المحكمة المحرر الصحفي الذي يخضع لدرجة كبيرة من التوجيه تقيد بها حريته في التعبير عن نتائج فكره مما يعد إشرافاً من رب العمل وبالتالي يعتبر العقد عملاً، أما إذا كانت الجريدة تقبل نشر مقالات صحفية لأديب كبير فإن الوضع هنا يكون عقد مقاولة لأن الأديب المذكور لن يكون مسؤولاً للإشراف القانوني من قبل الجريدة. أستاذنا د/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٥٨.

فقد جاء في المادة رقم (٩١٢) من القانون المدني تعرف للوكالة بأنها: ((إقامة الغير مقام النفس حال الحياة في تصرف جائز معلوم شرعاً فيما يصح للأصيل حق مباشرته بنفسه)).

ومن خلال التعريف ندرك أن الوكالة تعني قيام الوكيل مقام الأصيل في الأعمال التي وكل إليه، وعقد الوكالة كعقد العمل كلاهما يردان على العمل، إلا أن القانون حدد عقد الوكالة بأنه في الأعمال التي يحددها الأصيل للوكيل - بخلاف عقد العمل الذي جاء مطلقاً، والمعيار الذي قبل في التفرقة بين عقد الوكالة وعقد العمل هو طبيعة عمل كل منهما، فيكون العقد عقد وكالة إذا كان محل العقد القيام بعمل قانوني نيابة عن الأصيل، ويكون عقد عمل إذا كان محل العقد عملاً ماديًا.

وقد يكلف الشخص بعمل مادي وعمل قانوني في آن واحد، فإذا كان كل عمل من هذه الأعمال متميزاً عن الآخر، كنا بصدد عقدين عقد وكالة محل التصرف القانوني، وعقد عمل محل الأعمال المادية.

وبأخذ بذلك صفتان: صفة الوكيل في الأعمال القانونية وصفة العامل في الأعمال المادية (١).

مثل ذلك المدير العام الذي يعمل في إحدى الشركات وفي نفس الوقت بعمل مديراً فنياً، فهو في الأولى يتولى صفة الوكيل في إنيته عن الشركة والتصرفات القانونية كالعقود التي يبرمها مع الغير ومع العمال وغيرهم فهو يحمل في هذه الحالة صفة الوكيل وعند قيامه بالعمل الفني فهو يقوم بعمل مادي يطلق عليه صفة العامل.

وقضى في مثل هذه الحالات بأنه: ((ليس هناك ما يمنع من أن يعهد صاحب العمل إلى أحد عماله بإبرام تصرفات قانونية لحسابه إلى جانب ما يباشره من أعمال

(١) د/ عبدالودود نهي: المرجع السابق ص ١٢٤. وأستاذنا الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٦٤.

مادية أو فنية أخرى ، فيجمع بين صفته كاجير ، ومنصبه كوكيل متميزة كل منهما أو مختلطة وهو ما ينبغي استظهاره والتحقق منه لإمكان تكييف العلاقة القانونية بين الطرفين، ولما تقدم ينبغي نقض الحكم لهذا السبب دون حاجة لمبحث باقي أسباب الطعن (١).

وإذا اختلطت الأعمال القانونية مع الأعمال المادية وتقرر فصل كل منهما عن الآخر، فإن العقد يكيف بحسب الغالب في العمل، فإن كان يغلب عليه الطابع القانوني اعتبر عقد وكالة وإن غلب عليه الطابع المادي اعتبر عقد عمل. وهذا المعيار مع بساطته إلا أنه تعرض للنقد، من حيث التكييف الذي كيف به بين الجانب المادي والجانب القانوني.

إذ كيف يتم منح من يقوم بأعمال مادية لصالح رب العمل ضمانات كثيرة وحمايات في الوقت الذي يحرم منها من يقوم بأعمال قانونية لحساب رب العمل نفسه.

ومن ناحية أخرى : إذا كان صحيحاً أن الوكالة لا ترد في شأن عمل مادي وإنما ترد في تصرف قانوني فحسب)، فليس ذلك الاستنتاج أن عقد العمل لا يتصور أن يرد في شأن تصرف قانوني.

فالتعريف الذي أورده النص القانوني قد أطلق التصرف ولم يقتصر على التصرف المادي وحده ، ولذلك يصح القول باستبعاد التصرف المادي في عقد الوكالة أخذاً بما أورده النص القانوني من حصر في موضوع الوكالة، لكن لا يصح استبعاد التصرف القانوني من عقد العمل طالما وأن القانون لم يحصر عقد العمل في التصرف المادي وحده.

(١) أشار إليه الأستاذ الدكتور / محمد عبد القادر الحاج : المراجع السابق ص ٦٥.

وعلى إثر ما سبق فإن المبرر الذي قيل لا يصح أن يكون معياراً للفرق بين عقد العمل وعقد الوكالة، وإذا وجد تنافر بين العمل المادي وعقد الوكالة، فإنه لا يوجد ذلك التنافر بين العمل القانوني وعقد العمل^(١).

وأمام عدم كفاية هذا المعيار المستمد من كل من عقد العمل وعقد الوكالة كان على الفقه أن يبحث عن معيار أكثر دقة للفرقة بين العقدين، وقد وجد المعيار في عنصر التبعية الذي يعتبر المعيار الحقيقي للفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة.

قد يقال: إن الوكيل يخضع لتوجيهات وأوامر الأصيل، لكن يرد على ذلك بأن الوكيل يحتفظ لنفسه بقدر من الحرية والاستقلالية في قيامه بالمهمة الموكولة إليه أداؤها؛ إذ أن التوجيهات التي يصدرها الأصيل لوكيله ليست إلا خطوطاً عامة أو توجيهات عامة بخصوص المهمة، وهو بخلاف عقد العمل الذي يجب أن يخضع العامل بمقتضاه للتوجيهات والرقابة والإشراف من قبل صاحب العمل، بل إن من حق صاحب العمل أن يوقع على العامل عقوبات جزائية في حالة إخلاله بالعمل المتفق عليه.

وعلى ذلك إذا كان موضوع العقد هو إبرام تصرف قانوني لحساب شخص آخر ووجدت الاستقلالية والحرية لمن يقوم بالعمل فإن العقد يكون عقد وكالة، وإن كان العقد هو القيام بعمل ما تحت إشراف ورقابة وتوجيهات صاحب العمل وتوافرت التبعية القانونية، فإننا نكون أمام عقد عمل^(٢).

وقد أخذ القانون المدني اليمني بمعيار التبعية القانونية في الفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة وهو ما نصت عليه المادة (٧٩٠) مدني بقولها: ((تسري أحكام عقد

^(١) د/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ١٢٧، وأستاذنا الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج ص ٦٧.

^(٢) د/ عمرو جمال الدين زكي: المرجع السابق، ود/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ١٢٧.

العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوائف والممثلين التجاريين^(١)، وغيرهم من الوسطاء ولو كانوا مأجورين بطريق العمالة أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال ما داموا تابعين لأرباب العمل وخاضعين لرقابتهم^(٢).

تطبيقات عملية على التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة.

هناك تطبيقات عملية مهمة تجعل عنصر التبعية القانونية هو المعيار الذي تفرق به بين عقد العمل وعقد الوكالة نوجزها في الحالات التالية:

١ - علاقة الخامي الذي يتراعى في قضية ما لصالح صاحب القضية صورة من صور عقد الوكالة، إذ أن الخامي لا يكون تحت إشراف أو رقابة صاحب القضية وإنما يقوم بالتراعى بالوكالة، ويلتزم ببذل عناية ولا يلتزم بتحقيق نتيجة وهو لا يخضع لرقابة صاحب القضية.

لكن إذا كان الخامي متعاقدًا مع شركة للقيام بالتراعى عنها ويلتزم بالتواجد ساعات معينة في الشركة ويكون تحت رقابة الشركة وتوجيهاتها ومن حق الشركة أن توقع عليه الجزاءات في حالة عدم التزامه بالتواجد؛ ففي هذه الحالة يخضع لعقد العمل لا عقد وكالة.

٢ - ممثلوا الشركات والباعة في المحلات التجارية وموزعوا المنتجات هؤلاء يقومون بتصرفات قانونية من حيث إبرامهم لتصرفات وعقود وتسلم الثمن ومقايضة الديون، إلا أنهم عمالاً مع الشركات، وإنما يقومون بهذه الأعمال تحت إشراف ورقابة وإدارة الشركات أو الأشخاص الذين يعملون لحسابهم^(٣).

(١) الطوائف هم من يقومون بالترويج بخلاف الزبائن للمشاة التي يعملون بها في نفس المنطقة التي توجد فيها المشاة والممثل التجاري هو الذي يروج خارج المنطقة التي توجد فيها المشاة.

(٢) استاذة الدكتور / محمد عبدالقادر الحاج : المرجع السابق ص ٦٨.

وقد صنفهم البعض بأنهم عمال يخضعون لعقد العمل على اعتبار أنهم مجرد أداة لنقل إرادة صاحب العمل فدورهم مادي محض، مثل الرسول الذي لا يساهم بإرادته في إبرام التصرفات القانونية، وإذا كانت التصرفات التي يبرمونها يلتزم من أبرمها لصالحهم فلكونها في الواقع تمت مع الأصل مباشرة، باعتبار أن الشخص الذي تم إبرام التصرف بواسطته ليس عنصراً من عناصرها.

وقد انتقد هذا الرأي كونه لا يتفق مع الواقع في كل الأحوال، إذ أن هذا يفترض أن صاحب العمل شخص اعتباري دائماً وهو ليس كذلك، إضافة إلى ما تقدم كان الباعة في المحلات التجارية يتمتعون في أغلب الحالات بالاستقلالية ولديهم حرية المساومة مع العملاء والزبائن مما يجعلنا أمام وكالة^(١).

٣- رئيس مجلس الإدارة - في الشركة والعضو المنتدب والمدير العام للشركة ومديرو الفروع مثل هؤلاء يتور في شأنهم أمر التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة، فالقضاء والفقه يرون أن رئيس مجلس الإدارة أو العضو المنتدب هم من الوكلاء، نظراً لما يتمتعون به من استقلال وحرية في أداء أعمالهم فلا يخضعون للرقابة والتبعية القانونية في حقهم.

والمدير العام يتحدد موقعه بما يتمتع به من استقلالية اتخاذ القرار أثناء ممارسة لأداء عمله، فإن كان يخضع لرقابة رئيس مجلس الإدارة يكون من العمال المرتبطين بعقد عمل مع الشركة لتوافر عنصر التبعية.

وإن كان متمتعاً باستقلالية في اتخاذ القرار والتصرف أثناء عمله فإنه يعتبر وكيلًا، ويكون العقد وكالة بالنسبة له مع الشركة. وعادة ما يكون المدير العام هو رئيس مجلس الإدارة، كما هو السائد في فرنسا وبعض الدول، وتكون له

^(١) المرجع السابق ص ٦٨.

الاستقلالية. ولدينا أمثلة في اليمن إذ أن المدير العام يتمتع بكامل الصلاحية والاستقلالية في تصريف شئون المؤسسة أو الشركة وقد أجازت ذلك المادة (١٢) من قانون الشركات التجارية اليمني رقم (٣٤) لسنة ١٩٩١م^(١).

ويصح أن يجمع شخص واحد بين صفتين كان يكون عضواً منتدباً أو مديراً تابعاً أو مديراً فنياً؛ فيخضع في كل صفة للقواعد التي تحكمها سواء عقد الوكالة أو عقد العمل.

وفي هذه الحالة يجوز عزل الشخص من مركز العضو المنتدب، أو مركز المدير العام المستقل، في أي وقت ولو قبل انتهاء مدته المحددة في العقد، لكن لا يصح عزله أو فصله من عمله إذا كان عمله كمديراً عاماً تابعاً لرئيس مجلس الإدارة أو مديراً فنياً إلا بمراعاة قواعد العمل المنتظمة لعقد العمل.

وأخيراً فإن ما يخص مدراء فروع الشركات والمخبرات التجارية فإن المناط في تكليف مركزهم القانوني هو توافر التبعية القانونية، فإن وجدت طبق عقد العمل، وإن كان هناك استقلال في إدارة شئون الفرع أو المخبر التجاري، من حيث إجراء التصرفات وإبرام العقود وتحديد الأسعار دون أن يكون تحت رقابة غيره كنا بصدد عقد وكالة^(٢).

خلاصة القول: أن التبعية القانونية هي المعيار الذي نفرق به بين عقد الوكالة، وعقد العمل، فإن وجدت تبعية من حيث الاشراف والرقابة والإدارة كنا بصدد عقد عمل، أما إذا لم توجد التبعية ولو كانت هناك توجهات عامة، فإن عقد الوكالة هو الذي يسري على العقد.

(١) الأستاذ الدكتور / محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٩٥.

(٢) المرجع السابق ص ٦٩.

المبحث الثالث

التفرقة بين عقد العمل وعقد الشراكة^(١)

تعرف المادة (٦٢٧) من القانون المدني عقد الشركة بأنه : ((عقد يلتزم بمقتضاه شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع مالي بتقديم حصة من مال أو عمل واقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة)).

وتعرف المادة رقم (٥) من قانون الشركات اليمني رقم (٣٤) لسنة ١٩٩١م عقد الشركة بأنه ((عقد يلتزم بمقتضيات شخصان أو أكثر بأن يشترك كل منهم في مشروع تجاري بحصة من مال أو عمل واقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة)).

وبلاحظ أنه لا توجد فوارق بين التعريفين إلا أن قانون الشركات حصر الشراكة في مشروع تجاري في حين جعل القانون المدني الشراكة في المال بصفة عامة. ونحن هنا نناقش التفرقة بين عقد العمل وعقد الشركة، ومن خلال النص نعرف أننا بصدد حالتين يلتبس الأمر فيهما حول التفرقة بين عقد العمل وعقد الشركة. وهي حالة ما يكون الشريك شريكاً بالعمل فقط، مما يجعل مركزه شبيهاً بالعامل، وحالة ما يكون أجر العامل نسبة مئوية حصة من أرباح الشركة مما يجعل مركزه شبيهاً بمركز الشريك.

^(١) توجد فوارق بين عقدي العمل والشراكة أهمها:

- أ- عقد الشراكة يقتضي أن يكون للشريك الحق في إدارة الشركة إلا في حالة الاتفاق على غير ذلك أما العامل فلا يجوز له ذلك.
- ب- الشريك في عقد الشركة مسئولته تضامنية في التزامات الشركة والعامل لا يتحمل أي مسئولية.
- ج- للشريك في الشركة تحمل الخسارة في حالة خسارة المشروع ولو كان الاتفاق على غير ذلك. أما العامل فله أجره مهما كانت النتائج للمشروع وأجر العامل له حماية قانونية ومهما كانت طرق دفع الأجر.
- د- قواعد إلغاء عقد العمل حددها قانون العمل أما عقد الشركة فينتهي في أي وقت يرى الشركاء إلغاءه.

والسادة رقم (٨٠٢) مدني تنص على أنه : ((إذا نص عقد العمل على أن يكون للعامل فوق الأجر المطلق عليه أو بدلاً عنه جزءاً أو نسبة من جملة الإيرادات أو الأرباح أو مقدار الإنتاج أو من قيمة ما يحقق من وفر أو ما شابه ذلك وجب على رب العمل أن يقدم للعامل بعد كل جرد بياناً بما يستحقه مؤيداً بالمعلومات الضرورية)).

ومن خلال تعريف عقد الشركة وما يوجبه نص المادة (٨٠٢) نجد أن الشركة تقوم على تعاون متبادل بين شخصين أو أكثر حول إقامة مشروع مشترك بينهم الغرض منه تحقيق نفع معين للشركاء، والشركاء متساوون في الحقوق والواجبات عن أعمال الشركة، في حين أن عقد العمل يتم بين العامل ورب العمل على أداء عمل معين مقابل أجر تحت إدارة وإشراف ورقابة صاحب العمل، إلا أنه يثور اللبس - كما أسلفنا - في حالة ما يكون أحد الشركاء شريكاً بالعمل فقط، فما موقعه وكيف يتم معاملته هل كشريك يتحمل المسؤولية كبقية الشركاء، أم يعامل معاملة العامل التابع لرب العمل، وما معيار التمييز بين عقد العمل وعقد الشركة؟

إن معيار التفرقة هو البحث عن عنصر المساواة بين الشركاء سواء منهم من ساهم بالمال أو ساهم بأداء العمل، فإذا كانوا متساويين في الحقوق والالتزامات، أصبحوا شركاء لا عمالاً.

لكن إذا كان يؤدي العمل تحت إشراف الطرف الآخر ورقابته لكن الأجر نسبة ٥٥% من الدخل فإن الأمر لا يعدو كونه عملاً تطبق عليه قواعد العمل وهو ما قضت به محكمة التمييز الأردنية بقولها: ((إذا كان المميز ضده يعمل لدى المميز وتحت أمرته وإشرافه ويتقاضى أجوراً يومية هي نصف إنتاج كرسي الحلاقة الذي يعمل عليه بعد حسم المصاريف فيعتبر عاملاً وليس شريكاً)).^(١)

(١) د/ عبد الواحد كرم: المرجع السابق ص ٥١-٥٢.

إذا فإن معيار التفرقة هو التبعية بغض النظر عن نوع الشراكة بمال أو عمل، لأن مقتضى الشراكة المساواة بين الشركاء في جميع الحقوق والواجبات والتبعات (١). كما يسري المعيار على العمال المشاركين في المشروع حتى ولو كانوا أعضاء في مجلس الإدارة طالما وهم يعملون تحت إدارة ورقابة وإشراف مرؤوسيهـم وتوقع عليهم نفس الاجراءات التي تتخذ ضد العمال العاديين.

المبحث الرابع التفرقة بين عقد العمل وعقد الإيجار

قبل وجود قانون العمل كان يطلق على عقد العمل عقد إيجار الأشخاص باعتباره استئجار شخص للعمل، حتى تم تنظيم عقد العمل ووجدت القوانين المنظمة لذلك وكانت عبارة عن نصوص قليلة ضمن القانون المدني، وبعد أن أصبح قطاع العمل يمثل أكبر الطوائف في المجتمع، وتنظم العمل بقوانين تحدد العلاقة بين العمال وأصحاب العمل أصبحت القواعد الخاصة بعقد العمل تختلف عن عقد الإيجار.

والسادة (٦٨٨) من القانون المدني اليمني تعرف عقد الإيجار بأنه : ((عقد يقع بين مؤجر ومستأجر على منفعة معلومة بعوض معلوم لمدة محددة أو مطلقة)).

ومن التعريف يتضح أن عقد الإيجار يقع بين مؤجر ومستأجر على منفعة معينة سواء كانت المنفعة من الأعيان أو المنقول أو غير المنقول أو عمل الإنسان، وهو بذلك يختلف عن عقد العمل الذي عرفنا أنه التزام العامل للعمل تحت إدارة وإشراف ورقابة رب العمل.

(١) كمدان الفقه القانوني، قديماً يرى أن معيار التفرقة هو مدى عمل المحاضر في المشروع الذي يكتب في عقد الشراكة دون عقيد العمل، ولكن يرد على ذلك أن عقد الشركة يستلزم الاشتراك في الخسارة، وليس هناك ما يمنع من أن يتحمل العامل نصيباً من الخسارة، وذلك في حالة الاتفاق على أن يحصل العامل على آخره المدة على نسبة مئوية من الأرباح ولا يخفى المشروع أرباباً في إحدى المشاورات. على أنه إذا كان الأمر على شكل نسبة من الأرباح ولم تتحقق أرباح لا يعني أن يحرم العامل من الأجر، فلا بد أن يعمل بالقانون في عدم المخالفة للقواعد الآمرة التي تقتضي عدم حرمان العامل من الحد الأدنى للأجر. أسلفنا الدكتور محمد عبدالقادر الحاج - المرجع السابق ص ٦٩.

ويستور اللبس بين العقدين في بعض الحالات التي تتم في الواقع العملي بين الأشخاص وذلك عندما يسلم شخص لأخر عملاً أو مالاً للعمل به أو عليه، ويؤدي العمل بصورة مستمرة مقابل نسبة من الدخل مثل أن تسلم شركة أو صاحب سيارة السيارة لشخص آخر للعمل عليها كأجرة مقابل أن يحصل صاحب السيارة على نسبة من الدخل ٥٠% أو ٧٥% مثلاً أو مبلغ يومي مقطوع بغض النظر عن الدخل أو العكس أو يدفع صاحب السيارة مبلغاً للسائق ويحتفظ بكل الدخل. إن الأمر يحتاج إلى تتبع قصد المتعاقدين لمعرفة وصفهم للعقد إن كان عقد إيجار أم عقد عمل، فإذا وجدنا أن العقد يلزم السائق بالتبعية القانونية لصاحب السيارة بحيث يؤدي العمل على السيارة تحت إشرافه ورقابته وإدارته فإن العقد عندئذ يكون عقد عمل، أما إذا كان العقد أن يتسلم السائق السيارة للعمل عليها خلال اليوم أو الأسبوع أو الشهر ثم يرجعها إلى مالكها فإن العقد يكون عقد إيجار. وخلاصة الأمر أن معيار التفرقة هو عنصر التبعية، فإن توفرت التبعية كنا بصدد عقد عمل، وإن لم تتوفر كان العقد عقد إيجار (١).

(١) د/ عبد الوهيد محي: المرجع السابق ص ١٢١، وعبد الواحد كرم: المرجع السابق ص ٤٨-٤٩.

الباب الثاني إبرام عقد العمل

تمهيد وتقسيم:

تكاد تكون نصوص قانون العمل منصبة لتنظيم القواعد الواجب اتباعها عند إبرام عقد العمل بين العامل ورب العمل ، وعقد العمل كغيره من العقود له أركان وشروط يجب توافرها عند انشائه إلا أن لعقد العمل قواعد خاصة به منها ما يوجب القانون الأخذ بها، والبعض الآخر ترك حرية الأخذ بها للمتعاقدين؛ فالقيود التي ترد على التعاقد يجب الأخذ بها مثل الشروط الواجب توافرها عند تشغيل الأجنبي، واشتراط حصول العامل الوطني على شهادة خدمة الدفاع الوطني، والبطاقة الشخصية، وكذلك شروط تشغيل الأحداث والنساء.

أما القواعد التمهيدية لعقد العمل مثل عقد التدريب وعقد الاجنبي تحت الاختبار فإن المشرع ترك حرية الأخذ بها للمتعاقدين.

وما يهمنا في دراستنا هذه هو توضيح تلك القواعد المشار إليها. أما القواعد العامة للعقد فهي ضمن دراسة النظرية العامة للالتزام ، وعلى ذلك منقسم هذا الباب إلى الفصول التالية:

الفصل الأول: حرية التعاقد على العمل والقيود الواردة عليه.

الفصل الثاني: المراحل التمهيدية للتعاقد.

الفصل الثالث: شروط عقد العمل وشروط صحته وإبائه.

الفصل الأول

حرية التعاقد على العمل والقيود الواردة عليه

تمهيد وتقسيم:

الأصل مبدأ حرية التعاقد على العمل أسوة بالعقود الأخرى ، كما أن مبدأ حرية العمل يشكل أحد الأسس التي ينص عليها النظام التعاقدي في كل دول العالم في الوقت الحاضر، ولكل مواطن أن يختار العمل الذي يراه والحرفة والمهنة التي يرغب في مزاولتها في حدود القانون.

ومن حق كل عامل أن يختار صاحب العمل الذي يرغب العمل لديه، سواء شخص طبيعي أو اعتباري، ومن حق صاحب العمل أن يختار العامل الذي يرغب العمل لديه. هذا هو الأصل العام (١).

على أن حرية العمل ليست مطلقة ، بل هناك بعض القيود التي ترد على حرية العمل، منها قيود تخص المصلحة العامة، مثل الشروط الواجب توافرها عند تشغيل العامل الأجنبي ، وكذلك اشتراط حصول العامل الوطني على شهادة يحدد موقفه من خدمة الدفاع الوطني، وحصوله على إثبات شخصيته الوطنية (البطاقة الشخصية أو العائلية). وفيها قيود متعلقة بشخص العامل، مثل شروط تشغيل الأحداث والنساء. وسنوضح ذلك في المباحث التالية:

المبحث الأول: القيود الواردة على عمل الأجانب.

المبحث الثاني: القيود الواردة على أداء خدمة الدفاع الوطني واشتراط البطاقة الشخصية

المبحث الثالث: القيود الواردة على عمل النساء.

المبحث الرابع: القيود الواردة على عمل الأحداث

(١) د/ محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق ص ٣٧٢. والدكتور/ عبدالواحد كرم : المرجع السابق ص ٦٠. وأستاذنا الدكتور/ محمد عبدالقادر الخاج : المرجع السابق ص ٧. والدكتور/ عبدالوهد يحيى: المرجع السابق ص ١٢٩.

المبحث الأول القيود الواردة على عمل الأجانب

جميع الدول تعتمد إلى حماية اليد العاملة الوطنية ، وتمنع استخدام الأجانب أو توضع قيوداً معينة لاستخدام الأجانب ، فتضع من الشروط التي تضمن عدم مزاحمة العمال الأجانب للعمال الوطنيين ، وحماية العامل الوطني نوع من الرعاية الاجتماعية للمواطن ، وكما أن الدول تحمي منتجاتها من المنتجات المستوردة فتضع القيود والشروط الواجب اتباعها عند الاستيراد وترفع الرسوم الجمركية على السلع المستوردة لحماية للمنتج الوطني.

فإن العامل الوطني أولى بالحماية باعتباره الركيزة التي يقوم عليها الاقتصاد الوطني . واليمن مثل غيرها من الدول وضعت قيوداً معينة تحد من استخدام العمالة الأجنبية فالمواد من (١٩-٢٥) من قانون العمل اليمني توضح الشروط الواجب اتباعها في العامل الأجنبي وشروط تشغيله ، فالمادة (١٩) توجب بعض الشروط الواجب توافرها في العامل غير اليمني وتنص على :

((١- لا يجوز للعامل غير اليمني أن يزاول عملاً إلا إذا كان حاصلاً على ترخيص عمل رسمي من الوزارة أو أحد مكاتبها ، كما يمنع أي صاحب عمل من تشغيل غير اليمني إلا إذا كان حائزاً على ذلك الترخيص .

٢- تسري أحكام هذه المادة على العمال غير اليمنيين العاملين في القطاعات غير المشمولة بأحكام هذا القانون)).

والمادة (٢٠) تخص الشروط المطلوبة في العامل غير اليمني : فنص على أنه : ((يشترط لاستعمال تشغيل غير اليمني استيفاء الشروط التالية :

حيازة ترخيص بالإقامة والعمل .

استيفاء شروط شغل المهنة ، وأن يكون مصرح له بالعمل في لبقاة صحية تامة .

أن يزاوِل المهنة المرخص له بمزاوَلتها .
أن يكون حائِزاً على ترخيص مزاوَلة المهنة، وذلك للمهن التي تتطلب وجود
ترخيص خاص بمزاوَلتها.

أن يكون التشغيل في حرفة أو مهنة لا تتوافر فيها الخبرات اليمنية
المادتان السالفة الذكر تحددان الشروط الواجب اتباعها وتوافرها في العامل
غير اليمني.

الشرط الأول: وجوب حصول العامل غير اليمني على ترخيص بالعمل في

اليمن:

أوجب القانون على العامل غير اليمني أن يكون حاصلاً على ترخيص بالعمل
في اليمن صادراً من الجهة المخولة لاصدار التراخيص (وزارة العمل) أو أحد مكاتبها
في الجمهورية.

وهذا الشرط أساسي في مزاوَلة غير اليمني العمل في اليمن، وقد أوجب
القانون على أصحاب العمل عدم تشغيل أي أجنبي لم يكن حاصلاً على ترخيص
بمزاوَلة العمل.

وصاحب العمل الذي يتعاقد مع أجنبي دون أن يكون الأخير حاصلاً على
ترخيص بالعمل يتعرض للمسائلة القانونية وفقاً لنص القانون المقرر في المادة (١٥٤).

وهذا البند يشمل كل أجنبي سواء كان مشمولاً بقواعد قانون العمل أو
العمال الذي تحكمهم قواعد قوانين أخرى^(١).

^(١) مثل العمال الخاضعين للقانون المدني، أو التجاري، أو البحري.

الشرط الثاني : وجوب حيازة ترخيص بالإقامة في اليمن والعمل.

هذا الشرط يقتضي وجوب أن يكون غير اليمني قد دخل إلى اليمن بطريقة مشروعة، ولغرض العمل في اليمن، ومنح تأشيرة الإقامة في اليمن من قبل الجهة المختصة (وزارة الداخلية - مصلحة الجوازات والجنسية والهجرة)، فإذا لم يكن حائزاً على الإقامة أو دخل بطريق غير مشروع عتاد أنه دخل بطريقة مشروعة لكن على سبيل الزيارة أو السياحة فإنه لا يجوز له العمل في اليمن.

وإذا كان دخوله إلى اليمن بناء على عقد عمل مع صاحب عمل، فإن من حقه أن يتقدم إلى مصلحة الجوازات بطلب منحه إقامة، ولا يحق لمصلحة الجوازات رفض الطلب إلا بأسباب مبررة وقانونية، ومن حقه أن يلجأ إلى القضاء، ومن حق القضاء إلغاء قرار الرفض، إذا وجد القاضي مسوغاً قانونياً لإلغاء قرار الرفض.

هذا في حالة ما يكون الأجنبي قد دخل أراضي الجمهورية اليمنية، أما الأجنبي الذي يريد الدخول إلى الجمهورية اليمنية فلا بد له من الحصول على تأشيرة دخول من سفارة اليمن في دولته أو مكتب رعاية المصالح اليمنية في تلك الدولة في حالة عدم وجود سفارة أو قنصلية في دولة الأجنبي، إلا أنه يستثنى الأجنبي الذي توجد بين اليمن ودولته اتفاقية دخول أراضي أحد الدولتين بدون تأشيرة (١).

الشرط الثالث : أن يكون الأجنبي متمتعاً بالصحة العامة : (المادة ٢/٢٠).

الغرض من هذا الشرط هو ألا يكون الأجنبي عالماً على الوطن، فلا يستفاد منه، وبالتالي يكون عبئاً على الوطن، فاشتراط القانون سلامة صحة العامل الأجنبي يحقق مصلحة للعامل نفسه، ومصلحة صاحب العمل، ومصلحة البلاد.

(١) هناك اتفاقيات بين اليمن وبعض الدول العربية على دخول اليمن بدون اشتراط الحصول مواطن تلك الدول على تأشيرة دخول من السفارة اليمنية، ولا المواطن اليمني يحتاج إلى تأشيرة من سفارة تلك الدول في حالة الرغبة في السفر إليها، ومن هذه الدول: جمهورية مصر العربية، العراق، سوريا، الأردن، الجزائر، ليبيا.

الشرط الرابع : أن يكون عمل الأجنبي في المهنة المرخص له العمل فيها .

هذا الشرط يخص مزاوله المهنة التي يزاولها العامل الأجنبي ، فلا يجوز أن يعمل في مهنة غير المهنة المرخص له العمل فيها ، فلا يجوز أن يعمل مهندساً ميكانيكياً في حين أن الترخيص خاص بالعمل في الهندسة المعمارية ، أو صحياً يعمل طبيباً .

الشرط الخامس : أن يكون العامل الأجنبي حائزاً على ترخيص في المهنة التي يعمل فيها ؛

أوجب القانون على العامل الأجنبي أن يكون حاصلاً على ترخيص مهني في التخصص الذي تعاقده العمل فيه ، إذا كان من أصحاب المهن التي يتطلب ترخيصاً جامعاً من الجهات ذات العلاقة ، فإذا كان طبيباً أو صيدلياً يجب أن يحصل على ترخيص بمزاولة الطب من وزارة الصحة ، أو أحد مكاتبها ، أو إذا كان مهندساً فعليه الحصول على ترخيص من الجهة المختصة وهكذا . وهذا الشرط يلزم به حق العامل الوطني .

لا يجوز للأجنبي مزاوله مهنة أوجب القانون حيازة ترخيص لمزاومتها دون أن يكون الأجنبي حائزاً عليها ، فإذا كان القانون قد أوجبها على العامل الوطني في الأولى الأجنبي ، يجب أن يكون حائزاً عليها ، والمهن التي يلتزم وجود مزاولتها كثيرة مثل الطب والصيدلة والهندسة وغيرها .

الشرط السادس : أن تكون لدى العامل غير اليمني خبرة غير متوفرة في العامل اليمني .

بمعنى إذا كانت الخبرة الوطنية متوفرة فإن الأولوية تكون للعامل اليمني قبل غيره ، ولذلك يشترط القانون عند استخدام العامل الأجنبي أن يكون ذو خبرة غير متوفرة في العامل الوطني .

كما أن القانون حرم على أصحاب العمل زيادة العمال غير اليمنيين أكثر من نسبة ١٠% من إجمال عدد العاملين في المنشأة التابعة له إلا بموافقة الوزير المختص

وعند وجود الحاجة التي يقرها مجلس الوزراء، المادة (٢١ ق ع) . وذلك لغرض حماية العامل الوطني وإتاحة الفرصة أمامه للعمل.

وأوجب على رب العمل الذي يرغب في استقدام عامل أو يستخدم أجنبي أن يتقدم بطلب إلى الوزارة المختصة (وزارة العمل) مرفقاً بالطلب الوثائق المطلوبة وفقاً لما في المادة (٢٢) من قانون العمل.

ومن أهم الوثائق المطلوبة عند تقديم الطلب : شهادة بعدم وجود الخبرة اليمنية من وزارة العمل أو أحد مكاتبها في المحافظات ويشترط حصول تلك الشهادة قبل أن يتقدم صاحب العمل بالطلب.

وعادة تقوم مكاتب العمل بالاعلان في الصحف والمجلات عن طبيعة العمل المطلوب له عمال لاتاحة الفرصة للعامل الوطني ولا تصدر شهادة بعدم وجود الخبرة الوطنية المطلوبة إلا بعد تكرار الاعلان عدة مرات في وسائل الاعلام، ولم يتقدم أحد بناء على الاعلان.

وحرصاً من المشرع على إثبات عمل الأجنبي وثيقة المجال والظروف لاكتساب العامل الوطني الخبرة في الأعمال الفنية ليحل محل الأجنبي، نصت المادة (٢٥) من قانون العمل بأن : ((على كل صاحب عمل يستخدم عامل غير يمني أن يقوم بما يلي:

١- أن يقيد اسم العامل وكافة البيانات المحددة في نطاقه العمل في سجل خاص خلال أسبوعين من تاريخ مباشرة العامل للعمل.

٢- يعين نظير يمني للعامل الغير يمني متى توافر النظم المحلي بالمؤهلات والكفاءات المناسبة ، وذلك طوال مدة عمله على أن تكون فترة التدريب ملزمة للعامل غير اليمني لنظيره.

٣- تبلغ الوزارة أو مكتبها المختص فوراً عن أية متغيرات في أوضاع العمال غير اليمنيين)).

وأوجب القانون على أصحاب العمل إبلاغ الوزارة المختصة أو مكتبها الذي يقع في دائرته العمل، أن يبلغ بأي متغيرات عن العامل الأجنبي مثل حالة انهاء خدمته أو نقله إلى مكان آخر أو أي متغيرات أخرى. وإبلاغ الوزارة أو مكتبها المختص فيه مصلحة وطنية أيضًا لمراقبة العامل غير اليمني لمعرفة مدى التزامه بالقوانين والأنظمة الوطنية.

المبحث الثاني

اشتراط أداء خدمة الدفاع الوطني واشتراط البطاقة الشخصية

المطلب الأول

اشتراط أداء خدمة الدفاع الوطني .

مما لا شك فيه أن الدفاع عن الوطن واجب مقدس وهو واجب كل مواطن، وكما هو معروف فإن الدفاع عن الوطن لم يعد بالسلاح الأبيض أو السيف أو على الخيل كما كان في الماضي؛ فالتطور التكنولوجي الكبير ظهر في القرون الأخيرة والذي وجدت فيه الأسلحة الآلية والفتاكة والمدمرة والتي تحتاج عند استخدامها لمعرفة دقيقة وتعلم قد يستغرق سنوات، ومن هذا المنطلق فإن الدول توضع قوانين تسمى قوانين خدمة الدفاع الوطني ، ويصبح كل شخص بلغ سنًا معينة ملزمًا بأداء هذه الخدمة ولا يستطيع أن يلتحق بأي عمل قبل أدائه خدمة الدفاع الوطني.

واليمن من الدول التي انتهجت نفس النهج في وضع قانون خدمة الدفاع الوطني الذي أوجب على كل مكلف من الذكور أداء هذه الخدمة.

وصدر أول قانون في اليمن في عام ٧٨ فيما يسمى بالجمهورية العربية اليمنية، ثم صدر قانون بعد توحيد اليمن برقم ٢٢ لسنة ١٩٩٠م.

وقد نصت المادة الثالثة منه على أنه ((تفرض خدمة الدفاع الوطني الإلزامية على كل يمني من الذكور أتم الثامنة عشرة من عمره)).

وإعمالاً لهذا القانون من عدم التلاعب من تطبيقه وتنفيذاً له أوجب على كل جهة رسمية أو غير رسمية وأصحاب الأعمال الخاصة عدم قبول أي شخص يمني (ذكر) في أي عمل ما لم يكن محمداً موقفه من خدمة الدفاع الوطني.

فصت المادة الأولى من القرار الجمهوري رقم (٢٧) لسنة ١٩٧٩م بشأن بعض الأحكام الخاصة بخدمة الدفاع الوطني على أنه: ((لا يجوز استخدام أي يمني بلغ سن خدمة الدفاع الوطني أو منحه ترخيصاً بمزاولة أي مهنة حرفة أو قيد في جدول المشتغلين بها ما لم يقدم إلى الجهة المراد استخدامه فيها أو قيده لديها شهادة تفيد أداءه خدمة الدفاع الوطني أو إعفائه منها نهائياً أو مؤقتاً أو ما يفيد تأجيل تجنيده)).

وتقدم الشهادة ضمن الوثائق التي يقدمها إلى الجهة التي يرغب العمل فيها أو الحصول منها على ترخيص عمل لمزاولة ، وتعتبر من الوثائق الأساسية المطلوبة للتعيين أو الاستخدام، بمعنى أنه يرفض الطلب الذي يقدم ما لم يرفق به صورة من شهادة تحديد موقفه من خدمة الدفاع الوطني.

وحماية للمكلف بأداء خدمة الدفاع الوطني من أن يخسر عمله أو يتأثر أثناء فترة أداء الخدمة، أوجب القانون الاحتفاظ له بكل حقوقه الوطنية من المعاش والمرتب والعلاوات.

فالمادة رقم (٢٠) من قانون خدمة الدفاع تنص على أن: ((يحتفظ للفرد العامل أثناء وجوده في خدمة الدفاع الوطني الإلزامية بوظيفته وبما يستحقه من ترقية وعلاوات كما لو كان يؤدي عمله فعلاً، وتضم له خدمة الدفاع الوطني لمدة عمله وتحسب له المكافأة أو المعاش وإذا كان تعيين الموظف أو المستخدم أو العامل تحت الاختبار أو التجربة فيعتبر أنه أمضى فترة الاختبار بنجاح)).

كما هو معروف فإن أداء خدمة الدفاع الوطني هي فترة سنتين يؤديها الشخص ثم يسرح، ويبقى قوة احتياطية قابل للاستدعاء في أي وقت حتى يبلغ سن الثلاثين عاماً، بعدها يعفى من الاستدعاء إلا في حالة الطوارئ.

وإذا استدعى المكلف فإن على الجهة التي يعمل فيها، سواء كانت مؤسسة حكومية عامة أو خاصة أو شركات أن تخلي عهده من استدعى للخدمة يوم إبلاغهم بصدور أمر الاستدعاء. وعلى أي جهة أن تبلغ عن الشخص الذي يمتنع عن تقديم نفسه لأداء خدمة الدفاع الوطني في حينه^(١).

وتعتبر القواعد المنظمة لخدمة الدفاع الوطني من النظام العام لا يجوز مخالفتها، وأي عقد لا يراعي تلك القواعد يعتبر باطلاً بطلاً مطلقاً، ويعرض المتعاقدين للمسائلة المدنية والجنائية (٢).

المطلب الثاني

اشتراط الحصول على البطاقة الشخصية أو العائلية.

البطاقة الشخصية هي الهوية التي يعرف بها الشخص ومحل ميلاده وتاريخ ميلاده، كما أنها الوثيقة التي تعرف بها جنسيته، والمصلحة الشخصية والعامة تقتضيان أن يكون كل مواطن حاصلاً على البطاقة الشخصية أو العائلية، ولا تقتصر الحاجة للبطاقة بكونها تثبت الجنسية، بل حاجتها في أمور كثيرة شخصية، فلا يحصل على

(١) تنص المادة (٣٠) على أنه لا يطلب لخدمة الدفاع الوطني الإلزامية من أمم الثلاثين من عمره إلا في حالة الطوارئ

ويكون ذلك بقرار من الوزير وفقاً لأحكام قانون الاحتياط العام.

(٢) المولد من ٢٩-٢٥ من قانون خدمة الدفاع الوطني تحدد العقوبات التي تتخذ على من أخل بالقانون سواء كان من

المكلف نفسه أو من يساعده على ذلك.

جواز سفر إلا بها، ولا يعرف في حالات فقدان أو التعرض للحوادث أو الكوارث، إلا إذا كانت لديه البطاقة الشخصية التي تعرف بشخصيته.

ولهذا أوجب قانون الأحوال المدنية والسجل المدني اليمني، على كل مواطن ضرورة حصوله على البطاقة الشخصية أو العائلية، كما أوجب القانون على كل المؤسسات والوزارات والمصالح والشركات عدم قبول أي شخص للعمل أو الخدمة ما لم يكن حاصلاً على البطاقة الشخصية أو العائلية

فالمادة (٥٨) من قانون الأحوال والسجل المدني رقم (٢٣) لسنة ١٩٩١ م تنص على أنه : ((لا يجوز للوزارات والمصالح الحكومية ومكاتبها أو المعاهد والمدارس أو غيرها من الأشخاص الاعتبارية العامة أو الشركات أو الجامعات أو المؤسسات أو الأفراد أن يقبلوا أو يستعملوا في خدمتهم أحد بصفة موظف أو استخدام عامل أو طالب إلا إذا كان حاصلاً على البطاقة الشخصية أو دفتر البطاقة العائلية المنصوص عليها في المادة (٤٩) من القانون والتي تنص على أنه: ((يجب على كل شخص من مواطني الجمهورية اليمنية بلغ السادسة عشرة من عمره أن يحصل من إدارة الأحوال المدنية والسجل المدني الذي يقيم في دائرته على بطاقة شخصية، فإذا أصبح المواطن رب أسرة وجب عليه أن يقدم بطاقته الشخصية إلى الأحوال المدنية في دائرته للحصول على بطاقة عائلية)).

وما للبطاقة الشخصية أو العائلية من أهمية، وما تقتضيه السلامة العامة والأمن الاجتماعي والمصلحة العامة والخاصة فإن المشرع حظر استخدام أي شخص ما لم يكن حاصلاً على البطاقة الشخصية أو العائلية، وأوجب على كل مستخدم أو عامل كان قد ارتبط بعقد عمل قبل صدور قانون الأحوال الشخصية، أن يستخرج له بطاقة شخصية أو عائلية لاستمراره في العمل.

المبحث الثالث القيود الواردة على عمل النساء

تكوين المرأة يختلف عن تكوين الرجل من الناحية الجسمية والعاطفية والعقلية ومهما قيل في أن المرأة تساوي الرجل فإن الحقيقة قد أثبتت أن تكوينها يختلف ، فالمرأة كونها الله سبحانه وتعالى لتكون مربية وأم وربة بيت ، ولهذا فإن أي عمل تقوم به غير الأعمال التي تتفق مع تكوينها الجسماني يؤثر عليها من الناحية الصحية والنفسية، كذلك لا تستطيع أن تؤدي الأعمال الشاقة التي يقوم بها الرجل لاسيما تلك التي تحتاج إلى جهد جسماني كبير.

وإن نجحت في بعض الأعمال الإدارية والفكرية، كذلك تفكيرها أقل من تفكير الرجل. ونتيجة لذلك فإن القوانين قد وضعت قيودًا على عمل المرأة لا تطبق على الرجل مراعية تكوينها الفسيولوجي^(١).

والقانون السمني كغيره من القوانين وضع قيودًا معينة على عمل النساء قد تكون أوسع في مدلولها من القوانين الأخرى باعتباره ينطلق من المفهوم الإسلامي لعمل المرأة ، ويتمشى مع التقاليد الوطنية والاجتماعية والأعراف.

وإذا كانت المادة رقم (٤٢) من قانون العمل تنص على أن : ((تساوى المرأة مع الرجل في كافة شروط العمل وحقوقه وواجباته وعلاقاته دون تمييز)).

(١) لا تعني بالقول أن المرأة لها استثنائات خاصة أنها تنقصها من حظها في المساواة بالأحرار وغيرها من الحقوق الثابتة لها، فإن هذه الحقوق ثابتة لها وقد كتفلها القانون في المادة رقم ٤٢ كما أن هناك قواعد دولية وضعتها منظمة العمل الدولية ضمن الاتفاقيات الدولية التي تساوي المرأة في الحقوق والواجبات بين الرجل والمرأة في العمل وفي الأعمال المتساوية مثل الاتفاقية رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥١م التي تنص على تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل وحضانة عليها ولادتها سنة ١٩٧٦م.

فإن هذا التساوي من حيث الأجور والالتزامات الواجبة على العامل وعلى رب العمل، والشروط والعلاقات التي ينص عليها في العقد، لكن القانون يراعي خصوصيات المرأة التي أشرنا إليها آنفاً، فهو يراعي طبيعة المرأة وقدرتها الجسدية، كما يراعي حالتها الصحية، ويراعي المرأة من الناحية الحلقية، والدينية، والاجتماعية، ويراعي الدور الذي تقوم به المرأة في المجتمع باعتبارها زوجة، وأم وربة بيت، ومنشأة أجيال.

هذه الاعتبارات راعاها المشرع عند وضع قانون العمل في المواد من (٤٣-٤٧) على النحو التالي:

تنص المادة (٤٣) على أنه: ((١- تحدد ساعات عمل المرأة اليومية بخمس ساعات إذا كانت حامل في شهرها السادس، أو إذا كانت مرضع حتى نهاية الشهر السادس، ويجوز تخفيض هذه المدة لأسباب صحية بناء على قرار طبي معتمد.

٢- تبدأ احتساب ساعات عمل المرأة المرضع منذ اليوم التالي لانقضاء إجازة الوضع وحتى نهاية الشهر السادس.

المادة (٤٤) تنص أنه: ((لا يجوز تشغيل المرأة ساعات إضافية اعتباراً من الشهر السادس للحمل وخلال السنة الأشهر التالية لمباشرتها العمل بعد تمتعها بإجازة الوضع)).

المادة (٤٥) تنص على أنه: ((١- يحق للعاملة الحامل أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها ستين يوماً)).

^(١) هناك مشروع تعديل قانون العمل في بعض المواد رقم (٥) لسنة ١٩٩٥م وتعديلاته بالقانون رقم (٢٥) لسنة ١٩٧م ومنها المادة (٤٥) ليصبح على النحو التالي:

١- يحق للعاملة أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها عشرة أسابيع على أن لا تقل مدة الإجازة بعد الوضع عن ستة أسابيع.

٢- لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع.

- ٢- لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع.
- ٣- تعطى العاملة الحامل عشرين يومًا إضافة إلى الأيام المذكورة في الفقرة (١) في الحالتين التاليين: ((

أ- إذا كانت الولادة متعسرة وثبت ذلك بقرار طبي.

ب- إذا ولدت توأم.

المادة (٤٦) تنص على أنه: ((١- يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال الخطرة، والشفافة والمضرة صحياً واجتماعياً ويحدد بقرار من الوزير ما يعتبر من الأعمال المحظورة طبقاً لهذه المادة.

٢- لا يجوز تشغيل النساء ليلاً إلا في شهر رمضان ، وفي تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير ((

مادة (٤٧) تنص على أنه: ((على صاحب العمل الذي يستخدم نساء في العمل أن يعلن في مكان ظاهر بمقر العمل عن نظام تشغيل النساء)).

هذه النصوص تحدد عمل النساء مراعية ظروفها من كل الجوانب.

٣- تمنح العاملة الحامل ثلاثة أسابيع إضافة إلى إجازة الوضع المذكورة في الفقرة (١) من هذه المادة وذلك في الأحوال التالية:

٤- إذا كانت الولادة متعسرة وثبت ذلك بقرار طبي.

٥- إذا ولدت توأم.

ج- إذا ظهرت مضاعفات مرضية أثناء الوضع أو بعده وثبت ذلك بقرار طبي.

وحسب ما صدرت هذه التعديلات كونه الجمهورية صادقت على الاتفاقية العربية رقم (٥) لسنة ١٩٧٦ م بشأن المرأة العاملة ، والتي تنص في المادة (١٠) منها على حق المرأة العاملة في الحصول على إجازة وضع لمدة عشرة أسابيع مع أن الاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٠٠) بشأن حماية الأمومة والطفولة المرأة العاملة الحق في الحصول على إجازة وضع لا تقل عن ١٤ أسبوعاً.

المبحث الرابع القيود الواردة على عمل الأحداث.

عرفنا عندما استعرضنا التطور التاريخي لقانون العمل، أنه في ظل الحرية الرأسمالية كانت تستغل تلك الحرية فيعمد أصحاب الأعمال إلى استخدام الأحداث في أعمالهم، باعتبارهم يأخذون أجوراً أقل من العمال العاديين.

وتطورت الأمور إلى أن تدخلت الدول في سن التشريعات، والقوانين، التي من شأنها تحمي الأحداث من استغلالهم من قبل أصحاب العمل، وحددت التشريعات القواعد الواجب اتباعها عند تشغيل الأحداث، وأهمها تحديد سناً معينة لعمل الحدث وتحديد الساعات التي يعمل فيها وأوقات الراحة اليومية، والأسبوعية، وزيادة الاجازات التي يتمتعون بها.

كما وضعت القواعد التي تنظم أحكام العناية الصحية للحدث، إذ أن منظمة العمل الدولية، وضعت اتفاقيات دولية لتنظيم عمل الأحداث (١)، وكذلك وجدت منظمات إقليمية لتنظيم عمل الأحداث مثل: منظمة العمل العربية (٢).

(١) الاتفاقية رقم (٥٨) لسنة ١٩٣٦ التي تحدد سن العمل للأحداث سن الخامسة عشر، والاتفاقية رقم (٥٩) لسنة ١٩٣٧م التي تحدد سن العمل في الصناعة بخمسة عشر، أيضاً، والاتفاقية رقم (٧٨) لسنة ١٩٤٦م الخاصة بالمخصص الطبي لتقرير لبلدية الأحداث والمراقبة في الأعمال غير الصناعية والاتفاقية رقم (٩٠) لسنة ١٩٤٨م الخاصة بمنع تشغيل الأحداث ليلاً في الصناعة والاتفاقية ١٣٨ لسنة الصادره من منظمة العمل الدولية حددت الحد الأدنى لسن الاستخدام والاتفاقية رقم ١٨٢ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

(٢) هناك اتفاقيات إقليمية وعربية صادرة عن منظمة العمل العربية، وهذه الاتفاقيات: اتفاقية رقم (١) لسنة ١٩٦٦م والاتفاقية المعدلة لها رقم (٦) لسنة ١٩٧٦م والخاصة بحماية الأحداث فحددت السن الأدنى لعمل الحدث بالثاني عشر سنة في الأعمال غير الصناعية وبن الخامسة عشر سنة للأعمال الصناعية، وعدم جواز تشغيل الأحداث قبل من الساعة عشرة في الأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة، وحددت ساعات العمل بحيث لا تزيد ساعات العمل عن ست ساعات، بالنسبة للأحداث الذي يقل عمرهم عن خمسة عشر سنة، وعدم جواز تشغيل الأحداث بأي عمل إضالي أو تشغيلهم في الإنتاج أو العمل المنزلي. والاتفاقية رقم (٧) لسنة ١٩٧٧م بشأن السلامة الصحية، والاتفاقية رقم (١٨) بشأن عمل الأحداث. وقد صادقت اليمن على الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالأحداث التالية للاتفاقية رقم (١٥) لسنة

والحدث كما تعرفه المادة رقم (٢) من قانون العمل (هو كل ذكر أو أنثى لم يبلغ سن الخامسة عشرة من العمر)، وهذه السن أي بلوغ خمسة عشرة سنة هي السن القانونية لبلوغ سن الرشد في القانون المدني اليمني (١).

ومن خلال التعريف يتضح أن القانون يجيز استخدام الأحداث وتشغيلهم قبل بلوغهم السن القانونية وهي خمسة عشر سنة ، والنص لم يحدد السن التي لا يجوز فيها تشغيل الأحداث مع أن القانون الملغى كان يقضي بعدم جواز تشغيل الأحداث قبل سن الثانية عشرة. ويستطيع الحدث أن يبرم عقد العمل بواسطته إن كان مأذوناً له أو من وليه أو وصيه (٢).

وقانون العمل اليمني كغيره من قوانين العمل وضع قيوداً على عمل الأحداث، ووضع نظم وقواعد محددة لا يجوز مخالفتها، والتي من شأنها حماية الأحداث مراعاة لصغر سن الحدث ومحافظة على صحته وسلوكه، ورعاية له حتى يستطيع أن يواصل مشواره في الحياة حتى يصل إلى السن التي تؤهله أن يكون في صفوف البالغين الراشدين، واستكمالاً للقائدة نورد النصوص التي وردت في قانون العمل والتي توضح الضوابط الواجب اتباعها عن تشغيل الأحداث ، والتي وردت في المواد من (٤٨) - (٥٣) من القانون المشار إليه ونصها كالتالي:

المادة (٤٨): ((١- لا يجوز أن تزيد ساعات عمل الحدث على سبع ساعات في اليوم أو ٤٢ ساعة في الأسبوع وتوزع ساعات العمل على ستة أيام عمل بتخللها يوم راحة بأجر كامل.

١٩٢١م صادقت عليها سنة ١٩٦٩م والاتفاقية الدولية رقم (١٩) لسنة ١٩٢١م الخاصة بالفحص الطبي على الأحداث صادقت عليها سنة ١٩٧٩م والاتفاقية رقم (٥٨) و (٥٩) لسنة ١٩٣٦م والخاصة بالغد الأدنى للسن للعمل الحيري صادقت عليها اليمن سنة ١٩٦٩م.

(٢) راجع مولفنا: التصرفات القانونية لقائد الأهلية ، ص ٨٣ والمادة رقم ٥١ من القانون المدني.

(٣) المواد ٦٤، ٦٣ من القانون المدني والمادة (٤٩).

٢- يجب أن تستخلل ساعات العمل اليومية فترة للراحة لا تقل مدتها عن ساعة، ويجب أن لا يعمل الحدث عمل متواصل أكثر من أربع ساعات.

٣- يحظر تشغيل الحدث ساعات عمل إضافية أو في أعمال ليلية عدا تلك الأعمال التي تحدد بقرار من الوزير.

٤- تعتبر الساعات التي يقضيها الحدث في التدريب خلال أوقات العمل اليومي من ضمن ساعات العمل الرسمية.

٥- لا يجوز تشغيل الحدث في أوقات الراحة الإيسوعية ، والعطل الرسمية والاجازات الأخرى.

المادة (٤٩): ١- لا يجوز تشغيل الحدث إلا بموافقة ولي أمره وإشعار مكتب الوزارة المختص بذلك.

٢- لا يجوز تشغيل الأحداث في المناطق النائية والبعيدة عن العمران.

٣- على صاحب لعمل توفير بيئة عمل صحية وآمنة للأحداث وفقاً للشروط والأوضاع التي يحددها الوزير.

٤- يحظر تشغيل الحدث في الأعمال الشاقة والصناعات الضارة والأعمال ذات الخطورة الاجتماعية وللوزير تحديد تلك الأعمال والصناعات بقرار منه.

المادة (٥٠): ١- يستحق الحدث إجازة سنوية قدرها ثلاثون يوماً عن كل سنة خدمة فعلية وبمعدل يومين ونصف لكل شهر من شهور الخدمة الفعلية.

٢- على صاحب العمل أن يمنح الحدث إجازته السنوية في موعدها المحدد كاملة.

٣- لا يجوز للحدث أو ولي أمره أن يتنازل عن الاجازة السنوية أو أي جزء منها مقابل تعويض أو بدونه.

المادة (٥١): على صاحب العمل الذي يستخدم أحداث أن يقوم بما يلي:

١- أن يضع سجلاً بالأحداث وأوضاعهم الاجتماعية والمهنية يبين فيه اسم الحدث وعمره وولي أمره وتاريخ مباشرته العمل ومحل إقامته وأية بيانات أخرى تقررها الوزارة.

٢- أن يقوم بإجراء الفحص الطبي الأولي للحدث والفحص الطبي الدوري كلما كانت هناك ضرورة للتأكد من لياقته الصحية وأن يفتح ملف صحي لكل حدث يتضمن كل ما يتعلق بحياته في النواحي الصحية.

٣- أن يعلن في مكان ظاهر في مكان العمل عن نظام عمل الأحداث.

المادة (٥٢): يلتزم صاحب العمل أن يقدم للحدث أجرًا عادلاً مقابل ما يؤديه من عمل في المهن المماثلة لمهن البالغين شريطة أن لا يقل عن ثلثي الحد الأدنى لأجر المهنة في كافة الأحوال، وأن يسلم هذا الأجر إلى الحدث نفسه ويجوز لمجلس الوزراء بناء على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل أن يحدد بقرار منه مستويات الحد الأدنى للأجور لبعض المهن والأعمال التي يعمل فيها الأحداث).

المادة (٥٣): ((يستثنى من أحكام هذا الفصل الأحداث الذين يعملون في وسط عائلاتهم تحت إشراف رب الأسرة وعلى أن يتم العمل في هذه الأحوال وفق شروط صحية واجتماعية ملائمة)).

ويلاحظ أن المشرع اليمني قد قيد إبرام عقد العمل مع الحدث على موافقة وليه أو وصيه وهذا القيد من شأنه، عدم ترك المجال للحدث في العمل، بحرية أو أن يستعاقده للعمل، فلا يستطيع التعاقد إلا بإذن، وهذا في نظرنا غير مبرر إذ قد يحجم كثير من أولياء الأمور عن الموافقة للأبناء والموصى عليهم للعمل في المجال الذي يرغبون فيه، وكان الأحرى بالمشرع أن يعطي الفرصة للحدث الذي بلغ سنًا محددة أن يسلم عقد العمل بنفسه، دون حاجة إلى موافقة وليه لا سيما إذا كان طالبًا يريد الاستعانة بالأجر على إكمال دراسته ولم يكن له من يعينه أو من أسرة محدودة الدخل.

وكل الأحكام والقواعد المتعلقة بأعمال النساء والأحداث الواردة في القانون تعتبر من النظام العام لا يجوز مخالفتها وأي اتفاق مخالف لذلك يعتبر باطلاً بطلاناً مطلقاً ويتعرض المخالف للعقوبات المنصوص عليها في قانون العمل.

الفصل الثاني المراحل التمهيدية للتعاقد

تمهيد وتقسيم:

جعل الله الإنسان خليفته في هذه الأرض ليعمرها وسخر له ما في السموات والأرض جميعاً، وجعل بناء الحياة مكفولة بالتعاون بين البشر وربط حاجاتهم وأرزاقهم ببعضهم البعض، قال تعالى: (نحن قسمنا معيشتهم في الحياة الدنيا ورفعنا بعضهم فوق بعض درجات ليتخذ بعضهم بعضاً سخرياً ورحمة ربك خير مما يجمعون) (١). فمن أعطاه الله مالاً يحتاج إلى من يساعده في تنمية هذا المال، فهو يحتاج إلى العامل، والعامل يحتاج لصاحب المال ليكون سبباً في مصدر رزقه، وهكذا وأحياناً لا يجد صاحب العمل العامل المناسب فيحتاج إلى من يدلّه إلى ذلك، والعامل كذلك لا يجد العمل فيحتاج إلى من يبحث له عن العمل. وهذا يتأتى عن طريق ما يسمى بالوسيط.

وكذلك الإنسان خلقه الله وهو لا يعلم شيئاً، ولكنه قابل للتعليم؛ لذلك فهو قبل أن يقدم على إبرام عقد عمل في أي مهنة يجب أن يتعلمها، وبعد أن يكون قد اكتسبها وأصبح يجيدها عندئذ من حقه أن يتعاقد على العمل في المجال الذي تعلمه. والتعليم والتدريب في كل مناحي الحياة لابد منه، وبالأخص في مجال الأعمال المهنية والفنية، لذلك فإن أي حرفة لابد لصاحبها أن يتعلمها سواء نظرياً أو عملياً، فإذا تعلم الشخص مهنة عن طريق التعليم النظري فلا بد له من أن يمارس عملياً حتى يتقن مهنته. فيحتاج إلى فترة تدريب على دقائق وأسرار المهنة.

وفي الوقت الحاضر يكون العامل بحاجة إلى التدريب على المهنة أكثر نظراً للتطور التكنولوجي، ولا يحتاج إلى التدريب العامل الجديد على المهنة فحسب، بل

(١) سورة الزمر: الآية (٣٢).

إن العوامل الممارس قد يحتاج إلى التدريب على كل ما يستجد، إضافة إلى ذلك فإن العامل قبل تثبيته في العمل المراد التعاقد معه للعمل فيه لابد من اختباره على ذلك العمل لمعرفة كفاءته وقدرته على أداء العمل المراد التعاقد معه. وأصبح من المألوف في جميع الدول أن يسبق عقد العمل عقد تدريب على المهنة أو تعلمها وعقد التجربة، وستناول في هذا الفصل تنظيم القانون للوساطة في العمل، وعقد التدريب والتعليم المهني وعقد العمل تحت التجربة في مباحث ثلاثة:

المبحث الأول: الوساطة في إبرام عقد العمل.

المبحث الثاني: عقد التدريب والتعليم المهني.

المبحث الثالث: عقد عمل تحت التجربة.

المبحث الأول الوساطة في إبرام عقد العمل

الأصل أن عقد العمل يتم بين العامل وصاحب العمل مباشرة دون تدخل من أحد. لكن التطور الذي طرأ على العمل وكثرة الأيدي العاملة، والتي تبحث عن العمل وقد يعجز العامل عن البحث عن العمل، لذلك وجد نظام ما يسمى بالوساطة في إبرام عقد العمل بين العامل وصاحب العمل. بمعنى أن يقوم الوسيط بالبحث عن فرص العمل والعمال فيقرب بين العامل وصاحب العمل، والغرض من هذه الوساطة هو تقديم خدمة للعامل إذ أن الوسيط موثر له فرص عمل تناسب مع مؤهلاته وخبرته.

وأيضاً يقدم خدمة لصاحب العمل بتوفير العامل الكفاء الذي يريده دون عناء البحث عن العنصر الكفاء في العمل.

وقد كانت هذه المسألة في الماضي متروكة لحرية الأفراد، ونظرًا لأن العمل والارتباط به يمثل مصدر الرزق للعامل فقد كان العامل يرضخ للشروط التعسفية من قبل الوسيط.

وأمام ذلك الإجحاف تدخلت الدول لتنظيم عملية الوساطة بين العمال وأصحاب العمل. ويختلف تشريعات العمل حول تحديد الجهة التي تكون وسيطة بين العمال وأصحاب العمل فالدول التي تصدر اليد العاملة تحيز فتح مكاتب خاصة للقطاع الخاص بفتح مكاتب خاصة بتصدير اليد العاملة، ولا تستقدم والعكس الدول التي تستقدم العمالة الأجنبية تسمح بفتح مكاتب استيراد العمالة وبعض الدول تجعل تنظيم اليد العاملة والوساطة عن طريق الجهات الرسمية (الوزارة المختصة وفروعها في المحافظات)، وهو ما أخذ به المشرع اليمني في المادة (١٦) من قانون العمل التي تنص أنه: (يحظر على أي شخص طبيعي أو اعتباري ممارسة مهنة تشغيل أو توريد العمال لأي صاحب عمل).

إلا أن تنظيم سوق العمل يستلزم معرفة حجم العرض والطلب لليد العاملة وفرض العمل المتوفرة، فحرص على أن تتولى الدولة تنظيم العمل وحصره، ومعرفة الاحتياج ومساعدة العامل على العثور على العمل.

فحددت الفقرة الأولى من المادة (٣) من قانون العمل الطريقة التي يسلكها الراغب في العمل، فنص على الآتي: ((لكل قادر على العمل والراغب فيه أن يتقدم لفيد اسمه لدى الوزارة أو أيًا من مكاتبها الذي يقع في دائرته محل إقامته مع بيان اسمه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة وعنوانه، وعلى الجهة المقدم إليها الطلبات القيام بقسيدها في سجلات خاصة بأرقام سلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة قيد يثبت فيها تاريخ وساعة تقديم الطلب ورقم القيد وسائر البيانات الضرورية الأخرى)).

هذا النص يفسح المجال للراغب في العمل أن يسجل نفسه في الجهة الرسمية وإزاء ذلك فإن على الوزارة ومكاتبها في أمانة العاصمة والمحافظات أن تتبع بالاجراءات التالية:

(١) تسجيل أسماء طالبي العمل مباشرة في سجل خاص حسب تأريخ ورود طلباتهم.

(٢) تثبت نوع العمل الذي يطلبه العامل استناداً إلى شهادات الخبرة والمؤهلات العلمية التي تقدم بها عند تسجيله.

(٣) منح طالب العمل شهادة قيد (بطاقة تشغيل) تثبت فيها البيانات الشخصية الخاصة به ونوع العمل الذي طلبه.

والنص سالف الذكر يلزم كل قادر على العمل بالتسجيل وإنما جعله اختياري وبحسب الرغبة إلا أنه إذا التزم بالتسجيل فإن الأقدمية تكون له عند وجود فرص عمل حتى ولو كانت الفرص المتاحة لغير المسجلين.

واجبات أصحاب العمل في شأن تشغيل العمالة العاطلة:

وحتى تكون هناك رؤية واضحة عند اليد العاملة فرض المشرع على أصحاب العمل التقيد بالالتزامات التالية:

(١) أن يبلغ الوزارة أو أحد مكاتبها الذي يقع في دائرته محل العمل كتابة عن فرص العمل المتوفرة لديه سواء كانت فرص جديدة أو شغرت وتحتاج إلى ملئها أيًا كانت نوع الأعمال المتاحة لها الفرصة مع بيان كل منها والأجر المخصص لها وتاريخ الالتحاق بالعمل، وذلك خلال فترة سبعة أيام من تاريخ خلو العمل أو نشأته، وهو ما أشارت إليه الفقرة (١) من المادة (١٤) من قانون العمل.

(٢) على صاحب العمل عدم استخدام أي متعطل عن العمل إلا إذا كان حاملاً على شهادة قيد من الوزارة المختصة أو من أحد مكاتبها، وفي حالة المخالفة

من صاحب العمل يعاقب بمقتضى المادة (١٥٤) من قانون العمل، إلا أن العقد مع العامل غير المقيّد يقع صحيحاً ، بيد أن الغرض من القيد هو تنظيم وتيسير سبل الحصول على العمل ، فلا يحرم أن يجريه العامل من القرص التي حصل عليها بدون سابق قيد له من الجهة المختصة، والمشرع ترك للعامل الاختيار في القيد من عدمه، وإنما ألزم صاحب العمل بعدم تشغيل العامل بدون شهادة قيد (١).

٣) على صاحب العمل بعد التشغيل للعامل سواء كان التشغيل بناء على ترشيح من الجهة المختصة أم غير ذلك أن يعيد إلى هذه الجهة الإدارية شهادة القيد الخاص بالعامل خلال عشرة أيام من تاريخ مباشرة العامل لعمله مع إرفاق بيانات تاريخ المباشرة للعمل، والأجر الذي تقرر ونوع العمل، كما أن عليه تلموين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمشاة. المادة (١٤) من قانون العمل.

وفي حالة عدم استجابة الوزارة المختصة أو مكتبها في الترشيح للأعمال الشاغرة لدى صاحب العمل خلال فترة خمسة عشر يوماً من تاريخ إبلاغه بها، من حق صاحب العمل أن يقوم بتشغيل العمال المتقدمين إليه بحسب الأعمال الشاغرة والشروط المطلوبة في العامل على أن يبلغ الجهة الإدارية المذكورة خلال السبعة الأيام الأولى من تشغيل العامل. المادة (١٤) من قانون العمل.

وبناء على ما تقدم فإن هذا التنظيم يستهدف إيجاد نظام متكامل لمعرفة حاجة السوق من اليد العاملة، وكذلك معرفة العرض والطلب لليد العاملة.

(١) د/إسماعيل هشام - المراجع السابق ص ٢٠٠. والدكتور/ عبدالودود هي - المراجع السابق ص ١٢٩، والدكتور/ حسام الدين الأهواي - المراجع السابق ص ٣٢٤، والدكتور/ عبدالقادر الخياوي - المراجع السابق ص ١٣١.

وصاحب العمل ليس مقيد في اختيار العامل الذي يستخدمه، فله الحرية المطلقة في ذلك، كلما في الأمر أن يكون الاختيار يبدأ من الأشخاص الذين تم قبدهم لدى الجهة المختصة.

والغرض من القيد - كما سبق - معرفة العرض والطلب، وتيسير الحصول على العمل بالنسبة للعامل والفرص المتوفرة أمامه، والتسهيل لصاحب العمل للحصول على اليد العاملة المناسبة بدلاً من البحث عن العامل الذي يرغب أن تتوفر الشروط المطلوبة فيه.

ومما سبق نذكر أن دور الجهة المختصة هو دور الوسيط ليس إلا بمعنى لا يكون صاحب العمل ملزماً باختيار العامل من العمال المقيدين لدى الجهة المختصة فله أن يختار ولو من غيرهم.

هكذا رأينا أن قانون العمل المبني جعل الوساطة في العمل محتكرة على الجهات الرسمية (الوزارة المختصة أو أحد مكاتبها)، ولم يفسح المجال للقطاع الخاص بفتح مكاتب خاصة بالوساطة في العمل.

تعديل المادة (١٦) من قانون العمل:

سبقت الإشارة إلى أن تنظيم العمالة في كل دولة بحسب طبيعتها وقوتها الاقتصادية والكثافة السكانية، فمن الدول من تكون مصدرة لليد العاملة، ومنها مستوردة لها، وبالتالي فإن نظام الوساطة في العمل وتنظيمها يختلف باختلاف طبيعة البلد، فإن كانت من الدول المصدرة لليد العاملة، فإن الوساطة للبحث عن فرص العمل في خارج الوطن وتصدير اليد العاملة، وبالتالي تسمح بفتح مكاتب لتصدير اليد العاملة، وعكس ذلك فإن الدول المستوردة لليد العاملة تسمح بفتح مكاتب استيراد اليد العاملة.

واليمن كانت قبل الوحدة تسمح للمواطن في البحث عن عمل خارج الوطن ولكن بطريقة الخاصة دون أن يكون هناك وساطة أو تنظيم . ولكن بعد الوحدة المباركة اتسعت الرقعة الجغرافية للوطن، وأصبحت اليمن ذات كثافة سكانية كبيرة ووجدت اليد العاملة العاطلة عن العمل، ولصور العلاقات بين اليمن ودول الجوار بعد أزمة الخليج وعودة أكثر من مليون مغترب من المهجر مما زاد من حدة البطالة.

لذلك وجد المشرع نفسه مضطراً إلى تعديل المادة (١٦) من قانون العمل التي كانت تحظر الوساطة في العمل، وتجعل تنظيم العمل محكراً للدولة، ممثلة في الوزارة المختصة أو مكاتبها في أمانة العاصمة والمحافظات ، فتم تعديل المادة المذكورة بحيث أصبحت تسمح بفتح مكاتب خاصة تكون للتشغيل والتوظيف وتكون وسيطاً بين العامل وأصحاب الأعمال، ويصدر القرار الجمهوري بالقانون رقم (١١) لسنة ٢٠٠١م بتعديل المادة رقم (١٦) من قانون العمل رقم (٥) لسنة ١٩٩٥م ليصبح نصها كالتالي:

(أ) - يجوز إنشاء مكاتب خاصة للتشغيل والتوظيف بترخيص من الوزير أو من يفوضه وفقاً للشروط المحددة في اللائحة التنفيذية.

(ب) تحدد اللائحة التنفيذية شروط إنشاء المكاتب الخاصة وأهدافها ومهامها وتحديد الأجر الذي تقاضاه مقابل خدماتها.

(ج) تشرف الوزارة على عمل هذه المكاتب وتقييم أدائها بما يكفل عدم استغلالها لطالب العمل أو النشاط بما لا يخالف هذا القانون والقوانين النافذة.

(د) لا يقيد إنشاء المكاتب الخاصة حول طالب العمل باللجوء إلى أي وسيلة أخرى مشروعة تكفل له فرصة الحصول على التشغيل أو الوظيفة المناسبة.

وبهذا التعديل يكون المشرع اليمني قد أفصح الخيال أمام القطاع الخاص بأن يكون وسيطاً بين العامل وصاحب العمل.

أو بمعنى آخر الغى الاختكار في الوساطة على السلطات الرسمية وجعل المجال مفتوح أمام من يريد أن يكون وسيطاً بين العامل وصاحب العمل.

وقد أشار النص إلى أن اللائحة التنفيذية هي التي تنظم عملية المكاتب الخاصة بالتشغيل والتوظيف، ويحدد الشروط الخاصة بإنشاءها وأهدافها ومهامها والأجر الذي تأخذه مقابل خدماتها.

ولا يعرف ما إذا كانت هناك لائحة خاصة بمكاتب التشغيل أو بقانون العمل، فإذا كانت اللائحة خاصة بقانون العمل، فإلى الآن لم تصدر لائحة ولا توجد لائحة للقانون باعتباره ينظم عدة أنواع من الأعمال.

وبالتالي فإنه يحتاج إلى كل نوع من الأعمال إلى لائحة خاصة فالأعمال الصناعية تختلف عن الأعمال التجارية أو الزراعية.

ولكن يتبادر إلى الذهن إلى أن المشرع قصد باللائحة الخاصة بمكاتب التشغيل والتوظيف والتي تصدرها السلطة التنفيذية بقرار من رئيس الوزراء.

والنص أشار إلى أن إنشاء مكاتب للتشغيل والتوظيف لا يقيد طالب العمل البحث عن عمل بطريقته إذا كانت الوسيلة التي يسلكها مشروعاً لذلك من حق صاحب العمل أن يبحث له عن العامل الذي يرغب في تشغيله حتى ولو خارج نطاق مكتب التشغيل. ومن حق العامل كذلك أن العمل بطريقته.

ولم يترك المشرع لأصحاب مكاتب التشغيل الحرية الكاملة في استغلال طالب العمل أو صاحب النشاط، بل أوجب على الوزارة المختصة الإشراف الكامل على المكاتب وتقييم أداء هذه المكاتب لنشاطها دون مخالفة للقانون أو استغلالها بطرق العلاقة التي تنوسط بينهما.

المبحث الثاني عقد التدريب المهني وعقد التتلمذ المهني

السطور الكبير في التكنولوجيا فتح مجالاً واسعاً للمنافسة الشديدة في اغالات الصناعية والتجارية ، وبالتالي فإن المنشآت الصناعية والتجارية تحاول أن يكون العاملين لديها على قدر كبير من الاطلاع والمعرفة لكل ما هو جديد في عالم الصناعة، وكذلك الطرق الجديدة للمنافسة التجارية.

فتعتمد الشركات والمؤسسات إلى أن تجري بين الحين والآخر دورات تدريبية للعاملين الموجودين لديها ، وكذلك من يريد أن يلتحق بالمنشأة من العمال الجدد الذي يتم التعاقد معهم من أجل رفع كفاءة العمال الانتاجية، فأصبح التدريب وإعادة التأهيل من أهم ما تتضمنه برامج المنشآت الصناعية والتجارية.

ومن جانب آخر فإن التحولات السريعة في فروع الصناعة المختلفة نتيجة تغير الطلب على المنتجات والتوسع في الانتاج خلف مشاكل جديدة أمام العمال ، وحثمت عليهم الانتقال من نشاط إلى آخر رغبة في تحسين مستوى المعيشة^(١).

وما للتدريب المهني والتتلمذ من أهمية عمدت الدول إلى وضع الضوابط المنظمة لعقود التدريب أو عقود التتلمذ، ضمن قواعد وأحكام قانون العمل.

والشرع اليمني هذا حذو الدول الأخرى في تنظيم عقد التدريب المهني أو التتلمذ للمهنة ، وقد تناولته المواد من (١٠٤ - ١١٢) ، ونوضح ذلك في مطلبين على النحو التالي:

(١) د/عبد الواحد كرم: المرجع السابق ص ٦٩-٧٠.

المطلب الأول التدريب المهني

عرفت المادة (١٤) من قانون العمل التدريب المهني بأنه : ((يقصد بالتدريب المهني القيام بتدريبات مهنية نظرية أو تطبيقية أو كلاهما لاكتساب المهارات في أي مهنة أو صفة معينة قبل الالتحاق بالعمل ، ويشمل ذلك تدريب العمال أثناء خدمتهم لرفع درجة مهاراتهم المهنية)).

ويتضح من خلال التعريف أنه يقصد بالتدريب اكتساب المهارات في أي مهنة أو صفة الغرض من ذلك التمهيد للالتحاق بالعمل الذي يسعى إليه المتدرب ، وقد يكون المتدرب من العمال العاملين في المنشأة لغرض رفع الكفاءة في الإنتاج. ولذلك فإن القانون قد حدد في المواد الأخرى الالتزامات الواجبة على المتدرب وفقاً لعقد التدريب ، وحدد ما يلتزم به رب العمل قبل المتدرب. فتقضي المادة (١٥) بما يلي:

((١- لصاحب العمل اتخاذ كافة وسائل ومقومات التدريب وتطويرها وتحفيزاً للعاملين لديه من المتدربين وفقاً للاتجاهات التي يحددها مجلس الوزراء وبأحدى الوسائل التالية:

- أ- التدريب في موقع العمل ووضع برامج للتدريب والاختيار.
- ب- المشاركة في إنشاء مركز للتدريب مع أصحاب أعمال آخرين بمارسون نشاطاً مماثلًا لنشاطه الذي يقوم به ووضع برامج للتدريب والاختيار.
- ج- المساهمة المالية السنوية لمشاريع التدريب المهني التابعة للوزارة وتحسب هذه المساهمة بالاستناد إلى عدد العمال لدى صاحب العمل ويحدد قرار مجلس الوزراء مبلغ المساهمة ونسبتها من مجمل أجور جميع العمال)).

٢- يلتزم العامل المتدرب بأن يقضي في خدمة صاحب العمل مدة مساوية لخدمة التي قضاها في التدريب داخل الجمهورية وضعف المدة إذا كان التدريب خارج الجمهورية ، ويجوز لصاحب العمل استرداد كافة نفقات التدريب أو بعضها إذا لم يلتزم العامل بمدة الخدمة المحددة بعد التدريب مع مراعاة خدمته قبل التدريب وبعد التدريب)) .

وتقضي بقية المواد المتعلقة بالتدريب بما يتعلق بمستوى التدريب والإشراف من قبل الوزارة وتطوير التدريب في جميع نواحيه والإشراف على وضع البرامج والتقييم لمستويات التدريب وتحديد الاحتياجات ورسم سياسة القبول في المعاهد، ومراكز التدريب، ويكتسب مستوى التدريب مع الجهات ذات العلاقة.

وتقرر إنشاء المعاهد ومراكز التدريب وغيرها من الأحكام المتعلقة بالتدريب المهني.

المطلب الثاني

عقد التلمذة المهنية

التلمذة المهنية تعلم حرفة أو صناعة معينة لدى صاحب عمل معين مختص في المهنة المراد تعليمها ، ومن يرغب في تعليم مهنة يمكنه أن يبرم عقدًا مع صاحب تلك المهنة لغرض تعلمها ، وقانون العمل اليمني نظم قواعد وأحكام عقد التلمذة في المواد (١١٠ - ١١١ - ١١٢) . فالمادة (١١٠) عرفت عقد التلمذة بالتالي : ((يقصد بعقد التلمذة المهنية قيام صاحب العمل بإجراء تدريبات في مجال مهنة أو صناعة لشخص يمتني بقصد اكتسابه المهارات اللازمة لمزاولة المهنة أو الصناعة خلال فترة زمنية محددة)).

ويبرم عقد التلمذة بين الشخص نفسه إن كان بالغًا سن الرشد أو ماذونًا له من قبل وليه أو وصيه، إذا كان حدثًا وبين صاحب العمل المراد التلمذ على يديه،

وقد يتولى إبرام العقد وليه أو وصيه إن كان الأخير حدث لم يبلغ، ومن حق صاحب العمل أن ينهي العقد إذا ثبت لديه عدم قابلية التلميذ المهني لتعليم المهنة بصورة جيدة.

كذلك من حق التلميذ المهني أن ينهي العقد إذا وجد أن رب العمل الذي يتعلم لديه لا يحسن تعليمه أو تدريبه، بشرط عدم مرور أكثر من نصف الفترة المتعاقد عليها، أما إذا أمضى التلميذ أكثر من نصف الفترة فإن من حق الطرف الآخر المتضرر أن يطلب حقه في التعويض لما لحقه من خسارة نتيجة إنهاء عقد العمل. وهو ما نصت عليه الفقرة ٣ من المادة (١١١) من قانون العمل على النحو التالي:

أ- لصاحب العمل أن ينهي العقد إذا ثبت لديه عدم قابلية التلميذ المهني لتعليم المهنة بصورة حسنة ما لم يتحقق إمكانية تعليمه في مهنة أخرى لدى صاحب العمل.

ب- للتلميذ المهني أن ينهي العقد بإرادته المنفردة بشرط أن لا يكون قد انقضى أكثر من نصف مدة التدريب.

ج- إذا أنهى العقد من أحد طرفيه بخلاف الشروط والأوضاع المحددة في هذا القانون يحق للطرف الآخر المطالبة بالتعويض المناسب عن الضرر الذي لحق به نتيجة ذلك.

هل يشترط حصول التلميذ المهني على أجر خلال فترة عقد التلمذة؟

الأصل أن التلميذ المهني هو المستفيد من عقد التلمذة المهنية، ذلك أن الغرض من إبرام عقد التلمذة المهنية هو اكتساب مهنة أو صناعة يستطيع أن يمارسها بعد انتهائه من تعلمها، ولذلك فإنه لا يشترط أن يحصل التلميذ المهني على أجر مقابل تعليمه المهنة أو الصناعة، وإن كان أصبح من المألوف أن يعطى التلميذ مكافأة كحافز

له وتشجيعاً لا سيما وأن أكثر المتعلمين هم من الأحداث ، ويحتاجون إلى تشجيع (١).

التكييف القانوني لعقد التلمذة المهنية :

تباينت وجهات النظر لدى شراح القانون حول التكييف القانوني للتدريب والتلمذة المهنية نظراً لخلو عنصر الأجر في العقد إلى آراء مختلفة.

أ- الرأي الأول: يرى أن عقد التدريب والتلمذة المهنية يعتبر عقد عمل حتى ولو لم يحصل المتدرب على أجر، باعتبار أن المتدرب أو التلميذ المهني يعمل تحت إدارة، وإشراف، ورقابة صاحب العمل، وأنه وإن لم يحصل على أجر مادي نقدي، فإنه يحصل على أجر عيني أو معنوي يتمثل في اكتسابه المهنة أو الصنعة التي يتعلمها لدى صاحب العمل (٢).

الرأي الثاني: يرى إخضاع عقد التدريب والتلمذة المهنية لقانون عقد العمل الفردي ، شريطة أن يكون المتدرب يتقاضى أجراً ولو منخفضاً، وعلى أساس أن العقد في مثل هذه الحالة يتضمن الصفتين المميزتين لعقد العمل الفردي، وهما صفة التبعية والأجر (٣).

الرأي الثالث: ويؤيد هذا الرأي - القضاء، أن عقد التدريب أو التلمذة المهنية، هو عقد تدريب أو تمرين وليس عقد عمل؛ لأن الغرض الأساسي من ذلك

(١) د/ علي عوض حسن، الوحي في شرح قانون العمل المصري: منشورات دار الكتب القانونية الكبرى سنة ١٩٩٩م ص ١٨.

(٢) د/ السيد محمد السيد عمران : شرح قانون العمل المصري، منشورات دار المطبوعات الجامعية - الاسكندرية سنة ١٩٩٠م ص ٢٣٩. أوجز به إلى الدكتور / علي العريف.

(٣) الدكتور / عبدالوهد يحيى: المرجع السابق ص ١٣٩. وأما دكتور / محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٨٣.

هو اكتساب المهنة أو الصنعة أو التدريب عليها، وليس الغرض أداء عمل واقتضاء أجر مقابلة، وعلى ذلك فإن التزام المتدرب والمتلمذ بالعمل ليس التزاماً أصلياً في العقد، حتى يقال أنه عقد عمل، وإنما مجرد التزام تابع للالتزام الأساسي بالتعلم، حتى وإن تقاضى المتدرب أجراً في بعض الأوقات، إذ يظل الالتزام بالعمل التزاماً قانونياً للالتزام الأساسي بالتدريب^(١).

وقضي وفقاً لذلك بأنه : ((لا يعتبر عقد العامل المتدرج (المتدرب) عقد عمل بالمعنى القانوني؛ إذ الغرض منه إتاحة الفرصة للعامل المتدرب لتعلم أصول المهنة. والعامل المتدرب أو المتعلم لا يندرج ضمن طائفة العمال إلا بعد اختباره، واجتيازه البرامج الدراسية النظرية والعملية التي تلقاها بنجاح ((٢)).

قانون العمل اليمني يؤيد الرأي الأخير، وهو ما حددته المواد من (١٠٤-١١٢) في الباب الثامن : الأحكام المتعلقة بالتدريب والتلمذة المهنية، ومنها ما جاء في بعض المواد من ضوابط معينة مثل: التزامات العامل المتدرب أو المتلمذ، وما تقوم به الجهة المختصة من وضع البرامج والإشراف على مراكز التدريب المهني.

ب- المادة (١٠٨) تنص على أن: ((لوزير وفقاً للإمكانيات التدريبية المتاحة أن يحدد شروط مشاركة أصحاب الأعمال بتدريب وإعادة تأهيل عدد معين من اليمنيين المعوقين والعمال المصابين وقبول نسبة محددة من الطلاب لأغراض التدريب والحصول على الخبرة العملية في المنشآت والمراكز التابعة لهم وفقاً للإمكانيات التدريبية المتاحة)).

^(١) عمود جمال الدين فركحي: المرجع السابق ص ٣٩٠. والدكتور/ عبدالواحد كرم: المرجع السابق ص ٧١.

^(٢) محكمة النقض القطبية رقم () .

تنظيم عقد التلمذة المهنية في القانون:

قانون العمل تضمن قواعد تنظيمية لعقد التدريب والتلمذة، فنصت

المادة (١١١) على أنه:

((أ- يبرم عقد التلمذة المهنية كتابة بين صاحب العمل والتلميذ المهني لتحديد فيه المهنة ومدة التدريب ، ومكافأة التلميذ أثناء فترة التدريب .

ب- يجب أن يبرم العقد بين صاحب العمل وولي التلميذ إذا كان التلميذ المهني حدثاً)).

والواضح من النص أنه يجب كتابة العقد بين صاحب العمل والتلميذ المتدرب المهني، وجوب الكتابة لغرض الإثبات لا لانعقاد العقد، بمعنى أن تخلف الكتابة لا يؤدي إلى بطلان العقد (١).

ويجب أن تحدد في العقد مدة التعليم أو التدريب والمراحل التي يسمر بها. وأشرنا إلى آراء الفقهاء عند الحديث عن التكييف القانوني لعقد التدريب أن الأجر ليس عنصراً جوهرياً في عقد التدريب ، لكننا نجد هنا أن ظاهر النص القانوني يوحي بوجوب أن يدفع صاحب العمل مكافأة شهرية للتلميذ أو المتدرب في جميع مراحل التدريب، إلا أن الواقع العملي غير ذلك فالمتدرب هو صاحب المصلحة في بداية التعليم أو التدريب، ولذلك لا يلزم صاحب العمل أن يدفع أجر للمتدرب ، وقد تناقض مع النص الوارد في المادة (١١٠) التي عرفت المتدرب بأنه: ((كل من يتعاقد مع صاحب العمل باجراء تدريبات ما في مجال مهنة أو صناعة لشخص يخني بقصد اكتسابه المهارات اللازمة)).

(١) د/ عبدالوحد يحيى: يرى أن الكتابة شرط انعقاد العقد، وهذا الرأي يتألف رأي جمهور فقهاء القانون بشأن الكتابة شرط إثبات لا شرط انعقاد، شرح قانون العمل: المرجع السابق، ص ١٤. وأستاذنا الدكتور محمد عبدالقادر الحاج ، المرجع السابق ص ٨٥....

لكن بعد أن يمر المتعلم أو المتدرب بمراحل معينة، فإن صاحب العمل قد يستفيد من عمل المتدرب فإلى جانب أنه يتعلم قد يفيد ويقوم بمعاونة صاحب العمل ويساهم في تحقيق زيادة الإنتاج، وبالتالي فلا بد أن يعطى مكافأة تشجيعية مقابل الاستفادة منه.

لذلك فإن المشرع راعي مثل هذه الظروف حيث ترك لصاحب العمل تحديد الأجر للمتدرب بقدر ما يستحق، دون أن يلزمه بمراعاة الحد الأدنى للأجر، كما هو مقرر للعامل العادي، والسبب في ذلك أن القانون أوجب على رب العمل دفع مكافأة للمتدرب في مراحل التآلية لبداية التدريب وهو بذلك قطع الطريق على صاحب العمل من التحايل في إطالة أمد التدريب^(١).

حرية إنهاء عقد التدريب المهني :

المشرع أجاز للعامل المتدرب أو المتعلم أن ينهي عقد التلمذة المهنية مع صاحب العمل متى شاء شريطة أن لا يكون قد أمضى أكثر من نصف المدة المتعاقد عليها، والغرض من عدم قبول إنهاء العقد بعد مضي نصف المدة أن يكون المتدرب قد استفاد من اكتساب المهنة أو التدريب عليها ، وبالتالي حرمان صاحب العمل من معاونة المتدرب في المراحل النهائية التي يستفاد منه، كما أجاز القانون لصاحب العمل أن ينهي العقد مع المتعلم أو المتدرب إذا ثبت لديه أن العامل لا يستطيع الإلمام بالمهنة التي يتعلمها أو أنه غير مستفيد لتعلمها بصورة حسنة، ولا يعني أن صاحب العمل مطلق الحرية في إنهاء العقد ، إذ لا بد من فرض رقابة على استعماله ذلك الحق حتى لا يتعسف في استعماله^(٢).

^(١) د/ محمد تائب شبيب ص ٨٣.

^(٢) د/ حسن كرهه ص ٢٤٦.

المبحث الثالث عقد العمل تحت التجربة

جرت العادة عند أصحاب الأعمال أنهم لا يبرمون عقوداً نهائية مع العامل حتى يعرفوا مدى صلاحيته وكفائته على أداء العمل الذي يراد تشغيله فيه، وبالتالي فإن التعاقد يتم لمدة معينة لغرض الاختبار والتجربة، لكي لا يرتبط صاحب العمل بعقد نهائي ملزم بأحكامه، أيضاً إتاحة الفرصة للعامل في معرفة طبيعة العمل الذي تعاقد على القيام به، فيستطيع أن يقرر الاستمرار فيه أو تركه، إذا لم يتناسب معه ومع مصلحته، من حيث الأجر والجهد الذي يقوم به.

ويسمى مثل هذا العقد بعقد العمل تحت التجربة أو الاختبار. وعقد العمل تحت التجربة يختلف عن عقد التدريب أو عقد التلمذة المهنية؛ فالأول يفترض أن العامل ملزم بالمهنة التي تعاقد عليها ويأصوغها وتدريب عليها ولا تنقصة الخبرة، وإنما الغرض هو التأكد من العامل ومن صلاحيته للعمل، في حين أن عقد التدريب أو التلمذة المهنية يهدف إلى تعليم أصول المهنة أو التدريب عليها.

التكييف القانوني لعقد التجربة:

ثار خلاف بين فقهاء القانون حول التكييف القانوني لعقد العمل تحت التجربة، هل هو عقد على شرط واقف أو عقد ثمهيدي أو عقد معلق على شرط فاسخ إلى ثلاثة آراء:

الرأي الأول: يذهب إلى القول أن عقد العمل تحت التجربة عقد معلق على شرط واقف، بمعنى أن العقد متوقف على نجاح العامل في تجربته وقبول صاحب العمل بالتجربة، وقبول العامل بظروف العمل.

وانتقد هذا الرأي بأن الشرط الواقف للعقد يمكن أن يكون من العقود الفورية كعقد البيع، بحيث يتوقف تنفيذ العقد على تحقق الشرط الواقف فيه،

أما عقد العمل بشرط التجربة أو الاختبار فمن العقود المستمرة، والتي تنشئ التزامات فور الانعقاد، فالعامل تحت التجربة يؤدي العمل عقب العقد مباشرة ويأخذ أجره دون الانتظار حتى تتحقق النتيجة (١).

الرأي الثاني: يرى أن عقد العمل تحت التجربة عقد تمهيدي مؤقت يتحقق أو ينتهي بانتهاء المدة المحددة للتجربة، وبعد ذلك يتم إبرام عقد العمل النهائي إذا ما نجح العامل في تجربته وحصلت لديه الرغبة في الاستمرار في العمل.

وعيب على هذا الرأي أنه لا يتماشى مع إرادة المتعاقدين، كذلك يخالف النص القانوني، فالمتعاقدان لا يقصدان إبرام أكثر من عقد وإنما يقصدان عقداً واحداً لا غير — يلتزمان به منذ البداية مع إتاحة الفرصة لأحدهما بإنهاء العقد في حالة عدم قبول النتيجة.

ولا يستفق هذا الرأي مع القانون كونه يوحى بأن العقد لا يستطيع أحد فسخه قبل انتهاء المدة المحددة للتجربة، فهو بذلك يخالف نص المادة (٤٤) من قانون العمل التي تجعل صراحة لصاحب العمل إنهاء عقد العمل تحت التجربة في أي وقت قبل انتهاء المدة القانونية (٢).

الرأي الثالث: يرى أصحاب هذا الرأي (٣) ويسايروهم القضاة (٤)، وهو ما نرى الأخذ به إن عقد العمل تحت التجربة عقد فاسخ، فإذا لم يكن هناك رضاً عن التجربة، فإن العقد ينفسخ عند التعبير عن الإرادة من قبل الطرف الذي لم يرضى

(١) د/ حسن كزوه: المرجع السابق ص ٢٨٠-٢٨١.

(٢) د/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ١٤٢-١٤٣. وأستاذنا الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٨٦.

(٣) د/ محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق ص ٣٩٩ و ٣٩٥. والدكتور/ عبدالواحد كرم: المرجع السابق ص ٧٣.

(٤) جاء في حكم محكمة الجيزة الابتدائية - الدائرة العمالية: «إن عقد الاختبار (التجربة) في تعريفه هو عقد عمل مبرم بين طرفين تحت شرط فاسخ، وهو اعتبار نتيجته غير مرضية» القضية رقم ٢٩١ لسنة ١٩٥٦م جلسة ٢٧ - ١٢ - ١٩٥٦م أشار إليه أستاذنا الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٨٧ - ١٣.

بالنتيجة. أما إذا انتهت المدة المحددة للتجربة دون أن يكون هناك اعتراض فإن العقد يصبح عقدًا ملزمًا للطرفين يترتب عليه كافة آثار العقد العادي، ويعود بالثر رجعي من تأريخ التوقيع عليه فتحسب المدة من تأريخ التوقيع عليه (١).

أحكام عقد العمل تحت التجربة:

حدد قانون العمل اليمني فترة زمنية معينة لعقد العمل تحت التجربة لغرض قطع الطريق من استغلال رب العمل للعامل بتطويل المدة بحجة عدم اجتيازه الاختبار، وكذلك اعطاء الفرصة للعامل لاتخاذ القرار المناسب مع مصلحته حول استمراره في العمل من عدمه.

تنص المادة (٢٨) من قانون العمل على الآتي: ((عند توقيع عقد العمل يجوز إخضاع العامل لفترة اختبار لا تزيد عن ستة أشهر لدى نفس صاحب العمل، وينص على ذلك في العقد ولا يجوز وضع العامل تحت التجربة أكثر من مرة في نفس المهنة)) (٢). ويتضح من النص أن عقد العمل تحت التجربة يخضع بصفة عامة للأحكام المتعلقة بعقد العمل الفردي، وهو كون العقد غير يات ومعلق على شرط فاسخ، فإذا نجح العامل في مدة الاختبار - كما أشرنا سابقاً - فإن سريان العقد يبدأ من تأريخ انعقاده بالثر رجعي.

مدة التجربة: يتطلب النص وجوب تحديد شرط التجربة صراحة في عقد العمل، ويترتب على عدم ذكر شرط التجربة في عقد العمل أن يصبح العقد عقدًا عاديًا غير محدد المدة يخضع لهاؤه للقواعد الخاصة بالهاء عقد العمل العادي (٣).

- هل كتابة تحديد المدة ركنًا في عقد العمل؟

(١) الدكتور/ حسن كهر: المرجع السابق ص ٢٨٢. والدكتور/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ١٤٣.
(٢) القانون الأردني حدد في المادة (١/٣٥) مدة التجربة أن لا تزيد عن ثلاثة أشهر، الدكتور/ أحمد عبدالكريم شبيب: شرح قانون العمل الأردني: منشورات كلية دار النظام للنشر والتوزيع - عمان - الأردن - ص ١٩٩٩ م.
(٣) د/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ١٤٤.

واضح النص يوحى بذلك ويؤيده بعض فقهاء القانون في مصر (١). لكن الرأي الغالب لدى جمهور فقهاء القانون وهم على حق - أن تحديد مدة التجربة ليس ركناً في العقد طالما وقد انصرفت إرادة الطرفين إلى جعل العقد تحت التجربة، واثبت ذلك في مضمون العقد، وإلا نكون قد أهدرنا إرادة المتعاقدين في الرغبة التي تجعل العقد تحت التجربة، بسبب عدم تحديد المدة في العقد باطلاً. وحتى في حالة عدم ذكر المدة في العقد فإن القانون قد كفّل ذلك بالنص صراحة على تحديد الحد الأعلى لمدة التجربة بحيث لا تزيد عن ستة أشهر، ويمكن أن يؤخذ بالقانون في حالة عدم ذكر المدة (٢).

وسبق أن أشرنا إلى أن شرط التجربة الغرض منه تحقيق المصلحة لكلا الطرفين في الاختيار والتفكير بهدوء بالاستمرار في العمل أو الانتهاء منه كل بإرادته، وإن كان الغالب في العقود تحت التجربة تتم لصالح أصحاب العمل، التي من خلالها يستعرف على قدرة العامل في أداء العمل الذي تعاقد عليه، ونادراً ما يكون العامل هو الذي يشترط التجربة (٣)، ولكي لا يظل تحت تهديد رب العمل حدد المشرع مدة التجربة بستة أشهر كحد أقصى لا يجوز تجاوزها وفقاً للمادة (٢٨). والحالات الطارئة التي تطرأ على العامل تحت التجربة تتوقف، فلا تحسب من مدة التجربة مثل: المرض أو إغلاق المنشأة بأي سبب من الأسباب (٤).

ومزيداً من الحماية للعامل تحت التجربة فإن المشرع نص على عدم جواز تعيين العامل تحت التجربة أكثر من مرة واحدة في نفس المهنة التي تعاقد عليها، لكن هل

(١) حسن كبره: المرجع السابق ص ٢٨٣.

(٢) استاذنا الدكتور / محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٨٠.

(٣) د/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٨٩.

(٤) د/ محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق ص ٣٩٧.

يجوز اختياره إذا تغيرت المهنة؟ من واقع النص يتضح جواز اختيار الشخص أكثر من مرة إذا تغيرت المهنة تغيراً جلياً (١).

إنهاء عقد العمل تحت التجربة:

من حق أحد أطراف عقد العمل تحت التجربة، أن ينهي العقد بحريته في أي وقت خلال فترة التجربة، حتى ولو لم يشعر الطرف الآخر، ولو لم يظهر الأسباب التي دفعته لإنهاء العقد، وهذا الحق في إنهاء عقد العمل تحت التجربة في أي وقت اعطاه له القانون، إلا إذا اتفق المتعاقدان على أن يكون شرط التجربة من حق صاحب العمل (٢).

وَمما هو واضح أن نصوص القانون تعطي سلطة تقديرية لصاحب العمل في إنهاء عقد العمل تحت التجربة. دون أن يكون عليه أي معقب من القضاء وهو ما يراه القضاء في بعض أحكامه (٣). لكن المراجع في الفقه (٤) والقضاء المصري (٥) أن هذا الحق كغيره من الحقوق يخضع لرقابة القضاء، وبالتالي الحكم

(١) د/ محمد لبيب شنب: المراجع السابق ص ١٢٥، ود/ محمود جمال الدين زكي: المراجع السابق ص ٣٩٨.

(٢) د/ عبدالوهد يحيى: المراجع السابق ص ١٢٥. د/ عبدالواحد كرم: المراجع السابق ص ٧٥.

(٣) حكمت محكمة القاهرة الابتدائية بأنه - (وحيث أن العامل الذي يقبل التعيين تحت الاختيار (التجربة) إنما يترك أمره بسيد صاحب العمل، وأن صاحب العمل الذي يشترط أن يمضي فترة الاختيار إنما يستهدف لمرحلة موهلات العامل وصلاحيته للعمل وحسن تعاونه معه، وهذه الأمور تلتفت إليها التقديرات والمعايير، وعلى هذا لا يكون ثمة تعليل للقضاء على تقدير صاحب العمل لموهلات العامل وصلاحيته للعمل معه وتحت إدارته ٢٥ - ٢٤ - ١٩٥٥، وعكسها الاسكندرية الابتدائية ٣٠/٦٨٨، ومحكمة الجرايات بالاسكندرية ٧-٥-١٩٥٧. أشار إلى ذلك استاذنا الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج: المراجع السابق ص ٩٠.

(٤) د/ محمود جمال الدين زكي: المراجع السابق ص ٤٠٠. والدكتور/ عبدالودود يحيى: المراجع السابق ص ١٤٥. ود/ محمد لبيب شنب: المراجع السابق ص ١٢٦-١٢٧. ود/ محمد عبدالقادر الحاج: المراجع السابق ص ٩١.

(٥) جاء في حكم محكمة شؤون جمال القاهرة (قضت أن المحكمة ترى أنه وإن كان المشرع في قانون عقد العمل الفردي أحاز لرب العمل فصل العامل بدون مكافأة أو إندثار في فترة الاختيار، إلا أن هذا الحق المألوف لرب العمل يخضع كباقي الحقوق إلى القواعد العامة الواردة في القانون المدني، وعلى الأخص قاعدة عدم إسائة استعمال الحق، ومؤدى هذا أنه يجب على رب العمل في استعماله لهذا الحق أن يكون قد رأى منه إلى تحقيق مصلحة له كما لا يجوز الإسائة إلى العامل، ومن ثم يجب أن يكسبون الباحث إلى فصل العامل من خلال مدة الاختيار، هو ثبوت عدم قدرته على العمل وعدم صلاحيته له، جلسة ١٧/١٢/١٩٥٥ م. فتوة المحكمة بالقاعدة رقم ٢١٢ ص ٢٨٧، وجاء في حكم محكمة القاهرة الابتدائية: (وحيث أن الثابت أن فصل المدعي من العمل لم يكن بسبب عدم صلاحيته للعمل، وإنما يرجع إلى سبب آخر لا دخل له فيه، ومن ثم يجب تعويضه عن المدة المتبقية في العقد. جلسة ٢-٢-١٩٥٦ القاضي ٢١٧ ص ٢٩٣. مذونة المحكمة).

على صاحب العمل بالتعويض إذا كان متعسفاً في استعماله، ولكن لا يعني أن صاحب العمل يفقد حقه في إنهاء عقد التجربة إذ أعطى صلاحيات واسعة في استعمال حقه في إنهاء عقد العمل إذا وجد عدم صلاحية العامل، بل أن من حقه إنهاء العقد إذا وجد أن الثقة وحسن التعامل غير متوفرين في العامل، ويبقى التعسف محصوراً في دائرة واحدة هو حالة ما يكون الانهاء راجع إلى دوافع لا علاقة لها بالعمل، كأن تكن دوافع مخالفة للرأي أو الفكر السياسي أو الانتماء إلى نقابات مشروعة لا يرغب فيها صاحب العمل ويقع عبئ الإثبات على العامل مدعي التعسف.

الفصل الثالث

اللائحة التنظيمية للعمل وشروط انعقاد العقد وشروط صحته وإثباته :

تمهيد وتقسيم:

عقد العمل مثل غيره من العقود —ودله أحكام عامة، وهذه الأحكام لا نتعرض لها بالتفصيل حيث سبق دراستها عند دراسة النظرية العامة للالتزام^(١)، وبما أن عقد العمل يمتاز بأحكام خاصة به لم تدرس ضمن النظرية العامة للعقد مثل اللائحة التنظيمية التي أوجبها القانون على أصحاب المنشآت التي بها كثافة عمالية معينة، لذلك فإننا نتناول في هذا الفصل كيفية وضع اللائحة والأساس الإلزامي لها وبقية القواعد الأخرى المتعلقة بقانون العمل والغير منطوية تحت النظرية العامة للالتزام، وذلك في المباحث الخمسة التالية:

المبحث الأول: اللائحة التنظيمية للعمل.

المبحث الثاني: مضمون الرضاء.

^(١) الأحكام العامة التي لا نتعرض لها بالتفصيل مثل الأهلية وشروطها والإكراه والتدليس والغلط وغيرها من الأحكام العامة المتعلقة بالعقد والتي تدرس ضمن نظرية العقد والإرادة المفردة في مصادر الالتزام.

المبحث الثالث: صحة الرضاء.

المبحث الرابع: الجزاء المترتب على تخلف شروط انعقاد العقد.

المبحث الخامس: القواعد المتعلقة بإثبات عقد العمل.

المبحث الأول

اللائحة التنظيمية للعمل والأساس الإلزامي لها

العقد شريعة المتعاقدين، والأصل أن للإنسان حرية في إبرام أي عقد وبالشروط التي يراها وطبقاً لمبدأ سلطان الإرادة، ويشترط عدم تعارض الشروط التي يضعها المتعاقدان مع أحكام القانون والنظام العام والآداب والأخلاق والعقيدة. وإذا كان الغرض من وضع القاعدة الآمرة في قانون العمل هو حماية الطرف الضعيف وهو العامل، وكون تلك الأحكام تمثل الحد الأدنى لكفالة حقوق العمال، فإن حرية المتعاقدين في التراضي على شروط فيها انتقاص من تلك الحقوق المقررة في القانون تكون غير ذات جدوى ومنعدمة، ولكن مع ذلك فإن من حق المتعاقدين أن يخالفوا القواعد القانونية الآمرة، إذا كان الغرض من المخالفة زيادة حقوق للعامل، أو تحقيق حماية أكبر مما هو مقرر في تلك القواعد الآمرة، وسبق توضيح ذلك. أيضاً أن من حق المتعاقدين تحديد مدة العقد أو اغفاله، كذلك من حقهما الاتفاق على كل التفاصيل المتعلقة بالعمل، مثل مواعيد دفع الأجور، ونظام الغلاوات، والترقيات، وأوقات الراحة، وكل التفاصيل المتعلقة بالعمل، والتي لا تخل بالقواعد التي تحمي العامل.

ومع أن للمتعاقدين حرية الاتفاق في الأمور التي ذكرناها سابقاً، فإن الغالب في عقود العمل أن المتعاقدين لا يحددان كل التفاصيل، بل يقتصران على تحديد العمل محل العقد، وتحديد مقدار الأجر، ويتركان التفاصيل لللائحة العمل التي

أوجبه المشرع بالنص عليها في المادة (٩١) (١). والتي سنوضحها في المطلبين التاليين:

المطلب الأول: اللائحة التنظيمية للعمل.

المطلب الثاني: الأساس الإلزامي لللائحة العمل.

المطلب الأول:

اللائحة التنظيمية للعمل:

الستطور المهائل الذي طرأ على النظام الاقتصادي والإداري، وكذا القفزة الكبيرة في مجال الانتاج الصناعي أوجب على أصحاب الأعمال تنظيم أعمالهم تنظيمًا دقيقًا بحيث يمكنهم من مراقبة العمال الذي يعملون معهم بصورة دقيقة، وكذلك حاجة الأعمال ولا سيما في المجال الصناعي إلى الدقة في العمل والانضباط، لكي يسهل التعامل مع العمال، ويستطيع العامل أن يتعرف على طبيعة العمل، وما يجب عليه من التزامات، وماله من حقوق.

لذلك فإن من مصلحة أصحاب الأعمال سواء كانت تجارية أو إنتاجية إلى وضع وثيقة تحدد الطريقة التي يجب اتباعها في حالة الالتحاق بالعمل والتعاقد عليه، وقد أوجب القانون اليمني في المادة (٩١) على صاحب العمل أن يضع وثيقة مكتوبة تتضمن قواعد العمل في المنشأة التابعة له إذا كانت المنشأة تستخدم مجموعة من العمال لا يقل عن خمسة عشر عاملاً.

وجاء نص المادة كما يلي: ((يجب على صاحب المنشأة التي تستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع لائحة بالجزاءات وشروط توقيعها أو تطبيقها على أن يعلقها في مكان ظاهر في المنشأة، ويجب لنفاذ هذه اللائحة وما يطرأ عليها من تعديلات موافقة اللجنة النقابية أو ممثل العمال، واعتمادها من قبل الوزارة أو مكتبها

(١) د/ عبد الوهيد يحيى: المرجع السابق ص ١٤٦-١٤٧. ود/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٩٤.

خلال شهر من تأريخ تقديمها، فإذا انقضت تلك المدة دون موافقة الوزارة أو مكتبها
أو الاعتراض عليها كتابياً أصبحت نافذة)).

ويتضح أن القانون قد أوجب وضع اللائحة للمنشأة التي تكون من السعة ما
يستعذر تشغيلها دون وجود قواعد منظمة لها، وأرجب القانون أن تشمل اللائحة
على القواعد التي تنظم العمل فيها من حيث ساعات العمل، ونظامه، والقواعد
المتعلقة بالأجور، والمكافآت، والترقيات، وشروط العمل والجزاءات، التي تتخذ ضد
العامل في حالة الإخلال بالتزامه، وكذلك تشمل شروط السلامة والوقاية المهنية
والحوادث التي قد تحدث أثناء العمل.

وكما أشرنا أن وجود اللائحة من شأنها توحيد نظام العمل في المنشأة
وإخضاع جميع العاملين أو طائفة منهم على قواعدها.

كما أن وجود اللائحة يساعد طرفي العقد في عدم السرد في محتويات العقد
بحيث أصبح من المعتاد أن يتفق الطرفان على نوع العمل، ومدته، إن كان محدد المدة،
ومبلغ الأجر، ويتركان بقية الشروط لللائحة لتنظيم العمل والتي تحدد التفاصيل
المتعلقة بتنفيذ بنود العقد.

والمرشح أدرك فائدة وجود هذه اللائحة فلم يتركها لمشيئة رب العمل وحده،
بل ألزمه بوضعها. في حالة وجود أكثر من خمسة عشر عاملاً أما إذا كانت المنشأة
تستوعب أقل من العدد الذي حدده القانون، فإن صاحب العمل له حق الاختيار بين
وضع لائحة أو عدم وضعها، لكن إذا ما اختار صاحب العمل وضع لائحة فإنه
يصبح ملزماً بها، باعتباره قد ارتضاها لنفسه (١).

والمسبب في ترك الحرية لصاحب العمل الذي يستخدم أقل من خمسة عشر
عاملاً، هو إتاحة الفرصة لأصحاب الأعمال الاتصال بالعمال مباشرة والتعاقد معهم،

(١) يرى بعض الشراح أن مصدر الالتزام هو النية. د/ حسن كرمه ص ٣١٦، يرى الدكتور/ محمود جمال الدين زكي:
أن المعتاد غير ملزمين هذه اللائحة إلا إذا قبلوها صراحة أو ضمناً المراجع السابقة ص ١٣٦.

بمقتضى ما تحوله لهم رابطة التبعية وسلطة الاشراف والادارة والرقابة (١)، والمشرع قد ألزم أصحاب العمل الذين يستخدمون أكثر من خمسة عشر عاملاً - إضافة إلى وضع اللائحة - أن يلتزموا بالآتي:

١- وضع اللائحة في مكان ظاهر من المؤسسة ، وذلك لكي يتسنى للعمال الاطلاع عليها، وقضى في مصر أن عدم وضع اللائحة في مكان ظاهر لا يعني عدم نفاذها على العمال ما دامت معلومة لهم (٢) ، ولكن لا يصح أن تطبق على العمال الذين لا يعلمون بها ، فلا تكليف إلا بمعلوم (٣).

٢- موافقة اللجنة النقابية أو ممثل العمال، واعتماد: وزارة العمل أو أحد مكاتبها في أمانة العاصمة أو المحافظات لهذه اللائحة كما يجب تعميم ما قد يطرأ عليها من تعديلات.

فإذا تقدم رب العمل بمشروع اللائحة إلى الوزارة المختصة أو أحد مكاتبها ، فمن حق الوزارة أو مكتبها الموافقة عليها أو الاعتراض عليها خلال شهر وإلا أصبحت نافذة من تاريخ تقديمها. والحكمة من وجوب أن تكون معتمدة من الجهة المختصة هو عدم اطلاق حرية صاحب العمل بدون قيود لكي يتحقق من اللائحة عدم مخالفتها لقواعد القانون والنظام العام والآداب ، كما يجب عدم تضمينها نصوصاً مخالفة للأحكام المتفق عليها في عقود العمل الفردية أو الجماعية (٤).

كما لا يجوز أن تتضمن اللائحة حكماً أو نصاً من شأنه الانتقاص من الحقوق والمزايا المقررة للعمال، سواء كانت هذه الحقوق أو المزايا مقررة بحكم القانون، أو

(١) استاذنا الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٩٥. القانون الجديد يفضي عدد العمال الذي يجب أن يوضع صاحب العمل إلى خمسة عشر عاملاً في حين كان قانون العمل الملغى حدد عدد العمال الذين يلتزم أن يوضع صاحب العمل اللائحة عشرين عاملاً فأكثر.

(٢) نفعي مدني: مجموعة أحكام النقض ص ١٩ ف قاعدة رقم ٦ ص ٢٣.

(٣) د/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٩٦.

(٤) د/ محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق ص ٤٠٣.

بناء على اتفاق أو جرى العمل على منحها للعمال بحيث أصبحت حقاً مكتسباً (١). وكان القانون القديم لا يشترط عرض اللائحة على اللجنة النقابية قبل التصديق عليها، في حين أن القانون الجديد قد اشترط أن تعتمد من اللجنة النقابية كما أشرنا.

المطلب الثاني

الأساس الإلزامي لللائحة العمل:

أشرنا إلى أن أصحاب العمل الذين يستخدمون خمسة عشر عاملاً فأكثر ملزمون بوضع لائحة منظمة لطبيعة عمل المنشأة بتحدد فيها النظام الواجب اتباعه في المنشأة، والذي يلتزم به العامل.

وهنا يثور التساؤل عن الأساس القانوني الذي يجعل من هذه اللائحة قوة ملزمة لأطرافها، هل الصفة التعاقدية لللائحة أو الطبيعة التنظيمية لها؟ أو الطبيعة المزدوجة؟ أو أساس التبعية القانونية لرب العمل، وما تفرضه هذه التبعية من التزام العامل بأوامر رب العمل؟، هناك عدة آراء حول الموضوع نناقشها على النحو التالي:

أ- الطبيعة التعاقدية لللائحة العمل:

الرأي الأول: أن لائحة تنظيم العمل تعتبر اتفاقاً مكتملاً للعقد يتعقد بالتراضي بين طرفيه وأن رب العمل بإصداره اللائحة قد أظهر إرادته في الأخذ بها، والعامل وافق عليها ضمناً عند تعاقدته، ولم يعترض عليها إذ كانت موجودة عند تعاقدته، أو باستمراره في العمل بعد صدورها إذا صدرت بعد تعاقدته، والأخذ بهذا الرأي يترتب عليه أن تصبح اللائحة ملزمة للأطراف باعتبار أن قبولها بمثابة عقد مكمل، وبالتالي فإن القاضي يأخذ بما ولو كانت بنودها غير عادلة كون العقد شريعة المتعاقدين^(٢)

(١) د/ محمد ليث شبيب: المرجع السابق ص ٣٩١.

(٢) د/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ١٦٥. وأمثالنا الدكتور/ حمدة عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٩٨، أشر به الدكتور، أكثم الخولي.

وانتقد هذا الرأي كونه يقوم على النظرية التعاقدية ولا يطابق الواقع العملي وغير مبني على أساس سليم من الناحية القانونية.

فمن الناحية الواقعية والعملية فإن اللائحة لا تعرض عادة على العامل ولا يسمح له بمناقشتها حتى يقال أنه رضي بحكمها، وحتى لو اتاحت له فرصة الاطلاع عليها ومناقشتها فقد لا يستفيد منها، بل إن الحاجة إلى العمل تفرض على العامل القبول بما رغم عدم رضاه عنها.

ولذلك فإن القول برضاء العامل ضمناً باللائحة لا يقوم على إرادة حقيقية بل على إرادة مفترضة.

ومن الناحية القانونية فإن العامل لا يستطيع التحلل من التزاماته بالخضوع لأحكام لائحة تنظيم العمل حتى ولو أعلن اعتراضه عليها ما دامت اللائحة متفقة مع أحكام القانون وعقد العمل. ولذلك لم يبين أصحاب هذا الرأي موقف القانون في حالة اعتراض العامل الذي يباشر عمله مع إعلان اعتراضه على بنود لائحة تنظيم العمل (١).

ب- الطبيعة التنظيمية للائحة العمل:

إزاء الانتقادات التي وجهت إلى الرأي الأول الذي يعتبر الأساس الإلزامي للائحة العمل هو العقد، وجد رأي ثان يذهب إلى أن الأساس الإلزامي للائحة العمل هو الطبيعة التنظيمية للائحة، وبناء على هذا الرأي فإن المنشأة تعتبر مجتمعاً صغيراً وهي تحتاج ككل مجتمع إلى نظام يحكمها واللائحة هي النظام الداخلي الذي يحكمها وصاحب المنشأة هو المسئول عن المنشأة، وهو المسئول عن وضع التنظيم الذي يضمن حسن سير العمل فيها.

(١) د/ حسن كوة: المرجع السابق ص ٣٣١-٣١٣.

وعلى هذا الأساس فإن التزام العامل بأحكام اللائحة يقوم على اعتباره عضواً في المنشأة ، بغض النظر عن رضاه الصريح أو الضمني بما تتضمنه اللائحة من أحكام، فهو يخضع لقانون المنشأة.

ويترتب على الأخذ بهذا الأساس التنظيمي للائحة أن تكون سلطة رب العمل مقرررة بالغرض الذي وضعت من أجله اللائحة، وهو حسن سير العمل بالمنشأة ، ومحكمة النقض تراقب تفسير المحاكم لنصوص اللائحة كما تراقب تفسير القانون^(١).
انتقد هذا الرأي الذي يشبه الزامية اللائحة على الأساس التنظيمي بالزامية المجتمع بأحكام القانون، بأنه غير سليم فهو يشبه المنشأة بالمجتمع، وصاحب المنشأة بالمشرع، ويضفي على اللائحة صفة القواعد القانونية، وهذا غير معقول وفيه كثير من المبالغة^(٢).

ج- الطبيعة المزدوجة للائحة العمل:

أتى رأي ثالث: يقول: إن الأساس الإلزامي للائحة العمل هو الطبيعة المزدوجة، فهي تتضمن نوعان من الأحكام التنظيمية :
النوع الأول: أحكام ذات طبيعة تعاقدية، مثل الأحكام التي تحدد مواعيد دفع الأجور، وطريقة احتسابها، ومنح المكافأة، ونظام الترقية، والاجازات، فهذه الأحكام ذات طبيعة تعاقدية تستمد قوتها الملزمة من رضاء العامل بما كونها مكتملة لما تم الاتفاق عليه في عقد العمل.

والنوع الثاني: أحكام ذات طبيعة تنظيمية مثل تنظيم العمل في المنشأة بداية العمل، وغمائية، وفترات الراحة، وعلاقات العمال برؤسائهم، وقواعد سلامة المهنة،

(١) د/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ١٦٦.

(٢) أسطوانة د/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٩٩.

وهذه الأحكام تستمد إلى حق رب العمل في الإدارة، والإشراف، والرقابة على العامل. وبالتالي فإنها تستمد قوتها الإلزامية من رضا العامل بها.

وقد انتقد هذا الرأي الذي يجعل الزامية اللائحة على أساس الطبيعة المزدوجة للائحة، في جانبها التعاقدي والتنظيمي، فمن الناحية التعاقدية لا يمكن القول بأن العمال قد ارتضوا بما جاء في اللائحة بإرادتهم، ذلك أن اللائحة لا تعرض عليهم، ولا يشتركون في مناقشتها.

ومن الناحية التنظيمية فإن هذا الأساس يهدر وحده اللائحة الذي يقتضي تكليف أساس قوتها الملزمة تكيفاً بالنسبة إلى جميع أحكامها.

وأيضاً فإن هذا الرأي لم يقدم معياراً دقيقاً لتمييز بين الأحكام ذات الصفة العقدية والأحكام ذات الصلة التنظيمية، وإنما قدم أمثلة اعتبر بموجبها الأحكام المتعلقة بتحديد مواعيد العمل، وفترات الراحة أحكاماً تنظيمية، والأحكام المتعلقة بمواعيد دفع الأجور، والإجازات أحكاماً تعاقدية، مع أن كل الأحكام التي ذكرت تتعلق بالالتزامات الناشئة عن العقد وهي التزامات بأداء العمل من العامل، والالتزام بدفع الأجر من رب العمل (١).

د- الأساس الإلزامي للائحة رابطة التبعية:

الرأي الرابع: وهو رأي صائب يرى أن الأساس الإلزامي للائحة العمل يعود إلى ما تفرضه رابطة التبعية القانونية على العامل من طاعة أوامر رب العمل، والخضوع لإدارته، وإشرافه، ورقابته، وما لائحة العمل الانتاج لهذه التبعية وضعت في صورة قواعد مكتوبة.

^{١١} د/إسماعيل غانم: المرجع السابق ص. ١٠٠ وأستاذنا الدكتور/ محمد عبد القادر الحاج: المرجع السابق ص. ١٠٠.

المبحث الثاني

مضمون صحة الرضاء

لا شك أنه لا بد من أن يكون رضاء أطراف التعاقد صحيحًا وسليمًا من كل العيوب التي تؤثر على صحة التراضي في كل العقود وصحة الرضاء شرط أساسي ، وعقد العمل مثل غيره من العقود يجب أن يكون الرضاء صحيحًا خاليًا من كل العيوب التي تشوبه.

لذلك يشترط أن يكون عقد العمل صادرًا من ذي أهلية وأن يكون خاليًا من العيوب، ونحدد هذه العناصر التي تؤثر على سلامة الرضاء وهي الأهلية، وعبوب الإرادة، الإكراه، التدليس، العبن، الغلط .

أولاً : الأهلية :

لا بد من التفرقة بين أهلية رب العمل وأهلية العامل.

أ - أهلية رب العمل :

لم يحدد قانون العمل أهلية رب العمل ؛ لأنه قد يكون شخصًا طبيعيًا أو معنويًا لذلك تطبق القواعد العامة للأهلية وفقًا للمادة (٥٠) من القانون المدني في حالة ما إذا كان رب العمل شخصًا طبيعيًا، ولما كان عقد العمل من العقود الدائرة بين النفع والضرر فإن العقد الذي يبرمه الصبي المميز المأذون له يعتبر صحيحًا منتجًا لجميع آثاره، ومثل الصبي المميز المأذون له السفه وذو الغفلة، أما إذا كان رب العمل شخصًا اعتباريًا شركة أو مؤسسة أو جمعية فلا يشترط توافر الأهلية كون من يمثلها هم القائمين عليها.

ب- أهلية العامل:

تحدد المادة (٥١) من القانون المدني سن الرشد بخمسة عشر سنة كاملة إذا بلغها الشخص وكان متمتعاً بقواه العقلية ويكون رشيداً، يكون كامل أهلية الأداء له حرية التصرف في حقوقه المدنية.

وبذلك فإن الشخص الذي لم يبلغ سن الخامسة عشرة من عمره لا يستطيع أن يبرم عقوداً أو يتصرف إلا إذا كان مأذوناً له.

لكن قانون العمل أجاز تشغيل الأحداث، وأحدث كما هو معروف في المادة الثانية من قانون العمل أنه الذي لم يبلغ سن الخامسة عشرة من عمره، ولم يحدد القانون أقل مدة لتشغيل الحدث كما فعل القانون الملغى^(١) الذي جعل الحد الأدنى لتشغيل الحدث باثني عشرة سنة، إلا أن المادة (١٧) من قانون العمل الحالي أجازت للوزير المختص أن يصدر قرارات تنظم الأحداث والشروط والظروف والأحوال التي يتم فيها تشغيلهم وكذلك المهن والصناعات التي يشتغلون فيها.

والمشرع اليمني ليس كغيره لم يأذن للحدث أن يبرم عقد العمل بنفسه؛ إذ جعل حق إبرام العقد للولي، في حين تقضي بعض قوانين العمل في بعض الدول أن الحدث إذا بلغ سناً معينة أن يبرم عقد العمل بنفسه (٢).

ثانياً: عيوب الرضا:

عيوب الرضا: الإكراه والغلط والغبن والتدليس (الغرر).

وهذه الحالات جميعاً تنظمها أحكام القانون المدني وقانون العمل لم يتطرق إلى كل هذه الحالات عدى حالة التدليس التي قد تصدر من أحد الطرفين العامل أو رب

(١) كان القانون الملغى في المادة (٥) يمنع تشغيل الأطفال الذين يقل عمرهم عن ١٢ سنة.
(٢) القانون المصري أجاز في المادة (٦٢) من قانون الوصية على أذن التصبي المميز أن يبرم عقد العمل بنفسه وذلك تسهلاً للحدث في اختيار العمل الذي يرغب في مزاولته، ونجحاً لإجبار وليه له على عمل متعارض مع قوله واستعداداته، وللتصبر على أصحاب الأعمال الذين يصعب عليهم التحقق من أهلية كل عامل يتعاقد معه خاصة في المؤسسات الكبيرة ذات اليد العاملة الكثيرة. د/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ١٧٠.

العمل، ولذلك تطبق أحكام القانون المدني في الحالات التي لم يتطرق إليها قانون العمل. ونوضح بصورة مختصرة هذه العيوب وفقاً لما جاء في نصوص القانون المدني.

أ- الإكراه: هو حمل شخص على عمل ما بطريق الضغط أو التهديد أو أي وسيلة يستخدمها، وعقد الإكراه يعتبر باطلاً لانعدام الإرادة عند من وقع عليه الإكراه، ويجب على من وقع منه الإكراه إرجاع ما كان الإكراه عليه وفي حدود الإمكان (١٧٩) مدني. والإكراه في العمل مستبعد الحدوث، وعلى الفراض أن يحدث الإكراه فإن العقد يعتبر باطلاً وعلى رب العمل إذا كان هو المكره أن يدفع للعامل أجر المثل لعدم إمكانية الإرجاع في العمل، باعتبار أن عقد العمل من العقود الزمنية المستمرة، ويحق للعامل أن يطالب إضافة إلى أجر المثل بالتعويض عما لحقه من أضرار مادية وأدبية وفقاً لأحكام المسؤولية التقصيرية (١).

ب- الغلط: الغلط كما توضحه المادة (١٧٥) مدني هو حالة ما إذا وقع المتعاقدان أو أحدهما في مخالفة جوهرية تفوت الغرض الذي من أجله تم التعاقد وتخصص المادة ((١٧٦)) الحالات التي يقع فيها الغلط بالتالي:

- ١- إذا وقع في صفة للشئ تكون جوهرية في اعتبار المتعاقدين أو يجب اعتبارها كذلك لما لايس العقد في ظروف ولما ينبغي في التعامل من حسن نية.
- ٢- إذا وقع المتعاقد معه أو في صفة من صفاته وكانت تلك الميزة أو الصفة هي السبب الرئيسي في التعاقد.

وبناء على ما جاء في المادة (١٧٥) فإنه في حالة وقوع الغلط الجوهرى فإن من حق من وقع عليه الغلط أن يفسخ العقد.

(١) المادة (١٧٧) تعرف الإكراه بأنه: (حمل شخص قاتر غيره على ما لا يشاء قولاً أو فعلاً بحيث لو عصى ونفسه لما بأسره ويكون بالتهديد باتلاف نفسه أو عضو أو بنقص عضو أو بجسم أو بالتهديد بما يمس العرض أو الشرف أو باتلاف مال). د/ عبدالوحد يحيى: المرجع السابق ص ١٧١. والقانون المصري يجعل عقد الإكراه قابلاً للإبطال. استاذنا د/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ١٠٢.

وغالبًا ما يكون الغلط في شخص التعاقد أو في صفة من صفاته وكانت هي السبب في التعاقد ، مثال ذلك أن يعتقد العامل أن العمل الذي تعاقد عليه هو في مجال الهندسة لإصلاح السيارات ورب العمل يقصد أن العقد في مجال إصلاح مكائن صناعة الغزل والنسيج فإن الغلط هنا في أمر جوهري يصح للمتعاقدين أن يفسخا العقد.

ج- التدليس أو التفرير:

هو كما توضحه المادة (١٨١) بقولها: ((إذا عمد أحد المتعاقدين إلى تفرير (تدليس) كان من الجسامة بحيث لولاه لما أبرم الطرف الثاني العقد، فيكون للطرف الثاني طلب الحكم بإبطال العقد كما يكون له بقاله)).

وقانون العمل تضمن حالتين من التدليس أحدهما: خاصة بما يصدر من العامل من تفرير أو تدليس والتي تحدد المادة (٣٥) : ((يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد من جانبه دون إشعار كتابي أو تحمل الأجر عن فترة الإنذار في الحالات التالية:

أ- إذا انتحل العامل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو وثائق مزورة، وقد قيل بحق - أن مثل هذه الحالة كان يجب أن يكون حكمها القابلية للإبطال لا الفسخ لأن الفسخ لا يكون الأجزاء إخلال أحد المتعاقدين بالتزاماته(١).

ويلزم رب العمل إثبات أنه ما كان يبرم العقد مع العامل لولا انتحال شخصية غير شخصيته أو تقديمه لشهادات أو وثائق مزورة(٢).

(١) د/ عبدالوهد نبي: المرجع السابق ص ١٧١. وأستاذنا الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ١٠٤.
(٢) إذا كانت الشهادات والوثائق التي قدمها العامل ترفع درجته فقط لا تعتبر نوعًا من التدليس أثناء التعاقد ولا تدفع إلى التعاقد لأن صاحب العمل قد لا يرغب في تشغيل العامل بأجر أكثر. وبذلك قضت محكمة القاهرة الابتدائية بأن: ((مثل هذه الشهادات أو ما تؤدي إليه أن تتوفر من إبرام العقد مع العامل بحسبة أجره المرتفع، وفضلًا عن كل ما تقدم فإن مثل هذا العمل حتى على فرض حدوثه لم يكن له أي أثر عند التعاقد ذلك أن الشركة حيث العامل بأجر أقل من الأجر المذكور له في الشهادة واعتبرت المحكمة أن فصل العامل بعد كشف أجره الحقيقي يعتبر فصلًا تعسفيًا. الفقرة التاسعة جلسة ١١/١٦/١٩٥٨م وقد ألغت محكمة استئناف القاهرة الحكم باعتبارها أسقطت أن يكون الشهادات صادرة من الغير. محكمة الاستئناف بالقاهرة أحابت أن رب العمل يكون على حق في فصل العامل دون مكافأة أو سداد إنذار سواء كانت هذه الشهادة أو التوضيحات صادرة من العامل أو من الغير، وألغت بذلك حكم المحكمة

أما التدليس الصادر من رب العمل ، فقد نصت عليه المادة (٣٥) ثانيًا بقولها:
(يجوز للعامل أن ينهي العقد من جانبه من دون أن يسبق ذلك إشعار كتابي لصاحب
العمل في إحدى الحالات الآتية:

إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل الغش على العامل عند إبرام
العقد فيما يتعلق بشروط العمل، فإذا دلس صاحب العمل على العامل عند التعاقد
فإن من حق العامل أن يفسخ العقد بدون إنذار لصاحب العمل.

ب- الغبن:

تحدد المادة (١٨٣) مدني بقولها: ((الغبن: هو أن يكون أحد العوضين غير
متعادل مع العوض الآخر، ولا تأثير للغبن على صحة العقد من البالغ العاقل، ويتأثر
العقد دائمًا إذا وقع على مال وقف أو صغير أو من في حكمه أو على المتصرف عن
غيره بالوكالة أو القضالة ويعتبر الغبن فاحشًا إذا كان خارجًا عما قرره العدول وقت
التصرف، وعلى الحاكم أن يستجيب لطلب إبطال العقد أو إزالة الغبن لحساب
المغبون أو من يمثله ، ويجوز في عقود المعاوضة أن يتوق الطرف الآخر دعوى الإبطال
بأن يعرض إزالة الغبن إذا قبل المغبون، ولا تسمع دعوى المغبون إذا رفعت بعد ثلاث
سنوات من تأريخ العقد مع عدم المانع)).

ومثال ذلك في مجال العمل أن يستغل رب العمل حاجة العامل إلى الأجر
فيعاقده معه على العمل بعمل شاق لا يتعادل مع الأجر، كان من حق العامل خلال
ثلاث سنوات أن يطلب رفع الغبن الفاحش عنه إلى أجر المثل وله أن يبطل
العقد (١).

الابتدائية التي اشترطت أن تكون هذه الشهادات صادرة من القوي، مجلة ١٢/٦/١٩٥٥م، مجموعة الموارى، ١ قاعدة
رقم ١٣٢ ص ١٦١.
(١) د/محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ١٠٥.

المبحث الثالث

الجزاء المترتب على تخلف شروط انعقاد عقد العمل (بطلان العقد)

إذا تخلف شرط من شروط الانعقاد، كانهاء الرضا، أو ورد العقد على عمل غير مشروع أو غير ممكن كان العقد باطلاً ولا يترتب عليه أي أثر.

أما إذا تخلف شرط من شروط الصحة كعدم توافر الأهلية المطلوبة لإبرام العقد لدى أحد المتعاقدين أو كان رضاه معيباً بأي سبب من أسباب عيوب الرضا، كالإكراه والغلط والتدليس والغبن، فإن العقد يكون قابلاً للإبطال بناء على القانون المدني المصري (١)، أو موقوفاً بناء على القانون المدني اليمني (٢).

وبما أن أغلب عقود العمل غير محددة المدة، أي أن حرية أحد المتعاقدين وإرادته تحولانه أن ينهي العقد في أي وقت، فهو ليس بحاجة إلى التمسك بالبطلان أو المطالبة بالبطلان، كون المطالبة بالبطلان تحرمه من بعض الامتيازات التي تقرر له عند وجود عقد صحيح، ولا يستفيد من يطلب إبطال العقد من ذلك إلا إذا كان عقد العمل محدد المدة، أو كان يتضمن التزامات بعد انتهائه كالالتزام بعدم المنافسة (٣).

وكما هو واضح أن بطلان العقد أو إبطاله يؤدي إلى إعادة المتعاقدين إلى الحالة التي كانوا عليها قبل العقد، وإعادة لا تثير أي مشكلة، إذا لم يكن قد بدأ بتنفيذ العقد. أما إذا كان التنفيذ قد بدأ، فإنه غير ممكن إرجاع الحالة إلى ما كانت

(١) المواد من رقم (١١٧) إلى رقم (١٢٨) من القانون المدني المصري.

(٢) المواد من ١٧٥ - ١٨٣ من القانون المدني اليمني.

(٣) د/ محمد عبدالقادر الحاج : المرجع السابق ص ١٠٥.

عليه قبل العقد، وبالتالي فإنه يجوز الحكم للعامل بتعويض يعادل قيمة العمل الذي أداه (١).

ويعتبر ما يعطي للعامل تعويضاً وليس أجراً حتى ولو كان التعويض مساوياً للأجر الذي كان يستحقه في العقد الصحيح، باعتبار أن العامل لا يستفيد من الحماية التي يمنحها المشرع على الأجر (٢). وهذا في حالة ما يكون العامل لم يستلم من رب العمل الأجر، أما إذا استلم العامل الأجر فإنه لا يستطيع رب العمل استرداد الأجر كونه لا يستطيع أن يرد للعامل ما قدمه من عمل أو جهد.

ويطالان عقد العمل أو إبطاله لا يلغي أن العامل كان في حالة تبعية وخضوع لرقابة صاحب العمل خلال الفترة السابقة على بطلان العقد أو إبطاله، وبما أن عنصر التبعية هو أساس تطبيق قانون العمل، فإن رب العمل لا يستطيع التخلص من العقوبات التي يفرضها القانون على مخالفته لدعوى البطلان (٣).

ويكون رب العمل أيضاً مسؤولاً عن أخطاء العامل في الفترة السابقة على البطلان أو إبطال العقد باعتبار أن العامل تابعاً له، إذ لا يشترط لقيام مسئولية المتبوع عن أعمال تابعة صحة العقد بل يكفي لقيام المسئولية وجود السلطة الفعلية للمتبوع عن أعمال التابع، وهي متحققة في عقود العمل رغم بطلانه أو إبطاله (٤).

(١) المادة (٢٠٥) قانون مدني.

(٢) د/ محمد عبد القادر الخراج : المرجع السابق ص ١٠٦ - وخزاه إلى د/ كثير الحوي، ود/ إسماعيل غانم

(٣) د/ حسن كحيم : المرجع السابق : ص ٤٧٢.

(٤) جاء في نص المادة (٣١٦) من القانون المدني قلمي : (كل قائم بعمل مسئول عن أخطاء العامل الذي أوكل إليه القيام بهذا العمل، ومسئول عن الإشراف عليه ورقابته وتوجيهه في تنفيذ هذا العمل ، أو يجرى العامل تابعاً له في ذلك وتقسيم رابطة التبعية بين القائم بالعمل والعامل، ولو لم يكن المتبوع آخر في اختيار تابعه من كانت له عليه سلطة فعلية تراقبه وتوجيهه . والمادة (٣١٧) تنص على أن يكون المتبوع مسئولاً عن الضرر الذي يتكبته تابعه لعمله غير المشروع من كان قائماً عن تأديته عمله لدى المتبوع أو بمسببه.

والعلاقة الفعلية التي نشأت بين رب العمل والعمال هي التي تفسر مسئولية العامل قبل رب العمل عن إفشاء أسرار العمل التي اطلع عليها خلال قيامه بالعمل ولكن نظراً إلى أن عقد العمل قد أبطل فإن هذه المسئولية تكون مسئولية تقصيرية لا عقدية أساسها الانحراف عن السلوك المألوف للشخص العادي^(١).

المبحث الرابع

إثبات عقد العمل

الأصل أن الإثبات في العقود يتم بالطرق المعتادة للإثبات ممثلة في الإقرار أو الشهادة أو الدليل الكتابي وغيرها من طرق الإثبات، إلا أن المشرع قد خرج عن القواعد العامة للإثبات بالنسبة لعقد العمل، وعص عقد العمل بأحكام تختلف بحسب ما إذا كان العقد خاضعاً للقانون المدني أو لقانون العمل.

فالعقود التي تحكمها قواعد القانون المدني والمستثناء من تطبيق قانون العمل عليها يكون إثباتها بالطرق المعتادة في قانون الإثبات والمحددة في المادة (١٣) من قانون الإثبات رقم ٢١ لسنة ١٩٩٢ م.

ورقاً للملك قضت محكمة النقض المصرية أن: (مسئولية المتبوع عن الضرر الذي يحدته تابعه بعمله غير المشروع من كان واقعاً فيه حالة تأدية وظيفته أو بسببها يتحقق على ما نصت عليه المادة (١٧٤) مدني مصري : إذا كان للمتبوع على التابع سلطة معينة في توجيه ورقابته في عمل معين يقوم به التابع لحساب المتبوع ولا ضرر لأن تكون هذه السلطة عقدية يقوم على الاختيار، بل أن مناطها هو السلطة الفعلية التي يقوم بها حتى ولو لم يكن المتبوع في اختيار التابع حتى كانت سلطة في الرقابة والتوجيه . جلسة ٢٣/١١/١٩٧٨ م في العظم رقم ٤٨٦ لسنة ٦٣ قضائية جاء في الوسيط - الطبعة الثالثة ١٩٨١ م.

^(١) د/ عبدالودود يحيى : المرجع السابق ص ١٧٥ . واستاذنا الدكتور / محمد عبدالقادر الحاج : المرجع السابق ص ١٠٧ . وسبق الكلام عن الصلة الأمر لقانون العمل أن العقد إذا تضمن بنوداً مخالفة لتصوص القانون تؤدي إلى نقاصها العامل فإن العقد يكون باطلاً بالنسبة لرب العمل في البنود المخالفة، ويعتبر العقد صحيحاً بالنسبة للعامل لا تمد إليه البطالان ، ص من هذا البحث.

أما إذا كان عقد العمل خاضعاً لقانون العمل فإن طرق إثباته يتم بحسب ما جاء في الفقرة الأولى من المادة (٣٠) من قانون العمل التي تنص على أنه ((يعد عقد العمل الفردي المكتوب من ثلاث نسخ وتكون النسخة الأصلية للعامل، ونسخة لصاحب العمل ونسخة لمكتب الوزير المختص، وتكون كل النسخ موقعة من طرفي العقد، وفي حالة عدم وجود عقد مكتوب على العامل أن يثبت حقوقه بجميع طرق الإثبات)).
والمادة (١/٣٢) ق ع تنص على أنه: ((يجب أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوباً وفقاً للنموذج المعتمد من الوزارة)).

وعلى ما ورد في النصوص فإن صاحب العمل لا يستطيع إثبات عقد العمل إلا بالكتابة بعكس العامل الذي يستطيع أن يثبت عقد العمل بجميع طرق الإثبات.

والحكمة من التشديد على صاحب العمل في الإثبات هي حل أصحاب الأعمال على كتابة العقود التي يبرمونها لسهولة الإثبات وتقليص المنازعات، والسبب في التخفيف على العامل في الإثبات مراعاة ظروفه كونه الطرف الضعيف في العقد ومركزه أضعف في مواجهة رب العمل ولذلك أجاز له القانون إثبات العقد بكل وسائل الإثبات سواء بالنية أو بالإقرار أو بسجلات الخصم، والغالب في العقود الجماعية الكتابة إلا إذا حصل تقصير من رب العمل، فيكون المستول هو لا العامل.

والقانون في المادة (١/٨٩) ق ع: ((يلتزم أصحاب الأعمال أن يوضعوا سجلات عامة وخاصة يذكر فيها شروط الخدمة ويثبت فيها كل ما يتعلق بشؤون العمال مثل بيانات العامل وسنه ومهنته ومحل إقامته وتاريخ الالتحاق بالعمل والأجر الذي يتقاضاه، والجزاءات التي توقع عليه إذا أخل بالتزاماته والإجازات التي تمنح للعامل، والغرض هو تسهيل الإشراف على تنفيذ أحكام القانون من قبل موظفي الوزارة المختصة أو مكاتبها في المحافظات وأمانة العاصمة في حالة القيام بالتنقيش).

وكذلك تسهيل الإثبات بين المتعاقدين ومنع كل نزاع قد يحصل حول العمل مثل الأجر والإجازات وأسباب الفصل والإستغناء وتبعاً لذلك يجوز للعامل أن يطلب خلال السير في الدعوى السجل الخاص بالعمال للإستعانة به في إثبات الحقوق .

وتعتبر البيانات الواردة في السجل حجة على رب العمل لأنها صادرة منه ، ولكنها ليست حجة على العامل لأنه لم يقم بتحريرها ولا يمكنه مراقبتها وما يطرأ عليها من تعديلات، وبالتالي يجوز له تجزئة البيانات ليحتج ببعضها ويرفض البعض الآخر على عكس ما تقرره المادة (٢٠١) من قانون الإثبات للدفاتر التجارية التي تعتبر دفاتر التاجر دليل على الطرف الآخر لأن انتظام الدفاتر التجارية قرينة على صحتها، ويجب على رب العمل إضافة إلى كل ما تقدم أن يعطى العامل (إيضالاً) بما يكون قد أودعه له من وثائق أو مستندات أو شهادات (م/٣/٣٠) (١).

(١) د/ محمود جمال الدين زكي: شرح عقد العمل: المراجع السابق ص ٧١٢ - ٧١٥ ، والدكتور/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ٢٧٨ - ٢٧٩ . وأستاذنا الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ١٠٩ .

الباب الثالث

آثار عقد العمل

تمهيد وتقسيم:

من المعروف أن عقد العمل من عقود المعاوضات المستمرة، والتي تنشئ التزامات متقابلة على عاتق كل من العامل، وصاحب العمل، وتحدد هذه الالتزامات ولحق إرادة حرة من قبل الطرفين، فليهما تحديد الأجر، ومدة العقد، إلا أن هذه الحرية بالنسبة لعقد العمل مقيدة في حدود القواعد الآمرة في قانون العمل، من حيث تحديد الأجر، وساعات العمل، والقواعد التي تحمي الطرف الضعيف.

ومن الواضح أن ما يلتزم به العامل يعتبر حقاً لرب العمل، وما يلتزم به رب العمل يعتبر حقاً للعامل، فتنفيذ العقد يقتضي قيام العامل بكل ما أوجبه العقد عليه، وقيام رب العمل بالوفاء بكل ما التزم به للعامل من أجر مقابل العمل.

ويطلق على هذه الالتزامات، التزامات تنفيذ العقد، أو آثار العقد.

ونتناول ذلك في فصلين:

الفصل الأول: التزامات العامل.

الفصل الثاني: التزامات رب العمل.

الفصل الأول

التزامات العامل والجزاء المترتب على الإخلال بالالتزام

تمهيد وتقسيم:

بعد أن يتم إبرام العقد بين العامل، ورب العمل فإنه يترتب على عاتق العامل التزامات لتنفيذ ما التزم به في العقد. مثل: التزامه بأداء العمل المتفق عليه، وكون العامل تابع لرب العمل، ويعمل تحت إشرافه وإدارته ورقابته، كما أنه يلتزم بالانصياع لأوامر وتوجيهات رب العمل في حدود العقد، ومن واجبه حفظ أسرار المهنة، وعدم منافسة رب العمل.

ويترتب على إخلال العامل بأي التزام من التزاماته حق رب العمل في توقيع الجزاء المناسب في حدود القانون .

وستوضح ذلك في مبحثين:

المبحث الأول: التزامات العامل.

المبحث الثاني: الجزاء المترتب على إخلال العامل بالتزاماته.

* * *

المبحث الأول التزامات العامل

تمهيد وتقسيم:

تحدد النصوص القانونية في كل من القانون المدني، وقانون العمل الالتزامات التي تقع على عاتق العامل لتنفيذ العقد. فالمادة رقم (٧٩٧) من القانون المدني تنص على أنه ((يجب على كل عامل.

١- أن يؤدي العمل بنفسه ، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص العادي.

٢- أن ياتمر بأوامر رب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه ، أو العمل الذي يدخل في وظيفة العامل إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد، أو القانون، أو الآداب، ولم يكن في طاعتها ما يعرضه للخطر.

٣- أن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله.

٤- أن يحفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية حتى بعد انقضاء العقد .

كما أن المادة (٩٠) من قانون العمل قد تضمنت نفس الالتزامات التي تقع على عاتق العامل ، مع إضافة بعض الالتزامات مثل المواظبة على العمل، واحترام مواعيده ، والتقيّد بالنظام وقواعده، وصيانة ممتلكات العمل من الآلات والأدوات والمواد، والسجلات، والملفات الموضوعة تحت تصرفه، وإعادة ما عند انتهاء العمل أو العقد، وتقديم العون والمساعدة بإخلاص أثناء المخاطر، والاستخدام الأمثل لوسائل العمل، والإنتاج الموضوعة تحت تصرفه، والتقدم لإجراء الفحص الطبي متى طلب منه رب العمل ذلك. ونتناول هذه الالتزامات على النحو التالي:

المطلب الأول: أداء العمل المتفق عليه.

المطلب الثاني: الالتزام بتنفيذ أوامر رب العمل.

المطلب الثالث: الاحتفاظ بأسرار العمل والالتزام بعدم المنافسة.

المطلب الرابع: حقوق رب العمل في اختراعات العامل.

المطلب الأول أداء العمل المتفق عليه

يجب على العامل أداء العمل المتفق عليه بنفسه وبشخصه، باعتبار أن شخصيته محل اعتبار عند إبرام العقد، فلا يجوز للعامل أن يعين غيره بالقيام بأداء العمل المتعاقد عليه دون موافقة رب العمل.

والعامل لا يلتزم في حالة استحالة قيامه بالعمل أن يوفر من يقوم مكانه في أداء العمل بدلاً منه، ولكن يجوز الاتفاق صراحة أو ضمناً مع صاحب العمل على أن يستعين العامل بغيره أو يحل غيره بدلاً عنه في القيام بأداء العمل.

ذلك أن الطابع الشخصي بالتزام أن يؤدي العمل بنفسه ليس من النظام

العام (١).

والطابع الشخصي لالتزام العامل هو الذي يبرر انقراض العقد بوفاة العامل، فلا يستطيع رب العمل أن يلزم الورثة بأداء عمل مورثهم، كما لا يكون للورثة أن يحلوا محل مورثهم في أداء العمل، وهو ما تنص عليه المادة (٣٥) ثالثاً ج. التي تحدد إنهاء العقد تلقائياً عند وفاة العامل (٢).

وإذا لم يستحدد نوع العمل في العقد فلا يترتب على ذلك بطلان العقد، بل يجب العودة إلى نص المادة (٧٩٥) من القانون المدني التي تقضي بأن يعود المتعاقدان إلى الأخذ بما هو عليه العمل من ذات النوع، فإذا لم يجد القاضي ذلك يعود إلى

^(١) الدكتور/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ١٨٠-١٨١. وأستاذنا د/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ١١٢.

العرف، فإذا لم يجد في العرف تولى القاضي تحديد نوع العمل وفقاً لمتطلبات العدالة^(١).

ويلتزم بأداء العمل المتفق عليه، فلا يجوز له أن يقوم بعمل آخر بدلاً عنه إلا بموافقة رب العمل. كما لا يجوز لرب العمل أن يلزم العامل القيام بعمل غير العمل المتفق عليه إلا إذا رضى العامل بذلك، والمشرع قد خرج عن هذه القاعدة وأجاز لرب العمل أن يكلف العامل بعمل غير المتفق عليه في حالتين:

الحالة الأولى: حالة الضرورة أو القوة القاهرة:

أوجبت الفقرة (٨) من المادة (٩٠ ق ع) على العامل أن يقدم كل عون ومساعدة في حالات الأخطار، والكوارث التي تتعرض لها المنشأة التي يعمل فيها أو محل عمله، وذلك دون أن يطلب مقابل ذلك التعاون.

وحالات الضرورة أو القوة القاهرة تتمثل في الفيضانات التي قد تتعرض لها المنشأة، والأمطار أو الحريق، فإذا اشتعلت النار في المصنع مثلاً، ومن شأن ذلك القضاء على المواد الخام فإن من حق رب العمل أن يلزم العامل بالعمل على إطفاء الحريق، وكذلك إذا هطلت أمطار وتعرضت المنشأة للغرق فيلزمه بتصريف المياه. وذلك كنوع من التضامن والمساعدة في مثل هذه الحالات، ولا يجوز أن يرفض العامل مثل هذا العمل الضروري.

ومثل هذه الحالات أمرٌ عارض لا يتعداه إلى تغيير نوع العمل، بمعنى أن هذا العمل العارض لا يدوم أكثر من الوقت اللازم للتخلص من حالة الظروف التي طرأت فقط.

ويسبغي إعادة العامل إلى عمله الأصلي فور زوال حالة الضرورة التي استدعت تغيير نوع العمل^(٢).

(١) الدكتور/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ١٨١.

الحالة الثانية : حالة تكليف العامل بعمل لا يختلف عن العمل الأصلي
اختلافًا جوهريًا.

إذا كان نقل العامل إلى عمل آخر لا يختلف اختلافًا جوهريًا عن العمل الأصلي المتعاقد عليه ، ولم يترتب على ذلك التغيير أي أضرار مادية أو أدبية على العامل، فإن المشرع قد أجاز لرب العمل أن يكلف العامل بذلك العمل، ولو كان غير متفق عليه في العقد، والسبب في ذلك أن العامل ليس من مصلحته التضييق طالما لم يستأثر مركزه المادي أو الأدبي، وكانت هناك مصلحة في حسن تسيير العمل في المنشأة التي يعمل فيها(٢).

ويشترط أن يكون التغيير غير جوهري ، فإذا كان التغيير جوهريًا فإنه لا يجوز لرب العمل أن يكلف العامل بذلك إلا إذا كان بصفة مؤقتة ، وتوافرت حالة الضرورة(٣).

المادة (٢/٨٩) من قانون العمل تلزم رب العمل بما يلي: ((توجيه وتوزيع العمال بما يتناسب مع قدراتهم العلمية والعقلية وكفاءاتهم وتحقيق مصلحة العمل ، ولا يجوز تغيير مهنة أي عامل إلى مهنة أخرى لا تتناسب مع مؤهلاته وقدراته إلا بموافقته(٤)).

(١) قضت محكمة شئون العمال في القاهرة بأنه : (إذا لم يقدم رب العمل الدليل على قيام الضرورة أو القوة القاهرة التي اقتضت تشغيل العامل في عمل يختلف اختلافًا جوهريًا عن عمله الأول، وكان العامل قد امتنع عن العمل الذي كلف به مما اضطر رب العمل إلى فصله، فإن هذا الفصل يكون قد وقع بلا مبرر. جلسة ٢ - ١٠ - ١٩٥٥م.

(٢) الدكتور/ عبدالودود يحيى : المرجع السابق ١٨٣، وأستاذنا د/ محمد الحناج : المرجع السابق ص ١١٤.

(٣) وفقًا لذلك قضت محكمة شئون العمال بالقاهرة بأن: (العمل في مصنع القمصان لا يختلف عن العمل في صناعة السجانات ، وليس أي منهما أقل ميزة أو درجة في الآخر، ولذلك جاز لصاحب العمل تكليف عامل مختص لصناعة القمصان بالعمل في صناعة السجانات، فإذا امتنع العامل عن تنفيذ هذا الأمر كان لصاحب العمل أن يفصله دون مكافأة أو تعويض). جلسة ١١/١ - ١٩٥٥م.

(٤) وفي حالة تغيير العمل تغيرًا جوهريًا قضت محكمة النقض المصرية بأن ((نقل مراسل صحفي بحارشي إلى إدارة الإعلانات بالحريدة غير جائز ذلك إن عمل مندوب الإعلانات ليس من الأعمال الصحفية ، وبالتالي يختلف اختلافًا

وقاضي الموضوع هو الذي يقدر مدى اختلاف العمل الجديد مع العمل الأصلي وفقاً لمعايير من الواقع ووفقاً لظروف الحال.

ونقل العامل إلى عمل أقل ملائمة أو ميزة من العمل المثقف عليه لا يعني أنه تكليف بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً ، وهو بذلك لا يعتبره إخلالاً من قبل رب العمل إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك.

لكن إذا كان الغرض من نقل العامل إلى العمل الجديد هو الإساءة إليه والنقص من مكانته فإن الأمر يعتبر تعسفاً لا يجوز ذلك.

المادة (٨٠٤) من القانون المدني توضح هذا المعنى بقولها: ((إذا دفع رب العمل بتصرفاته العامل إلى فسخ عقد العمل وعلى الأخص بمعاملته معاملة جائرة أو بمخالفتة شروط العقد يكون هو في الظاهر الذي أهى العقد تعسفياً ولا يعتبر نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله كذلك إذا ما اقتضت مصلحة العمل، ولكنه يعتبر كذلك إذا كان الغرض منه الإساءة إلى العامل)).

والفرق بين حالة الضرورة وحالة نقل العامل إلى عمل آخر هو أن الأول حالة الضرورة أو القوة القاهرة يجب أن يكون التكليف مؤقتاً للحالة المطلوبة فيها العمل

جوهرياً حسن عمله الأصلي كمراسل صحفي محاربي . جلسة ١٩٨٠/٣/١ في الصفحة رقم ٩٤٥ . وقضي في حالة أعسر أن : هناك فرق بين نطاق التاكينات وسياتتها ، وبين غيبيل الأرض ، ولهذا فليس لرب العمل أن يكلف من يقوم بالعمل الأول بالقيام بالعمل الثاني لاختلاف طبيعة كل من العملين عن الآخر . محكمة القاهرة في ١٧/٣/١٩٥٦ . أشار إليهما استاذنا الدكتور / محمد عبدالقادر الحاج - المراجع السابق ص ١١٤ .

(١) ولذا لذلك قضت محكمة النقض المصرية بأنه : ((لما كان للسفر في قضاء هذه الحكمة أن من سلطة صاحب العمل تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك كما أن من سلطته أن يكلف العامل عملاً آخر غير المثقف عليه ، ولا يختلف اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز أقل مدى أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك ولم يكن الغرض منه الإساءة إلى العامل) . جلسة ١٩٨١/٦/٢٨ . ص رقم ١٥٢٠ .

المستعجل والضروري وينتهي بانتهاء حالة الضرورة. أما في الحالة الثانية، وهو نقل العامل أو تكليفه بعمل لا يختلف اختلافاً جوهرياً على التعاقد عليه فيصح أن يكون التكليف للعمل بصورة مستمرة.

وفي كلا الحالتين يجب على العامل أن يلتزم في إطاعة رب العمل والقيام بالعمل الجديد، وإلا اعتبر مخلاً بالتزامه، وجاز لرب العمل أن يتخذ ما يراه من العقوبات المخولة له وفق العقد ومنها الفصل.

ويشترط أن لا يؤدي ذلك التغيير أو النقل من عمل إلى آخر غير جوهري إلى الانتقاص من أجر العامل^(١).

ومن حق العامل أن ينهي عقد العمل دون إشعار كتابي لصاحب العمل إذا كلفه رب العمل بعمل يختلف اختلافاً جوهرياً عن العمل الأصلي، وهو ما نصت عليه المادة (٣٥) ثانياً (و) : ((بأنه إذا غير صاحب العمل مهنة العامل تغييراً جوهرياً دون موافقة)).

^(١) لا تخسر المكافأة التي تعطى على عمل معين أو العمولة جزءاً من الأجر، فلا تنتقل مع العمل الآخر في حالة نقل العامل إلى عمل غير مختلف اختلافاً جوهرياً مع العمل المتعاقد عليه، ولذلك قضت محكمة النقض المصرية في حكمها بأنه : ((لما كان ذلك وكان الثابت من الحكم المطلوب منه أن الطاعن عين في وظيفة بائع في الشركة المطعون عليها ثم نقل إلى (مستظم فتاري) فأوقفت الشركة صرف عمله التي كان يتقاضاها قبل نقله لأن عمله الجديد لا يستلزمها، فكان الطاعن لم يدع أمام المحكمة الموضوع أن نقله إلى العمل الجديد قصد به الإساءة إليه، فإن الحكم المطعون فيه إذا رفض دعوى الطاعن (بأحقية العمولة) يكون قد انترم صحيح القانون ويكون التمي عليه بمخالفة القانون والخطأ في مطلبه والفساد في الاستدلال على غير أساس. جلسة ١٩٧٩/١٢/١٥ م. أشار إليه أستاذنا الدكتور محمد عبدالقادر الحاج : المرجع السابق ص ١١٦، ١١٧.

وبشروط أن يبذل العامل في أداء عمله ما يبذله الشخص العادي ما لم يتفق في العقد في بذل عناية أكبر أو الرضاء بعناية أقل من الشخص العادي (١).

وبذل عناية الشخص العادي يقتضي أن يشمل المحافظة على الأشياء المسلمة إليه التي يستخدمها لأدبة عمله والاعتناء بالآلات والأدوات الموضوعة تحت تصرفه، وإلا اعتبر محلاً بالتزامه إذا أُلُف أو فقدت الأشياء المسلمة إليه نتيجة إهماله أو تقصيره، فيكون مسئولاً تجاه رب العمل عن هذا الإخلال، والمادة (٣/١٩٧) مدني والمادة (٦/٩٠) ق ع - قد تضمنتا هذه القواعد الملزمة للعامل.

كما أن من التزامات العامل الأساسية أن يقوم بالعمل المتفق عليه بكل أمانة وإخلاص وثقة عالية (٢)، ودون أن يخل بالعمل أو يضر بصاحب العمل، أو بالعمل نفسه أو يؤدي إلى سمعة سيئة لصاحب العمل.

كما يحرم عليه أن يقبل هبة أو عطية دون علم صاحب العمل إلا إذا جرى العرف على ذلك كما هو في بعض المهن، فإذا قبل عطية أو هبة دون علم رب العمل ولم يكن مما جرى عليه العرف فتعتبر رشوة قصد بها محاباة العميل على حساب عمله ورب العمل ومنشأته وسمعته (٣). وقيام العامل بعمل آخر لحسابه وحساب غيره في غير أوقات العمل وفي أوقات فراغه لا يتعارض مع مبدأ حسن النية ومع الثقة والأمانة إذا كان ذلك لا يتعارض مع عمله ولا يؤثر على قيامه بعمله لدى رب العمل وشريطة ألا يتضمن ذلك منافسة لرب العمل.

(١) فقد يكون الاتفاق صريحاً أو ضمناً يستخلص من ظروف التعاقد مثل ارتفاع الأجر من أجر مثله أو كون عمل

مواصفات أو بحوث عالية ومطلوب منه بذل جهد أكبر من المعتاد. د/ محمد ليب شبيب ص ١٨٨.

(٢) وهو مبدأ عام في كل العقود حددته المادة (٢٠٨) من القانون المدني.

(٣) د/ عبد الوهيد بنحسي: المرجع السابق ص ١٨٥. ونظمت محكمة القاهرة الابتدائية بأنه: (يعتبر العامل محلاً بالتزاماته الجوهريّة إذا أخل بحسرة على الساعات التي يتفلسفها مع الغير: لأن أخذ السمسرة من المشتري يدل على نفس مراعاة حالية في تفضيل محنومه مهما كلف محنودته، وهذا متبني الإخلال بالتزامات الجوهريّة، وهي صيانة أموال محنومه. القضية رقم ١٠٧٢ لسنة ١٩٥٤.

وقد نصت المادة (٨٠٩) مدني على ذلك بأنه: ((ليس للأجير الخاص أن يعمل في مدة الإيجار لدى غير مستأجره، فإن عمل للعير ينقص من أجره بمقدار ما عمل، أو تكون الأجرة التي حصل عليها من الغير له)). وكان يستحسن أن يتوسع النص في إعطاء فرصة للعامل، وينص على عبارة ((إلا إذا جرى الاتفاق والعرف على خلاف ذلك)) (١).

ويجب على العامل أن يكون حسن السلوك أثناء العمل وله سمعة طيبة مع زملائه فلا يعتدي عليهم، ويحترم رؤسائه فلا يؤذيهم، كما يجب أن يحترم السلوك العام للمجتمع، ولا يتعاطى المحرمات كالخمر أو غيره، ولا يأتي إلى العمل، وهو في حالة سكر، أو تحت تأثير المخدرات.

المطلب الثاني الإنتماء بأوامر رب العمل

من واجبات العامل والتزاماته في عمله أن يسمع ويطيع توجيهات وأوامر رب العمل في تنفيذ ما اتفقا عليه في العقد.

ولذلك أوجب القانون على العامل أن يؤدي العمل بجدية وأمانة والتنظام والمادة (٩٠) فقرة (١) تنص على أنه: ((يجب على العامل أداء العمل بجدية وأمانة وانتظام، وأن ينحصر كامل وقت العمل لأداء واجبات العمل بكفاءة وفاعلية،

(١) يذهب الفقه في فرنسا إلى عدم حرز عمل العامل في أوقات فراغه، وقضت محكمة القاهرة الجزائية وفقاً لذلك أن المدعي يشتغل طوال الأسبوع في خدمة المدعى عليه، ويحبس أجره كاملاً، فلا يجوز له أن يعمل عملاً ما بعد انتهاء عمله اليومي أو في أوقات راحة هذا العمل، ولو كان غير متعارض مع مصلحة المصنع الذي يعمل فيه، إذ أن هذا يقلل لشاغلته ويؤثر على قوة انتاجه في المصنع، ولا يجوز بحال أن يتفرغ لغير عمله. القضية رقم ١ لسنة ١٩٤٠ أشار إليها أستاذنا الدكتور محمد عبدالقادر الحاج - المراجع السابق ص ١١٨ - ١٥. وقيل في ذلك ويحل أن في ذلك إجحاف في حق العامل وتقييد لحرته من العمل في تحسين مستوى معيشته بعمل لا دخل لعمله الصلي فيه ولا يؤثر على أداء التزامه أمام رب العمل، وفيه تبيط لخدمة الشخص في رفع مستواه المعيشي.

والالتزام بتوجيهات وتعليمات صاحب العمل أو من ينوب عنه أو رئيسه في العمل)).

وعلى ذلك فإن من واجبات العامل أن يلتزم ليس بتنفيذ توجيهات رب العمل فحسب ، بل ومن ينوب صاحب العمل أو معاونوه ، وكل من يعهد إليه رب العمل بالإشراف على العامل أو الإشراف والإدارة ، مثل : مدير المصنع أو مدير المؤسسة التجارية أو رئيس العمال ، ويستوي أن تكون هذه التعليمات والتوجيهات أو الأوامر شفوية أم كتابية واللائحة التي تنظم العمل في المنشأة ، ورابطة التبعية القانونية هي التي أوجدت هذه الالتزامات على عاتق العامل وهي التي يتميز بها عقد العمل ، والتي جعلت حق رب العمل في توجيه والإشراف وإصدار التعليمات والأوامر للعامل ، والتزام العامل بالخضوع لها .

لكن هذه السلطة المخولة لرب العمل ليست مطلقة دون قيود ، بل أن سلطة رب العمل مقيدة في حدود العقد المتفق عليه ، أو ما يدخل في وظيفة العامل ويشترط أن لا تكون هذه الأوامر أو التوجيهات مخالفة لقواعد العقد والقواعد الآمرة في القانون ، وعدم وجود حالات تعرض العامل للخطر (١).

مدى سلطة رب العمل في تحديد العمل ومكانه :

من الواجبات على العامل طاعة رب العمل في الحدود المتفق عليها في العقد مثل : تحديد بداية العمل وانتهائه ، لكن لا يجوز لرب العمل أن يغير مواعيد العمل تغييراً جوهرياً كأن يغير العمل ليلاً إذا كان المتفق عليه أن يكون العمل في النهار إلا إذا رضي العامل بذلك واقتضت الضرورة ، وفي الحدود التي لا تخرجه عن النظام العام والآداب (٢) . أما تحديد مكان العمل فقد يثير بعض الإشكالات كون التغيير

(١) استاذنا الدكتور / محمد الحاج : المرجع السابق ص ١١٩ .

(٢) لا يجوز تشغيل النساء والأحداث ليلاً في غير رمضان ، حتى ولو كانت هناك رضاء من قبل المرأة في الأماكن غير

المفصلة مع طريقتها عملها - برابع ص (٩٦ وما بعدها) من هذا البحث .

المكافي بسبب قلقاً نفسياً على العامل واستقراره مع أسرته في مكان ثابت ومعروف سلفاً فيه راحة نفسية للعامل واطمئنان.

ولهذا أوجبت بعض تشريعات العمل على رب العمل تحديد مكان العمل وهو ما قضت به المادة (٣٠) من قانون العمل بأنه: ((يجب أن يحتوي عقد العمل بصورة أساسية على مقدار الأجر ونوع العمل ومكانه وتاريخ الالتحاق بالعمل ومدته)). لكن إذا لم ينص على مكان العمل في العقد فإن من حق رب العمل أن يحدد مكان العمل وله سلطة في ذلك خاضعة لرقابة القضاء وذلك حتى لا يستغل هذه السلطة ويحدد المكان الذي يريده ويكون خارج رغبة العامل^(١).

المطلب الثالث

الاحتفاظ بأسرار العمل والالتزام بعدم المنافسة

من أهم واجبات العامل أن يكون محافظاً على أسرار العمل كونه يطلع على أسرار العمل الذي يناط به، ولا يرغب صاحب العمل أن يطلع عليه أحد غير من يعمل معه.

ولذلك فإن إفشاء أسرار المهنة فيه إضرار بمصالح أصحاب الأعمال ، ويؤدي إلى التنافس وتحطيم لمركز صاحب العمل. لذلك أوجب القانون على العامل الالتزام بعدم إفشاء أسرار العمل الذي يعمل فيه مهما كانت الظروف، ولا يقتصر هذا الالتزام على فترة سريان العقد بل يظل قائماً حتى بعد انقضاء عقد العمل.

^(١) تنقل العمال في نفس المدينة من مكان إلى آخر لا خلاف في وجوب تنفيذ العامل لتوجيهات رب العمل، ولكن الخلافثار حول نقل العامل من مدينة إلى أخرى مما يؤثر على تقسية العامل. أمثالنا د/ محمد الحاج : المرجع السابق ص ٢٠ - ١٨.

ذلك أن احتمال إفشاء الأسرار من قبل العامل بعد تركه العمل قد يؤدي أضراراً كبيرة لصاحب العمل لذلك حرص المشرع على وجوب الاحتفاظ بالأسرار حتى بعد ترك العمل وإنهاء العقد.

وهو ما نصت عليه المادة (٩٠) فقرة (٧) بقولها: (المحافظة على أسرار العمل)، والمادة (٧٩٧/٤) مبدئي اقتصر على ذكر الأسرار الصناعية والتجارية في الوقت الذي يرى الفقه تعميم هذا الالتزام على كل أنواع العمل^(١).

إذا أن مثل هذا الالتزام بما تتطلبه واجبات الأمانة والثقة في تنفيذ العمل وتخصيص التجارة والصناعة بالذكر، لحفظ الأسرار لما لذلك من أهمية بالغة في الحياة العملية. فإفشاء الأسرار مرتع خصب للمنافسة الصناعية والتجارية وقد أحسن المشرع في قانون العمل حين جعل من واجبات العامل حفظ الأسرار دون حصره في عمل معين.

وقد أعطت المادة (٩٠/ق ٧) الحق لصاحب العمل في إنهاء عقد العمل مع العامل دون إنذار إذا قام بإفشاء الأسرار الخاصة بالعمل الذي يعمل فيه، أو الأسرار التي يطلع عليها بحكم عمله^(٢).

ويظل العامل يحتفظ بتلك الأسرار طوال المدة التي تبقى تحت السرية، وحتى تزول عنها صفة السرية وأصبحت معلومة للغير.

لكن لا تشمل الأسرار التي يطلع عليها العامل أثناء عمله الأسرار التي تتضمن غشاً أو فيها ضرراً بالمصلحة العامة، بل يجب على العامل الإبلاغ عن تلك الأسرار التي فيها غشاً أو أضراراً بالمصلحة العامة إلى الجهات المختصة.

^(١) الدكتور/ عبدالودود يحيى : المراجع السابق ١٨٥. ود/ محمد ليث شبيب : المراجع السابق ص ٢٠. وأستاذنا د/ محمد

الحاج : المراجع السابق ص ١٢١.

^(٢) لنص الفقرة (٤) من المادة (٣) ق ٤ على أن : (من حق رب العمل فصل العامل دون إنذار في الحالات، ومنها

الفقرة (ب) : ((إذا أفشى العامل أسراراً خاصة بالعمل الذي يعمل فيه أو تلك التي يطلع عليها بحكم عمله)).

والغرض من عدم إفشاء الأسرار هو علم الغير . لكن لا يعني أن العامل إذا ترك العمل، أو انقضت مدة التعاقد، أنه لا يستفيد من المعلومات التي اكتسبها أو من الأسرار التي اطلع عليها أثناء العمل، بل له أن يستفيد منها فيما يعود عليه بالمصلحة الخاصة، ما لم تكن المعلومات مسجلة كبراءة اختراع .

ولما كان إفشاء الأسرار فيه خطورة على صاحب العمل لما يمثله إفشاء السر من منافسة بين أصحاب الأعمال، فإن عقود العمل كثيراً ما تتضمن شرطاً يلزم رب العمل العامل بعدم المنافسة بعد انتهاء عقد العمل ، وهو ما نصت عليه المادتان (٧٩٦) و (٧٩٨) من القانون المدني بقولهما : ((إذا كانت طبيعة العمل تسمح للعامل بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على سر عمله، فإن لرب العمل أن يشترط على العامل أن لا ينافسه ولا يشترك في مشروع ينافسه بعد انقضاء العمل بشرط أن يكون العامل بالغا رشيداً وقت إبرام العقد، وأن يكون العقد محصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، ومقصوراً على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة، ولا يجوز لرب العمل أن يتمسك بالشرط المتقدم ذكره إذا فسخ العقد، أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك أو إذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد)).

((إذا اتفق على شرط جزائي للإخلال بالامتناع عن المنافسة وبالع في رب العمل لجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء معه مدة أطول من المدة المتفق عليها . كان هذا الشرط وشرط المنافسة باطلين)).

وبناء على هذين النصين فإنه يلزم التوضيح أكثر عن الاتفاق على عدم المنافسة وشروط هذا الاتفاق وآثار الاتفاق على عدم المنافسة على النحو التالي:

أولاً: الاتفاق على عدم المنافسة:

لما كثرت المنافسة في الأسواق من قبل المنتجين، وأصبحت المنافسة تشكل أضراراً كبيرة وتؤدي إلى تأثير سلبي على أصحاب الأعمال، وبما أن المنافسة لا تأتي

إلا من خلال التعرف على أسرار العمل؛ فالعامل عندما يعمل في إنتاج سلعة معينة فإنه يتعرف على أسرار إنتاج تلك السلعة ، لذلك أجازت التشريعات لأصحاب الأعمال أن تتضمن عقود العمل التي يبرمونها مع العمال شروطاً أو شرط عدم المنافسة، بعد انقضاء عقد العمل، بأي طريقة التي تم بها انقضاء أو إنهاء عقد العمل.

ولما كان هذا الشرط يقيد من حرية العامل في منعه من أن يقوم بعمل مماثل فقد اشترط القانون لصحة شرط عدم المنافسة عدة شروط ، هي:

الشرط الأول: أن تكون لرب العمل مصلحة من اشتراط عدم المنافسة، ولا تكون المصلحة متحققة إلا إذا كان العامل أثناء عمله قد أطلع على أسرار العمل وتعرف على الزبائن والعملاء الذين يتعاملون مع صاحب العمل)). أما إذا لم يكن على علم بالعملاء والزبائن ولم يطلع على الأسرار فإن مصلحة صاحب العمل تنتفي ولا يوجد مسرور الاشتراط عدم المنافسة، وحتى لو تضمن العقد عدم المنافسة والمصلحة غير موجودة فإن الشرط يكون باطلاً(١).

الشرط الثاني: أن يكون العامل أثناء التعاقد بالغاً رشيداً، والغرض من ذلك هو أن يكون العامل على بينة من أمره، ويعرف النتائج التي قد تترتب على الشرط وبحسب حسابه.

الشرط الثالث: القانون حدد حالة المنافسة بأن تكون نسبية فقط وليست مطلقة، من حيث الزمان والمكان والنوع، وذلك في حدود الضرورة التي تعمي مصلحة رب العمل المشروعة.

فمن حيث الزمان يجب أن يكون المنع محدد الزمان ولمدة زمنية معقولة، وفي حدود حماية مصلحة رب العمل، وعلى ذلك لا يصح العقد المؤبد، أو لمدة حياة العامل، فمثل هذا المنع فيه إهدار لمصالح العامل المستقبلية، والقاضي من خلال

(١) د/ حسن كيرة: المرجع السابق ص ٣٢٣. د/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ١٨٧. وأستأذننا د/ محمد الحاج :

المرجع السابق ص ١٢٣-١٢٤.

ظروف الحال هو الذي يقدر المدة التي يجب فيها الامتناع من المنافسة، كما يجب أن يكون المنع نسبياً من حيث المكان، بحيث يقتصر المنع على المنطقة التي يمتد إليها نشاط رب العمل فقط^(١)، أما خارج نطاق المنطقة فلا توجد مصلحة لرب العمل في منع العامل من العمل المماثل^(٢). كما يجب المنع في حدود الأعمال التي يمارسها رب العمل أو تلك التي مرتبطة به.

الشرط الرابع: يجب أن لا يقترون الشرط بعدم المنافسة على شرط جزائي مبالغ فيه.

أحياناً عند اشتراط عدم المنافسة بوضع شرط جزائي على مخالفة عدم المنافسة كأن يكون مبلغاً من المال كتعويض من العامل لرب العمل عند إخلال العامل بالشرط الذي التزم به بعدم المنافسة، والشرط الجزائي من حيث وروده في العقد جائز قانوناً إلا أن القانون خشي من استغلال رب العمل لهذا الشرط، فيجعله يتعسف في استعماله مما يجعل العامل يستمر في خدمة رب العمل؛ لذلك المشرع جعل ورود الشرط الجزائي مبطلاً لشرط عدم المنافسة، إضافة إلى الشرط الجزائي.

تنص المادة (٧٩٩) على أنه: ((إذا اتفق على شرط جزائي للإخلال بالامتناع على المنافسة وبالمبلغ فيه رب العمل لجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء معه مدة أطول من المدة المتفق عليها كان هذا الشرط وشرط المنافسة باطلين)).

ويتضمن هذا النص استثناء من القواعد العامة في حالتين:

(١) قضت محكمة استئناف القاهرة بأنه: (بعد فاسد وباطلاً اشتراطه الذي يؤخذ على العامل في ألا يشتغل في أي مكان آخر بوجه عام في كل مكان، لما في ذلك من الاعتناء على حرية العمل والامتناع العامل ومخالفة الشرط عن تعويض ما جاءه وإذا تعهد العامل بمبلغ عن المخالفة كان تعهده باطلاً، ولكن إذا كان العرف والتعهد إلى الحضر من الاشتغال في دائرة معينة أو البلد أو في محل معين، كان تعهده صحيحاً. جلسة ١٩٣٠/٧/٢ بحلة الخامسة العدد ٣٢٥ الجلسة الحادية عشر ص ٦٥٥. أشار إليها أستاذنا الدكتور / محمد عبدالقادر الحجاج: المرجع السابق ص ١٢٤، ١٢٥-٣١٠ (٢) د/ عبدالوهد: المرجع السابق ص ١٨٧، ود/ محمد الحجاج: المرجع السابق ص ١٢٠.

الحالة الأولى: أنه أبطل الشرط الجزائي عند المبالغة فيه في حين نقضي القواعد العامة إعطاء القاضي سلطة في تخفيض التعويض الاتفاقي على ما تقرره المادة (٣٥٥) مدني.

الحالة الثانية: أن النص جعل بطلان الشرط الجزائي سبباً في بطلان شرط المنافسة الذي اتفق عليه صاحب العمل والعامل مع أن الشرط الجزائي ليس إلا شرط بطلان للإلتزام الأصلي في حالة بطلان الإلتزام التبعي. وقد خرج المشرع عن القواعد العامة تشديداً في حماية مصلحة العامل (١).

ونرى أن على المشرع أن يضيف إلى نص مع عدم الإضرار بمصلحة صاحب العمل في حالة بطلان عدم المنافسة، فيجعل للقاضي أن ينظر إلى الموضوع بما يحقق العدل للطرفين، فإن رأى أن بطلان الشرط الجزائي فيه مبالغة كبيرة من شأنها الإضرار بمصالح العامل ولا تؤثر على صاحب العمل فإنه يقضي ببطلان الشرط الجزائي وشرط عدم المنافسة.

وإن لم يجد ما يبرر بطلان شرط عدم المنافسة بأن تأكد لديه أن بطلان شرط عدم المنافسة فيه إضرار بصاحب العمل فيلغى الشرط الجزائي وإبقاء الشرط الأصلي، وهو شرط عدم المنافسة، لكن ليس معنى ذلك أن يظل العامل مقيد خربة إلى ما لا نهاية بل لفترة محددة فقط، وفي مكان محدد (٢).

ثانياً: آثار الاتفاق على عدم المنافسة:

بناء على ما ذكرنا عند الكلام عن الاتفاق على عدم المنافسة، فإذا تم الاتفاق على عدم المنافسة، وتوفرت الشروط التي ذكرناها، فإن العامل يصبح ملزماً بذلك

(١) د/ عبدالوود: المرجع السابق ص ١٨٩، ود/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ١٢٥.

(٢) محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق ص ٤١٦.

الاتفاق، ويحمل المسؤولية أمام رب العمل إذا أخل بالاتفاق وتكون مسؤوليته
مسئولية عقدية لا تبعية.

ويكون العامل مخلاً بالتزامه، إذا اشترك في مشروع منافس، أو أقام مشروعاً
منافساً لرب العمل في المكان الذي يزاول فيه رب العمل عمله، ومن حق رب
العمل أن يطالب بالتعويض عن الأضرار التي لحقت من جراء الإخلال بالتزام،
ومن حقه أن يطالب بإغلاق المنشأة المنافسة^(١).

أما إذا كان العامل يعمل في منشأة منافسة، وكانت قد نشأت من قبل، فإن
من حق رب العمل أن يطالب بالتعويض وفقاً لأحكام المسؤولية العقدية من العامل،
ويطلب من صاحب المنشأة المنافسة التي يعمل فيها العامل
بالتعويض وفقاً لأحكام المسؤولية التقصيرية، إذا كان يعلم صاحب العمل
بالمنشأة بالاتفاق على عدم المنافسة^(٢).

والمستطق عليه في الفقه القانوني أن العقد الذي يبرمه العامل مع صاحب العمل
الجديد المنافس يعتبر صحيحاً بين العامل ورب العامل، ويقتصر جزاء الإخلال
بالاتزام بعدم المنافسة على التعويض النقدي فقط.

على أن رب العمل لا يستطيع التمسك بشرط عدم المنافسة رغم توافر
شروطه في حالتين:

١- إذا كان هو الذي فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما
يبرر الفسخ أو عدم التجديد.

فإذا كان العقد بمحدد المدة فأتمها رب العمل قبل انقضاء مدته أو رفض تجديده
بعد انتهاء المدة، أو أن العقد غير محدد المدة ففسخه رب العمل، دون أن يصدر من

^(١) د/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ١٨٩ وأستاذنا د/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ١٣١.

^(٢) د/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ١٨٩، وأستاذنا الدكتور / محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ١٣٦.

العامل مما يوجب ذلك، فإن العامل يصبح غير ملزم بشرط عدم المنافسة، ولا يستطيع رب العمل مطالبة بالتعويض إذا التحق بعمل منافس.

٢- إذا ضايق رب العمل العامل مما جعله يفسخ العقد نتيجة تلك المضايقات، وتتمثل تلك المضايقات في الاعتداء على العامل، أو أحد أسرته، أو سلط عليه من زملائه من مضايقة، أو أي مضايقة، أو اعتداء على العامل سواء كان مضايقة مادية، أو معنوية، اضطرت له لفسخ العقد. فإن رب العمل هو السبب في حرمانه من التمسك بشرط عدم المنافسة بالرغم أن إنهاء العقد كان من قبل العامل^(١).

^(١) د/ محمد لبيب شبيب: المرجع السابق ص ٢١٢. ود/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ١٨٩. ود/ محمد الحاج :

المرجع السابق ص ١٢٧.

المطلب الرابع

حقوق رب العمل في اختراعات العامل

الاختراعات كثيرة وفي كل المجالات، ولا بد أن يكون لكل اختراع جانبين: جانب أدبي، وجانب مالي. ومن حق المخترع في الجانب الأدبي أن ينسب إليه الاختراع.

فإذا تولفق العامل في اختراع شيء ما أثناء عمله فيجب أن ينسب إليه الاختراع دون غيره. أما الجانب المالي فالأصل أن من حق المخترع استغلاله وحده دون غيره، لكن القانون قد خالف هذا الأصل فأجاز أن يستغل هذا الاختراع من قبل شخص آخر قد يكون رب العمل إذا كان الاختراع أثناء العمل.

ولمعرفة حق المخترع في استغلال مخترعه أو يستغله رب العمل يقتضي التفرقة بين ثلاثة أنواع من الاختراعات: الاختراع الحر، الاختراع العرضي، الاختراع الخدمي.

أولاً: الاختراع الحر:

وهو ما يتوصل إليه العامل من اختراع أو ابتكار وهو خارج نطاق عمله، وغير متصل بعقد العمل، فيعتبر اختراعاً حرّاً، وحقاً للعامل وحده، ولا يثبت لصاحب العمل قبل العامل أي حق على هذا الاختراع، بل يبقى للعامل الحق المعنوي والمادي على هذا الاختراع، وأي شرط يتضمن حق صاحب العمل في اختراعات العامل الحرة يعتبر باطلاً (١).

وللعامل الحق في اختراعه حتى ولو كانت الحرية قد اكتسبها من عمله في الوصول إلى الاختراع (٢). ويكون الحق للعامل دون أن يترتب عليه التزام قبل رب

(١) د/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ١٩١.

(٢) استاذنا د/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ١٢٨.

العمل، ويجوز للعامل أن يبيع اختراعه لأي شخص بشرط ألا يؤدي ذلك إلى منافسة رب العمل، على أنه يجوز لرب العمل أن يشترط في العقد أن يكون له الحق فيما يتوصل إليه العامل من اختراعات أثناء خدمته لديه، بشرط أن يدفع له مقابلاً عن الحق في استغلال الاختراع^(١).

ثانياً: الاختراع (العرضي):

هو الذي يتوصل إليه العامل أثناء العمل الذي يؤديه، وأثناء خدمة رب العمل وبمناسبتة حتى ولو لم يكن الاختراع داخلياً في صميم عمله، بأن يكون غير مكلف بالبحث، والابتكار للوصول إلى الاختراع، ومثل هذه الحالات تضمنتها المادة (٨٠٠) من القانون المدني بقولها: «إذا وفق العامل لاختراع جديد أثناء مدة العمل فإن ثمرات اختراعه له، ولو كان قد استنبطه بمناسبة قيامه بالعمل المتفق عليه، وذلك ما لم تكن طبيعة العمل المتفق عليه تقضي بإفراغ جهده للإبداع، أو كان رب العمل قد اشترط عليه صراحة في العقد أن يكون له الحق فيما يهتدي إليه من اختراعات، ومع ذلك إذا كان للاختراع أهمية اقتصادية جدية يكون للعامل مقابل يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة يراعى بمقدار ما عاد على رب العمل من فائدة أو ما يظهر فيه للعامل من معونات داخلياً في ذلك استعمال العامل لمنشأة رب العمل في سبيل وصوله إلى الاختراع».

ويتضح من النص الأمور التالية:

أ- أن ما يخترعه العامل أو يبتكره أثناء أداءه للعمل، وأثناء مدة الخدمة لدى صاحب العمل يعتبر في الأصل له، حتى ولو كان قد استفاد من عمله، وتوصل إلى الاختراع.

(١) مستنداً إلى محمد الحاج : المرجع السابق ص ١٢٨، وأوغر به إلى صلاح الدين فور: في رسالة دكتوراه من جامعة القاهرة سنة ١٩٧٠ بعنوان : اعتبارات العاملين والحقوق التي تترد عليها.

ب- اشترط القانون أن لا يكون ذلك الاختراع ناتج عن طبيعة العمل الذي تعاقده عليه، بأن تعاقده بإفراغ الجهد في الإبداع، فعندئذ يعتبر ذلك الاختراع من مستلزمات العقد، وكذلك في حالة اشتراط رب العمل على العامل أن يكون له الحق فيما يهتدي إليه العامل من اختراعات، فإن الشرط يصح، على أنه في حالة ما يكون الاختراع ذا أهمية اقتصادية جدية^(١)، فإن من حق العامل المخترع أن يمنح مكافأة أو مبلغاً مقابل ذلك الجهد، وفقاً لما تقتضيه العدالة، وبالتقدير الذي يعود على رب العمل من فائدة.

ج- في حالة استعمال العامل لمنشأة رب العمل في الاختراع، فإن القاضي يراعى حق صاحب العمل في المعونة التي قدمها للعامل في سبيل التوصل إلى الاختراع باستخدامه لمنشأته.

د- عدم جواز استخدام أدوات صاحب العمل بدون إذنه وإلا اعتبر محلاً بالتزامه^(٢).

ثالثاً: اختراع الخدمة:

هو حالة ما يتوصل إليه العامل من اختراع أثناء عمله والذي تقتضي طبيعة عمله التفرغ للبحث والابتكار، فيكون الاختراع ناتج عن تكليف رب العمل، بأن يفرغ العامل جهده بصفة دائمة أو مؤقتة، ويتقاضى أجره على هذا الأساس، كما يستولى رب العمل تمويل العامل بكل ما يتطلبه البحث من مصروفات، وما يحتاج إليه البحث من الآلات والمعدات والمعامل.

^(١) د/ محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق ص ٤١٧.

^(٢) قضت محكمة النقض المصرية وفقاً لهذا بأنه: (من كانت محكمة الموضوع قد التفتت بما جاء في تقرير الخبيرين المقدمين في الدعوى من أن ما أدخله الطاعن على الآلية هو مجرد تحسينات، ولا يعتبر اختراعاً فلا عليها أن هي ربت على هذا النظر فضاءها يرفض دعواه، لأن مناط استحقاق المقابل الخاص المنصوص عليه في الفقرة الثالثة من المادة ٦٨٨ من النص الذي مصري مقابل المادة (٨٠) يعني أن يوفق العامل في اختراع ذي أهمية اقتصادية، كما أن الأصل في هذه الحالة أنه لا يجوز للعامل الرجوع على رب العمل بدعوى الأضرار إلا سبب لوجود رابطة عقدية تجمع من تطبيق هذه القاعدة جلسة ١٦/١٢/١٩٧٢م. مجموعة أحكام النقض صفحة ١٤٠٩.

وفي هذه الحالة فإن من حق صاحب العمل استغلال ما يتوصل إليه العامل من اختراعات، لكن هذا لا يعني أن يحرم العامل من نتيجة اختراعه، بل يقسّم له بمقدار ما يستحقه، وما تقتضيه العدالة، وبالقدر الذي يعود على رب العمل من فائدة من ذلك الاختراع، وبما يكفل مراعاة ما يقدمه رب العمل من تسهيلات للعامل كما أشار نص المادة (٨٠٠) بشرط أن يكون الاختراع ذا أهمية اقتصادية^(١).
ويلاحظ أنه في كل أنواع الاختراعات يبقى الحق المعنوي في الاختراع للعامل وحده.

القانون المصري في المادة التاسعة من قانون براءة الاختراع يحترز من تحايل العامل على رب العمل، بأن يخفي اختراعه إلى أن يترك العمل ثم يطلب شهادة براءة اختراع لذلك حددت المادة المذكورة مدة سنة، إذا قدم خلالها العامل طلب شهادة براءة اختراع، فإنه يعتبر وكأنه قدمه في فترة العقد، فجعل القانون من حق رب العمل أن يطالب بذلك وفقاً لما قرره له القانون، ومن حق العامل أن يثبت عكس ذلك بأن الاختراع لم يكن أثناء العمل وأنه توصل إليه بعد تركه العمل^(٢).

(١) د/ عبدالقوة يحيى: المرجع السابق ص ١٩٢، وأستاذنا د/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ١٣٠.

(٢) لا يوجد مثل هذا النص في القانون اليمني لأنه إلى الآن لم يصدر قانون بحاس براءة الاختراع.

المبحث الثاني

الجزاءات المترتبة على إخلال العامل بالتزامه

يقتصر حسن سير العمل وانتظامه أن يؤدي العامل العمل الذي التزم به، فإذا أخل بالتزام فإن ذلك معناه، أن يخل بالنتظام القائم في المنشأة التي يعمل بها، لذلك لا بد من وضع الضوابط التي من شأنها الحفاظ على مستوى حسن سير العمل، فإذا أخل العامل بالتزامه فقد عرّض نفسه لمسئولية عقدية، ناتجة عن العقد الذي أبرمه مع صاحب العمل، والتزم بالنود التي تعاقدها على الالتزام بها.

والأصل أن الجزاء الذي يوقع على العامل، نتيجة إخلاله بالتزاماته هو التعويض عن الضرر الذي ألحقه برب العمل، حيث يستطيع رب العمل أن يطالب بالتعويض عما لحقه من أضرار بسبب إخلال العامل بالتزام به، لكن هذا الأصل في المسؤولية التقصيرية للعقود المدنية الأخرى غير العمل، أما في شأن العمل فإن هناك عدة أسباب تمنع توقيعه على العامل، منها:

أ- أن العامل غير مقتدر على دفع التعويض، نظراً لعدم يسره وعدم قدرته على دفع التعويض في أغلب الحالات^(١).

ب- أن توقيع الجزاء الثاني وهو فسخ العقد يستلزم رفع دعوى قضائية ويخضع الفسخ لرقابة القضاء وقد لا يكون في صالح رب العمل.

ج- هناك من المخالفات لا تستلزم فسخ العقد وإنهاء رابطة العقدية كاملة^(٢)، لذلك فإن المشرع قد جعل لرب العمل سلطة في تحديد الجزاءات التأديبية المناسبة لطبيعة العمل تراعي ظروف العامل، وقيد هذه السلطة بقيود تمنعه من

^(١) د/ عبد الوود يحيى: المرجع السابق ص ١٩٤. ود/ السيد محمد السيد عمران: المرجع السابق ص ٣٥.

^(٢) الأستاذ د/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ١٣٣.

تجاوزها. كما أن الجزاء التأديبي يجب أن يكون رادعاً للعامل من الاستهتار بالعمل، ويجعل من العامل الكسول نشطاً، ومن المهمل مهتماً.

لذلك فإن العقوبة يجب أن تكون مرنة تشديداً، وتخفيفاً بحسب طبيعة المخالفة التي يرتكبها العامل، وتوقع العقوبة على العامل دون اشتراط أن يكون قد لحق رب العمل ضرراً من جراء تلك المخالفة، كما هو في الجزاء المدني - التعويض.

وتستمد سلطة رب العمل التأديبية إلى علاقة التبعية القانونية، التي مصدرها العقد المبرم بين العامل ورب العمل، والذي يخول لرب العمل هذه الرقابة والإشراف، والإدارة، وإلتزام العامل باتباع الأوامر التي يصدرها له رب العمل.

ونظراً لأن رب العمل يقوم بدور الخصم و المحقق، والقاضي في آن واحد، فإن المشرع خشي من إساءة استعمال هذه السلطة، فيتوسع إلى حد الإضرار بالعامل، لذلك أحاط المشرع هذه السلطة بقيود وضمانات تكفل حسن استخدامها، وتمنع رب العمل من التعسف في استخدامها^(١).

وقد تناولت المواد من (٩١) إلى (١٠٣) النصوص الخاصة بتحديد صلاحيات رب العمل، في استعمال سلطته التأديبية على العامل، مع الضمانات والقيود التي تكفل حسن استخدامها:

ونوضحها في ثلاثة مطالب:

المطلب الأول: وضع اللائحة واتخاذ الجزاءات التحذيرية (الإنذار).

المطلب الثاني: الجزاءات المشددة (الفصل وما في حكمه).

المطلب الثالث: قواعد وإجراءات التأديب.

^(١) د/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ١٩١. ود/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ١٣٢.

المطلب الأول الجزاءات التحذيرية

سبقت الإشارة إلى أن القانون منح رب العمل سلطة اتخاذ الإجراءات اللازمة على العامل إذا أخل بالتزاماته في العقد بحسب القانون، ولكن قبل أن يتخذ أي إجراء أوجب عليه وضع لائحة تنظم طرق اتخاذ الجزاءات، ونوضح ذلك على النحو التالي:

أ- وضع لائحة بالجزاءات :

ألزمت المادة (٩١) من قانون العمل كل رب عمل يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع لائحة بالجزاءات، وشروط توقيعها وتطبيقها على أن يعلقها في مكان ظاهر في المنشأة.

والهدف من ذلك هو تقييد سلطة رب العمل من استغلال العامل، وعدم الخروج عليها بتوقيع عقوبة غير منصوص عليها في اللائحة هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن وجود نظام معين في المنشأة بمثابة إنذار للعامل مسبقاً، ليعرف ما سيتعرض له من عقوبة في حالة مخالفته لأنظمة المنشأة التي يعمل فيها. ولذلك أوجب القانون أن توضع اللائحة في مكان ظاهر ليكون العامل على علم.

ب- الإجراءات التحذيرية (الإنذار)

تناولت المادة (٩٣) من قانون العمل الجزاءات التي من حق صاحب العمل أن يوقعها ضد العامل في حالة إخلاله بالعقد^(١)، وتتناول هنا ما يتعلق بالجزاءات

^(١) المادة (٩٢) نصت على الآتي: ١- تصدر الوزارة نماذج بالقواعد التفصيلية لتطبيق العقوبات لتسير لتوقيع أصحاب الأعمال عند وضع القواعد الخاصة بهم. ٢- على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال أو أكثر أن يضع القواعد التفصيلية المنظمة لتطبيق العقوبات المنصوص عليها بما يتوافق مع طبيعة وعصوبة النشاط الذي يتلق به ومع مراعاة ما يسلي: أ- أن تتضمن أسواق المعاملات وما يقابلها من عقوبات. ب- بيان إجراءات التحقيق في المخالفات وتطبيق العقوبة. ج- توضيح إجراءات تطبيق العقوبات في حالة التكرار.

التي من شأنها تحذر العامل من المخالفات التي ارتكبها وفقاً لما جاء في النص، وهذه الجزاءات هي :

١- لغت النظر الكتابي:

هذا ليس جزاء وإنما تنبيه العامل إلى المخالفة التي ارتكبها لعدم تكرارها مرة أخرى ، وليكون على حذر لا سيما إذا حصلت منه المخالفة بدون قصد منه أو بحسن نية.

٢- الإنذار الكتابي:

وهو جزاء عقابي تحذيري للعامل عندما يرتكب مخالفة في العمل استوجبت إصدار تحذير للعامل تلفت إنتباهه إلى عدم التكرار، وإلا استحق عقوبة أشد من الإنذار.

ومن الحالات التي توجب الإنذار الكتابي، التأخير عن وقت العمل الرسمي بحسب اللوائح المنظمة لوقت العمل في المنشأة، فإذا تأخر عن الموعد المحدد بوجه إليه إنذار كتابي^(١).

والإنذار الكتابي عبارة عن عقوبة بسيطة، لكن لا يعتد بالإنذار إذا كان شفهيًا والقانون عندما يتطلب الإنذار الكتابي، جعل الكتابة شرطاً أساسياً باعتبار أن الإنذار مقدمة لفصل العامل في حالة عدم الالتزام، بالتعليمات ولا سيما في الحالتين التاليتين :

٣- يجوز لصاحب العمل الذي يستخدم عما لا يقل عددهم عن عشرة عمال أن يضع القواعد المنظمة لتطبيق العقوبات وفقاً للأحكام المنصوص عليها في هذا القانون.

^(١) لا توجد قرارات في السيمن تحدد الحالة التي ينذر فيها العامل إنذاراً كتابياً ، وفي مصر أصدر وزير العمل قراراً باللائحة النموذجية ومنها التأخر عن وقت العمل ١٥ دقيقة ينذر العامل كتابياً، وقرار وزير العمل لسنة (٣٣) لسنة

الحالة الأولى: عدم مراعاة العامل للتعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل أو
الحمل.

الحالة الثانية: عندما يتكرر الغياب غير المشروع، عن العمل أكثر من ثلاثين
يوماً متفرقة خلال السنة الواحدة وأكثر من خمسة عشر يوماً متوالية^(١).
وإذا وقعت أحد العقوبات لفت النظر الكتابي أو الإنذار الكتابي أو كليهما
على العامل، فإنها تُلغى بعد مرور سنة على توقيعهما، ويجوز لصاحب العمل شطبها
من سجل العامل إذا تحسن سلوكه فعلياً في نفس العام، وهو ما أشارت إليه المادة
(١/٩٥) من قانون العمل بقولها: ((يعتبر توقيع العقوبات المنصوص عليهما في
البندين (١) و (٢) من المادة (٩٣) من هذا القانون لاغياً بعد مضي عام من تاريخ
توقيعهما، ويجوز لصاحب العمل إزالتها من سجل العامل الشخصي متى تحسن
سلوكه فعلياً في نفس العام)).

٣- الغرامة أو الخصم من الأجر:

من العقوبات التي يوقعها رب العمل على العامل الغرامة أو الخصم من الأجر،
وهو عبارة عن مبلغ من النقود يدفعه العامل في حالة الغرامة أو أقساط من الأجر،
كأجر يوم، أو أكثر، وفي حالة ما إذا كان الأجر بالقطعة فإن الخصم يقدر على
أساس متوسط الدخل اليومي لثلاثين يوماً.

وهذه العقوبة قد تؤثر على العامل باعتبارها تحدث خللاً في ميزانيته، وتؤثر
على الدخل، ولذلك فإن المشرع راعى ظروف العامل، وقيد رب العمل من استغلال
هذه السلطة عند توقيعها، ووضع سقفاً معيناً لرب العمل لا يجوز أن يتجاوزه،
فنصت الفقرة (٣) من المادة (٩٣) على أن ((الخصم من الأجر بما لا يزيد على ٢٠
% من الأجر الأساسي)).

^(١) راجع المادتان ٣٥ - ٣٦ ق ع ي.

وعلى ما جاء في النص القانوني فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يتوسع في فرض غرامة على العامل عن المخالفة الواحدة، بأكثر من ٢٠% من الأجر مهما بلغت جسامته المخالفة التي استوجبت فرض الغرامة.

كذلك إذا تعددت المخالفات التي تستوجب الغرامة في شهر واحد، فإنه لا يجوز لرب العمل أن يخصم أكثر من ٢٠% في الشهر الواحد، وفاء لهذه الغرامات، وما تبقى يخصم من الشهر أو الشهور التالية على أساس النسبة المذكورة (٢٠%).

ولا يتم الخصم إلا على أساس الأجر الأساسي فقط فلا تدخل العلاوات، أو البدلات، أو المكافآت، في الخصم، وهو ما أشارت إليه المادة (٢) عند تعريف الأجر الأساسي بأنه : ((ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو عيني يمكن تقويمه بالعملة، ولا يدخل في ذلك المستحقات الأخرى من غير الأجر الأساسي أيًا كان نوعها)).

وبما أن الغرامة عبارة عن جزاء على المخالفة التي تقع من العامل، فإنها لا تدخل ضمن حسابات رب العمل وإلا بالغ فيها كونها لا تعتبر تعويضاً عن ضرر إصابة (١).

(١) جرت العادة أن ما يحصل من غرامات أو خصم من الأجر على العمال يوضع في صندوق خاص يعود على العمال أنفسهم كترعاية اجتماعية، ولوع من التعاون، وفي مصر ما يخصم من غرامات على العامل يورد ثلث من تلك الغرامات لصالح نقابات العمال، بناء على قرار وزير العمل المصري. أشار إليه الأستاذان. د/ محمد الحاج : المرجع السابق ص ١٣٠ ع ٦١. ونرى أن يصدر وزير العمل في اليمن قرار يحدد فيه كيفية التصرف بالغرامات التي يخصم على العمال فيما يعود عليهم بالنفع.

المطلب الثاني

الجزاءات المشددة (الفصل وما في حكمه)

أشرنا في المطلب السابق إلى حق رب العمل في اتخاذ الإجراءات التحذيرية التي يتخذها ضد العامل في حالة مخالفة العامل مخالفة لا تستوجب فصله من العمل أو إنهاء العقد معه، ولا شك أن العامل إذا لم يرتدع من تلك الإجراءات التحذيرية وتكررت منه المخالفة فعندئذ هو الذي عرض مصلحته ومعاشه وعمله للخطر، فصاحب العمل إذا كان مطلوب منه أن يوفي بالتزامه بمنح العامل حقوقه كاملة، فإن من حقه أن يسعف من العامل الواجبات التي عليه. وعلى ذلك فإن تكرار المخالفات من العامل قد تعرض مصلحة صاحب العمل للخطر، فأجاز له المشرع فصل العامل عند تكرار المخالفة، لكن المشرع وضع هذا الحق قيوداً يجب على صاحب العمل الالتزام بها، وقد وضعت ذلك المادة رقم (٤/٩٣) من قانون العمل التي أجازت لرب العمل فصل العامل مع الاحتفاظ له بالحقوق كاملة المنصوص عليها في قانون العمل وتشريعات العمل الأخرى، وهو أيضاً ما أكدته المادة (٣/١٢٠) من قانون العمل بآنسه: ((لا يجوز بحال من الأحوال حرمان العامل من مستحقاته المنصوص عليها في هذه المادة أو إسقاط أي جزء منها في كافة حالات إنهاء العمل)).

وتناولت المادتان (٣٥-٣٦) الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إشعار كتابي أو تحمل الأجر المقرر عن فترة الإنذار، وهذا يعني أنه لا يستطيع رب العمل إنهاء فصل العامل في غير هذه الحالات (١).

وقانون العمل الملغى رقم ٦ لسنة ١٩٧٠م كان يتضمن حالات تسع على سبيل الحصر التي تجوز لصاحب العمل فيها فصل العامل لكن القانون الجديد أضاف

^(١) كما نصت المادتان (٣٥ - ٣٦) الحالات التي يجوز للعامل فيها إنهاء عقد العمل من حالته والحالات التي يجوز فيها للعمال إنهاء العقد بشرط أن يشعر الطرف الآخر في الإنهاء.

إلى تلك الحالات حالات أخرى واحتفظ للعامل بكامل مستحقاته المنصوص عليها في قانون العمل أو أي تشريعات كمكافأة نهاية الخدمة^(١).

والحالات التي أجاز فيها المشرع لرب العمل فصل العامل هي:

١- إذا انتحل العامل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو وثائق مزورة:

يجب على العامل أن يكون محل ثقة من بداية التعاقد بالعمل ، فإذا بدأ العمل تحت طائلة الغش والتدليس فإن الثقة تنتزع منه، لذلك فإن تقديم نفسه على غير حقيقته بأن انتحل شخصية أخرى، أو قدم شهادات أو وثائق مزورة، فقد ارتكب خطأ جسيماً يعتبر في المصطلح القانوني (تدليساً) أو غرراً، والغرر (التدليس) في العقود الأخرى المدنية يعتبر قابلاً للبطلان، فمن حق من وقع عليه التدليس أن يرفع دعوى بالبطلان، أو يرتضي بالعقد، لكن في عقد العمل شدد المشرع في الجزء الذي يوقع على العامل الذي بدلس بأن جعل من حق رب العمل فصل العامل الذي غرر أو دلس عليه، والغرض من ذلك هو تسهيل عملية تصفية المراكز القانونية التي تكون قد تربت على تنفيذ العقد دون حاجة إلى رفع دعوى بالبطلان^(٢).

ويشترط أن يكون التدليس من العامل هو الذي دفع رب العمل على التعاقد معه، بمعنى أنه من الجسامة إلى حد أنه لو لم يقدم العامل تلك المستندات أو لم ينتحل تلك الشخصية، لسأتم التعاقد معه مثل أن ينتحل شخصية طبيب وهو صبي مثلاً، أو يقدم صوراً مزورة لشهادات بأنها تخصه، وهي غير ذلك.

(١) أضاف القانون الجديد حالات أخرى يجوز لرب العمل فيها فصل العامل مع إعطائه كافة حقوقه وحتى لم يكن الفصل دائماً من قبل العامل، وذلك عندما تحصل ظروف وأسباب من شأنها إجبار رب العمل على اتخاذ مثل تلك الخطوات مثل الحالات التي تلغى الظروف الاقتصادية تقلص العمال أو إنهاء العمل كلياً أو جزئياً بصفة دائمة، وعدم قدرة العامل في الاستمرار من الناحية الصحية أو بلوغ العامل سن التقاعد المقرر في تشريعات العمل .. الخ.

(٢) أمثالاً له/ محمد الحاج : المرجع السابق ص ١٣٧.

ولكن لا تعتبر تدليسا من قدم شهادة مزورة ترفع من مرتبته في العمل إلى مرتبة أعلى من التي هو فيها، وكذلك من يقدم شهادة رخصة سير عامة لكل أنواع وسائل النقل في الوقت التي هي رخصة لسيارة خاصة (١).

٢- إذا ارتكب العامل خطأ نشأ عنه خسارة مادية كبيرة لرب العمل :

مثل هذه الحالة لا تعتبر مخالفة ارتكبتها العامل فحسب، بل ارتكب خطأ سبب في حدوث ضرر على صاحب العمل، فالقانون أجاز في مثل هذه الحالة أن يتخذ ضد العامل الإجراءات المناسبة حتى ولو الفصل من العمل، لكن القانون لم يطلق العنان لصاحب العمل في ذلك، بل اشترط توافر أركان وشروط المسؤولية المدنية وعلاقة السببية بالإضافة إلى شرط آخر، وهو إبلاغ الجهات المختصة فور حدوث الخطأ، خلال ثمانية وأربعين ساعة من وقت وقوعه، وإلا سقط حقه في فصل العامل (٢)، ولا يشترط أن يذكر اسم العامل في البلاغ، إذ يكفي أنه بلغ بالحادثة في وقته، والمهم أنه بلغ بغض النظر عن المبلغ، فقد يكون صاحب العمل نفسه، أو بنوب عنه غيره، فقد يكون المدير المباشر أو رئيس القسم أو رئيس الوحدة.

ولا يوجد في النص القانوني صيغة معينة للبلاغ الذي يعبر به رب العمل فقد يكون كتابة، أو شفويا، أو حتى تلفونيا، بإبلاغ النجدة بما حدث (٣)، وقد يكون التبليغ على شكل شكوى تقدم إلى النيابة، إذا عرف أن الخطأ كان على شكل سرقة لمواد أو أي مملوكات لصاحب العمل، أو تسبب عمداً إشعال حريق أو إهمال، كل

(١) استاذنا د/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ١٣٨. أشار إلى بعض الأحكام في القضاء المصري التي تحدد متى يكون التدليس الذي يفصل بموجبه العامل وغيره ممن أراد التوسيع، وليرجع إليه ص ١٣٨.

(٢) قضت محكمة استئناف القاهرة في حكم لها: ((بأن الثابت أن الشركة لم تقم بإبلاغ النيابة بالاعتلاس الذي نسبته إلى المستأنف عليهما إلا في تاريخ ١٩٥٤/٨/٣١م أي بعد ثلاثة أيام من علمها بمحصول هذا الاعتلاس فلما بذلك قد أعطت بما يفرض عليها القانون من وجوب إبلاغ الجهات المختصة بالحادثة خلال المدة المنصوص عليها فيه)). رقم ٢٧٩ جلسة ٦٠/٣/٦.

(٣) د/ علي عوض حسن: المرجع السابق ص ٤٥١.

هذا إذا كان الحادث ناتج عن جريمة متعمدة ، أما إذا لم يكن الخطأ ناتج عن فعل متعمد ، فإن التبليغ يتم إلى مكتب العمل الذي يقع محل العمل في دائرته (١).

٢- إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والعمل :

المقصود من هذه المخالفة عدم مراعاة العامل التعليمات التي تصدر إليه في إطار عمله ، وهي التعليمات المشروعة التي لصاحب العمل الحق في إصدارها ، وكان الغرض من تلك التعليمات المحافظة على سلامة العمال والعمل ، فعندئذ يجوز لرب العمل فصل العامل إذا لم يتبع تلك التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمل والعمال رغم إنذار العامل كتابة ، بشرط أن تكون تلك التعليمات اللازم اتباعها مكتوبة وظاهرة بمحل العمل ، وذلك مثل أماكن منع التدخين ، لوجود مواد تتأثر بالنار ، ومثل حالة عدم ارتداء الملابس الواقية ، ويجب أن تتوفر شروط أربعة لكي يستطيع صاحب العمل استعمال حقه في فصل العامل في هذه الحالة ، وتستخلص هذه الشروط من النص القانوني وهي :

الشرط الأول : أن تكون التعليمات لازمة لسلامة العمل بحيث لو لم يتبعها لأدى عدم اتباعها إلى ضرر بالعمال ومحل العمل .

الشرط الثاني : أن يكون رب العمل قد أذن العامل كتابة باتباع التعليمات ، وإلا يعاقب من يخالفها بالفصل من العمل .

الشرط الثالث : أن يخالف العامل تلك التعليمات رغم الإنذار الكتابي .

الشرط الرابع : أن تكون تلك التعليمات مكتوبة وظاهرة أمام العامل ومعلقة في مكان ظاهر ويجوز أن يكون على شكل رسوم مصورة (٢) . وليس بشرط تحديد



(١) استاذنا د/ محمد الحاج : المرجع السابق ص ١٣٩ .

(٢) د/ علي عوض حسن : المرجع السابق ص ٤٥٢ . وأشار إلى أن بعض الفقهاء يرون أن يوجه إلى العامل إنذار كتابي بالتعليمات الواجب اتباعها لسلامة العمل ، كما أشار إلى أن المنشآت الكبرى تعطي للعامل أثناء اجراءات الاستقبال معه كتيباً صغيراً تتضمن التعليمات يسمى دفتر الاستقبال .

مضى يعمل لإبلاغ السلطات المختصة مثل الحالة السابقة عند ارتكاب الخطأ، بل يجوز في أي وقت .

وأيضاً لا يشترط أن يترتب على عدم اتباع التعليمات ضرر فعلي، فيكفي ولو كان الضرر محتملاً من جراء الامتناع عن تنفيذ التعليمات.

ولم يحدد النص وقتاً محدداً لإنذار العامل، فالأحكام القضائية قضت بصحة الإنذار الكتابي سواء كان بعد المخالفة أو قبلها، والغرض من الإنذار قبل المخالفة هو أن يكون العامل على علم بأنه إذا لم يتبع التعليمات سيعرض نفسه للفصل من العمل، كما أن الإنذار تحذير للعامل في أن المخالفة قد تعرض حياته للخطر، ويصح أن يكون الإنذار، ولو لم تسبق مخالفة لأن القول بغير ذلك يعني أن يباح لكل عامل مخالفة التعليمات مرة واحداً، ولو أدى إلى خطر (١).

ولا يستلزم اشتراط تكرار المخالفة في أمر قد يكون في حدوده لأول مرة عطر يهدد رأس مال الشركة أو صاحب العمل أو تعريض أصحابها ومن يعمل بها من العمال إلى الخطر، وقد يكون فيها إزهاق أرواح. وقد أيد بعض الفقهاء هذا الرأي (٢).

كما أن بعض أحكام القضاء ويؤيدها بعض الفقهاء يرون إلى أن فصل العامل الذي خالف التعليمات الخاصة بسلامة العمل والعمال يتطلب أن يكون قد ارتكب المخالفة الأولى لهذه التعليمات، فينذر رب العمل كتابة يشعره بعدم تكرار مثل هذه المخالفة، وإذا كررها فسوف يفصل من العمل دون إشعار كتابي أو تحمل الأجر عن فترة الإنذار .

ويستند هذا الرأي إلى أن المشرع قصد باصطلاح (الإنذار) على أنه يدل على انصراف قصده إلى اشتراط وقوع الخطأ من العامل، كما أن استعمال المشرع لتعبير

(١) أمثالنا د/ محمد الحاج : المرجع السابق ص ١٤٠ .

(٢) د/ علي عوض حسن : المرجع السابق ص ٤٥٣ .

(الإنذار الكتابي) يفصح عن قصده إلى اعتبار هذا الإنذار الكتابي عقوبة تأديبية عن المخالفة التي تحدث، ولو كانت لأول مرة، وليس بالضرورة وجود مخالفة سابقة على الإنذار؛ إذ يبقى لرب العمل سلطة فصل العامل مجرد ارتكابه هذه المخالفة، ولو لأول مرة وفقاً لأحكام الفقرة (ج) من نفس المادة ((الإخلال بالالتزامات الأساسية)).

وهو الرأي الذي نرى الأخذ به لاتفاقه مع النص لا لكونه تعبيراً أصح للعامل فحسب، وإنما لاتفاقه مع المنطق أيضاً (١).

٤ - الغياب بدون مبرر مشروع:

إذا تغيب العامل أكثر من ثلاثين يوماً متقطعة خلال السنة بدون مبرر مشروع أو تغيب خمسة عشر يوماً متواصلة أجاز لرب العمل فصل العامل، لكن لا بد من أن يسبق الفصل الإنذار الكتابي بعد مرور خمسة عشر يوماً في حالة الغياب المتقطع وبعد مرور سبعة أيام في حالة الغياب المتواصل، وهو ما حددته الفقرة (د) من المادة (٣٦) ، ولكي يكون الفصل جائزاً يجب أن تتوافر ثلاثة شروط:

الشرط الأول: أن يكون الغياب بدون مبرر مشروع:

فلا يعتبر غياب غير مشروع إذا كان رب العمل على علم، أو يكون العامل قد استأذن رب العمل، كما لا يعني أن كل غياب بدون إذن يعتبر مبرراً لصاحب العمل مثل القسوة القاهرة التي تحول دون وصول العامل إلى محل عمله أو حالة ضرورة أخرى أو كسأن رب العمل هو السبب في عدم حضور العامل إلى محل عمله (٢).

(١) د/ عبد الوود يحيى: المرجع السابق ص ٣٠٦. ود/ محمد تيب شبيب: المرجع السابق ص ٣٢٢. ود/ محمود جمال

الدين زكي: المرجع السابق ص ٥٠٢. وأستاذنا د/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ١٤١.

(٢) يكون خطأ رب العمل إذا كان هو السبب في غياب العامل مثل اعتقاله أو حبه من قبل رب العمل.

ويعتبر حبس العامل بسبب دين عليه أو نفقة أمراً مشروعاً^(١)، وكذلك حالة المرض، وتردد العامل على عيادة الأطباء، وانقطاع المواصلات بسبب كوارث أو حالة حرب، وكذلك طلب العامل أداء خدمة الدفاع الوطني، ومن الأسباب المشروعة للغياب، امتناع رب العمل عن أداء أجر العامل.

والعكس غياب العامل عن العمل بحجة عدم وجود عمل، مع قيام رب العمل بالوفاء بالأجر يعتبر غياباً غير مبرر ولا مشروع وتغيب العامل بحجة أن الغياب كجزء من إجازته السنوية لا يعتبر مبرراً، كونه ليس صاحب القرار في اختيار الوقت الذي يأخذ فيه إجازته السنوية.

وغياب العامل أيضاً بدون إذن لغرض القيام بعمل مشروع مثل قيامه بالامتحانات للشهادة العامة يعتبر غياباً غير مبرر.

فيجب على العامل أن يحظر رب العمل عن سبب ومبررات غيابه قبل أن يستخدم رب العمل حقه القانوني خاصة إذا كان سبق توجيه الإنذار الكتابي إلى العامل^(٢).

فإذا قام رب العمل باستعمال حقه في الفصل بعد توجيه الإنذار الكتابي ولم يتقدم العامل بالمبررات للغياب، فلا يعتبر الفصل غير قانوني^(٣).

الشرط الثاني: أن يتجاوز فترة الغياب مدة معينة :

والنص يفرق بين الغياب المنقطع والغياب المتواصل، فالغياب المنقطع هو ثلاثين يوماً كحد أدنى، لا يستطيع قبلها رب العمل فصل العامل، وفي الغياب المتواصل خمسة عشر يوماً لا يستطيع رب العمل فصل العامل قبل انقضاءها، فالقانون لم يحدد

^(١) محكمة شواء الجزائية جلسة ١٩٦٢ قضية ٤٤٧. أشار إليه أستاذنا الدكتور/ محمد الحاج : المرجع السابق ص ١٤٢.

^(٢) أستاذنا د/ محمد الحاج : المرجع السابق ص ١٤٣.

^(٣) د/ محمود جمال الدين زكي : المرجع السابق ص ٥٠٢.

بدء السنة التي يعتبر فيها العامل غالباً، لكن الراجح عند الفقهاء والقضاء أن السنة تبدأ من تاريخ التحاق العامل بالعمل^(١).

وتحسب أيام الغياب من أيام العمل فلا تحسب أيام الإجازات الأسبوعية في الغياب المتصل لكن لا يعني أن الإجازة الأسبوعية تقطع الغياب المتصل بل يعتبر الغياب متصل إذا مر خمسة عشر يوماً غالباً متواصلة خلال أيام العمل^(٢).

الشرط الثالث: إنذار العامل كتابة:

إذا تحقق الشرطان السابقان فإن المشرع قد أوجب على صاحب العمل بعد مرور خمسة عشر يوماً على غياب العامل في الغياب المتقطع وأسبوع في الغياب المتواصل أن ينذر العامل كتابة والإنذار الكتابي شرط لكي يستخدم رب العمل حقه القانوني في فصل العامل، ويجب أن يدل الإنذار على العبارات الدالة على أن العامل سينعرض لعقوبة الفصل إذا استمر في الغياب غير المشروع^(٣).

والغرض من الإنذار ومن تضمينه عبارة تعرض العامل للفصل في حالة تكرار الغياب هو تنبيه العامل إلى خطورة النتائج المترتبة على استمرار الغياب، وبدون موافقة من رب العمل، ولذلك يجب أن يصل الإنذار إلى علم العامل ويجب أن يرسل إلى عنوانه الثابت في ملف خدمته، ولا يخل بالعلم إذا كان العامل قد غير مقر إقامته وعنوانه عن العنوان الثابت في ملفه، إلا إذا أثبت العامل أن رب العمل على علم بمقر إقامته الجديد، وعنوانه الجديد.

^(١) د/ علي عوض حسن: المرجع السابق ص ٢٥٦.

^(٢) د/ محمد لبيب شبيب: المرجع السابق ص ٢١٣ لكن د/ علي عوض حسن: يرى عكس ذلك إذ يرى أن الراحة الأسبوعية تعني انقطاع التواصل، وبالتالي فإن صاحب العمل لا يستفيد إلا من الغياب المنقطع لمدة عشرين يوماً كما في القانون المصري: المرجع السابق ص ٢٥٧.

^(٣) د/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ١٤٥. وأشار إلى بعض الأحكام التي صدرت من المحاكم المصرية في الدامش

ويجب أن يرسل الإنذار بعد انتهاء الموعد بأسبوع على الغياب المتواصل، وخمسة عشر يومًا على الغياب المتقطع، ولا يشترط أن يرسل الإنذار عقب انتهاء المدة المحددة قانونًا، فيجوز إرساله على التراخي بعد مضي المدة.

في الغياب بعد أن توقع عليه الغرامة، هل تدخل تلك الأيام التي وقعت عليه عقوبة الغرامة ضمن أيام الغياب؛ أم أن العقوبة التي وقعت عليه تعتبر قاطعة للغياب وتعتبر تحديد المدة من وقت الغياب الأخير؟.

القضاء في مصر ذهب إلى أن توقيع عقوبة الغرامة على العامل من قبل رب العمل يسقط عقوبة الفصل، وبالتالي فلا يستطيع رب العمل فصل العامل إلا إذا تغيب مرة أخرى لم يعاقب عليها بالغرامة، ويؤيد القضاء المشرع اليمني الذي يحرم توقيع أكثر من عقوبة في المخالفة الواحدة، وهو ما حددته المادة (٤/٩٤) بقولها: «لا يجوز توقيع أكثر من عقوبة واحدة من العقوبات المنصوص عليها في المادة (٩٣) من هذا القانون عن المخالفة الواحدة التي يرتكبها العامل)). ويستند القضاء في جعل توقيع عقوبة الغرامة تسقط حق رب العمل في توقيع عقوبة الفصل، أن رب العمل قد تنازل عن حقه في فصل العامل بقبول عقوبة الغرامة، يضاف إلى ذلك أن توقيع عقوبة الفصل بعد توقيع عقوبة الغرامة يكون العامل قد عوقب بعقوبتين عن مخالفة واحدة، وهو ما لا يجوز وفقًا لنص المادة (٤/٩٤) سالفة الذكر.

لكن الراجح في الفقه أن حق رب العمل في فصل العامل لغيابه غير المشروع لا يسقط بالعقوبة التي وقعها على العامل بالغرامة، إذ أن توقيع عقوبة الغرامة الغرض منها هو زجر العامل من التماادي في الغياب دون عذر مقبول أو مشروع. فإذا ما تكرر غياب العامل بعد ذلك فإنه يعتبر مستهترًا بالعمل، وبالتالي فإن فصله أولى من فصل العامل الذي لم توقع عليه عقوبة الغرامة أو أي عقوبة أخرى وقت الفصل.

كذلك لا يعتبر توقيع عقوبة الغرامة تنازلًا من قبل رب العمل في استعمال حقه في فصل العامل، لأن التنازل لا يعتبر حقًا، وبالتالي لا يجوز استنتاجه من توقيع

رب العمل لعقوبة غير الفصل في الوقت الذي لم يكن له فيه حق فصل العامل لعدم اكتمال المدة المقررة قانوناً (١).

بل إن رب العمل يعتبر حريصاً على انتظام العمل، وعدم السماح بالتلاعب بالنظام، كذلك لا يعتبر فصل العامل بسبب غير مشروع بعد اكتمال المدة المحددة بعد توقيع عقوبة الغرامة، أو أي عقوبة أخرى ازدواجاً في توقيع أكثر من عقوبة عن مخالفة واحدة، إذ أن الفصل جاء بسبب غياب جديد، وعقوبة الغرامة التي أوقعها كان بسبب غياب لم تكتمل مدته القانونية، فكان أن أوقع عليه عقوبة الغرامة (٢).

ونظراً لأن العامل لم تقطع فيه ولم تجره عقوبة الغرامة واستمر في الغياب، فإن ذلك يعتبر استهتاراً بحق العمل، ومخالفة جسيمة ارتكبتها العامل استحق عليها عقوبة الفصل من العمل باعتباره قد أخل بالعقد والتزاماته مما يبرر لرب العمل استعمال حقه في الفصل.

وهذا الرأي هو الذي نرى أنه الراجح؛ إذ القول بغير ذلك يترتب عليه أن رب العمل لا يستطيع أن يوقع عقوبة الفصل على العامل، فيستطيع العامل أن يتلاعب بالأوقات فيتغيب عن العمل حتى تقرب نهاية المدة المقررة قانوناً، فيعود إلى العمل، وهكذا يستطيع أن يفلت من عقوبة الفصل مطمئناً أن القانون يحميه، لكن عندما يشعر أن ذلك لا يجديده يزدجر ويستمر في عمله أو يفصل (٣).

(١) د/ محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق ص ٥٠٣. ود/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ٢٠٢. وأستاذنا د/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ١٤٨.

(٢) المرجع السابق ص ١٤٨.

(٣) د/ محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق ص ٦٦٤. ود/ محمد لبيب شبيب: المرجع السابق ص ٣٢٧. ود/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ٢٠٢. وأستاذنا د/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ١٤٨.

٥- إذا أفشى العامل أسراراً خاصة بالعمل الذي يعمل فيه:

العمل أمانة، وأسراره أمانة يجب المحافظة عليها وعدم إفشائها، فصاحب العمل حين يتعاقد مع العامل في أي عمل كان معناه أن صاحب العمل يفترض في العامل أداء العمل بكل أمانة وثقة، ومن أهم ذلك هو المحافظة على أسرار العمل، ولخطورة ذلك جعل المشرع من حق رب العمل اتخاذ العقوبات الرادعة إزاء العامل، ومنها الفصل في حالة ما إذا أخل بالثقة التي وضعها فيه صاحب العمل، فإذا أفشى العامل أسراراً خاصة بالعمل الذي يعمل فيه، فقد ارتكب خطأ جسيماً، استحق على ذلك سحب الثقة منه وعدم إئتمانه، وفصله من العمل جزاء وفاقاً؛ لذلك أعطى المشرع هذا الحق لصاحب العمل باعتبار أن مصلحته تتأثر عندما تفشى أسرار عمله.

والمشرع في قانون العمل قد أطلق إفشاء الأسرار المتعلقة بالعمل أو التي يطلع عليها أثناء عمله فلم يقيد بها بالأسرار الخاصة بالتجارة أو الصناعة كما هو في التقنين المدني، وبذلك يكون المشرع في قانون العمل قد أحسن في ذلك الإطلاق دون تخصيص.

ومن الحالات التي تعتبر إفشاء للأسرار، إذا قام العامل بنشر العمل الذي يعمل به مع صاحب عمل آخر منافس للعمل الذي يعمل فيه، وفي نفس التخصص الذي يعمل فيه، فمثل هذه الحالة يعتبر عملاً مخالفاً بالالتزام، وفيه إفشاء لسر العمل الذي يعمل فيه.

ولكن لا يعتبر إفشاء للسِر إذا قام العامل بإبلاغ السلطات المختصة بحاله قيام رب العمل بعمل مخالف للقانون، أو أدخل الغش في المواد التي يقوم بتصنيعها (١).

(١) أستاذنا الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ١٤٩.

٦- إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الأساسية المترتبة على عقد العمل:

هذا النص القانوني يشمل كل الحالات التي سبق ذكرها، أو التي لم يرد بشأنها نص، بمعنى أن القاضي إذا لم يجد في النصوص الأخرى ما يحدد به إخلال العامل بالتزاماته؛ فهذا النص فيه متسع له ينظر بموجبه كل الحالات التي ترد إليه، ولم يجد فيها نص فمن حق القاضي العودة إلى هذا النص.

فأي إخلال من العامل بالتزاماته الجوهرية، والناشئة عن العقد تؤدي إلى فصل العامل. يتصور القاضي بالنص وقضى بأن من التزامات العامل المحافظة على الأمانات التي تحت يده فإذا خان الأمانة، أو غش، أو دلس، اعتبر نوع من عدم الالتزام بالعقد، من حق صاحب العمل فصل العامل.

إضافة إلى ذلك أن النص المذكور وعموميته فيه متسع وحرية للقضاء في تقدير ما يعتبر من التزامات العامل الأساسية، أو غير الأساسية، وما يستوجب الفصل من عدمه.

وقضى في مصر أن من الالتزامات الأساسية التي توجب الفصل، حالة ما يكون العامل غير أمين في عمله، وخيانتة الأمانة، أو الاختلاس للأموال التي تحت تصرفه أو العيث بما في يده. وكذلك العجز في العهد التي تحت يده، أو حدوث سرقة في مخزن العامل، أو تستره على السارق، وسحب مبالغ من خزانة الأمانات بحجة أنها من أجره، وبيع السلعة بأكثر من القيمة المقررة لها، أو تقاضي العامل أتاوات من العمال مقابل تشغيلهم ساعات إضافية أخرى، وكذلك أخذ عمولات على المبيعات التي يقوم ببيعها رب العمل من الغير، وكل حالة لا يرد بشأنها نص صريح يعتبر هذا النص هو المبرر للقاضي بالاستناد إليه في تقدير العقوبة^(١).

^(١) استاذنا الدكتور/ محمد عبدقادر الحاج: المرجع السابق ص ١٥١. وقد أشار في المايش إلى عدة أحكام قضائية من المحاكم المصرية بخصوص الحالات التي استلزمها القضاء المصري مخالقات جسيمة يستحق عليها الفصل. للمزيد الرجوع إلى المايش رقم ١٢٩ - ١٦٠.

وهناك حالات كثيرة أخرى اعتبرها القضاء المصري مخالفات جسيمة يستحق العامل بسببها عقوبة الفصل ، ومنها تأخر العامل في سداد ما قام بتحصيله من أثمان البضائع التي يبيعها لصاحب العمل أو قام باستيفائها لنفسه خصمًا من عموله، أو عدم توريد مبالغ في عهده رغم إنذاره ومحازاته، أو استيلائه على مبالغ من متحصلات الشركة التي يعمل بها دون وجه حق ، ومخالفة السائق لنظام المرور ففقد السيارة بسرعة جنونية أدت تلك السرعة إلى انقلابها أو إتلافها، أو استمراره في قيادة السيارة رغم إتلاف الزيت مما ترتب على ذلك احتراق بعض أجزائها، وتقصير خفير الزراعة في تحصيل الإيجارات، أو كثرة نغيه وأتجاره بالخصولات التي يستلمها من المستأجرين ، وعدم إقامة المهندس طول الوقت في محل العمل رغم تعهده بذلك وعدم اتخاذ المدير المسئول عن مخزن المؤسسة الحيلة اللازمة لتلافي وقع ارتكاب الاختلاسات ، وتقصير وكيل الخامي في سحب الأوراق وتقديمها في المواعيد الميمنة، وإضرار العمال للفت نظر رب العمل إلى مطالبهم، وتحريض العمال على الإقلال من الإنتاج، أو اعتداء العامل على ممثل الشركة بالسب وإتقاد الشركة بالسرقة، والاشتغال بأعمال خارجية دون الحصول على تصريح كتابي من رب العمل، إذا كانت لائحة العمل أو العقد يحرم اشتغال العامل بأعمال خارجية.

وتكرار فقدان الصراف لمبلغ معين، كما اعتبر القضاء الكويتي إخلال العامل بالتزاماته الأساسية أن يعطي مدير فرع المصرف (البنك) تحويلات لعملائه دون رصيدة يسمح بإصدارها ، وأن يباذن للآخرين بسحب قيمة شيكات سلمت للمصرف (للتحصيل) دون أن يتحقق من وجود رصيد لها بالمصارف المسحوبة عليها ثم يتبين أنه لا رصيد لها.

ويعتبر أن العامل في هذه الحالات قد ارتكب خطأ جسيمًا يعطي صاحب العمل الحق في فصله.

لكن إذا لم يكن للعامل أي تقصير وحصلت ظروف أدت إلى قلة الإنتاج أو قلة المبيعات ، فلا يعتبر مسئولاً عن ذلك.

وقد قضى أن العامل لا يعتبر مخلاً بالتزاماته، أو مسئولاً، إذا ثبت عدم تقصيره في حالة ما يقل الإنتاج، أو تقل المبيعات عن إنتاج أو مبيعات زملائه الذين كانوا معه في نفس العمل.

كذلك لا يستطيع رب العمل فصل العامل إذا كان تغيبه بسبب مشروع، مثل المرض، ولا يعتبر العامل مخلاً بالتزامه في حالة عدم إطاعة أوامر رب العمل في القيام بأعمال غير متفق عليها، ومخالفة للعقد أو العمل على آلة فاسدة، أو مطالبة العامل بحقه قضائياً، وتنفيذه على منقولات المؤسسة بمقتضى حكم تنفيذي صادر ضد رب العمل، أو اشتغل العامل في أوقات فراغه في مؤسسة أخرى بشرط سماح العقد له بذلك، ولم يوجد دليل من الغرف التجارية أو الصناعية في محيط عمله يحرم ذلك.

كذلك انقطاعه عن العمل عدة ساعات بدون إذن بعد انقطاعه على العمل عدة ساعات بدون طعام كل هذه الحالات السابق الإشارة إليها لا يعتبر مخالفات تؤدي إلى فصل العامل (١).

٧- إذا حكم على العامل في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة بحكم قضائي:

عندما يحكم على الشخص بأنه ارتكب جريمة مخلة بالشرف أو بالأمانة أو الآداب العامة فقد انتقص سلوكه وأصبح لا يؤمن عليه في سلوكه ، والمادة (٣٥/ب) أجازت لرب العمل فصل العامل الذي ارتكب جريمة مخلة بالشرف أو عان الأمانة أو أخل بالآداب والأخلاق العامة التي يمتثلها المجتمع أو تضربه.

(١) أساتذة الدكتور / محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ١٥٤ مع القوامش وأحكام المحاكم المصرية.

والأصل أنه لا يعتبر الشخص مجرمًا إلا إذا صدر في حقه حكم قضائي بات، فعندئذ يعتبر مجرمًا، أما قبل ذلك فلا يعتبر مجرمًا وحتى ولو ارتكب جريمة ولم يصدر بها حكم، فيعتبر بريئًا حتى تثبت إدانته بحكم قضائي، ولذلك لابد من توافر شرطين لكي يستحق العامل عقوبة الفصل في الجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وهذان الشرطان هما:

أ- صدور حكم قضائي ضد العامل، فلا يجوز لصاحب العمل اتخاذ إجراءات الفصل بمجرد علمه بارتكاب العامل جريمة جنائية توجب الفصل.

ولذلك فإن النص استخدم النص (إذا حكم) ولم يقل: (إذا ارتكب جريمة)، وعلى ذلك فإن اتهم العامل ليس كافيًا لفصله من العمل، لكن يجب أن يتبع الاتهام صدور حكم قضائي بالإدانة، وإذا صدر حكم بالبراءة، لا ينفي وجود شك عن سلوك وأخلاق العامل واستقامته مما يجيز لرب العمل فسخ العقد أو عدم تجديده مع الاحتفاظ للعامل بالحقوق وحق الإنذار.

ويجب أن يكون الحكم الذي صدر ضد العامل لهائيًا أي باتًا، غير قابل للطعن فيه، بالطرق العادية وهو الاستئناف، ووجوب أن يكون الحكم باتًا احترازًا من احتمال أن يكون قابلية الحكم للطعن أن تبرئه المحكمة الاستئنافية من التهمة المنسوبة إليه، ولا يشترط أن تكون الجريمة قد ارتكبت أثناء العمل أو في مكان العمل. كما لا يشترط أن يكون تاريخ الحكم بعد التحاقه بالعمل، فيجوز فصل العامل ولو كان قد ارتكب الجريمة قبل التحاقه بالعمل.

ب- أن يكون هذا الحكم صادرًا في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة وفقًا لقواعد قانون العقوبات، ويجب أن تكون الجريمة محددة نوعيًا مما يعاقب عليها القانون بعقوبة حسية لا عقوبة مادية، فإذا كان الحكم مطلقًا دون تحديد نوع الجريمة لا يكفي لفصل العامل (١).

(١) د/ محمد أيوب شبيب: المرجع السابق ص ٣٤١.

ويعتبر من الجرائم المحملة بالشرف: السرقة، النصب، خيانة الأمانة، شهادة الزور، فهذه أعمال محملة بالشرف، والأمانة كما تعتبر الجرائم الأخلاقية أفعالاً محملة بالآداب العامة. إلا أن الضرب والجرح ومخالفة الخدمة، سواء كانت عمدية أو عن خطأ لا تعتبر جرائم محملة بالشرف، والأمانة، ولا يشترط أن تقع الجريمة في العمل بل يجوز أن تكون خارج العمل.

٨- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر أو تحت تأثير مادة

مخدرة:

شرب الخمر أو تناول المخدرات من الأمور التي حرمها الله سبحانه وتعالى لما فيها من الأضرار على صحة الإنسان أولاً، ولما فيها من انحراف عن السلوك السوي الذي يجب أن يكون عليه الإنسان، ونحن هنا لسنا في صدد الأدلة التي تدل على تحريم الخمر أو المخدرات، لكن يجب أن نشير أن الإنسان قد كرمه الله بالعقل، وفضله على سائر المخلوقات بالعقل، فمن حماقة التي يرتكبها الإنسان على نفسه في أن يضع عقله.

والمشرع قد أدرك أن الشخص المغمور، أو الذي يتناول المخدر لا يستطيع التصرف في عمله، ولا يستطيع المحافظة على ما تحت يده، وبالتالي تفقد الثقة منه، كذلك لا يستطيع أداء عمله مثل العامل العادي. إضافة إلى أن سمعة العامل تتأثر بين زملائه ويقل احترامه، فجعل المشرع أن من حق صاحب العمل أن يتخذ الإجراءات التي يراها، ومنها الفصل ضد العامل الذي يتناول المسكر أو المخدرات، ويشترط لاستعمال هذا الحق وهو الفصل وفسخ العقد أن يكون المسكر أو المخدر قد أثر على قدرات العامل، ولا يشترط أن يكون تناول المسكر أو المخدر في مكان العمل أو أثنائه، بل حتى ولو وقع قبل ساعات من بدء العمل ظالمًا ولا يزال تأثير المسكر أو المخدر ظاهرًا على العامل.

ونحن نرى أن يكون الحق لرب العمل في فصل العامل الذي يتناول الخمر أو المخدرات مهما كانت الكمية التي تناولها قليل أو كثير في العمل أو في غير العمل، فالقليل والكثير في التحريم على حد سواء ، فحديث الرسول صلى الله عليه وآله وسلم واضح، ((ما أسكر كثيره فقليله حرام)) صدق رسول الله.

والواضح أن الحق في الفصل يكون إذا كان العامل يتناول المسكر أو المخدر عن اختيار وطوعية ، فلا يسري الحكم على العامل الذي يتناوله للضرورة أو عن جهل أو غلط بطبيعة المادة المسكرة أو المخدرة نفسها، أو كان عن إكراه، فلا يجوز عندئذ لرب العمل فصل العامل حتى ولو وجده في حالة مسكر أو تحت تأثير المخدر ، وعلى العامل عيب الإثبات إذا كان قد وقع في حالة غلط أو إكراه.

٩- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو من يمثله أو رئيسه المباشر أثناء العمل أو بسببه اعتداء يعاقب عليه القانون أو وقع منه اعتداء جسماني على أحد العاملين في مكان العمل أو بسببه

العامل يجب أن يكون حسن السلوك مع رؤسائه وزملائه، ومع كل من يتعامل معهم، وبالأحرى أن يكون كذلك مع رب العمل الذي كان له الفضل بعد الله في تسهيل وحصوله على الرزق الذي يفتاقته منه، هو ومن يعول ، ولذلك لا يصح أن يصدر من العامل ما يعكس صفو العلاقة بين العامل وبين رب العمل أو بينه وبين رؤسائه وزملائه.

وفي هذه الحالة إذا حصل من العامل أي اعتداء، أو خروج عن الآداب فقد أجاز المشرع لرب العمل أن يتخذ ضده العقوبة المناسبة التي يراها حتى ولو الفصل. والحكمة - كما أشرنا - أن العمل يجب أن يسر سراً حسناً يكفل نجاحه على أكمل وجه، ضماناً لحقوق العمال ومستقبلهم، فإذا قام أحدهم بإخلال ذلك النظام وذلك التعاون، وما يستلزمه من طاعة لرب العمل ورؤسائه بأن تظاول عليهم

أو جرح شعورهم بصورة تفقد احترامهم، وتذهب بسيطرة رب العمل أو مديره على نظام المنشأة؛ فإن عمله هذا اعتداء يستوجب الفصل (١).

وهناك فرق بين الاعتداء على رب العمل، والرئيس المباشر للعامل، أو الاعتداء على أحد العمال الآخرين، ففي الاعتداء على رب العمل أو الرئيس المباشر للعامل لا يستوجب القانون أن يكون الاعتداء كبيراً أو جريمة جنائية، ولكن مما يعاقب عليه القانون، وبالتالي ما يعتبر اعتداء من العامل على رب العمل مسألة يقدرها القاضي، وقد قضى أن قيام العامل ببلاغ كاذب ضد رب العمل، يعتبر اعتداء يبرر الفصل مثل: اتهام رب العمل بالاختلاس أو الغش أو السرقة أو الاتهام بالتهريب وتبين أن الادعاءات كاذبة (٢).

لكن لا يعتبر اعتداء من العامل يبرر فصله حالة توجيه النصح لرب العمل مهما اشتدت لهجته، أو حدثت مشادة كلامية بينهما، كما لا يعتبر مبرراً للقسخ إذا كان العامل معذوراً فيما صدر منه، إذا كان رب العمل أو من يحثله أو رئيسه المباشر هو الذي بدأ بذلك (٣).

أما إذا كان الاعتداء على أحد العمال أو رؤساء الأقسام الأخرى، فيجب أن يكون جسمانياً، وأن يقع أثناء العمل أو بسببه، ويعتبر من يعهد إليه بالإشراف والتوجيه على عدد من العمال رئيساً لهم، ومن يوكل إليه عدد أقسام مديراً

(١) محكمة القاهرة الابتدائية، جلسة ١٢/٢/١٩٥٥م، وشئون عمال القاهرة جلسة ١٦/١١/١٩٥٥م.
(٢) د/ عبد الواد عبد الحليم: المرجع السابق ص ٢٧٣. ود/ محمد إيب شبيب: ص ٣٢٢. وأستاذنا د/ محمد الحجاج: المرجع السابق ص ١٦٠.

(٣) هناك حالات كثيرة اعتبرتها المحاكم المصرية من قبيل الاعتداء على صاحب العمل نحو التي ذكرت في المتن مثل اتهام صاحب العمل بالتهديد، وتقديم شكوى ضد صاحب العمل واتخاذها مادة للتشهير به بعد أن ثبت كذبه، والتهديد بإلغائه الأسرار وإظهار أمور عديمة الشرف وإحداث أضرار إصابات - بنفسه وللقام مدير المنشأة بأنه هو الذي أحدثها ثم حفظ التحقيق لكذب البلاغ، والنزوة بالفاظ تائه على مدير المؤسسة أو عضو مجلس الإدارة المنتخب أو بالفاظ من شأنها أن تعطل من قدرات وإسناد المؤسسة المرجعة لرئيس مجلس الإدارة ... إلخ. أستاذنا د/ محمد الحجاج: المرجع السابق ص ١٦١.

للأقسام، ورئيس القسم في الخلات التجارية رئيساً للعمال، والمشرف على التحقيقات بالمنشأ من رؤساء العمل، ووكيل الخامي يعتبر رئيساً للعمال الموجودين في المكتب.

لكن حارس المنشأة الذي يمنع خروج الموظفين أثناء العمل من العمل قبل انتهاء العمل لا يعتبر رئيساً لهم.

والنص لم يشر صراحة إلى رؤساء الأقسام غير المباشرين للعامل المعتدى عليه، لكن يبدو أنهم يدخلون ضمن لفظة ((أحد العاملين الآخرين))، شريطة أن يكون الاعتداء الواقع عليهم جسمانياً، وأن يقع في مكان العمل أو بسببه (١).

١٠ - إذا حمل العامل سلاحاً نارياً في محل عمله:

السلاح الناري يشكل خطورة ولا داعي لحمل السلاح إلا أثناء أداء لواجب في الخدمات والأعمال التي يتطلب القيام بها في حراسة المنشآت، والمؤسسات والشخصيات، والعمال لا حاجة له بحمل السلاح الناري في مكان عمله، إلا إذا كانت طبيعة عمله تتطلب ذلك، مثل: الحارس الشخصي لرب العمل، أو كان من أفراد حراسة المنشأة، وفي غير هذه الأحوال لا يجوز له حمل السلاح، فإذا أصر على ذلك فإن القانون أجاز لرب العمل فصل العامل الذي لم يمتنع عن حمل السلاح الناري في العمل.

والحكمة من تحريم حمل السلاح أثناء العمل، والسماح لصاحب العمل أن يفصل العامل إذا لم يمتنع عن حمل السلاح الناري، هو أن تفشي ظاهرة حمل السلاح في مجتمعنا أصبحت ظاهرة سيئة، لم تسلم منها أماكن العمل العادية كالمصانع، والخلات التجارية. لذلك أجاز المشرع لصاحب العمل فصل العامل وهو نوع من الحملة على تنظيم حمل السلاح.

(١) د/ عبدالودود نجيب: المرجع السابق ص ٢٠٣. ود/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ١٦١.

١١- إذا امتنع العامل عن تنفيذ حكم نهائي بتسوية النزاع بينه وبين صاحب العمل صادر عن الجهة المختصة وفقاً لأحكام قانون العمل أو في حالة عدم التزامه بأحكام هذا القانون .

النص واضح وهو حالة عدم امتناع العامل عن تنفيذ حكم يتعلق بتسوية نزاع بينه وبين رب العمل، أجاز المشرع لصاحب العمل فصل العامل ، وهذا بطبيعة الحال لا يمكن أن يقبل صاحب العمل بعامل غير ملتزم بالأحكام التي تسوي النزاع بينه وبين العامل في حالة وجود نزاع، كذلك فإن عدم التزام العامل بأحكام قانون العمل يعتبر مخالفة صريحة تستوجب العقوبة إلى حد الفصل، وهو حماية مصالح صاحب العمل من العامل المستهتر بالقانون

* * *

المطلب الثالث

قواعد وإجراءات التأديب :

تلك هي الحالات التي أجاز القانون لصاحب العمل أن يوقع على العامل عقوبة الفصل في حالة ما إذا ارتكب إحداها.

لكن القانون لم يترك رب العمل يستغل سلطته دون مراعاة القواعد التي تكفل حماية العامل من الاستغلال. وقد حددت المادة (٢/٩٤) القواعد الواجب اتباعها من قبل رب العمل عند القيام بأي إجراء تأديبي على العامل، وهذه القواعد تتمثل في:

١- الاتهام:

لا يجوز لرب العمل اتهام العامل في مخالفة مضي على كشفها أكثر من خمسة عشر يوماً ، وهذا ما جاء في المادة (١/٩٣) من قانون العمل، وذلك حتى لا يفاجأ العامل بتوجيه الاتهام إليه بعد مدة يعجز عن الإتيان ببراءته منها، وذلك لكي لا يظل مهدداً من قبل رب العمل طوال وقته، والمقصود ليس كشفها فقط ، ولكن اكتشاف مرتكبها أيضاً، وذلك أن المخالفة قد تُكتشف، ولكن يظل مرتكبها مجهولاً وبالتالي فإن المدة المقررة بخمسة عشر يوماً لا تحسب إلا من تاريخ اكتشافها ومعرفة مرتكبها (١).

٢- إجراء التحقيق:

يجب أن يسبق توقيع العقوبة على العامل إجراء التحقيق الإداري معه في المخالفة المنسوبة إليه واعطائه فرصة الدفاع عن نفسه، ويجوز للعامل أن يطلب حضور ممثل اللجنة النقابية في موقع العمل عن التحقيق. والقاعدة القانونية تقول: ((المستهم يرى حتى تثبت إدانته)). لذلك لا يجوز لرب العمل أن يوقف العامل عن عمله أثناء إجراءات التحقيق معه فيما نسب إليه من مخالفة، بناء

(١) د/ عبدالودود يحيى : المرجع السابق ص ٢٠٤. وأستاذنا د/ محمد الحاج : المرجع السابق ص ١٦٢-١٦٣.

على نص القاعدة السالفة الذكر، إذ قد تظهر في نتيجة التحقيق حقائق مغايرة للدعوى، فيكون بالتالي التوقيف عن العمل في غير محله، إضافة إلى أن العامل إذا توقف عن العمل أثناء التحقيق قد يحرم من الأجر الذي يتقاضاه خلال فترة التحقيق، فيعاقب بعقوبتين قبل إدانته.

لكن يصح لرب العمل، وقف العامل عن العمل، إذا وجد نص قانوني يقضي بذلك أو اقتضت مصلحة العمل أن يتوقف العامل عن العمل أثناء التحقيق. ويتوجب على صاحب العمل عند التحقيق مع العامل عن المخالفات المسبوبة إليه أن يتخذ الخطوات التالية:

أ- القيام بالتحقيق خلال فترة أقصاها خمسة عشر يوماً من تاريخ ارتكاب المخالفة.

ب- إنجاز التحقيق وتطبيق العقوبة عند الإدانة خلال فترة لا تزيد عن شهر.

ج- الاستماع إلى أقوال العامل ودفاعه وإلى أقوال شهود النفي.

د- إجراء التحقيق كتابة وتوقيع كافة الأطراف المشاركة فيه.

هـ- الاستماع إلى أقوال العمال الذين هم علم بظروف المخالفة، وذلك فيما يتعلق بالمخالفات التي تستوجب توقيع عقوبي الغرامة أو الفصل من العمل، أما توقيع عقوبي لفست النظر الكتابي والإنذار الكتابي، فلا تستوجب إجراء تحقيق إداري، ولا تستوجب الاستماع إلى الشهود(١).

٣- ضمانات توقيع العقوبة:

للعامل أن يتظلم من نتيجة التحقيق، أو ما ترتب عليه خلال مدة لا تزيد عن شهر من تأريخ إبلاغه بالنتيجة أمام لجنة التحكيم المختصة.

(١) د/ حسن كره: المرجع السابق ص ٣٦٣، ود/ عبدالودود يحي: المرجع السابق ص ٢٠٥. وأستأقنا د/ محمد الحاج : المرجع السابق ص ١٦٣.

وعلى اللجنة أن تصدر قرارها النهائي في الموضوع خلال فترة لا تزيد عن ثلاثين يوماً من تأريخ أول جلسة .

وصاحب العمل هو الذي يوقع العقوبة أو من يفوضه في ذلك، كما أن لرب العمل أن يثدد العقوبة على المخالفة نفسها، إذا ارتكبتها مرة أخرى خلال السنة التي ارتكب فيها الأولى.

ذلك أن تكرار نفس المخالفة في أوقات متقاربة يعني أن العامل لم يرتدع من العقوبة السابقة ، وبالتالي فإن تشديد العقوبة عليه قد أصبح أمراً لا مفر منه، لكن إذا ارتكب نفس المخالفة - بعد مرور سنة من الأولى، فيعاقب وكأنه ارتكبتها لأول مرة.

وفي كل الأحوال لا يجوز لرب العمل أن يوقع العقوبة على العامل بعد مرور شهر من تأريخ ثبوتها عليه، حتى لا يظل العامل في قلق يلاحقه، وعدم الاطمئنان على نفسه في الفترة ما بين ارتكاب المخالفة وتوقيع الجزاء عليها، فإذا انقضت المدة دون توقيع العقوبة على العامل فإن حق رب العمل في توقيعها ينتهي بانتهاء المدة لا يجوز لرب العمل محاسبة العامل على هذه المخالفة مستقبلاً وهو ما أشارت إليه المادة (١/٩٧) ب والمادة (٩٥) (١).

* * *

(١) د/ محمد لبيب شبيب: المرجع السابق ص ٣٤٥، وأستاذنا د/ محمد الحاج : المرجع السابق ص ١٦١.

الفصل الثاني

التزامات رب العمل

تمهيد وتقسيم :

عقد العمل - كما سبق - من عقود المعاوضات وهو تبادل المنفعة بين العامل ورب العمل، ويرتب التزامات على عاتق الجانبين ، وتناولنا في الفصل الأول من هذه الدراسة الالتزامات التي يربتها عقد العمل على عاتق العامل أمام رب العمل.

وفي هذا الفصل نتناول الالتزامات التي يربتها عقد العمل على عاتق رب العمل، فهو ملتزم بدفع الأجر للعامل. وهو المقابل الذي قصده المتعاقدان من إبرام العقد، وهو حصول العامل على أجر مقابل ما يقوم به من عمل، والأجر هو الالتزام الأساسي على عاتق رب العمل، وإلى جانب الأجر، أوجب المشرع عليه التزامات أخرى للعامل، مثل تنظيم وقت وساعات العمل وتعويض الإصابات التي تقع على العامل من جراء العمل أو أمراض المهنة وغيرها من الالتزامات التي سوف نتناولها في المباحث التالية:

المبحث الأول: الالتزام بدفع الأجر.

المبحث الثاني: الالتزام بتنظيم وقت العمل وإجازات العمل.

المبحث الثالث: الالتزام بالتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة.

المبحث الرابع: الالتزامات الأخرى.

المبحث الأول الالتزام بدفع الأجر

تمهيد وتقسيم:

الأجر هو العنصر الثاني المميز لعقد العمل، فإذا تخلف الأجر تخلف عنصر أساسي من عناصره، فالعامل يلتزم بالقيام بالعمل نظير أجر يعطى له من قبل رب العمل، وأي عمل يقوم به شخص للغير دون أن يقابله أجر، الأصل أنه من قبل الشارع، إلا ما كان من الأعمال التي لا يمكن عملها بدون أجر، حتى ولو لم يحدد الأجر في العقد وهو ما جاء في المادة (٧٩٤) من القانون المدني^(١).

وعلى ذلك مستأول تعريف الأجر، وطرق احتسابه، وتدخل المشرع لحماية الحسد الأدنى للأجور، وصور الأجر، وملحقاته وقواعد الوفاء به، والحماية القانونية للأجر وإثبات الوفاء به في مطالب ثلاثة:

المطلب الأول: تعريف الأجر وطرق احتسابه وتدخل المشرع لحمايته.

المطلب الثاني: صور الأجر، وملحقاته، وقواعد الوفاء به، وإثبات الوفاء به.

المطلب الثالث: الحماية القانونية للأجر.

^(١) راجع ص ٦٦ من هذا البحث.

المطلب الأول

تعريف الأجر، وطرق احتسابه، وتدخل المشرع لحمايته أولاً: تعريف الأجر:

الأجر هو ما يحصل عليه العامل من مال، مقابل قيامه بالعمل الذي اتفق عليه في عقد العمل، وذلك أيّا كان الأسم الذي يطلق عليه، وبأي طريقة يحتسب بمقتضاها أو الصورة التي تشكل منها.

والأجر على نوعين: الأجر الأساسي، والأجر الكامل، وقد عرفتهما المادة (٢) من قانون العمل بما يلي:

(أ) ((الأجر الأساسي: هو ما يدفعه رب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو عيني، يمكن تقويمه بالعملة، ولا يدخل في ذلك المستحقات الأخرى أيّا كان نوعها)) (١).

(ب) ((الأجر الكامل: هو ما يدفعه رب العمل للعامل من مقابل نقدي أو عيني يمكن تقويمه بالنفود (العملة) مضافاً إليه الاستحقاقات الأخرى أيّا كان نوعها)).

ومما تقدم يتضح أن الأجر الأساسي أو الأجر الكامل، هو ما يتقاضاه العامل من رب العمل مقابل قيامه بأداء العمل بناء على العقد الذي أبرم بينهما. فلا يعتبر أجراً إذا أعطى رب العمل العامل مبلغاً على سبيل التبرع خارج نطاق العقد بسبب ظروف طارئة حصلت له.

(١) عرفت محكمة النقض المصرية الأجر بأنه: «الأجر الثابت الذي يعطى للعامل لقاء عمله، فلا يدخل في منبؤله عمولة الإنتاج باعتبارها من مستحقات الأجر وهو النائمة التي ليس لها صفة الثبات أو الاستحسان. جلسة ٥٥/٢/٢٢. قاعدة رقم (١٣). أشار إليه د/ عبدالله الحياوي: المرجع السابق ص ٢٤٨ هـ.

كذلك لا يعتبر أجرًا ما يحصل عليه العامل مقابل تنفيذه لعقد باطل، وإنما يعتبر دينًا على ذمة صاحب العمل بسبب إنشاء على قاعدة الإثراء بلا سبب أو تعويضًا^(١). ولا يعتبر أجرًا ما يدفعه رب العمل من مبالغ كتعويض للعامل لما أصابه من جراء فصله بطريقة تعسفية.

ويعتبر أجرًا كلما يتقاضاه العامل من أجر حتى ولو لم يكن في أيام محددة، فلا يشترط أن يكون العمل بحسب الأيام التي يعملها، فقد يتقاضى أجرًا لأيام يعملها مثل الإجازات الأسبوعية، والسببية فهو يستحق أجرًا على أيام العطلات كذلك يستحق أجرًا إذا توقف عن العمل بسبب راجع إلى رب العمل وهو ما أشارت إليه المادة (٥٩) من قانون العمل: ((بأن العامل يستحق أجره الكامل خلال فترة توقيفه بسبب قضية تتعلق بالعمل))^(٢).

ثانيًا: طريقة تحديد الأجر:

وتحديد الأجر بحسب ما يتفق عليه المتعاقدان باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين - بشرط أن لا يقل عن الحد الأدنى للأجور، وقد يتحدد الأجر في أن العقد نفسه، أو في لائحة العمل التي تعتبر مكملة للعقد ويتحدد الأجر إما على أساس الزمان أو الإنتاج.

^(١) د/ حسن كزوه: المرجع السابق ص ٤١٠.

^(٢) قضت هيئة تحكيم القاهرة بأنه: ((حيث أن رب العمل ملزم بأن يدفع للعامل أجره كما بينها القانون العام والخاص وليس له أن ينقص منها دون سبب قانوني لو تحول عنه وبين العمل لحرمة منها، وقد أصبح من المبادئ التي سارت عليها قرارات هيئة التحكيم أن صاحب العمل مسئول عن العطل الذي يلحق آلات المصنع إذا كان ذلك العطل بسببه، أن يعلله بحيث لا يخص ذلك العطل الآخر الذي يتقاضاه العامل، وحيث أن مدير المصنع قد أوقف العمل في مكنتين من ثلاث مكائنات كان يعمل عليها العامل دون سبب قانوني ينتج له ذلك، وقد ترتب على ذلك نقص في متوسط أجر العامل السبوي، فينبغي تقرير حق العامل في الحصول على متوسط أجره الذي كان يتقاضاه قبل ذلك العطل وصرف ما نقص منه في الفترة التي استغرقها هذا العطل)). جلسة ١٩٥٥/٤/٣.

١ - احتساب الأجر على أساس الزمان:

وهو أن يتم احتساب الأجر على أساس الزمن، وهو العنصر الذي يقاس عليه تحديد الأجر بغض النظر عما يتم إنجازه من عمل أو من إنتاج، فالعمل يتم على أساس وحدات زمنية معينة يعمل خلالها العامل، وهذا الزمن يتحدد إما بالساعة أو اليوم أو الأسبوع أو الشهر.

ويختلف تحديد الأجر عن وقت تسليم الأجر أو دفع الأجر، فتحديد العمل بالساعة أو اليوم لا يعني تسليم الأجر في نفس الوقت، فيدفع الأجر في الأسبوع أو في الشهر، ويختلف تحديد الأجر بالزمن عن مدة العقد، فالعقد قد يكون لسنة مثلاً أو أكثر والأجر محسوباً بالساعة أو اليوم أو الشهر (١).

وغالباً ما يحسب الأجر على أساس الشهر لأنه الأصلح للعامل في تقرير الاستقرار وهي ميزة للعامل لا تتحقق لرب العمل، باعتبار أن احتساب الأجر على أساس شهري لا يحفز العامل على زيادة الإنتاج أو تحسينه، مما يؤدي إلى ارتفاع تكلفة السلعة المنتجة، لذلك فإن بعض أصحاب الأعمال يجب التعاقد مع العامل على أساس احتساب الأجر بالإنتاج (٢).

٢ - الأجر بالإنتاج:

تحديد الأجر على أساس الإنتاج هو أن يلجأ أصحاب الأعمال إلى التعاقد على ما ينتجه العامل، سواء في اليوم، أو الأسبوع، أو الشهر، فيحسب الأجر على ذلك الأساس، فقد يكون في مجال الغزل والنسيج على أساس المتر، وفي البناء على أساس المتر المربع أيضاً، وفي مجال الطباعة على أساس الصفحة.

ومثل هذه الطريقة فيها مزايا لأصحاب الأعمال، كما أنها تحفز العامل على زيادة الإنتاج؛ لأنه كلما انتج أكثر كلما أخذ أجراً أكثر، إلا أن هذه

(١) د/ حسن كرو: المرجع السابق ص ٤٢١. ود/ إسماعيل غانم ص ١٤٨ هـ.

(٢) د/ محمد علي عمران: شرح قانون لاجل ص ٢٤٩.

الطريقة يعاب عليها أن العامل وصاحب العمل يهتمان بالكم على حساب الكيف، مما يؤثر في جودة الإنتاج، لذلك فإن البعض يشترط على العامل مواصفات الإنتاج تكون على درجة معينة من الجودة.

وعيب على هذه الطريقة أنها ترهق العمال كثيراً، لذلك فإن النقابات العمالية ترفضها، وإذا تم الاتفاق على طريقة معينة لاحتساب الأجر، فلا يجوز لأحد المتعاقدين تعديلها بإرادته المنفردة وهو ما نصت عليه المادة (٦٠) من قانون العمل - بقولها: ((لا يجوز نقل العامل المشتغل على أساس دفع الأجر الشهري إلى سلك العمال الذين تحتسب أجورهم على أساس الأسبوع، أو اليوم، أو الساعة، أو الإنتاج أو القطعة إلا بعد موافقته))، ولذلك يجوز للعامل إذا أحل رب العمل بالعقد وغير الأجر أن يطلب التعويض.

ثالثاً: تدخل المشرع في تحديد الحد الأدنى للأجور:

كما قد أشرنا فيما سبق أن السبب في تدخل الدول لوضع تشريعات العمل هو حماية العامل، لذلك فإن الدول يضع حد أدنى للأجور لا يستطيع صاحب العمل أن تضع الأجر الذي يرضيه حتى ولو بموافقة العامل. وقانون العمل ينص في المادة رقم (١١) على ما يلي:

((يشكل بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير مجلس عمل يتكون من ممثلي الوزارة، وممثلين عن العمال وأصحاب العمل لوضع الخطوط العريضة وتقديم التوصيات للحكومة في المجالات التالية:

ب- السياسة العامة للأجور والحوافز وأي مستحقات أخرى:

ويتم تحديد أصناف العمل وفئات الأجور للأعمال والمهن حسب طبيعة العمل من حيث الحجم والنوع وفقاً للمبادئ التي حددها المادة (٥٤) من قانون العمل والتي تنص على أن: ((تحدد أصناف وفئات الأجور للأعمال والمهن حسب حجم العمل ونوعيته وفقاً للمبادئ التالية:

١ - طبيعة المهام والواجبات والمسئوليات.

٢ - المؤهلات والخبرات اللازمة للقيام بالعمل.

٣ - أهمية العمل ودوره في تطوير الإنتاج وجودته.

٤ - مردود العمل.

٥ - ظروف العمل ومكانه.

٦ - الجهود الذي يبذله العامل.

كما تنص المادة (٥٥) من قانون العمل ، على أنه : ((لا يجوز أن يقل الحد الأدنى للأجور عن الحد الأدنى للأجور في الجهاز الإداري للدولة ، وإذا كان العامل يعمل على أساس الإنتاج أو القطعة ، فلا يجوز أن يقل متوسط الأجر اليومي له عن الحد الأدنى المقرر للأجر اليومي للمهنة ، أو الصناعة ، وبحسب الأجر اليومي للعامل الذي يتمثل أجره بالشهر أو الأسبوع أو باليوم على أساس متوسط ما يتقاضاه نظيره العامل من أجور عن أيام عمله الفعلية لدى صاحب عمل واحد من السنة الأخيرة أو خلال مدة عمله إذا كانت أقل من سنة)).

وعلى ذلك فإنه متى اتفق في عقد العمل على تحديد الأجر أو وجد نص في لائحة المصنع تحدد الأجر وكان ذلك التحديد غير مخالف لنص المادة سالفه الذكر ، فإنه لا يحق لأحد طرفي العقد تعديل ذلك الأجر وفقاً لإرادته المنفردة ، فلا يستطيع صاحب العمل لئامه من سلطة أن ينقص من الأجر ، كما لا يستطيع العامل أن يطلب زيادة على الأجر إلا إذا كان مع مرور الزمن ، قد نقص عن الحد الأدنى المحدد في قائمة العمل التي بعدها مجلس العمل الذي نص عليه في المادة المذكورة ، ذلك أن أعضاء المجلس المذكور يستطيع تحديد الأجور وفقاً لنص المادة (٥٥) من قانون العمل بتحديد الحد الأدنى لما يحتاج إليه العامل من التكاليف المعيشية بحسب الظروف القائمة في البلاد .

المطلب الثاني

صور الأجر وملحقاته ، وقواعد الوفاء به

أولاً : صور الأجر وملحقاته :

الأصل أن رب العمل يلتزم للعامل بالأجر الأساسي والثابت في العقد مقابل العمل الذي يؤديه العامل، إلا أن هذا الأصل قد يتغير بحسب طبيعة العمل، بأن تضاف ملحقات أخرى إلى الأجر الأساسي يمكن أن يتقاضاها العامل.

وهذه الإضافات لا بد من معرفة ما يدخل فيها ضمن الأجر وتعتبر جزءاً منه أم أنها غير مرتبطة بالأجر ، فإذا كانت تلك الإضافات مرتبطة بالأجر فيرتب إخضاعها للنظام القانوني للأجر، وإن كانت غير مرتبطة بالأجر فلها حكمها.

ولمعرفة ذلك يلزمنا توضيح صور الأجر التي تعرض لها المشرع في كل من القانون المدني وقانون العمل، والتي وردت على سبيل المثال لا الحصر إذ أن صور الأجر كثيرة، ولتأكيد ذلك ما جاء في المادة (٢) من قانون العمل بأن: ((الأجر الكامل ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل تقدي، أو عيني يمكن تقويمه بالعمل مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيما كان نوعها)).

والمزايا التي يحصل عليها العامل وتلحق بالأجر وتعتبر جزءاً منه هي:

- 1- العمالة (العمولة).
- 2- النسبة المئوية من حصص الأرباح.
- 3- المنح والمكافآت.
- 4- الامتيازات العينية.
- 5- البدلات.

ونوضح ذلك على النحو التالي:

١- العمالة (أو العمولة) :

يقصد بالعمولة ما يحصل عليه العامل الذي يعمل في توزيع البضائع أو ما يسمى العامل الطواف، أو الممثل التجاري، أو الوسيط الذي يحصل على نسبة مئوية من قيمة الصفقات التي يعقدها لحساب رب العمل، وسواء كان يعمل لحساب

شخص واحد أو جهة واحدة أو أشخاص آخرين ما دام يخضع لإدارة ورقابة رب العمل أو كتابع له بالمعنى الصحيح - وهو ما أقرته المادة (٧٩٠) من القانون المدني، وتقدر نسبة العمولة وفقاً لما يتفق عليه الطرفان، أو بناء على العرف التجاري عند عدم تحديد نسبة العمولة أو عدم وجود اتفاق، وتحتسب من قيمة الصفقات التي يحصلها العامل ويستحقها العامل بغض النظر عن أن يحقق رب العمل ربحاً من تلك الصفقات^(١).

وتستحق العمولة بمجرد تمام الصفقة ما لم يوجد شرط خاص يجعل مستحقاً مستوفقة على التنفيذ، ويحسب على أساس السعر العادي مخصوصاً منها مصاريف النقل، وبالتالي لا تتأثر بما يكون صاحب العمل قد أجره من تخفيضات خاصة لبعض عمالته.

وهذه العمولة لا تستحق عن التصفيات التي تمت أثناء سريان العقد وحسب بل أنها أيضاً تستحق بالتوصيات التي لم تبلغ لصاحب العمل إلا بعد انتهاء سريان العقد إذا كانت تلك التوصيات نتيجة مباشرة لجهود العامل^(٢).

وتعتبر العمولة جزءاً من الأجر، وقد تكون هي الأجر كله، ولذلك فهي تأخذ حكم الأجر متى تحددت هذه العمولة بالاتفاق عليها أو بالنص عليها في لائحة المنشأة أو جرى العرف على تحديدها.

ولذلك لا يجوز لرب العمل أن يعدل وقتها من جانبها أو يلغيها^(٣)، ويعتبر في حكم العمولة أو العمالة النسب المثوبة التي تدفع لعمال ومستخدمي المحال التي في الصناعة عن ثمن المبيعات التي يبيعونها أو يوزعونها.

(١) د/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ٧٩. وأستاذنا د/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ١٦٩.

(٢) د/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ٧٩. وأستاذنا د/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ١٦٩.

(٣) محكمة النقض المصرية قضت بأنه: (استقر قضاء هذه المحكمة على أن العمولة وإن كانت من ملحقات الأجر غير الدالة إلا إنه لا يجوز لرب العمل أن يستغل بتعديلها، فإذا تم الاتفاق على تحديد أجر العامل بحسب ثابت وعمولة مثل

غير أن هذه العمولة متى كانت عمولة بيع أو على توزيع تعتبر من ملحقات الأجر غير الدائمة، وليس لها صفة الثبات أو الاستقرار فهي تتحقق بتحقيق البيع وتتعلم بالعدمه (١)، وكذلك تتحقق بالتوزيع.

وعلى ذلك فإن العامل إذا لم يوزع أو لم يبيع لا يستحق أي عمولة، وكذلك إذا أخذ إجازة أو توقف عن العمل لا يستحق تلك العمولة أو العمولة خلال مدة إجازته أو وقفه لأنه لم يبرم خلال إجازته أو وقفه أي صفقة (٢).

وكذلك لا يستحق العامل هذه العمولة أو العمالة إذا نُقل إلى عمل آخر غير مقرر له عمولة طالما اقتضت مصلحة العمل ذلك النقل، دون أن يكون هناك تعسف من صاحب العمل، أو القصد الإساءة إلى العامل، ولكن يجوز الاتفاق على تغيير نسبة أو مقدار العمولة أو تغيير أساس احتسابها أو استبدالها بأجر ثابت (٣).

نسبة مئوية من قيمة المبيعات، فإنه لا يجوز تعديله إلا باتفاق الطرفين). جلسة ١٩٨٧/١/٢٥. قضاء النقض للوهدي ص ٢٧ القاعدة ٥٢.

(١) قضت محكمة النقض بذلك بأنه: «الأصل في الأجر أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، وأن ملحقات الأجر قيمتها ما لا يستحقه إلا إذا تحققت أسبابها فهي من ملحقات الأجر غير دائمة، وليس لها صفة الثبات والاستقرار، ومن بينها عمولة التوزيع التي تصرفها الشركة لبعض عمالها فوق أجورهم الأساسية والتي لا تعدوا أن تكون مكافأة قصد منها إغساد حافز في العمل، ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو التوزيع الفعلي، فإذا باشره استحق العمولة وبمقدار هذا التوزيع). جلسة ١٩٨١/٢/١. الموازي ص ٤٨.

(٢) قضت محكمة النقض المصرية في حكمها: «أن الشركة الطاعة على منح عمولة على التوزيع لعمال قسم البيع بما إلى جانب أجورهم الأصلية، وأن هذه العمولة ترتبط بالتوزيع الفعلي وحسباً، وبالتالي فلا يشملها الأجر الكامل، والذي يؤدي للعامل عن فترة الإجازات لما كان ذلك وكان القرار المطعون فيه قد خالف هذا المقرر، وأقام قطعية بتقرير حسم عمال قسم المبيعات بالشركة الطاعة في صرف متوسط تلك العمولة عن أيام الإجازات السنوية والمرضية على أساس أن هذه العمولة تعتبر جزءاً من حجم واجب الأجر، في أيام الإجازات، فإنه يكون قد حطاً في تطبيق القانون بما يستوجب نقضه دون حاجة إلى بحث باقي أسباب الطعن ١٩٧٣/٢/١٤ مجموعة النقض للوهدي ج ١ ص ١٤٩ رقم ٩٠.

(٣) وفقاً لذلك قضت محكمة النقض المصرية بأن: «الاتفاق بالصالح أو التنازل بين رب العمل والعامل وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة لا يكون باطلاً إلا أن يحس حقوقاً تقررها قوانين العمل، فإذا كان الاتفاق الذي انعقد بين الشركة

٢- النسبة المتويزة وحصص الأرباح:

قد يتفق صاحب العمل مع العامل على أن يكون للعامل نسبة متويزة من إيرادات المنشأة التي يعمل فيها، أو من الأرباح التي تحققها المنشأة.

حيث جرى العمل في بعض المنشآت وخاصة التجارية على إعطاء العمال نسبة متويزة من جملة إيرادات المبيعات لغرض تحفيز العامل على بذل جهود أكبر لكسب (الزيائن العملاء) ودفعهم للشراء.

والميزة في هذه الطريقة أنها تضمن للعامل حصوله على النسبة المقررة في جميع الأحوال بغض النظر عما إذا تحققت في المنشأة أرباح أم لا، وتتميز طريقة إعطاء نسبة من إجمالي الإيراد، أن صاحب العمل هو الذي يعرف ما إذا حققت المنشأة أرباحاً أو لحقت خسارة من نشاطها، فلا يكون للعامل حق معرفة ذلك إذ يهمه أن يعرف إجمالي الإيراد ليأخذ نسبته.

وقد يقتضي الاتفاق بين العامل ورب العمل على تقاضي نسبة متويزة معينة من صافي الأرباح تضاف إلى الأجر أو تكون هي لأجر كله، وفي هذه الحالة لا يعتبر العامل شريكاً لرب العمل، ولا يجوز له أن يتدخل في شئون العمل، فاشتراك العامل في الربح يعتبر من حصته كعامل نظراً لوجود علاقة التبعية التي تقتضي خضوع العامل لصاحب العمل من حيث الرقابة والإشراف وتوجيه الأوامر.

ويظل حصول العامل على حصته رهين بمقدار ما تحققه المنشأة من أرباح، لكن القانون اشترط على أن لا يقل ما يحصل عليه العامل من ربح عن الحد الأدنى للأجور.

المطاعنة والمطعون ضده والذي تضمن استبدال أجر ثابت بالعمولة التي كان يتقاضاها المطعون ضده لم يحس حقوقاً قررها قوانين العمل، وكان للحكم المطعون فيه قد عالج هذا النظر، ونجى في قضائه على: (أن العمولة التي يتقاضاها المطعون ضده جزء من الأجر وتعلق به حق الاستأنف عليه المطعون ضده، ولا يجوز المساس به أو الاتفاق على مبلغ أقل منه). فإنه يكون قد عالج أو أعطى في تطبيقه بما يوجب نقضه. جلسة ١٩٧٢/١/٢٧. المحواري ج ١.

بمعنى أنه لا بد للعامل من أن يحصل على أجر حتى ولو لم تحقق المنشأة ربحاً،
ويقدر له أجر المثل أو عرف المهنة من ذات المثل، وإذا لم يوجد عرف مماثل فينظر
إلى الحد الذي يؤديه العامل أو وفقاً لمقتضيات العدالة. المادة (٧٩٥) من القانون
المدني.

ولما يخشى من أن يبالغ رب العمل في المصروفات الإدارية التي تخصم من
الأرباح قبل توزيعها، فإن المشرع قد أوجب على صاحب العمل أن يمكن العامل من
الاطلاع على السجلات والبيانات، وفي هذا نصت المادة (٨٠٢) من القانون المدني
على أنه: ((إذا نص في عقد العمل على أن يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه أو
بدلاً عنه جزء، أو نسبة من جملة الإيراد، أو الأرباح، وجب على رب العمل أن يقدم
للعامل بعد كل جرد بيانياً بما يستحقه مؤيداً بالمعلومات الضرورية وأن
للعامل أو لشخص موثوق به يتفقان عليه أو يعينه القاضي للاطلاع على
دفاتر رب العمل ومستنداته للتحقق من صحة هذه البيانات)).

وإذا انتهت خدمة العامل قبل انتهاء السنة المالية للمنشأة، وقبل الجرد وإصدار
الميزانية، فإن العامل يستحق نصيباً من الربح أو الإيراد بما يتناسب مع المدة التي
قضاها من السنة، بغض النظر عن أسباب إنهاء الخدمة، ولو كان السبب نتيجة مخالفة
العامل، وتم فصله بسبب المخالفة، ذلك أن الفصل لا يؤثر على المستحقات التي
يستحقها العامل من الأجر مقابل العمل الذي قام به فعلاً.

إلا أنه لا يلزم رب العمل صرف مستحقات العامل من الربح أو الإيراد فور
إنهاء الخدمة، بل لا بد أن ينتظر العامل إلى نهاية السنة المالية للمنشأة لمعرفة ما يحق من
الربح أو الإيراد^(١).

^(١) د/ محمد لبيب شبيب: المرجع السابق ص ٤٣٢، وعكس ذلك محكمة القاهرة الابتدائية قضت محكمة النقض الفرنسية
أن من حق رب العمل وقت تقرير اشتراك العمال في الأرباح أن يشترط وجوب أن يكون في الخدمة وقت توزيع
الأرباح. جلسة ١٩٦١/١٢/١٩. مجلة القانون الاجتماعي ١٩٦١-٢٨٧. ويلاحظ أن إعطاء نسبة من الأرباح قد
يخفي وراءه تحليلاً كاملاً للتهرب من الضريبة، لذلك قضت محكمة النقض المصرية أنه: (وإن كانت المبررات والأجور

هذا في حالة ما إذا كان انتهاء الخدمة قبل نهاية السنة المالية للمنشأة وللمدة قصيرة لا تزيد عن شهر، وإلا فإن العامل يصعب عليه أن ينتظر مدة أطول، ونرى أن يلزم رب العمل بأن ينتظر في الموضوع بإحدى طريقتين:

إما أن يصرف مبلغ معين في حدود الحد الأدنى للأجر عن كل شهر إذا كان انتهاء العقد بفترة تزيد عن شهر، أو يعطى مبلغاً على متوسط آخر أجر إذا كان أفضل للعامل، وفي كلا الحالتين ما يعطى للعامل يظل تحت الحساب حتى يتم الجرد نهاية السنة المالية للمنشأة.

وبما أن النسبة من الأرباح تدخل في تقدير مكافأة نهاية الخدمة فإن مدة سقوط الدعوى بالتقادم لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل للعامل أو ورثته بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد، ولا يلغى تقديم البيانات المصادقة على الميزانية أو نشرها.

٣- المنح والمكافآت:

المنحة بمعنى العطية، ومنحه إعطاءه، وتطلق على كل ما يعطيه شخص لآخر بدون مقابل، وهنا تطلق المنحة على ما يعطيه رب العمل للعامل - غير الأجر - من مال نقدي أو عيني، وذلك عند المناسبات كالأعياد، أو حالة الزواج، أو حصوله

تدعيمها المنشأة لمستعديها وعملها يجوز تقديرها على أساس نسبة معينة من الأرباح، وتقدير على أساس ما جرى به قضاء هذه المحكمة من التطايل في نفس المادة (٣٩) من القانون رقم ١٤/١٩٣٩، حتى ولو كانت تربط هؤلاء المستعدين والعمال -

بصاحب العمل علاقة وثيقة من القرابة أو المصاهرة إلا أنه يبقى التخفيف من تناسب الأجر الذي يتقاضاه هؤلاء العمال بدونه من عمل فعلي مع مراعاة ظروف المنشأة، والمقارنة بينها وبين المنشآت المشابهة، واستخلاص ذلك لضع لتقدير محكمة الموضوع. ولما كان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاؤه باستعمال عمولة مدير المنشأة من التكاليف على ما استخلصه من ظروف الدعوى بقوله: (أن الطاعنة لجأت إل هذا الادعاء بقصد تضخم مصروفاتها والتهرب من الضريبة بحيث تسمح حالة المنشأة برفع هذا الأجر مضافاً إليه العمولة، ولم يقوم مدير المنشأة بأعمال يستحق عليها هذه العمولة فضلاً عن أن أجره الأساسي مناسب ومتفق مع أجر المثل. وأن ما يتحمل به لتوفير هذه الإضافة من أخت على بذل الجهد والعناية بالعمل والعملاء لا يقصد به إزاء توفر الخافض الشخصي لدى المدير أو وجود علاقة الزوجية بينه وبين صاحب المنشأة، وهو استخلاص موضوعي يكفي لحمل الحكم ولا مخالفة فيه للقانون. جلسة ١٤/٢/١٩٧٢ م. قضاء النقض للحوادث ج ١ ص ١٣٧.

على مولود جديد، أو حصول وفاة، أو عند نهاية السنة المالية للمنشأة، وحالات ما تزداد فيها الأعباء المالية على العامل. إلا أن ما يصرف نهاية السنة المالية يطلق عليها مكافأة سنوية (١).

المكافأة هي التي تصرف للعامل خارج نطاق الأجر كحافز أو تشجيعاً له لبذل مزيداً من الجهد في العمل. كما تصرف كجائزة للعامل للسلوك الطيب والإخلاص والمثابرة في العمل.

ومثال ذلك ما يعطى للعامل من مكافأة جراء تحقيق زيادة في الإنتاج مع الحرص على أقل النفقات بعائد أكبر، ومثل من يكون مثلاً للالتزام بالأداء الوظيفي والإتقان في العمل وحرص الجودة في الموصفات.

والمنحة أو المكافأة الأصل أنهما من قبيل التبرع من قبل رب العمل، وبالتالي لا تعتبران جزءاً من الأجر، ولا تكتسبان صفة الدوام، والإلزام باعتبار أن المنحة أو المكافأة من قبيل التبرع، إلا أن هناك حالات ثلاث نص عليها المشرع في المادة (٧٩٦) من القانون المدني على ما يلي: ((يعتبر جزء لا يتجزأ من الأجر، كل منحة تعطى للعامل علاوة على المرتب وما يصرف له جزاء أمانته أو في مقابل زيادة أعبائه العائلية أو ما شابه ذلك إذا كانت هذه المبالغ مقررة في عقد العمل، أو لائحة المصنع، أو المتجر، أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح عمال المصنع أو المتجر يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً بشرط أن تكون المبالغ ثابتة المقدار)) (٢).

ولا توجد صعوبة إذا كان مصدر المنحة أو المكافأة هو عقد العمل أو لائحة المنشأة الداخلية إذ أن العقد أو اللائحة تحددان قيمة المنحة أو المكافأة وشروط استحقاقها ومواعيد صرفها أو العرف بها (٣).

(١) د/ محمد ليب شيب: المرجع السابق ص ٤٤٠. وأستاذنا د/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ١٧٣.

(٢) حسن كهره: المرجع السابق ص ٥٢٣.

(٣) محمد ليب شيب: المرجع السابق ص ٤١٢. ومنه وردت المنحة أو المكافأة في العقد فلا يشترط لها الثبات بل يجوز أن تكون متغيرة حسب ظروف وأحوال المنشأة في كل سنة، وهو ما قضت به محكمة النقض المصرية بأنه: ((لا وجه

أما إذا كان مصدر المنحة أو المكافأة هو جريان العرف بمنحها فإنه لا بد من تحديد المقصود بالعرف، والشروط التي يجب أن تتوفر فيه ليكون رب العمل ملزماً بدفع المنحة أو المكافأة وليس متبرعاً، ويجب أن يكون عادة مستمرة بأن يعطي رب العمل العمال منحة أو مكافأة، سواء سنوية، أو نصف سنوية حتى أصبح العمال يعتقدون أنها جزء من أجرهم^(١)، ويدخلونها ضمن حساباتهم ويشترط لتوفر ذلك ثلاثة شروط:

١- العمومية.

٢- الاستمرار والاستقرار.

٣- ثبات قيمتها.

الشرط الأول: العمومية.

أن تكون المنحة أو المكافأة عامة، وتحقق العمومية على أساس اعتبارات موضوعية، وليس على اعتبارات شخصية أو ذاتية بمعنى أن تكون مقررة لكل العمال بغض النظر عن الاعتبار الشخصية، أو لفئة من العمال لعلاقتهم أو لطبيعة عملهم، فلا تحقق العمومية إذا كان رب العمل يعطي من يرى من العمال متى شاء^(٢).

أقول قطاعة أنه يشترط في المنحة أن تكون ثابتة في تحديدها ذلك إن هذا الثبات إما يشترط توافره عندما يكون مصدر المنحة العرف الذي جرى باعطائها. جلسة ١٩٦٢/١/٣. المؤاري ج ١ ص ١٠٩ - ١٠٤ رقم ٦٢.

^(١) اختلف الفقهاء في تحديد العرف في هذا المجال، فذهب البعض أن المقصود بالعرف هو العرف الاصطلاحي الذي يتطلب توافر ركبتين هما: الاعتقاد، والاعتقاد بالتزامها. حسن كوه: المرجع السابق ص ٥٠٨، ٥٠٩ ج ٥٠. في حين يرى جمهور الفقهاء أنه يكفي توافر الاعتقاد لدى رب العمل على إعطاء المنحة ولا يشترط توافر اعتقاد العمال بالتزامها، أي لا ينبغي وصف الآخر عن المنحة عدم اعتقاد العمال أنها أصبحت جزءاً من الأجر لا تبرعاً طالما اعتاد رب العمل على صرفها لمدة الكافية. محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق ص ٢٣٦. ود/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ٩٥. والدكتور/ محمد لبيب شبيب: المرجع السابق ص ٤٤٣.

^(٢) قضت محكمة النقض المصرية أنه: ((توافر العرف في هذا الخصوص إذا جرى صاحب العمل على إعطاء عماله المنحة بحيث أنها لم تعد تبرعاً خاصاً لإرادته، بل أصبحت التزاماً عليه الفداء بما اعتادوا أو إيجاباً. ويستلزم ذلك توافر عمومية المنحة بكونها لا تخص عاملاً بالذات، واستمرارها وبدوام دفعها مدة كافية تؤكد أنها ليست معلقة على

الشرط الثاني : استمرار المنحة واستقرارها :

استمرار المنحة أو المكافأة في أذهان العمال فأصبحت تحتل عرقاً مستقرّاً وملزماً لصاحب العمل، فلا تعتبر المنحة مستمرة إذا أعطيت خلال نهاية السنة لمرة واحدة ولم تستمر ، بل لابد من الاستمرار لسنوات متتالية ومنظمة لا تقل عن خمس سنوات (١).

الشرط الثالث : ثبات قيمة المنحة :

بمعنى لا يستطيع صاحب العمل أن ينقص منها أو من قيمتها، مثل أن يتحدد بأجر شهر في السنة، أو نصف شهر، أو مبلغ معين كالف ريال أو أكثر أو أقل، فإذا ما تراجعت من عام إلى عام، فلا تعتبر ثابتة، وبالتالي لا تكون جزءاً من الأجر. ومضى أصبحت المنحة أو المكافأة جزءاً من الأجر فإن رب العمل أصبح ملزماً بها ولا يستطيع أن يتصل عن دفعها للعمال ، كما يحق للعمال المطالبة بها، وتستحق المنحة أو المكافأة حتى ولو لم تحقق المنشأة ربحاً ، وحتى ولو منيت بخسارة، ولو أقلست المنشأة ، طالما لم تحدد المنحة أو المكافأة بنسبة من الأرباح .

وفي حالة أن يترك العامل العمل قبل حلول موعد المنحة أو المكافأة التي أصبحت جزءاً من الأجر فإنه يستحق جزءاً منها بقدر المدة التي قضاه، لكن لا يستحقها العامل إذا كانت عبارة عن تبرع من قبل رب العمل لم تحتل مرتبة العرف. والتحقق من قيام العرف وشروطه مسألة موضوعية لا يجوز إثارتها أمام محكمة النقض لأول مرة (٢).

حسنة صاحب العمل، وثبات قيمتها خلال هذه المدة. جلسة ١٩٨٢/٣/١م قضاء الشفيع للهواري ص ٣٣-٣٥. القاعدة رقم ٣٣.

(١) د/ عبدالودود يحيى : المرجع السابق ص ٩٧. وأمثالاً د/ محمد الحاج : المرجع السابق ص ١٧٧.

(٢) يجب على العامل الذي يدعي أن المنحة أو المكافأة قد أصبحت جزءاً من الأجر أن يقيم الدليل بكافة طرق الإثبات، على جريان العرف بها، وتوافر شروطها، وهي عمومية المنحة واستمرارها وثباتها، ذلك ما يستلزمه قانون الإثبات

والقضاء في مصر خاصة محكمة النقض قد اعتادت في أحكامها على أن النص في لائحة العمل على عدم دخول المنحة أو المكافأة ضمن الأجر، يعني سقوط الالتزام عنه، ويستطيع التمسك بهذا الشرط. كما أن الشرط يبقى عن المكافأة صفة الاعتبار والعرف، وأن صاحب العمل مخير بصرفها متى شاء لغرض تحيين العمل أو من باب التبرع لمن شاء من العمال، فقد يمنحها لمن يتوقف عن العمل لمرض أو غيره (١).

٤- العلاوة:

العلاوة الدورية هي التي تضاف إلى الأجر الأساسي، نهاية كل سنة أو سنتين فيمثلاً موظفوا الدولة تعطى لهم علاوة دورية نهاية كل سنة. وعند أصحاب الأعمال تعطى للعامل على أساس اعتبارات خاصة به، مثل: طول مدة الخدمة، أو الأقدمية في العمل، وهناك علاوة تسمى علاوة المعيشة أو العلاوة العائلية التي تعطى للعمال المتزوجين وذوي الأولاد، والمادة (٧٩٦) من القانون المدني تفرق بين نوعين من العلاوات.

الأولى: علاوة دورية أو علاوة غلاء معيشة، فهذه تعتبر جزءاً من الأجر الأساسي في جميع الأحوال.

الثانية: العلاوة العائلية، وهي التي تصرف للعامل مقابل ما يتحمله من أعباء عائلية، فالنص يعتبر الأخيرة منحة، وتدخل في حكم المنحة من باب التبرع، ولا تعتبر

الشرعي، ويلقى على عاتق كل من يدعي حقاً أن يقيم الدليل على وجوده. د/ محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق ص ٤٠. ومحمد لبيب شبيب: المرجع السابق ص ٤٥٣. ود/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ١٧٧ و ١٧٨ هـ ٣٧.
(١) انتقد بعض فقهاء القانون التكيف الذي كيف به القضاء المصري حالة اشتراط صاحب العمل في اللائحة أن المنحة أو المكافأة لا تعتبر جزءاً من الأجر، على اعتبار أن التكيف للتصرفات يحددها القانون لا إرادة أحد طرفي العقد ومتى أخضع القانون على المنحة تكيف الأجر إذا جرى العرف بمنحها متى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً فلا يستطيع رب العمل أن يخلع عن المنحة هذا التكيف متى توافرت شروطها. محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق ص ٢٣٧ هـ ١١.

جزءاً من الأجر، إلا إذا اتفق الطرفان على اعتبارها كذلك، ونص في العقد أو لوائح المصنع أو المنشأة، أو جرى العرف على منحها حتى أصبح اعتبارها جزءاً من الأجر^(١). والأصل أن رب العمل غير ملزم بمنح علاوات دورية أو علاوات غلاء معيشة لعماله، ومع ذلك قد يوجب هذا الالتزام التزاماً أدبياً إذا نص عليه القانون، أو إذا تم الإشارة إليه في عقد العمل أو لائحة نظام العمل في المنشأة، وإذا كان رب العمل غير ملزم بوضع لائحة العمل لترتيب الوظائف والدرجات المالية ومنح الترفيات والعلاوات، ومع ذلك وضع لائحة فقد أصبح ملزماً التقيد بها^(٢).

٥ - الامتيازات العينية:

هي تلك التي تقدم للعامل إضافة إلى الأجر الأساسي، وتكون على شكل عيني لا نقدي، فقد تكون ملابس، أو طعام^(٣)، أو كمية من الحصول الذي يقدم صاحب المزرعة لعماله الذين يعملون في المزرعة، وكتوفير سكن^(٤)، أو وسيلة مواصلات^(٥)، وقد يكون الأجر العيني خدمة يقدمها صاحب العمل للعامل مقابل عمله.

^(١) استند بعض الفقهاء التوبة في الحكم بين المنحة والعلاوة المالية ذلك أن منح رب العمل العلاوة وقبضها العامل بمثابة تعديل للعقد و اتفاق بزيادة الأجر. د/ عبدالوود يحيى: المرجع السابق ص ٩٧. ونحن لا نرى ذلك إذ أن العلاوة العائلية عادة ما تكون على شكل منحة فقط، وحق ولو قبضها فإنه في حالة تحسن ظروف العامل قد تلقى هذه العلاوة.

^(٢) حياء في حكم محكمة النقض المصرية: ((أنه ليس في نصوص المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢م بشأن عقد العمل الفردي ما يوجب على صاحب العمل وضع كادر ينظم المسائل المتعلقة بترتيب الوظائف وإنشاء الترفيات ومنح الترفيات والعلاوات الدورية لعماله. جلسة ١٩٦٠/١٢/٢٢. قضاء النقض للهنري ج ١ ص ١٨٥.

^(٣) مثل ما يقدمه أصحاب المطاعم والفنادق من وجبات لعمالهم.

^(٤) حياء في حكم محكمة النقض المصرية أنه: ((بين في القرار المطعون فيه أن المطعون ضدها قد ألزمت بسكن العاملين بها. في بعض مبالغها التي خصصتها لهم ونجملت في الوقت نفسه بمقابل مصاريف استهلاك المياه عن تلك المباني. وكان ذلك يعتبر ميزة عينية منوطة للعاملين وعناصر الأجر. جلسة ١٩٧١/٣/٣١م القواري ج ١ ص ١٤٥ رقم ٨٨. تسليم العامل سيارة لاستخدامها في تنقلاته الشخصية وأثناء العمل، أما إذا كان استخدام السيارة أثناء العمل فقط، فهي من مستلزمات العمل وليست ميزة عينية وهو ما قضت به محكمة النقض بقولها: ((تخصيص السيارة للعامل لا يعتبر

ولا تدخل ضمن الامتيازات العينية الملابس الخاصة بالعمل إذا كانت من مستلزمات العمل، مثل تلك التي يرتديها بعض عمال النظافة أو المصانع، أو غيرهم ممن يستلزم ارتدائهم ملابس خاصة أثناء عملهم^(١)، ويعتبر امتيازات فقط في حالة التزام صاحب العمل بها، وتكون جزءاً من الأجر، ولا يعتبر امتيازاً إذا كان العامل يدفع ثمنها من الأجر، ولو بالتقسيط، أو كان يقدمها رب العمل على سبيل التبرع والمساعدة منه للعامل^(٢).

ويرتب على اعتبار الامتيازات العينية أجراً وجزءاً منه سريان أحكام الأجر عليها، ويستلزم عندئذ تقويمها بالنقد، وتضاف على الأجر لمعرفة مقدار الأجر الكامل. ومعرفة ما يحصل عليه العامل من الأجر، وحالة ما إذا كان يصل إلى الحد الأدنى للأجر، أو ينقص أو يزيد^(٣).

وفي حالة تقويم الأجر الكامل، ولم يصل إلى الحد الأدنى للأجر، فيلزم رب العمل تسوية وضع العامل إلى أن يصل الحد الأدنى، كما يترتب على اعتبار المزايا العينية جزءاً من الأجر وخضوعها لأحكامه، أنه لا يجوز لرب العمل حرمان العامل من ميزة من هذه المزايا ولا ينتقص منها مهما كانت ضئيلة.

وقد حددت ذلك المادة رقم (٢) من قانون العمل بقولها: ((ما يدفعه صاحب العمل للعامل لقاء عمله من مقابل نقدي أو عيني يمكن تقويمه بالعملة مضافاً إليه سائر الاستحقاقات الأخرى أيما كان نوعها، فإذا منحت الميزة العينية للعامل في ظرف

ميزة عينية في حكم الأجر إذا قصد باستعمالها في أداء العمل واتخاذها، وبالتالي لا يكسب العامل حقاً. جلسة ١٩/٢/١٩٧٧. قضاء النقض للحواري ج ٢ ص ٢٥ رقم ٢٩.

^(١) قضت محكمة النقض المصرية بأنه: ((لا يعتبر من قبل الأجر الملابس الخاصة التي تمنح للعامل لارتدائها أثناء العمل بقصد الظهور بالمظهر اللائق أمام العملاء، وتوحيد الزي بين العمال). جلسة ١٩٨٠/٣/١٤ ص ٤٤ رقم ٤٠.

^(٢) قضت محكمة النقض بأن: وصف الأجر لا يلحق جميع الامتيازات العينية التي يحصل عليها العامل وأنه يشترط لاعتبار الميزة العينية أجراً أن يكون صاحب العمل ملزماً بصرفها للعامل لا تبرعاً)). الحواري ج ٤ ص ٤٤ رقم ٤٠.

^(٣) د/ محمد إيبس شبيب: المرجع السابق ص ٤٣٦. وأستاذنا د/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ١٨١.

خاص فلا يستحقها العامل إلا إذا تحقق ذلك الظرف^(١)، ويجوز لرب العمل أن يستبدل الميزة العينية بمقابلها نقدًا مثل أن يعطى مقابل السكن أجر سكن أو مقابل الأكل قيمة الأكل^(٢).

٦- البديل أو البدلات:

هو ما يعطى للعامل من مبالغ خارج نطاق الأجر المتفق عليه أو الأجر الأساسي، وله عدة أنواع: بدل انتقال، بدل إضافي، بدل تمثيل، بدل طبيعة عمل، بدل غذاء، بدل كساء، بدل مخاطر، بدل ريف، بدل فني، بدل غلاء معيشة، بدل تخرج... الخ. والأصل في البديل أو البدلات أنها لا تكون جزءاً من الأجر باعتبار أنها إما تصرف مقابل تعويض لعمل قام به العامل.

ولكن قد أضحى في كثير من الحالات أن أعباء العمل وطبيعة الحياة المعيشية قد تحتم على أن يمنح البديل ويعتبر جزءاً من الأجر، لذلك فإن البديل أو البدلات تنقسم بحسب طبيعتها إلى نوعين:

النوع الأول: البدلات التي لا تعتبر جزءاً من الأجر، ولا يلحق به فهو خاص بعمل معين يؤديه العامل ثم ينتهي بانتهاء العمل.

وتدرج تحت هذا النوع البدلات التالية^(٣):

أ- بدل التنقل أو الانتقال:

هذا البديل يصرف عندما يكلف العامل بمهمة رسمية إلى خارج منطقة عمله، يعطى له مقابل هذه المهمة مبلغاً من النقود لمواجهة نفقات المهمة من المأكل، والمشرب والسكن وغيرها. فهذا البديل لا يعتبر جزءاً من الأجر، ولا يستطيع

^(١) مثل إذا ما تم نقل العامل إلى عمل خارج المدينة فيلزم رب العمل بتوفير السكن والأكل معاً أو أحدهما أو وسيلة المواصلات الخاصة لكونه إذا ما عاد العامل إلى المدينة فلا يستحق الامتياز، فبحسب الظروف التي إذا تحققت استحق الامتياز وإذا لم يتحقق الظرف لم يكن رب العمل ملزماً به أو لم يكن العامل مستحقاً له ولم يكن جزءاً من الأجر.

^(٢) ذكر بعض أنواع البدلات على سبيل المثال لا الحصر.

العامل أن يطالب به كجزء من الأجر باعتباره صرف لمواجهة عمل مؤقت ينتهي بانتهاء المهمة.

ب- بدل العمل الإضافي:

هذا البديل كسابقه لا يعتبر جزءاً من الأجر باعتبار أن العامل يكلف بعمل إضافي غير عمله الرسمي وفي غير ساعات العمل، ولمدة محددة ولساعات محددة فيتقاضى العامل عن ذلك العمل أجراً إضافياً أو بدلاً إضافياً، فينتهي بانتهاء ذلك العمل، ولا يستطيع العامل أن يعتبره جزءاً من الأجر ولا يلتزم به صاحب العمل بأنه جزءاً من الأجر.

ج- بدل تمثيل وحضور مؤتمرات أو ندوات:

هذا البديل أيضاً يصرف لحالة ما إذا تم اختيار العامل لتمثيل المنشأة في مؤتمر أو ندوة في الداخل أو الخارج فيعطى مبلغاً بدل تمثيل أو حضور مؤتمرات، وندوات محددة وغير محددة، فلا يعتبر ذلك جزءاً من الأجر الذي تحكمه قواعد الأجر، فلا يستطيع العامل أن يطالب به كجزء من الأجر، ولا يلتزم صاحب العمل به كجزء من الأجر (١).

النوع الثاني: البدلات التي يمكن أن تكون جزءاً من الأجر:

هناك من البدلات ما يمكن اعتبارها جزءاً من الأجر إذا تحققت شروطاً معينة،

وهي على النحو التالي:

أ- بدل سكن:

إذا كان العقد يقضي على صرف مبلغاً نقدياً إضافة إلى الأجر كبديل سكن، فإن هذا البديل يعتبر جزءاً من الأجر، ويلتزم به صاحب العمل، ولا يجوز التنصل

(١) في كل الأحوال السابقة الذكر يستطيع العامل أن يطالب بتلك البدلات كتعويض فقط في حالة عدم استيفائه لتلك المستحقات مثل أن يقوم بالمهمة قبل أن يتقاضا بدل السفر مثلاً أو قام بالعمل الإضافي دون أن تمنح الأجر الإضافي، ويقدم على العامل عبء الإثبات ومن الإثبات أمر التكليف من صاحب العمل بالمهمة أو بالعمل الإضافي.

عن ذلك الالتزام، كذلك إذا كانت طبيعة العمل تقتضي التزام صاحب العمل بتسكين العامل في سكن جماعي أو فردي ثم تم الاتفاق على دفع بدل نقدي بدلاً من السكن.

ب- بدل غلاء معيشة:

أحياناً تقتضي الظروف المعيشية نتيجة لارتفاع الأسعار أن تراعى ظروف العمال المعيشية ولكي لا ينقص أجره عن الحد الأدنى للأجر عند مقارنتها بالأجر الذي يتقاضاه العاملون في الجهاز الإداري للدولة فيعتمد رب العمل بدل غلاء معيشة للعمال أسوة بالعاملين في الجهاز الإداري للدولة، وعندئذ يصبح هذا البديل جزءاً من الأجر له كافة أحكام الأجر الأساسي. ومن حق العامل أن يتقاضاه ويطالب به.

ج- بدل طبيعة عمل أو بدل مخاطر:

مثل هذه البدلات تعطى للعامل نظير ما يقوم به من جهد في العمل أو في الأعمال الشاقة وكبدل مخاطر عندما يقوم بأعمال ذات طبيعة خطيرة كالعمال في المواد الكيماوية، أو الأعمال الخطرة في المجالات النفطية وغيرها، وهذا البديل عندما يتقرر يصبح جزءاً من الأجر، له كل الأحكام المتعلقة بالأجر، سواء كان تقريره من رب العمل أو نص عليه القانون أو نص عليه عقد العمل أو نظمته لائحة المنشأة، وكذلك إذا جرى العرف على منحه للعامل بصورة ثابتة ومستمرة.

وفي كل الأحوال فإن البديل يظل مرهوناً بالظروف التي تم اعتماده بموجبها وجوداً وعدماً، ويبقى كذلك حتى ولو انتقلت المنشأة من ملكية صاحب عمل إلى آخر غيره، فلن يؤثر ذلك الانتقال على ما تقرر من البدلات إذا كانت لا زالت سارية المفعول أثناء نقل ملكية المنشأة.

والبديل - كما سبق - قد يتقرر بنص القانون وعندئذ يجب تطبيق نص المادة (٥٧) من قانون العمل التي تحدد استحقاق العامل لبديل في الأحوال الآتية:

١- إذا كان البدل مقابل العمل ليلاً فإن العامل يستحق بدل بنسبة ١٥% من الأجر الأساسي.

٢- إذا كان البدل مقابل العمل بالتناوب فإن العامل يستحق بدل بنسبة ١٠% من الأجر الأساسي.

٣- بدل العمل الليلي أو بدل عمل بالتناوب ويكون البدل للمدد التي تزيد على عشرة أيام متصلة أو متقطعة في الشهر الواحد ولا يجوز الجمع بين البدلين.

وعلى قاضي الموضوع أن ينظر في حقيقة البدل وما إذا كان مستحق مقابل مواجهة نفقات فعلية أم أعباء وجهه ناتج عن طبيعة العمل، وفي كل الأحوال يخضع لرقابة محكمة النقض باعتبار أن التكليف القانوني للبدل من المسائل القانونية التي تدخل تحت رقابة محكمة النقض (١).

ثانياً: قواعد الوفاء بالأجر:

١- دفع الأجر:

الأصل أن يدفع الأجر نقدًا ، وهذا ما نصت عليه المادة (٦١) من قانون العمل بأن: ((تدفع الأجور وغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالتقيد المتداول قانونًا وفي أحد أيام العمل وفي مكانه)).

والعملة المتداولة في الجمهورية اليمنية هي (الريال) وعلى ذلك لا يصح أن يدفع الأجر بعملة أجنبية حتى لا يتحمل العامل فروق أسعار عند استبدالها أو يتحمل أعباء التبدل بالعملة المحلية نظرًا لتقلبات أسعار صرف العملات.

(١) استناداً إلى محمد الحاج : المرجع السابق ص ١٨٥.

ولعل الحكمة من النص هو منع نظام المقايضة وهو النظام الذي كان متبعاً في بعض الدول^(١)، وهذا النظام لا يعني أنه يشمل ما يدفع للعامل من أجر عيني وفقاً للاتفاق بين العامل وبين رب العمل.

والنص القانوني أوجب أن يدفع بالعملة المحلية (الريال) كل المستحقات التي للعامل بما فيها تلك المستحقات التي ترتبت نتيجة الفصل التعسفي أو مكافأة نهاية الخدمة.

ولا يجوز لرب العمل أن يفرض على العامل أي نظام من شأنه أن يلحق بالعامل أضراراً أو ينقص من أجره مثل أن يفرض على العامل نظام (المخزن، أو المستودع) وهو أن يلحق رب العمل بالمشاة محلاً تجارياً فيه كل متطلبات العمال فيفرض عليهم الشراء من ذلك المحل وبالتقييد أي الأجل حتى نهاية الشهر فيخصم ما أخذه من المخزن (المحل) من الأجر، وقد يستهلك الأجر كله، وربما يستدين أكثر، ولما في هذا النظام من مزايا توفير الحاجات إلا أنه يؤدي إلى زيادة الاستهلاك من السلع نظراً لبيعها بالأجل. وعندئذ لا يجد العامل الأجر في نهاية الشهر إلا وقد أكله الاستهلاك من المحل وحينها يضطر العامل إلى بيع ما أخذه بالأجل بالنقد بثمن بخس، يتمنى للحصول على حاجاته الضرورية، ويستغل رب العمل ظروف واحتياج العامل للسلعة فيبيعها بمبالغ أكثر من ثمنها الحقيقي في السوق أو تحوي مزايا أقل من مثلها في السوق.

كل هذه الحالات تؤدي إلى الانقاص من أجر العامل، لذلك فإن القانون قد حرم مثل هذه الحالات بالنص في المادة (٦٢) من قانون العمل بقولها بأنه: «لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض أي قيد على حرية تصرف العامل بأجره، أو أن يلزم العامل بشراء أشياء من إنتاجه أو من أماكن محددة».

^(١) كان نظام المقايضة متبعاً في بريطانيا ويعرف باسم (TRUCK SYSTEM) أشار إليه الأستاذ الدكتور / محمد

الحاج : المرجع السابق ص ١٨ .

إلا أنه يجوز الاتفاق بين العامل ورب العمل على خصم جزء من الأجر مقابل منفعة عينية يقدمها رب العمل للعامل، مثل أن يوفر للعامل سكن بإيجار رمزي يخصم من الأجر.

٢- مواعيد دفع الأجر ومكان دفعه:

يجب أن يعطى الأجير أجره قبل أن يجف عرقه، ولذلك حرص المشرع أن يتقاضى العمال أجورهم في فترات دورية متقاربة نظراً لحاجة العامل إلى الأجر ومراعاة لظروفه، وقد حددت المادة (٦١) من قانون العمل مواعيد تسليم الأجر، فنصت على أنه: ((تدفع الأجور في أحد أيام العمل وفي مكانه، وبالطرق التالية:

١- تدفع مرة في الشهر للمشتغلين بأجر شهري وفي موعد لا يتجاوز اليوم

السادس من الشهر التالي.

٢- تدفع مرة كل نصف شهر للمشتغلين بأجر نصف شهري وفي موعد لا

يتجاوز اليوم الثالث بعد نهاية نصف الشهر.

٣- تدفع مرة كل أسبوع للمشتغلين على أساس الإنتاج أو القطعة حسب

الاتفاق بين الطرفين)).

ومن النص يتضح أنه يحق الوفاء بالأجر في حد أقصاه اليوم السادس من انتهاء الشهر للعاملين بالأجر الشهري، واليوم الثالث من انتهاء النصف من الشهر للعاملين بنصف شهر، ويلاحظ من النص أنه يجب الوفاء بالأجر في مكان العمل أو في مكان مجاور له، ويجوز الاتفاق على تسليم الأجر في غير مكان العمل إذا كان فيه مصلحة للعامل، كان يطلب تحويل الأجر إلى حسابه في البنك، ويجب أن يدفع الأجر في أيام العمل، فلا يجوز دفع الأجر في يوم الإجازة أو في العطلة الرسمية مراعاة لشعور العامل من التضيق عليه في يوم راحته، ولا يجوز إجبار العامل على قبول شيك مصرفي على أحد البنوك كما لا يصح إجبار العامل على استلام الأجر من مكان غير مكان العمل.

المادة (٨٠١) ق م اعطت المتعاقدين حرية تحديد مكان وزمان دفع أجر العمل ، فنصت على أن : ((يلتزم رب العمل بأن يدفع للعامل أجرته في الزمان والمكان المتفق عليه أو بحسب العرف)).

لكن هذا في حالة ما إذا كان عقد العمل من العقود الغير منطوية تحت نطاق قانون العمل، أما إذا كان من العقود التي تحكمها قواعد قانون العامل، فإن الوفاء بالأجر يتم بحسب ما نصت عليه المادة (٦١) السابق الإشارة إليها.

٣- حالة انتهاء عقد العمل:

إذا انتهى عقد العمل فلا يخرج عن حالتين: حالة الإنهاء من قبل رب العمل، أو حالة الانقضاء من قبل العامل، ففي الحالة الأولى: يلزم صاحب العمل أن يدفع للعامل أجره في اليوم التالي لانتهاء العقد.

وإن كانت الحالة الثانية: وهو الإنهاء من قبل العامل، فإن صاحب العمل يلتزم بدفع الأجر خلال ستة أيام من الإنهاء، وهذا ما نصت عليه المادة (٦٥) من قانون العمل بأنه: ((يؤدى الأجر في اليوم التالي من انتهاء العقد، وفي حالة ترك العامل للعمل من تلقاء نفسه فيؤدى الأجر المستحق خلال ستة أيام من تاريخ ترك العمل)).

٤- إثبات الوفاء بالأجر:

الأصل أن الإثبات يقع على عاتق المدعي بالحق من باب قاعدة: ((على المدعي البينة وعلى من أنكر البين))، قاعدة فقهية لكن الأمر يختلف فيما يخص العمل والعمال؛ فالقانون راعى ظروف العامل، وجعل عبئ إثبات الوفاء بالأجر على عاتق رب العمل. إذ تنص المادة (٦٦) من قانون العمل على الآتي:

((١- على صاحب العمل أن يضع المستندات اللازمة لدفع الأجور، ويوضح فيها تفاصيل أجر العامل، والاستقطاعات التي تمت منه، وصافي الأجر المدفوع، ويجب أن تكون هذه المستندات خالية من أي فراغ أو شطب أو تحشية)).

٢- لا تبرأ ذمة صاحب العمل من دفع الأجر إلا بتوقيع العامل أو بصمته في المستند على مستحقته من الأجر وملحقاته سواء ورد ذكرها أو لم يرد في المستند الموقع عليه)).

وبحسب النص فإن ذمة صاحب العمل لا تبرأ إلا إذا قدم الدليل الصحيح أنه قد قام بدفع الأجر للعامل، والدليل هو توقيع أو بصمة العامل على كشوفات الأجر، وإلا فإن صاحب العمل يظل مدين حتى يثبت العكس، وسجلات ومستندات صاحب العمل دليل عليه، ودليل للعامل يستطيع أن يحتج بها.

٥- مساواة المرأة بالرجل في الأجر، والعامل اليميني مع غير اليميني في الأجر من ذات العمل.

العمل الذي تتساوى فيه المرأة مع الرجل يجب أن يكون الأجر متساوياً بين الرجل والمرأة مثل حالة إذا كان العمل في مستشفى خاص فالطبيب والطبيبة يجب أن يكونا متساويين في الأجر. واليميني يجب أن يكون متساوياً مع الأجنبي في الأجر إذا كان يقوم بنفس العمل، وهذا ما نصت عليه المادة (١٧) من قانون العمل على أنه: ((تستحق المرأة العاملة أجراً مساوياً لأجر الرجل العامل إذا كانت تؤدي نفس العمل بنفس شروطه ومواصفاته)).

٢- على أصحاب الأعمال أن يساوي الأجر بين العمال اليمينيين والعمال غير اليمينيين في حالة تساوي ظروف العمل وشروطه والمؤهل والخبرة والكفاءة)).
والمساواة المطلوبة في الأجر الأساسي وملحقاته القانونية التي تكون جزءاً من الأجر، أما الامتيازات الأخرى التي يتم الاتفاق عليها فتخضع لما يتفق عليه الطرفان في العقود، وبالتالي تختلف من عامل إلى آخر (١).

(١) أمستادنا د/ محمد الحاج : المرحع السابق ص ١٨٩.

المطلب الثالث

حماية أجر العامل

الأجر: هو المورد الأساسي للعامل، وفي كثير من الحالات يكون المورد الوحيد للغالبية العظمى من العمال، ولذلك فإنه لابد من حماية ذلك الأجر حماية كاملة تكفل للعامل حصوله على القدر المعتاد من الحياة المعيشية، فلا يتعرض للتهديد من قبل رب العمل، أو الدائنون للعامل؛ إلا في الحدود التي تراعي ظروف العامل المعيشية. ولذلك فإن الحماية تكون أمام رب العمل وخلفائه وحماية من الغير، ونوضح ذلك على النحو التالي:

أولاً: حماية أجر العامل في مواجهة رب العمل:

حماية من المشرع لأجر العامل باعتباره الطرف الضعيف، قدر للأجر امتيازاً عاماً على جميع أموال صاحب العمل، إذا أصبح الأخير غير قادر على الوفاء بالتزامه للعامل، والغرض من ذلك هو تجنب العامل مزاحمة بقية دائني رب العمل إذا أصبح مديناً. وهو ما قرره المادة (٨) من قانون العمل بقولها: ((يكون لجميع المبالغ المستحقة للعامل أو المستحقة عنه تقتضي أحكام هذا القانون امتيازاً على جميع أموال صاحب العمل المنقولة وغير المنقولة وتسرى قبل غيرها من الديون بما في ذلك المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزينة العامة)) (١).

وهذا يقتضي أن أجر العمل له امتياز على سائر الحقوق مهما كان شكل هذا الحق، أو قدره، أو طريقة تحديده، ويشمل حق العامل كل الحقوق بما فيها التعويض

(١) العمال الغير مشمولين لقانون العمل تطبق في حقهم نصوص المادة (٣٨٧) من القانون المدني والتي تنص على أن الوفاء: أجر العامل يأتي في المرتبة الرابعة بعد المصروفات القضائية والركاكة والمبالغ التي صرفت في حفظ المال وترميمه، وهذا الاختيار يقتصر على مستحقات العمال عند الثلاثة الشهور الأخيرة التي تسبق تقسيم مال رب العمل (المدني) لأن ذلك استقلته د/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ١٨٩ - ٧٨.

عن إصابات العمل، أو عن الفصل التعسفي، أو مكافأة إنهاء الخدمة، أو أي حقوق يستحقها العامل قبل رب العمل.

كما أن هذا الأجر له امتياز على سائر الامتيازات، وتكون له الأولوية، ويقدم على أي امتيازات أخرى، مثل المصروفات القضائية، وديون الدولة. أخيراً فإن هذا الامتياز يكون نافذاً في مواجهة الغير حتى ولو لم يسجل ودون حاجة إلى التسجيل حتى ولو وجد ضمن دعاوى الامتيازات (١).

ثانياً: تضامن أصحاب العمل وخلفائهم لحقوق العامل:

حماية لأجر العامل فقد حرص المشرع على وجوب تضامن صاحب العمل المدين بالأجر مع صاحب العمل الجديد الذي تنتقل إليه المنشأة، حيث نصت المادة (٣١) من قانون العمل على أنه: ((إذا لم ينته العقد وتغير صاحب العمل لأي سبب من الأسباب يعتبر من خلفه كصاحب عمل مسئولاً عن تلبية كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل السابق إلا إذا اتفق على خلاف ذلك)).

وبناء على ما ورد في النص، فإن تضامن صاحب العمل القديم مع صاحب العمل الجديد لا يكون إلا بالنسبة للحقوق التي ترتبت للعامل قبل انتقال حقوق المنشأة التي يعمل بها إلى شخص آخر، أما الالتزامات الجديدة فتكون على صاحب العمل الجديد.

ولذلك يحق للعامل أن يطالب من صاحب العمل الجديد حقوقه التي لم يستوفها من صاحب العمل القديم، ذلك أن انتقال المشروع إلى شخص آخر لا يؤثر على حقوق العامل، ولا يؤثر على عقد العمل، إذا لم يكن العقد قد انتهت مدته، فينصرف إليه آثاره وكل الالتزامات المترتبة على العقد، ويكون مسئولاً عن تنفيذ جميع الالتزامات.

(١) د/ علي عوض حسن: المرجع السابق: ص ١٠٠-١٠١.

والحكمة من انتقال أثر العقد إلى صاحب العمل الجديد هي تقوية الضمانات لحقوق العامل والحفاظ على أجره، وتقوية الوفاء بكافة حقوق العامل، الذي قد يتأثر بظروف الانتقال من شخص إلى آخر، وتأثر بظروف صاحب العمل السابق لا سيما إذا كان السبب هو ظروف مالية أدت إلى بيع المشروع، فضاءً لحق العامل أو جب المشرع أن يكون حقوق العامل في الأولوية وسيخصم رب العمل الجديد ما دفعه للعامل من حقوق من ثمن المنشأة التي آلت إليه^(١).

ثالثاً: حماية حقوق العامل أمام المقاول من الباطن:

الأصل أن يقاضى العامل أجره من صاحب العمل الذي تعاقد معه، فإذا كانت هناك مقاول من الباطن وتعاقد العامل مع المقاول من الباطن، فإن الأصل أن يأخذ الأجر من المقاول من الباطن، لكن المشرع في قانون العمل ومزيماً من الحماية لأجر العامل خرج عن هذا الأصل وخول للعامل أن يطلب حقه من المقاول الأصلي بالدعوى المباشرة^(٢)، وهو ما يستفاد من نص المادة (٢/٣٩) من قانون العمل بقولها: ((إذا أبرم عقد العمل مقاول من الباطن فإن صاحب العمل الأصلي يعتبر مسئولاً بالتضامن عن تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة على عقد العمل إذا تقرر تنفيذها من قبل المقاول من الباطن وحالت الظروف دون ذلك)).

رابعاً: حماية حق العامل في مواجهة رب العمل:

تحدث حالات يصبح فيها العامل مدينًا لرب العمل، فقد يقبض العامل من رب العمل مبالغ لمواجهة ظروف طارئة أو قد يستحق رب العمل من العامل تعويضاً عن أي ضرر يحدث ويكون مسئولاً عنه وفقاً للمادة (٩٩) من قانون العمل، وفي

(١) أستاذنا الدكتور / محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ١٩٠ هـ ٧٩ وأشار إلى بعض أحكام المحاكم المصرية.

(٢) وفقاً لنص المادة (٣٧٣) في م: لا يحق للشخص أن يطالب حقه من المقاول الأصلي إلا عن طريق الدعوى غير المباشرة باعتبار أن المقاول الأصلي مدين مدينه.

هذه الحالة ومراعاة لظروف العامل من أن تتأثر حالته المعيشية فلا يجد ما يسد به بعض حاجاته ، حدد القانون النسبة التي تخصم من الأجر لسداد ما عليه من أقساط القروض، فنصت المادة (٦٤) من قانون العمل على أنه ((مع مراعاة المادة ٩٩) من هذا القانون لا يجوز أن يزيد القسط الشهري الذي يدفعه العامل تعويضاً عما قد يكون سببه من أضرار أو خسائر مادية لصاحب العمل عن ٢٥% من أجره الأساسي وذلك عندما يكون الضرر ناجماً عن تقصير أو إهمال)).

والنص يخص حالة التعويض؛ وإن كان لم يرد نص بشأن القروض فإنه يقتضي الحال أن تضاف على النص فيما يتعلق بحالة استئانة العامل لقرض من رب العمل وكان الغرض من القرض ظروف طارئة أجبرته على ذلك بأن يخصم عليه بنفس المعيار الخاص بحالة التعويض أو بحسب ما يتفقان عليه (١).

خامساً: حماية أجر العامل في مواجهة دائنيه:

قانون العمل قيد حق دائني العامل في الحجر على أجره لدى رب العمل، كما قيد حق العامل في التنازل عن أجره للغير، والغرض من ذلك القيد هو حماية أجر العامل، وتأكيداً لهذه الحماية، واستمراراً لما يهدف إليه المشرع من حصول العامل على معظم أجره، باعتباره مورد رزقه الوحيد غالباً، فقد نصت المادة (٦٣) على أنه: ((لا يجوز الحجز على الأجور المستحقة للعامل بمقتضى هذا القانون إلا بموجب حكم قضائي بات ما لم يكن هناك اتفاق بين صاحب العمل والعامل خلاف ذلك)).

كما أن هذه الحماية مكفولة للعامل في كل مستحقته، فقد جاء في المادة (٢/١٢٠) على أنه: ((لا يجوز بحال من الأحوال حرمان العامل من مستحقته

(١) القانون المصري في المادة (٤) ينص على أنه: ((لا يجوز لصاحب العمل أن يقطع من أجر العامل أكثر من ١٠% وغاء لما قد تضمنه من مال أثناء سريان العقد وأن يتقاضى عن هذه القروض أية فوائد ويسري ذلك الحكم على الأجور المتأخرة مقدماً)).

المنصوص عليها في هذه المادة: ((مكافأة نهاية الخدمة)) أو إسقاط جزء منها في كافة حالات انهاء عقد العمل)) (١).

وبناء على ما جاء في النص فإننا نفرق بين ثلاثة أنواع من الديون التي تكون على العامل.

النوع الأول: الديون الخاصة بالنفقات الشرعية التي تجب على العامل، الإنفاق عليهم كالأولاد والزوجة والوالدين أو غيرهم ممن يجب عليه الإنفاق عليهم فهؤلاء يجب أن تكون حقوقهم مقدمة على حقوق الآخرين، ولا سيما إذا صدر حكم قضائي بذلك، ولم يحدد النص النسبة التي تخصم من الأجور لسداد مستحقات النفقة (٢).

النوع الثاني: حالة الديون التي يتفق العامل مع صاحب العمل عليها وتخصم من الأجر (٣).

ومثل هذه الحالة أجاز القانون الاتفاق على تسديدها بين العامل ورب العمل. النوع الثالث: الديون الأخرى، المشرع لم ينص على الكيفية التي يتم حلها، ولعل المشرع أراد بذلك الرجوع إلى القواعد العامة في القانون المدني، باعتبار أنها علاقة خارجة عن نطاق العمل، وفي كل الأحوال لا يجوز حرمان العامل من مستحقاته المنصوص عليها في القانون (٤).

(١) الحماية الشخصية التي ذكرناها خاصة بالنفقات التطوية تحت نطاق قانون العمل، أما الحالات الأخرى فتحكمها قواعد القانون المدني.

(٢) القانون المصري حدد نسبة حجز ٢٥% من الأجر على العامل مهما كان الأجر لسداد ما يلزم عليه من النفقة، وتقدم النفقة على سائر الديون الأخرى.

(٣) القانون المصري حدد خصم نسبة ١٠% قسط من الديون التي تكون على العامل لصاحب العمل.

(٤) أساذنا الدكتور محمد الحاج: المرجع السابق ص ١٩٦.

المبحث الثاني

الالتزام بتنظيم أوقات العمل وإجازات العامل

تمهيد وتقسيم:

من التزامات رب العمل أن ينظم أوقات العمل والإجازات التي يستحقها العامل أثناء فترة العقد، ولذلك يلتزم رب العمل بتحديد ساعات العمل اليومية، وما يتخللها من راحة، وكذلك الراحة الأسبوعية.

كما أن على رب العمل أن يلتزم بمنح العامل إجازته السنوية وإجازة المرض والحج والإجازة الخاصة بالمرأة إجازة الوضع والعدة، وقد حدد قانون العمل في المواد من (٧٦-٧٩) التزامات رب العمل فيما يتعلق بتنظيم أوقات العمل والإجازات. ونتناول ذلك في المطلبين التاليين:

المطلب الأول: ساعات العمل اليومية، والأسبوعية.

المطلب الثاني: الإجازات العامة والخاصة.

المطلب الأول

تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية

أولاً: ساعات العمل اليومية:

بما أن العمل يأخذ وقتاً طويلاً يؤثر على العامل إذا استمر وقتاً أكثر من طاقته، أو بمعنى آخر فإن العمل ساعات أكثر من طاقة العامل يؤثر على صحته، وبالتالي يقل إنتاجه، لذلك فإن قوانين العمل في كل العالم تحدد ساعات العمل اليومي في حدود طاقة العامل بحيث لا يجوز أن يفرض على العامل ساعات أكثر من الساعات التي حددها القانون.

وقانون العمل اليمني كغيره من القوانين حدد في المادة (٧١) الساعات التي يعمل فيها العامل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يتجاوزها، فقد نصت المادة المذكورة على أنه: ((لا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية على ثمان ساعات في اليوم أو ثمانية وأربعين ساعة في الأسبوع، وتوزع ساعات الأسبوع على ستة أيام عمل يعقبها يوم راحة باجر كامل، ولا يجوز أن تزيد ساعات العمل الرسمية خلال شهر رمضان عن ست ساعات في اليوم وستة وثلاثون ساعة في الأسبوع)).

والقانون في تحديده لساعات العمل إنما يقصد الحد الأقصى لساعات العمل في الأيام العادية وأيام شهر رمضان التي يمكن فيها تشغيل العامل. وهي الساعات التي تبدأ من وقت مباشرة العامل لعمله، فلا يدخل ضمن وقت العمل المدة التي يقضيها العامل في تنقله من وإلى العمل، كذلك لا يدخل ضمن ساعات العمل الوقت الذي يقضيه العامل في ارتداء ملابس العمل وخلعها^(١).

لكن يعتبر ضمن ساعات العمل الوقت الذي يقضيه العامل في تجهيز الآلات للعمل أو أدوات العمل. أو تنظيم المحل التجاري.

وإذا كان العمل ليلاً فلا يجوز أن يزيد على شهر إذا كان متواصلاً، بمعنى أن على صاحب العمل أن ينظم العمل الليلي ويجعله بالتناوب بين العمال كي لا يسبب العمل الليلي المتواصل إرهاقاً للعامل، وقد حددت المادة (٧٣) طريقة تشغيل العامل ليلاً، فتتص على ما يلي:

((١- يعتبر العمل ليلاً إذا تم بين الساعة الثامنة مساءً، والخامسة صباحاً، ولا يجوز تشغيل العامل ليلاً متواصلاً لأكثر من شهر.

٢- يكون في حكم العمل الليلي ساعات العمل النهاري التي تتداخل في نهايتها مع ساعات العمل الليلي لمدة لا تقل عن نصف ساعات العمل الاعتيادي)).

^(١) يدخل ضمن أوقات العمل الوقت الذي يقضيه العامل بدون عمل منتظراً للربائن مثل: حالات العمال في الشاجر أو المطاعم أو الفنادق، فانتظار العامل للربائن يعني أنه في حالة عمل.

بمعنى إذا كان العمل يبدأ في الساعة الرابعة بعد الظهر وينتهي في الساعة الثانية عشر مساءً، فإن الأوقات من بين الرابعة وحتى غروب الشمس، يعتبر في حكم العمل الليلي أو العكس يبدأ من الثانية عشرة مساءً وينتهي في الساعة الثامنة صباحاً.

فالمشرع اعتبر ساعات العمل التي يتداخل العمل فيها الليل مع النهار في حساب العمل الليلي.

وقد أجاز القانون للوزير المختص تخفيض ساعات العمل الرسمية لبعض المهن والأعمال والصناعات التي تكون ظروف العمل فيها شاقة، إذ أن العمل كل الساعات المحددة في القانون يؤثر على صحة العامل، وهو ما جاء في نص الفقرة (٣) من المادة (٧١) من قانون العمل.

حيث تنص على أنه: ((يجوز بقرار من الوزير تخفيض ساعات العمل الرسمية بالنسبة لبعض المهن والأعمال والصناعات التي تكون ظروف العمل فيها شاقة أو ضارة بالصحة ويحدد القرار تلك المهن والأعمال وساعات التخفيض بالتشاور مع الجهات ذات العلاقة بما فيهم ممثل العمال وأصحاب العمل)).

وإذا كان من حق الوزير أن يخفف ساعات العمل لبعض الأعمال كما أشار النص - فإنه لا يعني ذلك تخفيض أجر العامل، إذ أن طبيعة العمل هي التي حتمت ضرورة التخفيض.

كما أن المشرع أعطى العامل الحق في الراحة أثناء أدائه لعمله اليومي، فجعل من حقه أن يأخذ راحة لأداء الصلاة، وتناول ما يريد من طعام، إذ يصعب على العامل أن يستمر ثمان ساعات متواصلة دون أن يأخذ قسطاً من الراحة، لذلك تنص الفقرة (٤) من المادة (٧١) على أنه: ((يجب أن يتخلل ساعات العمل الرسمية فترة أو أكثر للراحة بما في ذلك أداء الصلاة، وتناول الطعام لا تزيد عن ساعة ويراعى في

تحديد هذه الفترة أن لا تزيد مدة العمل المتواصل على خمس ساعات وتحتسب فترة الراحة من ساعات العمل)).

والنص يحرم أيضاً تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متواصلة باعتبار أن ذلك يؤثر على قدراته الإنتاجية والجسدية، وهذا من الحماية التي راعاها المشرع للعامل.

أخيراً ... فإن المشرع اعتبر أن العامل إذا التزم بالحضور إلى العمل ولم يستطع أداء العمل المكلف به لظروف ترجع أسبابها إلى صاحب العمل، يعتبر أنه قد أدى العمل وأولى بالتزامه، وهو ما أشارت إليه المادة (٧٢) من قانون العمل بقولها: ((إذا حضر العامل إلى مقر العمل في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر أنه قد أدى عملاً فعلياً)).

ثانياً: الراحة الأسبوعية..

إذا كان تحديد ساعات العمل اليومية المهدف منه الرعاية العامة للعامل وإعطائه قسطاً من الراحة فإن الراحة الأسبوعية تكون هي أيضاً مهمة لاستعادة العامل نشاطه بعد أن يأخذ راحة أسبوعية مدتها يوم أو يومين.

وفي معظم دول العالم يأخذ العامل راحة أسبوعية مدتها يومان، والقانون اليمني مع بعض القوانين الأخرى يجعل مدة الراحة الأسبوعية يوماً واحداً، ولذلك تنص المادة (٧٧) من قانون العمل على أنه: ((يكون يوم الجمعة هو يوم الراحة الأسبوعية، ويجوز إبدال هذا اليوم بيوم آخر من أيام الأسبوع بالنسبة لجميع العمال أو بعضهم إذا اقتضت ضرورة العمل)).

ويقضى ذلك أن الراحة الأسبوعية هي الحد الأدنى التي لا يجوز التزول

عنها (١).

١١) أستاذنا الدكتور / محمد عبد القادر الحاج: المرجع السابق ص ١٩٥.

والنص قد أتاح الفرصة لأصحاب الأعمال أن يستبدلوا يوم الجمعة يوم آخر من أيام الأسبوع إذا اقتضت طبيعة العمل ذلك، لكن لا يعني منع العمال من أداء صلاة الجمعة، وتناول الطعام الذي يحتاجون إليه مثل سائر الأيام، واشترط القانون أن تكون هناك ضرورة للعمل يوم الجمعة^(١).

ولا يجوز تجزئة يوم الراحة الأسبوعية بمعنى أن يمنح العامل نصف يوم، والنصف الثاني في يوم آخر، لئلا تضيق الفائدة من تلك الراحة.

ثالثاً: عدم التقيد بأحكام الراحة اليومية والأسبوعية:

بعد أن حدد المشرع أحكام الراحة اليومية والأسبوعية أعطي فرصة لصاحب العمل، وأجاز له عدم التقيد بتلك الأحكام في حالات معينة تقتضيها مصلحة العمل وظروفه، وقد جاء في المادة (٧٤) ما يلي:

((١- يجوز تشغيل العامل في أوقات الراحة اليومية والأسبوعية والعطل الرسمية إذا اقتضت الضرورة زيادة الإنتاج، أو تقديم الخدمات العامة وفي حالة وقوع الكوارث أو إقالتها أو صيانة وسائل العمل أو الإنتاج أو تلبية المصلحة العامة للمجتمع)).

٢- يجب أن لا تزيد ساعات العمل الاعتيادية أو الإضافية على اثني عشر ساعة في اليوم الواحد)).

وعندما توجد حاجة لزيادة العمل أو للمصلحة العامة لأن يعمل العامل عملاً إضافياً في أيام الإجازة أو الراحة الأسبوعية فإنه لا بد أن يمنح الأجر المناسب ويكون مميزاً عن الأجر اليومي الذي يأخذه في ساعات العمل المعتادة، ولذلك تنص المادة (

^(١) القرار الذي صدر أخيراً من مجلس الوزراء بزيادة ساعة عمل في الدوائر الحكومية وجعل يوم الخميس يوم راحة ويوم الجمعة يوم إجازة رسمية لا تسري على القطاع الخاص إذ قانون العمل هو الذي يحدد الإجازة الأسبوعية للعمال في القطاع الخاص، أيضاً فإن قرار مجلس الوزراء قد أعطى المؤسسات الحكومية ذلك الصلة بالعمل لتحديد ساعات العمل ولذلك نجد أن بعض المؤسسات الحكومية لا تعتبر يوم الخميس يوم راحة. قرار مجلس الوزراء رقم () لسنة ١٩٩٠م.

٥٦) من قانون العمل على أن : (تحتسب أجور ساعات العمل الإضافي وفقاً للمعدلات التالية:

أ- الساعة بساعة ونصف من الأجر الأساسي عن ساعات العمل الإضافية خلال أيام العمل العادية.

ب- الساعة بساعتين من الأجر الأساسي عن ساعات العمل الإضافية أثناء الليل، ويوم الراحة الأسبوعية، وأيام العطل والإجازات الرسمية. مضافاً ما يستحقه من أجر عن تلك العطل).

إضافة إلى أن العامل يستحق أجراً إضافياً عن ساعات العمل الذي عملها في أوقات الراحة، فإنه فوق ذلك يستحق إجازة بدلاً عن تلك الأيام التي قضاه في العمل الإضافي.

وهو ما نصت عليه المادة (٥٧) من قانون العمل بقولها: ((١- مع مراعاة أحكام المادة (٥٦) من هذا القانون يستحق العامل مهما كانت مهنة المكلف بالعمل ساعات إضافية، تعويضاً بأوقات الراحة مدفوعة الأجر حسب المعدلات التالية:

أ- مرة ونصف في أيام العمل العادية.

ب- مرتين في حالة العمل الليلي الإضافي.

٢- على صاحب العمل أن يمنح العامل التعويض المقرر ليوم الراحة الأسبوعية وأيام العطل والإجازات الرسمية خلال فترة أقصاها شهر)).

وحتى يكون العامل على علم بأوقات راحته اليومية، والأسبوعية فإن القانون أوجب على صاحب العمل أن يضع لائحة تحدد فيها أوقات الراحة اليومية والأسبوعية. إذ تنص المادة (٧٦) من قانون العمل أن : ((على صاحب العمل أن يضع على الأبواب الرئيسية لدخول العمال، وفي مكان ظاهر في موقع العمل جدولاً ببيان الإغلاقات الأسبوعي وساعات العمل وفترات الراحة، والإجازات)).

المطلب الثاني

إجازات العمل العامة والخاصة

تكلمنا في المطلب السابق عن الراحة اليومية، والأسبوعية، وقد اعتبرها المشرع راحة عمل، ولم يطلق عليها لفظ إجازة لا سيما الراحة الأسبوعية، إذ أن الإجازة هي التي تمتد لأكثر من يوم، فالراحة المهدف منها - كما أشرنا - هو أن يستعيد العامل نشاطه، سواء الراحة اليومية التي تكون بين ساعات العمل، أو الراحة الأسبوعية والتي تكون نهاية الأسبوع. لكن الإجازة هي التي تكون لفترة طويلة أكثر من يوم، أو من الثلاثة الأيام وما فوق، وحماية للعامل ومحافظة على حقه في أن يأخذ قسطاً من الراحة الطويلة يستطيع خلالها أن يستريح من عناء العمل، أوجب المشرع اليمني كغيره من التشريعات حق العامل في الإجازة السنوية، وبعض الإجازات الخاصة، ونوضح ذلك على النحو التالي:

أولاً: الإجازات العامة:

الإجازات العامة هي التي تكون حقاً لكل عامل مهما كانت طبيعة عمله وهي على النحو التالي:

١ - الإجازة السنوية: الغرض من الإجازة السنوية هو أن يستعيد العامل نشاطه من كل النواحي المادية والمعنوية، عندما يخلد إلى الراحة لفترة معينة، ولا بد أن تكون مدتها طويلة نسبياً إذا ما أريد منها تحقيق الفائدة المرجوة.

لذلك فالمشرع قد حدد الإجازة السنوية التي يستحقها العامل في المادة (٧٩) من قانون العمل، وذلك على النحو التالي:

١ - يستحق العامل إجازة سنوية لا تقل عن ثلاثين يوماً بأجر كامل عن كل عام من الخدمة الفعلية ومعدل لا يقل عن يومين ونصف لكل شهر).

٢- لا تحسب من ضمن الإجازة السنوية أيام الإجازات والعطل الرسمية التي تقع أثناء تمتع العامل بإجازته.

٣- لا يجوز أن تقل الإجازة الممنوحة للعامل من حساب إجازته السنوية عن يومين على الأقل في المرة الواحدة.

٤- على صاحب العمل أن يمنح إجازته المستحقة سنوياً غير أنه لأسباب تتعلق بمصلحة أحد الطرفين أن يؤجل استخدام نصف الإجازة للعام التالي.

٥- يستمر العمل بنسب ومعدلات الإجازة المكتسبة للعاملين بالشروط الأفضل.

٦- لا يجوز للعامل أن يتنازل عن إجازته السنوية مقابل تعويض نقدي.

٧- يجوز بقرار من الوزير المختص زيادة معدلات الإجازة لبعض المهن وفئات من العمال)).

وتمنح الإجازة عن كل سنة قضاها العامل في العمل، وقد ثار الخلاف في الفقه حول المدة التي يقضيها العامل وهي أقل من سنة، هل يستحق إجازة بحسب المدة التي قضاها أم لا يستحق؟ ذهب رأي إلى عدم استحقاق العامل للإجازة إذا لم يمضي عام على خدماته في المنشأة (١).

وذهب رأي آخر إلى استحقاق العامل للإجازة السنوية للمدة التي قضاها في العمل، ولو كانت أقل من سنة، وهو ما نرجحه لاعتبار أنه لا يجوز حرمان العامل من حق منحه القانون له، فالقانون لم يشر إلى ضرورة مرور سنة كاملة على مدة خدمته. بل حدد استحقاقه الشهري من الإجازة السنوية، وهو دليل على أن القانون قد أخذ بالرأي الثاني الذي رجحناه (٢).

(١) إسماعيل غانم: المرجع السابق ص ٣١٦. ود/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ٢٣٥.

(٢) إستاذنا الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ١٢٨ - ٩١.

وتبدأ السنة من تاريخ التحاق العامل بالعمل، وهذا قد يؤدي إلى اختلاف نسبة الإجازات لكل عامل على حدة، إلا أنه جرى العرف في المنشآت الكبيرة أن تبدأ السنة من أول يناير من كل عام، وهي السنة الميلادية الرسمية المعمول بها عالمياً، فيعطى العمال إجازتهم على ذلك الأساس .

وتعتبر خدمة العامل قائمة حتى ولو توقف عن العمل إذا كان سبب توقفه عسر قانوني كمرضه هو أو أحد أفراد أسرته كونه لغرض العلاج ، أو لأداء خدمة الدفاع الوطني، أو استدعي إليها.

كما لا يؤثر انتقال المنشأة إلى رب عمل آخر على مدة الخدمة، فرب العمل الجديد ملتزم بإعطاء العامل حقه من الإجازة السنوية المستحقة له، حتى ولو لم تقضي سنة على انتقال المنشأة إلى رب عمل آخر. باعتبار أن من انتقلت إليه ملكية المنشأة مسئول بالوفاء بكافة الالتزامات التي كانت على سلفه، بناء على العقد الذي تم بين العامل وصاحب العمل السابق، إلا إذا اتفق على خلاف ذلك بأن نص في العقد أنه في حالة انتقال الملكية إلى شخص آخر، فإن صاحب العمل الجديد غير مسئول عن التزامات سابقة (١).

والقانون لم يحدد الوقت الذي تمنح فيه الإجازة للعامل، فترك لرب العمل حرية تحديد أوقات الإجازات بين العمال بحسب طبيعة العمل، كي لا تؤثر الإجازات على العمل، مما يؤدي إلى إغلاق المنشأة إذا صادف منح الإجازة لكثير من العمال في وقت واحد.

ومعنى ذلك أن اختيار رب العمل لوقت منح العامل إجازته فيه نوع من تقييد حرية العامل، ولذلك نرى أن تعطى للعامل بعض الصلاحيات في اختيار إجازته لا سيما إذا كان طالباً ويرغب في التقدم لأداء امتحانات في أي مرحلة من مراحل التعليم، فإن من حقه أن يقضي إجازته لأداء الامتحانات، والاستعداد لها، شريطة أن

(١) د/ محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق ص ٧٨٩.

يخطر رب العمل بوقت كاف، مثل تقديم طلب الإجازة وتحديد مدة الامتحانات لكي يستطيع رب العمل أن ينظم العمل على أساس إحلال محل العامل أو عدم تراكم الإجازات في وقت واحد كما سبق (١).

- استقلال الإجازة السنوية عن الإجازة الخاصة :

تعتبر الإجازة السنوية حق مكتسب للعامل لا تدخل فيها الإجازات الأخرى التي يأخذها العامل أثناء السنة مثل الإجازات العرضية لمرض أو غيره وإجازات الأعياد الدينية، والمناسبات الوطنية، أو القومية أو الدولية، كذلك لا يدخل في احتساب مدة الإجازة السنوية ما يتخللها من أيام الراحة الأسبوعية، وبالتالي لا يجوز لرب العمل أن يحتسب تلك الإجازات من الإجازات السنوية، وإن كان القانون المصري قد أشار في المادة (٢/٤٤) إلى أن الإجازة العرضية التي يأخذها العامل تحتسب من إجازته السنوية إلا أن القانون اليمني قد أغفل ذلك ولعله ترك للمستعاقدين حرية الاتفاق على احتساب الإجازة العرضية من الإجازة السنوية أو عدم احتسابها (٢).

لكن يدخل ضمن الإجازات السنوية المرض الذي يصيب العامل أثناء إجازته بحيث لا يستطيع أن يعمل إلا إذا انتهت الإجازة ومع ذلك أجاز القانون لرب العمل عدم احتسابها من الإجازة السنوية، وهو ما أشارت إليه الفقرة (أ) من المادة (٨٢) من قانون العمل بقولها: ((يجوز لصاحب العمل اعتماد الإجازة المرضية وعدم احتسابها من الإجازة السنوية في حالة مرض العامل أثناء الإجازة)).

(١) الدكتور/ عبدالودود محسي: المرجع السابق ص ٢٤٩. ومحمد ليث شبيب: المرجع السابق ص ٢٧٣. وأستاذنا

الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٢٠٠.

(٢) وهذا المبدأ يتفق مع حكم المادة السادسة من الاتفاقية الدولية رقم (١٣٢) بشأن الإجازات السنوية بأمر التفتتة في جنيف سنة ١٩٧٠، والتيين مضادة عليها، ولكن ليس هناك ما يمنع من نشوء عرف مثل هذا في النشأة على خلاف

ويستحق العامل أثناء قضاء إجازته السنوية أجره كاملاً كما لو كان يعمل، باعتبار أن الإجازة حق مكتسب أوجبه له القانون، وتعتبر جزءاً من الوقت الذي يقضيه في العمل، وعلى ذلك لا يجوز لصاحب العمل أن يخصم من الأجر أثناء الإجازة أي حقوق يستحقها أثناء العمل، مثل: البدلات والمكافأة السنوية، أو غيرها من العلاوات والمنح، فكل حق معلق بالأجر يعتبر واجب الأداء^(١).

وسبب وجوب استحقاق الأجر كاملاً أثناء إجازته أن الغرض الذي شرعت له الإجازة هو أن يأخذ العامل قسطاً من الراحة لاسترجاع قوته ونشاطه من عناء العمل طيلة إحدى عشر شهر متواصلة، فلا تتحقق تلك الراحة النفسية، وهدوء البال إلا إذا لديه ما يكفيه من المال للاستمتاع بالإجازة، فلو بقي العامل أثناء الإجازة بدون أجر أو بأجر أقل من وقت العمل يفضل التنازل عن الإجازة للاستمرار في العمل لكي لا يحرم من الأجر، لذلك فإن بعض القوانين تحرم على العمال العمل أثناء الإجازة لدى رب عمل آخر، فإذا ثبت أن العامل عمل لدى شخص آخر أو رب عمل آخر أثناء الإجازة، فإن من حق صاحب العمل الأصلي حرمانه من الأجر عن مدة الإجازة أو استرداد ما دفعه من الأجر^(٢).

وقد أخذ قانون العمل بهذا المفهوم إذا نصت المادة (٨٨) منه على أنه: ((يحظر على العامل ممارسة أي عمل بأجر أثناء تمتعه بأي إجازة من الإجازات المدفوعة الأجر المنصوص عليها في هذا القانون، ولصاحب العمل في حالة ثبوت اشتغال العامل أثناء الإجازة أن يسترد ما آداه من أجر عنها شريطة أن لا يؤدي ذلك إلى إنهاء خدمة العامل)).

(١) د/ محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق: ص ٧٩٢. وأستاذنا الدكتور/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ٢٠١.

(٢) نقض عمال مصري حلة ١٦/١٢/١٩٧٢م المؤاري: المرجع السابق ص ١٦٢. وعكس ذلك ما جرى عليه القضاء الفرنسي. د/ محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق ص ٧٩٥.

فمن حق صاحب العمل استرداد ما دفعه من أجر للعامل أثناء الإجازة شريطة أن يثبت أن العامل قد أخل بالتزامه، وعمل لدى جهة أخرى بأجر، كما أن ذلك الحق محدد في استرداد الأجر الذي دفعه للعامل مقابل الإجازة فقط دون أن يستغله رب العمل كذريعة لإنهاء خدمته.

وإذا كان الأصل في الإجازة أن تمنح للعامل كاملة فإن ذلك لا يمنع أن يأخذ العامل إجازته بصورة مجزئة، شريطة أن تبقى بعض الأيام متصلة لكي يتحقق الهدف من الإجازة وهو قسط الراحة.

وهو ما تنص عليه الفقرة (٣) من المادة (٧٩) من قانون العمل بأنه: ((لا يجوز أن تقل الإجازة الممنوحة للعامل من حساب إجازته السنوية عن يومين على الأقل في المرة الواحدة)).

وظاهر النص أن العامل إذا أخذ إجازة ليوم واحد فقط فإنها لا تحتسب من إجازته السنوية، وإنما تعتبر ذلك اليوم إجازة طارئة (١).

- تعلق الحق في الإجازة بالنظام العام -

تعتبر الإجازة السنوية حق للعامل، وهذا الحق متعلق بالنظام العام، فلا يجوز التنازل عن الإجازة مهما كان الأمر لا صراحة ولا ضمناً، حتى ولو كان ذلك التنازل بمقابل، وهذا ما أكدته الفقرة (٦) من المادة (٧٦) من قانون العمل بقولها: ((لا يجوز للعامل التنازل عن إجازته السنوية مقابل تعويض نقدي))، وهو ما يعني أن

(١) القانون المصري في المادة (٤٥) منه أشار إلى أن: (يحدد صاحب العمل مواعيد الإجازة الاعتيادية حسب مقتضيات العمل وظروفه، ولا يجوز تقصيرها أو تأجيلها أو قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل، وفي جميع الأحوال يجب أن يحصل العامل على إجازة سنوية متلفاً ستة أيام متصلة على الأقل).

صاحب العمل لا يستطيع أن يرغم العامل على العمل حتى ولو أعطاه مقابل ذلك تعويضاً نقدياً^(١).

ويترتب على ذلك أن الحق في الإجازة لا يسقط بعدم طلبها، فإذا انتهت السنة ولم يعطى العامل الإجازة المستحقة عنها يكون صاحب العمل قد تجاوز القانون بعدم منح العامل إجازته، ويتعرض للمسائلة القانونية^(٢).

ولا يحق لصاحب العمل استبدال الإجازة بالتعويض النقدي، فإذا استبدلها صاحب العمل بالنقد فإن الهدف الذي من أجله منحت الإجازة لم يتحقق وهو الراحة وتحديد النشاط الذهني والجسدي للعامل، وقد قضى على: ((أن استبدال الإجازة بمقابل نقدي يفقد المعنى الذي من أجله شرعت الإجازة وهي الراحة، ولم يتحقق الهدف عند تحويلها إلى مال يدفعه رب العمل إلى العامل، وفي ذلك مصادرة على اعتبارات النظام العام التي دعت إليها ومخالفة لها))^(٣).

وتعلق الإجازة بالنظام العام يعني أن يحصل العامل على الإجازة السنوية في الموعد المحدد لها، فإذا لم يحصل عليها في نفس الموعد، فلا يجوز للعامل أن يطلب تعويضاً نقدياً أو أن يحصل عليها في السنة الثانية، ما لم يكن رب العمل هو الذي منعه من أخذ الإجازة في موعدها المحدد.

ونحن نرى أنه في حالة موافقة الطرفين على التعويض أو التأجيل لا يعتبر مخالفة للقانون باعتبار أن الحق في الإجازة خاص بالعامل فإذا رضي العامل باستبدال حقه في الأجازة بالنقد، فمن حقه ذلك، ومن حق صاحب العمل أن يتفق مع العامل على تأجيل الإجازة إذا كانت مصلحة العمل تقتضي ذلك التأجيل، مثل حالة ما إذا

^(١) القضاء المصري استقر على أن الإجازة السنوية حق للعامل منحه المشرع دعت إليه اعتبارات من النظام العام، وهي أيام معلومة من السنة لا يجوز في غير الأحوال المقررة في القانون وتعبر مقتضى العمل ولا يجوز استبدالها بأيام أخرى من السنوات التالية. أشار إلى ذلك أستاذنا الدكتور محمد الحجاج: المرجع السابق ص ٢٠٢.

^(٢) بناء على ما جاء في القانون المصري، عبد الوود يحيى: المرجع السابق ص ٢٣٦.

^(٣) محكمة النقض المصرية، نقض عمالي جلسة ١٩٧٢/٢/٢، نقض عمالي الهواري: المرجع السابق ص ١٥٨.

وجدت طلبات من المصنع استدعت تأجيل بعض العمال عن إجازتهم ووافقوا على ذلك، فلا نرى أن ذلك فيه مخالفة للنظام العام. ويؤيد ما نراه بعض القضاء في مصر (١).

وإذا طالب العامل إجازته في موعدها، ورفض رب العمل منحه إياها في موعدها، وتسبب ذلك في حدوث أضرار بالعامل نتيجة حرمانه من الإجازة، كان رب العمل مسئولاً عن تعويض الأضرار التي لحقت بالعامل، ويدخل في تقدير التعويض أجر العامل عن الإجازة كما يجوز إلزام رب العمل بتنفيذ التزامه بتنفيذ الإجازة، فإذا أصيب العامل بالتهيار عصبي عند عدم منحه الإجازة، إذا سمحت ظروف العمل في المنشأة ذلك (٢).

وإذا كان القانون لم يعالج وضع العامل الذي انقضى عقد العمل معه قبل أن يأخذ إجازته السنوية، فإننا نرى أنه إذا انقضى عقد العمل قبل أن يحصل العامل على إجازته السنوية، فإنه يستحق مقابل الإجازة مبلغاً يتناسب مع ما أمضاه في العمل من وقت شريطة أن يكون العامل قد أمضى سنة سابقة في العمل، ويستحق الأجر مهما كان سبب انقضاء العقد، حتى ولو كان بسبب أحد الحالات التي يكون فيها فصل العامل من حق

(١) حياء في حكم محكمة النقض المصرية : (أن الإجازة السنوية وإن كانت حق أوجه تشرع سنوياً للعامل لاستعادة نشاطه، وقواء المادة والمعنوية نتيجة للإنتاج، مما يجعل هذا الحق ذلك متعلقاً بالنظام العام لا يجوز التنازل عنه، إلا أن مناط ذلك ألا تكون السنة التي يستحقها الإجازة قد انقضت قبل حصول العامل على تلك الإجازة، فلا يجوز عندئذ التنازل عن الإجازة قبل ميعاد حلولها، أما إذا حل ميعاد الإجازة، وانقضت السنة التي تستحق فيها الإجازة دون أن يحصل العامل فيها عليها، فقد انقطعت الصلة بين الإجازة المذكورة واعتبارات مرور النظام العام لها، وانقضت تبعاً للملك على هذا المظهر بالنسبة لإجازة السنة المذكورة، وأصبحت تلك الإجازة بعد ذلك كسائر حقوق العامل العادية، جلسة ١٩٥٩/٤/٢٢، المؤرخي : المرجع السابق ص ١٦٥.

(٢) أمثالنا الدكتور / محمد الحاج : المرجع السابق ص ٢٠٤.

صاحب العمل، وفقاً لما جاء في المادتين (٣٥ - ٣٩) من قانون العمل، باعتبار أن حق العامل في الإجازة سابق على حق رب العمل في أسباب الفصل (١).

ب- إجازات الأعياد الدينية والمناسبات الرسمية :

العامل كغيره من موظفي الدولة يحق له أن يتمتع بالإجازات التي تمنح لموظفي الدولة والقطاع العام والمختلط، لذلك فإن قانون العمل قد نص في المادة (٧٨) منه بأنه: ((يستحق العامل إجازة بأجر كامل في جميع العطل الرسمية ووفقاً للقوانين المعمول بها)).

وقد صدرت عدة قوانين خاصة بالإجازات ، منها القانون رقم (٢٩) لسنة ١٩٩١م بشأن تحديد الإجازات والعطل الرسمية، ثم الغي بالقانون رقم (٤٤) لسنة ٩٧م، ثم ألغي بالقانون رقم (٢) لسنة ٢٠٠٠م بشأن تحديد الإجازات والعطل الرسمية وهي على النحو التالي:

١- عيد الفطر المبارك ، يبدأ من يوم ٢٩ رمضان وينتهي في اليوم الثالث من شوال.

٢- عيد الأضحى المبارك يبدأ من يوم الوقوف بعرفة، وينتهي في اليوم الرابع من عيد الأضحى.

٣- ذكرى الهجرة النبوية الشريفة على صاحبها أفضل الصلاة والتسليم . أول يوم محرم ولمدة يوم واحد.

٤- اليوم الوطني للجمهورية اليمنية ٢٢ مايو ، ليوم واحد.

٥- يوم ٢٦ سبتمبر، ولمدة يوم واحد بمناسبة ثورة ستة وعشرين سبتمبر ١٩٦٢م.

(١) أمستلازا الدكتور / محمد الحاج : المراجع السابق ص ٢٠٥.

٦- ١٤ أكتوبر، ولمدة يوم واحد، بمناسبة ثورة الرابع عشر من أكتوبر

١٩٦٣م..

٧- يوم ٣٠ نوفمبر، لمدة يوم واحد. بمناسبة جلاء الاستعمار سنة ١٩٦٧م.

٨- يوم ١ مايو، عيد العمال العالمي، لمدة يوم واحد.

٩- يوم الجمعة من كل أسبوع.

- إذا صادف يوم المناسبة يوم إجازة رسمية فتعويض باليوم الذي يليه.

وجاء في المادة (٤) من القانون أنه إذا وافق الإجازة يوم جمعة أو عطل رسمية فيتعاض عن ذلك اليوم بيوم آخر من أيام العمل التالية، والقانون حدد : أنه يستطيع من هذه الإجازة كل القوى العاملة سواء على المستوى الحكومي، أو القطاع الخاص).

وإذا كانت هذه الإجازات حق للعامل فإن المادة (٧٤) من قانون العمل قد أجازت لصاحب العمل تشغيل العامل في أيام الإجازات بأجر مضاعف (١)، وليس للعامل أن يجبر صاحب العمل على العمل أيام الإجازة بأجر مضاعف، فإذا عمل العامل دون إذن صاحب العمل ليس له إلا الأجر المعتاد، كذلك لا يحق للعامل أن يرفض العمل إذا طلب منه ذلك، وبأجر مضاعف إذا اقتضت ضرورة العمل ذلك، فإذا رفض العمل فإنه يتعرض للجزاء التأديبي، إلا إذا أثبت العامل أن ظروف العمل لا تستدعي تشغيله يوم الإجازة، وأنه تعرض للتعسف والإساءة إليه، أو أن العمل الذي يريد صاحب العمل تشغيله غير مشروع أراد رب العمل عمله (٢).

وأيام الإجازات الرسمية محددة يجب أن تعطى للعامل في أوقاتها، فهي تختلف عن الإجازة السنوية إذ الغرض من أيام الإجازة أن يعطى العامل فرحة الاحتفال

(١) راجع ص ٢٢٠ من هذا البحث.

(٢) د/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ٢٥٥. ود/ محمد ليب شبيب: المرجع السابق ص ٢٥١. وأستاذنا الدكتور/

محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٢٠٧.

بالإجازة مع أهله وذويه مثل غيره، ولن يتحقق ذلك إلا إذا حصل جميع العاملين على إجازتهم في نفس هذه الأيام.

وإذا جرت العادة عند صاحب العمل أن يمنح إجازات بأجر للعمال في غير الأيام الرسمية التي نص عليها القانون واتخذت صفة العمومية والاستمرار والثبات فإن رب العمل يصبح ملتزمًا بمنحها، وهو ملزم بذلك - من باب أولى - إذا كان ذلك بناء على اتفاق على منحهم تلك الإجازات غير الإجازات الرسمية المحددة في القانون (١).

ثانيًا: الإجازات الخاصة:

نقصد بالإجازات الخاصة التي يحصل عليها العامل عندما يحصل له ظرف يستدعي منحه هذه الإجازة، وقد راعى المشرع ذلك فأوجب للعامل إجازات في الأحوال التالية:

- ١- الإجازة المرضية.
- ٢- إجازة الوضع والعدة بالنسبة للمرأة.
- ٣- إجازة الحج.
- ٤- الإجازة العارضة.
- ٥- الإجازة بدون أجر.

ونوضح كل إجازة على حدة وما يلتزم به رب العمل إزاء ذلك على النحو

التالي:

(١) أستاذنا الدكتور / محمد الحاج: المرجع السابق ص ٢٠٧، ٢٠٨. وأحكام محكمة النقض المصرية جلسة ١٦/٣/ ١٩٦٦ رقم ١٠٣، وتكريم القاهرة جلسة ١٩٦٠/٤/٤م رقم ١٠٠، وجلسة ١٩٧٣/١٢/٢٩ رقم ١٠٢. ومفوضة للهوارى: ج ١ ص ٦٩ و ١٢١، ١٨٠ ج ١.

١- الإجازة المرضية:

لقد حدد القانون استحقاق العامل للإجازة المرضية والمدة التي يحق فيها أجر والتي لا يستحق، وشروط منح الإجازة المرضية، وما يستحقه العامل من إعانات أثناء مرضه، وتناولت المادتان (٨٠، ٨١) من قانون العمل تحديد الإجازة المرضية على النحو التالي:

تنص المادة (٨٠) من قانون العمل على ما يلي: ((١- يستحق العامل عند مرضه إجازة مرضية متصلة أو منقطعة بالنسب والمعدلات التالية. أ- إجازة مرضية بأجر كامل في الشهر الأول والثاني من المرض. ب- إجازة مرضية بنسبة ٨٥% من الأجر في الشهرين الثالث والرابع من المرض. ج- إجازة مرضية بنسبة ٧٥% في الشهرين الخامس والسادس من المرض. د- إجازة مرضية بنسبة ٥٠% من الأجر في الشهرين السابع والثامن من المرض.

٢- للعامل أن يستفيد من رصيد الإجازات السنوية إلى جانب ما يستحقه من إجازات مرضية فإذا استفدت جميعها منح العامل إجازة بدون أجر حتى يتماثل للشفاء، أو يثبت عدم لياقته الصحية من قبل الجهات المختصة)).

٣- يكون في حكم الإجازة المرضية كل مدة يقضيها العامل نزيل المستشفى لتلقي العلاج)).

والقانون السمي لم يحدد مدة الإجازة المرضية، وترك ذلك بحسب ظروف المرض لكنه حدد المدة التي يستحق فيها العامل أجراً أثناء مرضه. وإجازة المرض تبدأ بيوم المرض، وتنتهي عند التماثل للشفاء أو الإعاقة أو الموت. والإجازة المرضية لا تمنح إلا بشروط معينة حددتها المادة (٨١) من قانون العمل على النحو التالي:

((أ- يشترط لمنح الإجازة المرضية ما يلي:

١- أن تمنح في حالات المرض الاعتيادي من الطبيب الذي يعهد إليه صاحب العمل بعلاج العمال أو من المؤسسة الطبية التي يتفق معها على ذلك.

٢- أن تكون صادرة من مؤسسة طبية في الجمهورية اليمنية عندما لا يعهد صاحب العمل إلى طبيب أو مؤسسة طبية لعلاج العمال لديه.

٣- أن تعتمد من وحدات الحوادث الفجائية في أي مكان أو من المستشفيات الأخرى في المنطقة التي يتدب أو ينتقل إليها العامل، أو يقضي إجازته السنوية فيها)).

ب- يجوز لصاحب العمل في حالة منح الإجازة المرضية للعامل من قبل العيادات أو المؤسسات الطبية الخاصة أن يطلب تعميدها لدى الجهات الطبية المختصة)).

وعلى ذلك يجوز أن يمنح العامل إجازة جزئية تتناسب مع المدة التي قضاه في العمل قبل بدء السنة الميلادية، وذلك توحيداً لحساب مدة الإجازات المرضية لجميع عمال المنشأة.

والإجازة المرضية ليست حقاً مكتسباً يمكن تأجيلها من سنة إلى أخرى إذ نسقط بمضي السنة التي يستحق عنها، ولا يحق للعامل أن يطلب بها في سنة ثانية، كما لا يستطيع الانتفاع بالإجازة المرضية لسنة قادمة، لكن إذا بدأت السنة الجديدة أثناء الإجازة المرضية فإن العامل يستحق إجازته المرضية للسنة الجديدة تضاف على إجازة السنة السابقة^(١). ولا تحتسب الإجازات الدينية الرمحية من الإجازات المرضية^(٢)؛ لكن الراحة الأسبوعية تحتسب من الإجازات المرضية.

فإذا استنفذ العامل المريض إجازته المرضية، فمن حقه أن يطلب إجازته السنوية حتى قبل حلول وقتها، وتنظم إجازته السنوية مع إجازته المرضية عن نفس السنة، ويستحق العامل خلالها أجراً كاملاً.

(١) د/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ٢٥٧. وأستاذنا الدكتور/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ٢٠٩.

(٢) د/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ٢٥٧. وأستاذنا الدكتور/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ٢٠٩. وعكس ذلك د/ محمد ليث شبيب: الذي يرى أن الراحة الأسبوعية تحتسب من الإجازة المرضية: المرجع السابق ص ٢٥٥.

ورائب حالة مرض العامل يتم بشهادة الطبيب المعالج الذي يعينه صاحب العمل لمعالجة العمال أو المستشفيات الرسمية أو الخاصة بعد تعميدها.

استحقاق العامل للأجر أثناء مرضه :

الأصل أن العامل أثناء مرضه ينقطع عن العمل ، وبالتالي فإنه لا ينتج فهو لا يستحق أجراً وفقاً للقواعد العامة التي تجعل تبادل المنفعة بين طرفي العقد العامل يؤدي العمل نظير أجر من صاحب العمل.

لكن خروجاً على تلك القواعد، واستثناءً منها فإن المشرع قد راعى ظروف العامل ، وألزم رب العمل أن يدفع الأجر للعامل على حسب فترات المرض الذي يستغرقه العامل حتى يبرأ منه، وهو المحدد في المادة (٨٠) التي تقضي بما يستحقه العامل المريض من أجر على النحو التالي:

- أ- إجازة مرضية بأجر كامل في الشهرين الأول والثاني من المرض. ب-
- إجازة مرضية بنسبة ٨٥% من الأجر في الشهرين الثالث والرابع من المرض. ج-
- إجازة مرضية بنسبة ٧٥% في الشهرين الخامس والسادس من المرض. د- إجازة مرضية بنسبة ٥٥% من الأجر في الشهرين السابع والثامن من المرض. هـ- بعد الشهر الثامن يستحق إجازة مرضية لكن بدون أجر حتى يتمثل للشفاء أو يتقرر مصيره من الناحية الجسمية أو الوفاة.

وتحتسب مدة خدمة العامل أثناء مرضه ضمن خدمة العمل رغم توقف العمل والعقد أثناء المرض، فالرابطة التعاقدية تظل قائمة ويعتبر المريض محسوباً من عمال المنشأة.

ورحق العامل في الإجازة المرضية لا يتوقف عن السبب الذي أدى إلى مرضه ، ولو كان ناتجاً عن خطئه هو، مثل : إصابته بحادث سيارة، أو غيره ما لم يكن هذا الخطأ عمداً ، فإذا تعمد العامل إصابة نفسه ليحصل على إجازة مرضية، فإنه لا

يستحق هذه الإجازة، ويعتبر تغيبه دون سبب مشروع، يحق لصاحب العمل قسح العقد، ويقع عبئ الإثبات على صاحب العمل في هذه الحالة.

ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد مع العامل أثناء تمتعه بالإجازة المرضية أو أي إجازة أخرى نص عليها القانون ، ما لم يكن العقد محدد المدة وانتهت مدة العقد أثناء الإجازة المرضية أو الإجازة الأخرى القانونية، فعندئذ ينتهي العقد تلقائياً بانتهاء العقد (١).

وتسري الأحكام والقواعد الخاصة بالإجازة المرضية على العامل الذي ينقطع عن عمله بسبب إصابته بمرض من أمراض المهنة، أو بسبب إصابته بإصابة أثناء العمل ، وقد حددت المادة (٨٢) من قانون العمل على أنه: ((١- يستحق العامل الذي يصاب بمرض مهني أو إصابة أثناء تأدية عمله أو بسببه إجازة مرضية بأجر كامل بناء على توصية اللجنة الطبية المختصة حتى يبت في حالته الصحية وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية)) (٢).

٢- إجازة الوضع:

من الإجازات الخاصة للعاملة إجازة الوضع، وهي إجازة نظمها وأقرها القانون للمرأة العاملة أثناء الحمل حيث جاء في المادة (٤٥) من قانون العمل أنه: ((١- يحق للعاملة الحامل أن تحصل على إجازة وضع بأجر كامل مدتها ستين يوماً. ٢- لا يجوز بأي حال من الأحوال تشغيل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع. ٣- تعطى العاملة الحامل عشرين يوماً إضافية إلى الأيام المذكورة في العقد ، وذلك في الحالتين التاليتين:

أ- إذا كانت الولادة متعسرة ويثبت ذلك بقرار طبي.

ب- إذا ولدت توأم)) (٣).

(١) استاذنا الدكتور / محمد الحاج: المرجع السابق ص ٢١١.

(٢) أنظر ص (٢٤٨) وما بعدها من هذا البحث: التغيرات رب العمل عن تعويض العامل الذي يصاب بمرض من أمراض المهنة

(٣) هناك مشروع تعديل للمادة (٤٥) يعدل إجازة الوضع للمرأة بعشرة أسابيع بأجر كامل.

استحقاق المرأة العاملة الأجر أثناء وضعها:

كما أن الأصل أن العامل لا يستحق أجرًا أثناء مرضه ومراعاة لظروفه أوجب له القانون أجرًا، فإن المرأة العاملة لا تستحق أجرًا أثناء وضعها. لكن الحماية التي أبداهها المشرع للمرأة باعتبارها أمًا ومربية أجيال، وحماية لرعاية الأمومة والطفولة، وتوفير الراحة للمرأة أثناء وضعها كما في المادة (١/٤٥) التي سبق إيرادها توجب لها أجرًا كاملاً أثناء الوضع.

كما أن المادة (٢/٤٥) تحرم تشغيل المرأة أثناء إجازة الوضع، لكن إذا ثبت أن المرأة تركت راحتها واستغلت إجازتها كواضعة، وعملت في جهة أخرى فترة إجازة الوضع، فإنها عندئذ لا تستحق أجرًا وفقًا لما ورد في المادة (٨٨) من القانون مثل العامل الذي يعمل أثناء إجازته السنوية لدى جهات أخرى لكن بشرط أن يثبت صاحب العمل ذلك.

وتستحق العاملة أثناء إجازة الوضع أجرًا كاملاً بغض النظر عن سلامة الجنين من علمه (١).

٣- إجازة العدة للعامة:

المرأة لها استثناءات خاصة - كما سبق - فهي تحمل وتضع حملها خلال الفترة المقررة شرعًا، وهي أيضًا تعتد إما بسبب الطلاق من زوجها، أو بسبب وفاة الزوج وعدة المطلقة ثلاثة قروء، كما في الآية الكريمة: (وَالْمُطَلَّقاتُ يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ ثَلَاثَةَ قُرُوءٍ وَلَا يَحِلُّ لَهُنَّ أَنْ يَكْتُمْنَ مَا خَلَقَ اللَّهُ فِي أَرْحَامِهِنَّ) (٢).

(١) أمثالنا الدكتور/ محمد الحاج: المرجع السابق، ص ٢١٢.

(٢) سورة البقرة - الآية ٢٢٨.

لكن المعتدة من الطلاق لا تمتنع من الخروج إلى عملها، أما المعتدة بسبب وفاة الزوج فإن الواجب عليها أن تعتد لمدة أربعة أشهر وعشرة أيام في منزلها لقوله تعالى: (وَالَّذِينَ يَتَوَفَّوْنَ مِنْكُمْ وَيَذَرُونَ أَزْوَاجًا يَتَرَبَّصْنَ بِأَنْفُسِهِنَّ أَرْبَعَةَ أَشْهُرٍ وَعَشْرًا) (١). والقانون أوجب للمرأة إجازة مدفوعة الأجر لمدة أربعين يوماً فقط من إجازة العدة للمسترى عنها زوجها، ولها الحق في إجازة بدون أجره لمدة تسعين يوماً لتوفي العدة.

الرأي في أجر العاملة المعتدة:

ولحسن نرى أن المشرع قد جانب الصواب في هذه الحالة، إذ لم يوجب للعاملة المعتدة عدة الوفاة أجراً إلا أقل من فترة الوضع وتركها بقية أيامها بدون أجر، وكان الأحرى بالمشرع أن يعاملها معاملة المريض، فيوجب لها أجراً ينسب متفاوتة كالمريض في الشهري الأول والثاني بأجر كامل والثالث والعشرة الأيام المتبقية بنسبة ٨٥% مراعاة لظروفها، وبصورة استثنائية، إذ أنها فقدت زوجها، فلا يجوز أن تفقد أجرها، وهذا ما يرى أن المشرع يجب أن يشته للعاملة المعتدة للوفاة (٢).

٤- إجازة الحج:

الحج ركن من أركان الإسلام أوجبه الله تعالى على كل مسلم ومسلمة متى كانا قادرين إلى ذلك سيلاً، قال تعالى: (وَلِلَّهِ عَلَى النَّاسِ حِجُّ الْبَيْتِ مَنِ اسْتَطَاعَ إِلَيْهِ سَبِيلًا) (٣).

وفي الحديث قال صلى الله عليه وآله وسلم: (بني الإسلام على خمس: شهادة أن لا إله إلا الله، وأن محمداً رسول الله، وإقام الصلاة، وإيتاء الزكاة، وصوم

(١) سورة البقرة - الآية ٢٣٤.

(٢) يجوز للمرأة التولي عنها زوجها الخروج من بيتها في النهار لحاجتها الضرورية شريطة أن يأتي الليل، وهي في المنزل الذي تعتد فيه، والعاملة قد منحها القانون إجازة العدة.

(٣) سورة آل عمران الآية: ٩٨.

رمضان، وحج البيت لمن استطاع إليه سبيلاً) أو كما قال صلى الله عليه وآله وسلم (١).

لذلك فإن القانون قد أوجب للعامل أو العاملة الحق في إجازة لمرة واحدة في العمر لأداء فريضة الحج بشرط أن يكون قد أمضى في العمل أربع سنوات، ويستحق إجازة لمدة عشرين يوماً لأداء فريضة الحج بأجر كامل، بشرط استخدامها العامل لنفس الغرض، وإلا فمن حق رب العمل عدم منحه تلك الإجازة إذا تأكد عدم استغراقها في نفس الغرض.

جاء ذلك في المادة (٨٤) من قانون العمل بأنه: ((لكل عامل أمضى في خدمة صاحب العمل أربع سنوات خدمة فله الحق في إجازة مدفوعة الأجر لمدة عشرين يوماً لأداء فريضة الحج منتظمة عطلة عيد الأضحى، وتكون هذه الإجازة واحدة طوال مدة خدمته، ولصاحب العمل الحق في التأكد من أن هذه الإجازة قد استخدمت للغرض ذاته)).

ومعنى ذلك أنه إذا تأكد صاحب العمل أن العامل لم يستخدم إجازته لأداء فريضة الحج، فإن له الحق في خصم الأجر الذي كان قد دفعه له أثناء فترة الإجازة خارجاً من ذلك حق العامل في إجازة عيد الأضحى، وهذا هو مفهوم النص.

٥- الإجازة العارضة:

تحدث للإنسان أثناء حياته مشاكل وأشياء عرضية تكون خارجة عن إرادته كحالات مرض أحد أفراد العائلة، أو الوالدين، أو مشكلة تحصل أو أي سبب يحصل للعامل مضطراً لترك التزامه، وعمله الذي تعاقد عليه، وإزاء هذا فإن قانون العمل قد راعى مثل هذه الحالات وجعل من حق صاحب العمل أن يراعى العامل ويعطيه إجازة عرضية لمدة لا تزيد عن عشرة أيام بأجر كامل في العام.

والقانون لم يلزم صاحب العمل بذلك، ولكن جعل له الخيار في منح العامل إجازة عرضية باجر، وحددها بأن لا تزيد عن عشرة أيام فقط في العام الواحد.

- الإجازة بدون أجر :

وكما أعطى القانون الحق في إعطاء العامل إجازة عرضية لمدة لا تزيد عن عشرة أيام بأجر أيضًا يجوز لصاحب العمل أن يمنح العامل إجازة مفتوحة بدون أجر بحسب الظروف التي يقدرها صاحب العمل.

فالقانون ترك تقدير الظروف لصاحب العمل وليس للعامل إذ أن العامل قد يتذرع بأمور غير مقبولة عند صاحب العمل.

المبحث الثالث

الالتزام بالتعويض عن إصابات العمل والأمراض المهنية

تمهيد وتقسيم:

الأصل أن العامل إذا أصيب بسبب العمل أو كان العمل سبباً في مرضه لا يتحمل نتيجة صاحب العمل، ولا يلتزم بتعويض العامل إلا إذا كان صاحب العمل هو الذي ارتكب الخطأ، وأصاب العامل بضرر، وأثبت العامل ذلك، فإنه يتحمل المسؤولية التقصيرية ويلتزم بتعويض العامل، وبدون ذلك فإن العامل هو الذي يتحمل خطأ نفسه بغض النظر عن السبب وراء الإصابة.

وهذا الأصل هو الذي كان سائداً قبل النهضة الصناعية، لكن بعد وجود الماكينة ودخول الآلات في الإنتاج، تعدر إثبات الخطأ في جانب رب العمل، نظراً لاستحالة الكشف عن سبب الحادث لا سيما إذا أدى الحادث إلى إتلاف الماكينة ولم يبق لها أثر مادي يُعين على معرفة السبب.

إضافة إلى أن العمال لا يستطيعون الإدلاء بشهادتهم خوفاً من أن يتعرضوا للعقوبة من قبل صاحب العمل، وقد يكون الحادث بسبب خطأ ارتكبه رؤساء العمل دون علم العامل لغرض الإضرار بصاحب العمل، وهناك حالات كثيرة تجعل السبب مجهول، لا يمكن كشفه.

وإزاء هذا نادى فقهاء القانون بضرورة الأخذ بالمسؤولية العقدية على أساس أن يتحمل صاحب العمل إضافة إلى الأجر، التزاماً آخر هو سلامة العامل من حوادث العمل بحيث يقتصر إثبات العامل إصابته أثناء العمل، فإذا لم يف صاحب العمل بالتزامه بسلامة العامل تقوم تبعاً لذلك - مسؤوليته العقدية.

لكن هذا لا يمنع صاحب العمل من التخلص من المسؤولية، إذا أثبت بالدليل عدم الخطأ في جانبه، مثل أن يثبت أن الخطأ كان بسبب قوة قاهرة أو إلى خطأ العامل نفسه، وخطأ الغير، إضافة إلى أن حق صاحب العمل أن يشترط في العقد

عدم مسؤوليته عن إصابات العمل . وظل القضاء يأخذ بالمسؤولية التقصيرية ولم يأخذ بالمسؤولية العقدية حتى تدخل المشرع في جميع الدول وفرض التزاماً على عاتق رب العمل بتعويض العامل من حوادث العمل، ثم فرض المشرع على رب العمل الالتزام بالتعويض عن أمراض المهنة بغض النظر عن وجود خطأ أو عدم وجوده في جانب رب العمل^(١).

والمشرع اليمني كغيره أعطى العامل الحق في التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة. وقد جاء نص المادة (١٢١) من قانون العمل على أنه: ((يتحمل صاحب العمل ما لم يكن مؤمناً المسؤولية المادية طبقاً لهذا القانون وقانون التأمينات الاجتماعية لما يلحق العامل من أمراض أو إصابات أثناء تأدية العمل أو بسببه)).

والمادة (٦) من قانون التأمينات رقم ٦٢ لسنة ١٩٩١م تخرج من أحكام القانون أصحاب الأعمال الذين يستخدمون من خمسة عمال فأقل .
وتتناول المقصود بإصابات العمل، وأمراض المهنة، وشروط التعويض، والآثار المترتبة على إصابات العمل، وأمراض المهنة، وحالات عدم التعويض في المطالب الأربعة التالية :-

^(١) استاذنا الدكتور / محمد الحجاج: المراجع السابق ص ٢١٤ و ٢١٥.

المطلب الأول

المقصود بإصابات العمل وأمراض المهنة

لعل ما ورد في قانون التأمينات الاجتماعية من تعريف لإصابات العمل أو الأمراض يكفي للبحث عن أي تعريف آخر، وسوف نورد ما جاء في المادة الثانية من قانون التأمينات رقم ٢٦ لسنة ١٩٩١م والقانون رقم ١ لسنة ١٩٩١م المعدل ونصها على النحو التالي بأن: ((الإصابة بإحدى الأمراض المهنية المبينة بالجدول الملحق بقانون العمل والإصابة نتيجة حادث بسبب العمل أو أثناء تأديته ويكون بحكم ذلك كل حادث وقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة العمل، أو أي مكان بمجده له صاحب العمل أو عودته منه أيا كانت وسيلة المواصلات غير الممنوعة بشرط أن يسلك الطريق الطبيعي دون توقف أو تخلف أو انحراف ما لم يكن ذلك بغير إرادته)).

والإصابة تختلف عن المرض الذي ينتج بسبب الاستمرار في العمل فيؤثر على صحة العامل، ولذلك تعرف المادة المذكورة المرض بأنه: ((الإصابة بمرض تعرض له العامل لعوامل طبيعية أو كيميائية أو حيوية موجودة في بيئة العمل نتيجة لطبيعة العمل فيها، ويثبت ذلك بقرار من طبيب المؤسسة)).

وبناء على ما ورد في النص فإن الفقه والقضاء يفرقان بين الإصابة بالعمل والمرضى الناتج عن العمل لفرقوا إصابة العامل بأنه: ((مرض يصيب جسم العامل نتيجة تأثير مفاجئ عنيف ناشئ عن سبب خارجي)).

فيجب أن يصيب الضرر جسم العامل فقط لا أمواله أو معنوياته، ويجب أن يكون التأثير ناتج عن سبب خارجي^(١).

(١) نقض اجتماعي فرنسي جلسة ١٩٥٠/٥/٢٠ في القرار ١٩٥٠ - ٤٦٩، وحملة ١٩٦٢/١٧/٦٢ والقرار ١٩٦٢ - ٢٥٨، وحملة ١٩٥٠/١٠/٧، والقرار ١٩٦٦ - ٢٥١ أشار إلى ذلك استاذنا الدكتور/ محمد الحاج: المرجع السابق

أيا كانت طبيعته، لاختلال في الجسم ذاته، كما يجب أن تكون الإصابة نتيجة حادث مفاجئ وإن لم يترتب أثرها فوراً^(١).

كما يجب أخيراً أن تنصف الحادثة بالعنف وهو إصدام شيء بالجسم وإن كان لا يؤثر فوراً؛ لأنه ربما قد يصاب العامل بإصابة حتى ولم تكن هناك إحساس فوري بالحادث في حين أن الدافع كان قوياً فظهر منه إصابة مثل القلق أو غيره^(٢).

أما المرض المهني فينتج عن تأثير تدريجي على الجسم أو جزء منه يأتي بسبب الاستمرار في العمل دون أن ينسب إلى واقعة معينة، ودون أن تحصل في وقت معين، مثل السبل الرتوي، أو ضعف النظر، أو فقدانه، نتيجة العمل في أماكن الكيمائية التي تؤثر على النظر، وأعمال المختبرات الإلكترونية والكمبيوتر.

^(١) قضى بناء على ذلك في شأن إصابة العامل الذي يعمل بين حر الشمس بإصابات نتيجة حرارة الشمس بأن الإصابة إصابة عمل « ذلك أن ضرر الشمس ناتج عن تأثير خارجي يعون بصدوره لجنة بور (BORDEAUX) الاستئنافية الإقليمية للضمان الاجتماعي جلسة ١٩٥٧/١/٢١، دالوز الأسبوعي ١٩٥٨. وعلى العكس من ذلك قضى بعدم اعتبار انفصال الشبكة بالعين إصابة عمل لأن الضرر لم يأتي من مصدر خارجي عن العامل. محكمة القاهرة الابتدائية جلسة ٢/١٩٥٥/٥، موسوعة الكهالي ص ٢٠٩ ج ٢.

^(٢) قضى وفقاً لذلك أن الإصابة بالقلق الناتج عن الجهود الذي بذله العامل أثناء العمل (رفع شيء ثقيل) يعتبر إصابة عمل ذلك أن واقعة الرفع تعتبر مقابلة حيث لا يستغرق سوى زمن محدود. نقض اجتماعي فرنسي جلسة ١٩٥٣/٣/١٣، محكمة القانون الاجتماعي ١٩٥٣ ص. وعلى العكس لم يعتبر القضاء إصابة عمل حدوث صمم للعامل ناشئ عن استعمال مطرقة، ذلك أن كل استعمال إذا نظر إليه على حدة لا يتصف بالمفاجأة أي أن مصدر الصمم كان فعلاً بطيئاً ومستمر ولا يمكن تحديد تاريخ الذي بدأت منه سلسلة المضاعفات التي ترتب عليها الضرر، نقض فرنسي جلسة ١٩٥٢/٣/٢٩، دالوز ١٩٦٢ مختصر ص ١١٢. أشار إليه أستاذنا الدكتور / محمد الحاج: المرجع السابق ص ٢١٦ و ٢١٧، ص ١٤١، ١٤٢.

وكذلك التسمم الذي يأتي بسبب العمل في أماكن الرصاص والزيئق ومخلوطاته أو الزرنيخ ومشتقاته أو استنشاق أبخرة سامة (١).
ويترتب على ذلك أن نسبة الضرر إلى إصابة العامل أو إلى المرض المهني يكون تبعاً لنوع التأثير الخارجي الذي أحدثه في العامل.

المطلب الثاني

شروط التعويض عن إصابات العمل

لا بد من توافر شروط معينة لكي يصبح رب العمل ملزماً بتعويض العامل عن إصابته وفيما حدده القانون وهذه الشروط هي :

أولاً : توافر علاقة السببية (علاقة الإصابة بالعمل) .

من أهم شروط امتحاق العامل التعويض عن إصابة العمل . أن يكون هناك علاقة سببية بين الإصابة التي لحقت بالعامل وقيامه بتنفيذ عقد العمل، وبكفي لتعويض العامل أن تكون الإصابة بسبب العمل أو أثناء أدائه.

، ويدخل ضمن نطاق الضمان ما يصيب العامل أثناء العمل من إصابة لا ترجع إلى العمل كاعتداء يحصل على العامل من شخص يتهمها ضغينة شخصية .

كما أنه يستحق الضمان إذا أصيب العامل بسبب العمل ولو كان خارج مكان العمل، مثل اعتداء العامل على مديره الذي أوقع عليه عقوبات جزائية عن مخالفاته لوائح المصنع (١).

(١) انظر ملحقاً بالكتاب خاصاً بنصوص القانون، وجدول تحديد العجز الناشئ عن إصابة العمل، وجدول بشأن الأمراض المهنية والتسممات وفي ورده كملحقات بقانون التأمينات الاجتماعية وقانون التأمينات والمعاشات لغرض استكمال المادة.

ويكفي القول في الضرر الذي أصيب العامل أنه لولا العمل لما وقع الحادث . ويرى بعض الفقهاء أن حق العامل في التعويض عن الإصابة ولو نشأت عن فعل الغير وكان أثناء العقد أثناء قيام العامل بعمله، مثل أن يقوم مسلح بالاعتداء على المسجر أو البنك فتقع على العامل إصابة بسبب ذلك، كذلك حق العامل في الإصابة إذا كانت بسبب قوة قاهرة، مثل العواصف والحريق؛ لأن علاقة السببية قائمة بين الحادث والعمل، فلو لم يقم العامل بتنفيذ العمل أثناء حدوث الحالة الطارئة لما أصيب العامل (٢).

ولا يشترط في السببية التي يتطلبها القانون أن تكون مباشرة في العمل ذاته، بل يجوز أن تكون العلاقة بطريقة غير مباشرة مادام أن العلاقة بين العمل والحادث قائمة سواء من ناحية طبيعة العمل أو ظروفه أو مكانه أو غير ذلك، مما يعتبر علاقة كافية بين الحادث والعمل بحيث يمكن القول بأنه لولا العمل لما كان الحادث (٣). أما الحادث الذي يقع أثناء تأدية العمل فيقصد به وقوعه في وقت العمل أو في مكانه ومن باب أولى إذا وقع فيهما معاً .

ويعتبر الحادث عمل إذا وقع للعامل في أي مكان من المنشأة التي يعمل فيها أو في أي جزء من أجزاء المنشأة الذي يتواجد فيه العامل، ولو في حجرة الملابس أو أثناء تواجده في الحمام، أو استراحة المنشأة أو المطعم، أو الطرقات، والممرات التابعة للمنشأة (٤).

(١) وقضى بأن العامل الذي يتعرض لإصابة من شخص عامل آخر بسبب العمل كأن يقوم عامل عادي بالاعتداء على رئيسه بسبب فضله مثلاً أو يقوم العمال بالاعتداء على زميلهم الذي لم يشترك معهم في الإضراب . نص فرنسي جلسة ١٩١٣/٦/٢، والوز ٤٤/١/١٩١٥ . أشار إليه أستاذنا الدكتور محمد الحاج: المرجع السابق ص ٢٢٠، هـ ١٥ . محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق ص ٢١١.

(٢) إستئناف الإسكندرية جلسة ١٩٥٦/١١/١٧، مجموعة المبادئ القانونية في مواد عقد العمل للأستاذ مصطفى حنب ص ٤٤٥ رقم ١٣٦ . أستاذنا الدكتور محمد الحاج: المرجع السابق ص ٢٢ هـ ١٥٣.

(٣) أستاذنا الدكتور محمد الحاج: المرجع السابق ص ٢٢١.

كذلك يعتبر حادث عمل إذا وقع وقت أداء العمل حتى ولو كان خارج المنشأة وذلك كأن يكون على العامل المتجول الذي يقوم بعمله في التنقل لمتابعة قضايا المنشأة التي يعمل فيها مثل السندوب والمتحصل للديون، والذي يقوم بالتسويق للمنشأة بحيث تكون طبيعة العمل هو النقل، فعرضه لحادث أثناء قيامه بأداء عمله يعتبر حادث عمل وكذلك من يقومون بالتنقل بين الدول مثل مندوبوا الشركات الصناعية عند إرسالهم لتسويق منتجاتهم إلى بلدان أو دول أخرى مما يصعب تعيين مكان محدد لأعمالهم^(١).

ثانياً : أن يكون الضرر عن إصابة العامل .

قد تكون علاقة السببية واضحة عندما يكون الحادث ظاهر ومشاهد أمام العين كتسرب الغاز، أو الانفجار في الآلة، أو استعمال النار، لكن يصعب التعرف على علاقة السببية عندما يكتف الحوادث الغموض، وعندما تكون أسباب أخرى ساعدت على الإصابة، وقد تكون سابقة على الإصابة وقد تكون لاحقة لها .

لذا أصيب العامل بحادث وكان مصاب بمرض ، فإنه يلزم إجراء الفحوصات للتأكد من علاقة السببية، ومدى علاقة الحادث بالإصابة، لا سيما إذا عرف أن المرض قد يؤثر على العامل، كما يجب معرفة مدى إسهام الحادث في الإصابة من عدمها ، فالتعويض يجب أن يمنح بحسب نتيجة الفحوصات الطبية والتي تحدد نسبة العلاقة بين الحادث والمرض فيلتزم رب العمل بدفع التعويض.

وقضى أن إصابة العامل بالقتل تعتبر إصابة عمل، ولو كان ذلك عيباً في التكوين الجسماني للعامل ، طالما أن الواقعة المحدث للإصابة هي التي أظهرت الفتق^(٢). كما يرى البعض أن الذبحة الصدرية التي يصاب بها العامل أثناء العمل وكانت نتيجة الإرهاق والمشقة تعتبر إصابة عمل يلزم فيها التعويض^(٣).

(١) د/ أحمد محمد مرز: الخطر في تأمين إصابات العمل ص ١٨٤.

(٢) أبحاثنا الدكتور/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ٢٢٢.

وينظر الفقه إلى إسناد علاقة السببية في تكوين إصابة العامل، هو نوع من الحلول التي تتكافأ فيها الأسباب، والتي بمقتضاه يعتبر كل سبب ساهم في إحداث الضرر، هو وحده السبب الذي يرتب التزاماً على عاتق رب العمل بالتعويض أو بنفى ذلك الالتزام.

فالحادث الذي تسبب في الإصابة قد طغى على الأسباب السابقة عليه، وبالتالي لا يجوز القول بالتقليل من أهميته إذ لولا ذلك الحادث لما تطور المرض إلى إصابة العامل والأمر بيد الله سبحانه - فربما لو لم يحصل الحادث لكانت حياة العامل المريض تطول مثل غيره من العمال العاديين غير المصابين بالمرض.

وعلى ذلك لا يجوز القول بتجزئة الضرر توصلاً إلى تجزئة التعويض عنه، وذلك لتنافره مع الهدف من رعاية العامل، فضلاً عن صعوبة تعيين كافة الأسباب التي أدت إلى الضرر، وتحديد مساهمة كل منها على حدة في وقوع الحادث.

وهذه الحلول تتفق مع مبدأ أحكام الشريعة الإسلامية التي تقضي بغلبة المباشرة على السبب عند اجتماعها، كما تتفق مع مصلحة العامل، ولأن العامل رغم ما يعانيه من مرض، فقد قام بأداء عمله المتعاقد عليه وقبله صاحب العمل، ولم يبدى اعتراضه، وكان في استطاعته الكشف على العامل لمعرفة حالته الصحية قبل قبوله بالعمل لديه^(٢)، ووفقاً للقانون^(٣). ورغم وجاهة هذه المبررات والقواعد التي أشرنا إليها حول علاقة السبب المباشرة في الحادث إلا أن المشرع اليمني قد خرج عليها مجزأً العلاقة السببية وجزء التعويض وفقاً لها، فالمادة (٣٩) من قانون التأمينات الاجتماعية تنص على ما يلي :

(٢) الدكتور / أحمد حسين الوعي: المرجع السابق ص ١١٤ ج ٣.

(٣) استاذنا الدكتور / محمد الخاج: المرجع السابق ص ٢٢٣ مع بعض التصرف.

(٤) المادة (١/١٩) من قانون العمل، والمادة (١٠/٩٠) من نفس القانون التي توجب على العامل التقدم لإجراء الفحص الطبي متى طلب منه ذلك صاحب العمل.

((إذا كان المصاب قد سبق وأن أصيب بإصابة عمل روعيت القواعد الآتية:

١- إذا كانت نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الحالية والإصابة السابقة تبلغ ٣٠% أو أكثر من العجز الكلي المستديم، ولم يكن المصاب قد استحق معاشاً عن الإصابة السابقة تؤدي المؤسسة معاشاً شهرياً يربط على أساس نسبة العجز الناتج من إصاباته جميعاً وعلى أساس أجر الاشتراك عند وقوع الإصابة الأخيرة.

٢- إذا كانت نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الحالية والإصابات السابقة تتجاوز ٣٠% من العجز الكلي المستديم، وكان المصاب قد استحق معاشاً شهرياً عن الإصابات السابقة. تؤدي المؤسسة له معاشاً شهرياً يربط طبقاً لنسبة العجز الناتج عن الإصابات جميعها، والأجر المسدد عنه الاشتراك وقت الإصابة الأخيرة بشرط ألا يقل هذا المعاش عن معاشه عند وقوع الإصابة السابقة.

٣- إذا كان إجمالي نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الحالية والإصابة السابقة أقل من ٣٠% تؤدي المؤسسة للمصاب تعويضاً عن نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الأخيرة طبقاً للمادة (٤٠) من هذا القانون ووفقاً لنص القانون فإن العامل الذي يصاب بأقل من ٣٠% من العجز لا يستحق إلا التعويض مقطوعاً وفقاً للمادة (٤٠) والتي تنص على أنه: (تقدر نسبة العجز الجزئي المستديم بحسب ما هو محدد بالجدول رقم (٢) المرفق بهذا القانون وفقاً للقواعد التالية :

١- إذا كان العجز مثبتاً في الجدول رقم (٢) المرفق بهذا القانون وعينت النسب المؤوية من درجة العجز الكلي المثبتة به.

٢- إذا لم يكن العجز مما ورد في الجدول المذكور فتقدر نسبة ما أصاب العامل من عجز على قدرته على الكسب على أن يثبت تلك النسبة في شهادة طبية.

٣- إذا كان للعجز المتخلف تأثير خاص على قدرة المصاب على الكسب في مهنته الأصلية، فيجب توضيح نوع العمل الذي كان يؤديه المصاب تفصيلاً مع

بيان تأثير ذلك في زيادة درجة العجز في تلك الحالات على النسب المقررة في
الجدول رقم (٢) المرفق لهذا القانون.

وإذا كانت الأسباب السابقة لوقوع الإصابة لها دخل في علاقة السببية (وفق
القانون) بالضرر الذي يصيب العامل في الحادث، فإن الأسباب اللاحقة لوقوع الإصابة
تقطع علاقة السببية بينها وبين الضرر، فلا يكون رب العمل ملزمًا بتعويض العامل عن
الإصابة اللاحقة إذا كان سببها لاحق لحادث العمل، سواء نتج عنها عجز عن العمل
أو وفاة طالما ساهم في إحداثها، إذ لولا وقوع الحادث اللاحق لما حصل الضرر، وذلك
استنادًا إلى القواعد العامة التي تقضي بتعويض الضرر المباشر فحسب (٩).

وقضى أن إصابة العامل في إصبعه بكسر، وكان يعالج من ذلك الكسر فتوفي
نتيجة التهاب رئوي أثناء معالجة إصبعه لا يستحق تعويضًا للوفاة، باعتبار أن إصابته
ليست إصابة عمل لعدم وجود علاقة السببية بين إصابة العمل والوفاة.

وكذلك لا يستحق تعويضًا من أصيب بعدوى أثناء معالجته عن إصابة عمل،
والأسباب اللاحقة التي نقصدها هي التي ليست لها علاقة بالعمل كما سبق. لكن
المصاب الذي تقرر له إجراء عملية بسبب إصابته بإصابة عمل وتيسرت العملية بوفاته
فإنه يستحق تعويضًا كون العملية لها صلة بالإصابة.

عيب الإثبات: يقع عبء الإثبات عن الإصابة على العامل أو وارثته في حالة
الوفاة تثبت عن رابطة السببية.

أولاً: عن الإصابة، والعمل.

(٩) استنادًا للدكتور/ محمد آخاج: المرجع السابق ص ٢٢٤.

وثانياً : بين الإصابة والضرر كذلك يثبت في حالة وجود أسباب لا حقها لوقوع الإصابة عدم علاقتها بالضرر الذي أصابه، وعدم تدخل الإصابة اللاحقة في إحداث الضرر (١).

وفي حالة المرض المهني فيكفي أن يسبب للعامل إصابته بأحد الأمراض التي وردت في الجدول الملحق بقانون العمل ، واشتغاله لدى رب العمل . في إحدى الصناعات التي تؤدي مرض مهني وفقاً للجدول المرفق بالقانون وبالتالي يلزم رب العمل بالتعويض . ولا يطلب منه إثبات علاقة السببية بين الضرر والعمل . باعتبار أن المشرع قد احتمل صلة هذه العلاقة بين الصناعة أو المهنة والمرض إلا أن يثبت رب العمل أن المرض ليس له علاقة بالعمل الذي يؤديه العامل وهو ما حددته المادة التي سنورها عند الحديث عن حالات الإصابة التي لا يستحق العامل عليها تعويضاً.

(١) د. مصطفى جمال الدين زكي : المرجع السابق ص ٢١٧.

المطلب الثالث

الآثار المترتبة على إصابات العمل وأمراض المهنة

أوجب القانون على رب العمل التزامات عند إصابة العامل أثناء العمل أو بسببه بأي إصابة أو مرض مرضاً كان سببه العمل ((المرض المهني)) وهذه الإلتزامات تتمثل في التعويض عن الإصابة بحسب طبيعتها ، سواء كانت الإصابة أقضت إلى الموت أو العجز الكلي أو الجزئي.

والإلتزامات التي على رب العمل تبدأ بالإبلاغ عن الحادثة وتنتهي بالتعويض في حالة ما يتقرر التعويض :

١- الإبلاغ عن الحادث:

أوجبت المادة (٢/٤٤) من قانون التأمينات ما يلي: ((على صاحب العمل أو المشرف على العمل لإبلاغ بالحادث فور علمه به إلى:

أ- قسم الشرطة الواقع في دائرة اختصاصه مكان الحادث .

ب- المؤسسة أو مكتب العمل المختص)).

٢- الإلتزام بعلاج العامل المصاب ودفع نفقات العلاج.

إذا تقرر أن الحادث الذي أصاب العامل كان بسبب العمل فإن من التزمات رب العمل معالجة العامل ودفع كل تكاليف العلاج . وعلى ذلك تنص المادة ٤٥ من قانون التأمينات على أنه ((يلتزم صاحب العمل بتقديم الإسعافات الأولية للمصاب ونقله إلى المكان المخصص للعلاج وذلك على نفقته)) .

وبناء على النص فإن التزم صاحب العمل بدفع نفقات العلاج غير محدد بمبلغ معين مما يعني أن تكاليف العلاج يدفعها رب العمل مهما بلغت تلك التكاليف طالما والعمل هو السبب في الإصابة .

٣ - الالتزام بدفع الأجر .

إذا نشأ عن الإصابة أو المرض المهني عجزاً مؤقتاً - والعجز المؤقت كما عرفته المادة ٢/ من قانون التأمينات الاجتماعية أنه : ((هو أن تسبب الإصابة المؤمن عليه عجزاً عن العمل بصفة مؤقتة بحيث يصبح غير قادر على أن يكتسب الأجور التي كان يتقاضاها في العمل الذي كان يعمل فيه عند حدوث الإصابة أو في أي عمل مشابه)).

فعمدته تلزم المؤسسة (مؤسسة التأمينات الاجتماعية) بدفع الأجر بحسب ما ورد في نص المادة (١/٣٣) بأنه ((إذا حالت الإصابة بين المصاب وبين أداء عمله تؤدي له المؤسسة تعويضاً عن أجره خلال الثلاثة الأشهر الأولى لعجزه المؤقت، ثم (٧٥%) من صافي الأجر عند المدة التالية لذلك . ويتم صرف طوال مدة عجزه عن العمل حتى تاريخ عودته للعمل أو ثبوت العجز المستديم أو وقوع الوفاة أيهما أسبق، ويتحمل صاحب العمل أجر يوم الإصابة أيما كان وقت وقوعها)).

ومن النص يتضح أن الأجر لا يدفعه صاحب العمل ، وإنما تدفعه مؤسسة التأمينات على أجر يوم الإصابة ويدفع خلال الأشهر الثلاثة الأولى صافي آخر أجر استلمه وبقية فترة العجز المؤقت يدفع بنسبة ٧٥% من الأجر حتى يقرر مصيره إما بالعجز المستديم أو الوفاة وعمدته يقرر له وفقاً لما حدده القانون .

٤ - الالتزام بالتعويض عن الإصابة:

إذا تسببت إصابة العمل في وفاة العامل أو إصابته بعجز مستديم ، فرب العمل يلتزم بدفع التعويض لورثة العامل المتوفى أو للعامل المصاب بعجز مستديم، ويقدر التعويض بحسب جسامه الإصابة، وهو كما حددته المادة ٥٥ من قانون التأمينات الاجتماعية بقولها على أنه: ((يستحق معاش الوفاة إذا كانت مدة إشتراك المتوفى في التأمين (٣٦) شهراً على الأقل وبحسب المعاش بواقع (٥٠%) من متوسط الأجر السنوي في السنة الأخيرة أو على أساس معاش الشيخوخة أيهما أكبر يوزع على المستحقين بالتساوي)).

ولا يجوز لصاحب العمل أن يخصم من التعويض ما أنفقته على العامل قيمة العلاج وتكاليف معالجته أثناء إصابته ، كما لا يجوز خصم الأجور التي يتقاضاها العامل خلال فترة عجزه المؤقت (١).

الحالات التي يستحق العامل عنها التعويض .

قانون التأمينات حدد الحالات التي يستحق فيها العامل تعويضاً عن إصابة العمل . وقد تدرج القانون في تحديد التعويض بحسب الإصابة ونورد ما جاء في النصوص القانونية في المواد من ٣٥-٣٨ فالمادة ٣٥ من قانون التأمينات تنص على أنه ((إذا نشأ عن الإصابة عجز كلي مستديم تؤدي المؤسسة للمصاب معاشاً شهرياً يعادل نسبة ١٠٠% كحد أقصى من الأجر المسدد عنه الاشتراك)).

أما المادة ٣٦ فتحدد حالة الإصابة الجزئية المستديمة فتتص على أنه ((إذا نشأ عن الإصابة عجز جزئي مستديم بنسبة ٣٠% فأكثر يستحق المصاب معاشاً)).
أما إذا كان العجز يقل نسبته عن ٣٠% فإن المصاب يستحق تعويضاً نقدياً فقط دفعة واحدة يعادل نسبة ذلك العجز عن معاش العجز الكلي عن (٤٨) شهراً وفقاً لنص المادة ٣٧ .

وفي حالة ما إذا أدت الإصابة إلى الوفاة، فإن المادة ٣٨ تأمينات تنص على أنه: ((إذا أدت الإصابة إلى وفاة المصاب تصرف المؤسسة للمستحقين معاشاً شهرياً بنسبة (١٠٠%) كحد أقصى من الأجر المسدد عنه الاشتراك ويوزع بينهم بالتساوي)).

وفي حالة تعدد الإصابات فإن المادة (٣٩) من نفس القانون قد حددت الطرق الواجب اتخاذها ، وهي على النحو التالي: ((إذا كان المصاب قد سبق أن أصيب بإصابة عمل ووعيت القواعد الآتية:

(١) أستاذات الدكتور / محمد الحاج : المرجع السابق ص ٢٢٧.

١- إذا كانت نسبة العجز الناشئ من الإصابة الحالية ، والإصابة السابقة تبلغ (٣٠%) أو أكثر من العجز الكلي المستدم ولم يكن المصاب قد استحق معاشاً عن الإصابة السابقة، تؤدي المؤسسة معاشاً شهرياً يربط على أساس العجز الناتج من إصاباته جميعاً وعلى أساس أجر الاشتراك عند وقوع الإصابة الأخيرة)).

٢- إذا كانت نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الحالية والإصابات السابقة تجاوز ٣٠ % من العجز الكلي المستدم ، وكان المصاب قد استحق معاشاً شهرياً على إصابته السابقة تؤدي المؤسسة له معاشاً يربط طبقاً لنسبة العجز الناتج عن الإصابات جميعاً والمسدد عنه الاشتراك وقت الإصابة الأخيرة بشرط ألا يقل المعاش عن معاشه عند وقوع الإصابة السابقة)).

٣- إذا كان إجمال نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الحالية أو الإصابات الحالية السابقة أقل من ٣٠% تؤدي المؤسسة للمصاب تعويضاً عن نسبة العجز الناشئ عن الإصابة الأخيرة طبقاً للمادة (٤٠) من هذا القانون . والمادة ٤٠ تشير إلى الجدول الخاص بالإصابات)).

ويتضح من خلال النصوص ما يأتي :

أ- أن العامل الذي يصاب أثناء العمل والتي تؤدي إصابته إلى عجز كلي مستدم فإنه يستحق معاشاً شهرياً بنسبة ١٠٠% كحد أقصى من الأجر المسدد عنه الاشتراك

ب- الإصابة التي تؤدي إلى الوفاة يستحق عليها معاشاً شهرياً بنسبة ١٠٠% كحد أقصى من الأجر المسدد عنه الاشتراك ، والاشتراك هو ما يدفعه رب العمل لمؤسسة التأمينات الاجتماعية من أقساط تخصم من معاش العامل بنسبة ٦% ومن صاحب العمل ٩% من الأجر.

ج- في حالة الإصابة بعجز بنسبة ٣٠% فأكثر فإن العامل يستحق معاشاً شهرياً بحسب نسبة العجز، بمعنى أنه يستحق ٣٠% من المعاش أو ٤٠% من المعاش إذا كان

نسبة العجز ٣٠% أو ٤٠% وهكذا فإن زيادة النسبة في العجز تعني زيادة نسبة المعاش الذي يستحقه العامل.

د- إذا تعددت الإصابات فإن التعويض لا يتجاوز مقدار التعويض عن العجز الكلي المستلم.

هـ- في حالة إصابة العامل بإصابة مرض جسماني، مؤثر على قدرته ثم أصيب إصابة عميل لاحقة لم تكن في حد ذاتها تؤثر عليهم لولا الإصابة السابقة فإنه يستحق تعويضاً عن الإصابة اللاحقة فقط.

و- في حالة مضاعفات الإصابة . إذا كان العامل قد أصيب بإصابة استحق عنها التعويض وفقاً للقانون ثم تضاعفت حالته إلى الأسوأ بسبب تلك الإصابة فإنه يستحق تعويضاً بمقدار تلك المضاعفة ، ويجب أن يكون التقدير للحالة الأخيرة من الهيئة الطبية المختصة بحسب ما جاء في المادة (٤).

المطلب الرابع

الحالات التي لا يستحق العامل فيها التعويض عن إصابته

أشرنا فيما سبق إلى الحالات التي يستحق العامل فيها التعويض عن إصابة العمل، لكن هل يستحق العامل تعويضاً في كل الحالات التي يصاب فيها بإصابة عمل مهما كانت الأسباب ؟

إذا رجعنا إلى نصوص قانون التأمينات نجد أن هناك حالات لا يستحق عليها العامل تعويضاً، وهذه الحالات هي التي يكون العامل هو المسبب في إحداثها وقد بينت المادة (٣٤) من القانون المشار إليه الحالات التي يحرم فيها العامل من التعويض عن إصابة العامل، وهي على النحو التالي:

- ١- إذا تعمد المؤمن عليه إصابة نفسه .
- ٢- إذا حدثت الإصابة نتيجة سوء سلوك فاحش ومقصود من جانب المصاب، ويعتبر في حكم ذلك :

- أ- كل فعل يأتيه المصاب تحت تأثير الخمر أو المخدرات .
- ب- كل مخالفة صريحة لتعليمات الوقاية المعلقة في أماكن ظاهرة في محل العمل ولا يجوز التسكك بالبند (١ - ٢) إلا إذا ثبت ذلك من التحقيق الذي يجري وفقاً للمادة (٤٤) من هذا القانون)) .

ومن النص يتضح الآتي :

أن العامل الذي تعمد إصابة نفسه لغرض الحصول على التعويض فإن القانون قد أقر عكس قصده ، وهذا مثله مثل قاتل مورثه لغرض الحصول على الإرث فيحرم من الإرث .

٣- أشار القانون أن العامل إذا كان سبى السلوك في حياته، ويتسبب بسلوكه السبى إلى إصابة نفسه ، فإن القانون قد حرمه من التعويض ، وقد حدد القانون حالتين كدليل على سؤ سلوك العامل .

الحالة الأولى : إذا كسان العامل يتناول الخمر أو المخدرات، ولقد أحسن المشرع أن جعل تناول الخمر أو المخدرات سبباً في حرمان العامل من التعويض . فإذا أصيب العامل بحادث أثناء العمل وهو تحت تأثير الخمر، أو المخدر، فإنه لا يستحق تعويضاً عن تلك الإصابة، والله سبحانه وتعالى عندما حرم الخمر والمخدرات، إنما لمصلحة الإنسان الذي كرمه الله بالعقل ، فعندما يغير الإنسان عقله بنفسه فهي كارثة ولذلك شبهت الخمر (بأم الكبانر) أو (أم الخبائث) .

الحالة الثانية : إذا كان الإنسان لا يراعي التعليمات الخاصة بالعمل ، وكانت في مكان ظاهر في العمل ، بحيث يعرف تلك التعليمات ولكنه تجاهلها وتجاهلها، ولم يعبه بها، فإن القانون لا يترك للفوضى أن تسود . سواء في العمل الخاص، أو العام، فيجب مراعاة اللوائح والأنظمة، ولذلك فإن العامل الذي لا يراعي التعليمات الظاهرة لا يستحق تعويضاً عن الإصابة، التي يصاب بها أثناء العمل نتيجة تجاهله التعليمات اللازمة للسلامة في المشاة.

٤- القانون أوجب على صاحب العمل وعلى العامل مراعاة المادة (٤٤) من قانون التأمينات التي تحدد شروط التبليغ عن الحوادث وشروط الكشف من قبل الطبيب.

وعسبب الإثبات يكون على من يدعي استحقاقه للتعويض، وهو العامل أو ورثته إذا أدت الإصابة إلى الوفاة.

المبحث الرابع الالتزامات الأخرى

تمهيد وتقسيم:

ما سبق هي الالتزامات الأساسية على رب العمل تجاه العامل إلا أن القانون أوجب على رب العمل التزامات أخرى منها ما هو متعلق بالعمال وسلامتهم وصحتهم وتوفير الإمكانات اللازمة لهم .

ومنها ما هو متعلق بالعمل، ومراقبته، والتفتيش الدوري من قبل الجهات المختصة على مدى تطبيق القانون.

ونتناول شرح تلك الالتزامات في مطلبين، منطلقين من النصوص القانونية التي تحدد تلك الالتزامات ، وذلك على النحو التالي :

المطلب الأول

الالتزامات المتعلقة بالعمال وسلامتهم وتوفير الإمكانات اللازمة

حدد القانون الالتزامات التي تقع على صاحب العمل أن يلتزم بها، منها المحافظة على سلامة العمال، وصحتهم، وتوفير الإمكانات اللازمة لأداء عملهم وهي :

أولاً : الالتزام بالسلامة الصحية من المخاطر .

يتمرض العمال أثناء أدائهم لأعمالهم إلى مخاطر أغلبها تكون متوقعة ولا سيما بعد التطورات التكنولوجية الحديثة التي تكون الأخطاء والإصابات كثيرة ومتعددة، لذلك أوجب القانون الحفاظ على سلامة العمال من أي مخاطر . فأوجبت على

صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لسلامة المنشأة الصحية من المخاطر التي قد تحدث في العمل .

المادة (١١٣) من قانون العمل تنص على أنه : ((على صاحب العمل عند تشغيل أي منشأة جديدة أن يوفر شروط السلامة المهنية فيها وعلى الوزارة المختصة التأكد من توفر الشروط الملزمة والصحة المهنية)) .

وعلى ذلك فإن من واجبات وزارة العمل التأكد من أن صاحب العمل قد اتخذ الاحتياطات اللازمة لسلامة العمل وفق الشروط القانونية التي حددها المادة (١١٤) والتي تنص على الآتي: ((على صاحب العمل مراعاة القواعد التالية :

١- حفظ موقع العمل في حالة صحية ، وأمانة تقتضيها شروط السلامة والصحة المهنية.

٢- قوية أماكن العمل وإدارتها بصورة كافية خلال ساعات العمل ، وفق المستويات والمقاييس التي تقرها الجهات القائمة بالسلامة والصحة المهنية)).

٣- اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من الأضرار الناشئة عن أي غاز أو غبار أو دخان أو أية نفايات أو عوادم للصناعة.

٤- اتخاذ الاحتياطات الضرورية لوقاية العمال من مخاطر الأجهزة والآلات ومخاطر وسائل الانتقال أو التداول بما في ذلك مخاطر الارتفاع.

٥- اتخاذ الاحتياطات اللازمة ضد المخاطر والأضرار الطبيعية كالحرائق والرطوبة والبرودة.

٦- اتخاذ الاحتياطات الكفيلة بالوقاية من مخاطر الاضواء الشديدة أو الضوضاء أو الإشعاعات الضارة أو الخطرة أو الاهتزازات أو زيادة أو نقص في الضغط الجوي داخل مقر العمل بما في ذلك مخاطر الانفجار.

٧- تشييد دورات للمياه في أماكن يسهل الوصول إليها مع تخصيص دورات منفصلة للنساء في حالة استخدام النساء.

- ٨- توريد المياه الكافية الصالحة للشرب والاستخدام للعمال وتسهيل استعمالها.
- ٩- اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمواجهة الحرائق وقبينة الوسائل الفنية لمكافحةها بما في ذلك تأمين منافذ للنجاة وجعلها صالحة للاستعمال في أي وقت.
- ١٠- مسك سجل لحوادث العمل وأمراض المهنة وإبلاغ الجهات المختصة بها ووضع الإحصائيات عن إصابات العمل والأمراض المهنية وتقديمها للوزارة عند طلبها)).
- وهكذا نجد أن النص قد حدد بالتفصيل ما يجب على صاحب العمل اتخاذ من الاحتياطات اللازمة لسلامة المنشأة والعمال.

ثانياً : التزام رب العمل بتوفير وسائل الوقاية من المخاطر.

حدد قانون العمل ما يجب على صاحب العمل توفيره في المنشأة من الوسائل الوقائية من المخاطر أو الكوارث التي قد تتعرض لها المنشأة، مثل الوسائل الوقائية من الأمراض المهنية أو أضرار العمل، كالأجهزة ————— والأدوات الوقائية من المخاطر من أدوات الحريق والفرق . والمادة (١١٥) من قانون العمل تحدد الأشياء التي يجب على صاحب العمل توفيرها في المنشأة على النحو الآتي: ((على صاحب العمل أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال وسلامتهم من الأخطار الناجمة عن العمل ووسائله، ولا يجوز أن يخضع من أجورهم أية مبالغ لقاء ما يلي:

توفير الأجهزة والمعدات والملابس الوقائية لحماية العمال من التعرض للإصابات والأمراض المهنية.

ما يصرف للعمال مقابل ظروف عمل مضرّة بالصحة ووجبات غذائية حسبما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية.

ما يصرف مقابل اجراء الكشف الطبي دورياً وفي أي وقت كان للعمال كما تقتضيها ظروف السلامة والصحة المهنية.

توفير وسائل الإسعاف الأولية في موقع العمل)).

وكون صاحب العمل في أغلب الأحوال لا تتوفر لديه الخبرة الكافية لتوفير المستلزمات الضرورية للوقاية من المخاطر فإن المشرع قد ألزم الوزارة (وزارة العمل) بتقديم المشورة حول الكيفية التي تمكن صاحب العمل من توفير الأشياء المطلوبة لسلامة العمل، فنص المادة (١١) على ما يلي: ((تتولى الوزارة تنفيذ المهام التالية:

- أ- تقديم المشورة والنصح لأصحاب الأعمال في مجال السلامة المهنية.
 - ب- تنظيم وتنفيذ برامج التدريب والتثقيف المتعلقة بالوقاية من الحوادث.
 - ج- تنظيم تبادل المعلومات الفنية والخبرات بين أقسام السلامة والصحة المهنية في المنشآت.
 - د- تحديد وتقييم وسائل وحدات الوقاية من الحوادث.
 - هـ- المساعدة في تصميم الوسائل الإيضاحية في مجال السلامة المهنية.
 - و- دراسة وتحليل البيانات والمعلومات في مجال السلامة المهنية ورصد حالات الإصابات والأمراض المهنية واقتراح التدابير اللازمة لمنع تكرارها.
 - ز- تحديد وتقييم وسائل ومعدات الوقاية من الحوادث والإصابات المهنية)).
- كما أن المادة (١١٧) من قانون العمل تقضي بأن تشكل لجنة خاصة بالسلامة والصحة المهنية فتص على ما يلي :
- تشكل بقرار من مجلس الوزراء بناء على اقتراح الوزير لجنة عليا للسلامة المهنية يمثل في عضويتها الجهات ذات العلاقة ويحدد القرار مهامها والقواعد المنظمة لعملها.
- يجوز بقرار من الوزير تشكيل لجان فرعية للسلامة والصحة المهنية في المحافظات وفي القطاعات والصناعات التي يراها، على أن تشمل هذه اللجان في عضويتها الجهات ذات العلاقة ويحدد قرار التشكيل مهام هذه اللجان واختصاصها والقواعد المنظمة لعملها)).

وإذا كانت مهمة الوزارة (وزارة العمل) هو تقديم المشورة لصاحب العمل حول السلامة الصحية والمهنية فإن المادة (١١٨) توجب على صاحب العمل أن يوجه ويرشد العامل حول المخاطر التي قد يتعرض لها إذا لم يتبع التعليمات اللازمة فتنص على ما يلي :

((١- على صاحب العمل القيام بما يلي:

أ- إرشاد وإحاطة العامل قبل تشغيله بمخاطر العمل والمهنة ووسائل الوقاية منها التي يجب عليه اتباعها أثناء العمل.

ب- القيام باستمرار بالتوجيه والرقابة على مراعاة العمال للسلامة والصحة المهنية.

ج- إبراز التوجيهات والإرشادات والملصقات الموضحة لمخاطر العمل والمهنة وأساليب الوقاية منها في أماكن ظاهرة واستخدام كافة وسائل الإيضاح الأخرى)).

د- نشر الوعي بين أوساط العمال فيما يخص السلامة المهنية والوقاية الصحية والعمل على إشراكهم في الدورات التدريبية والندوات المتعلقة بهذه الجوانب.

٢- في حالة امتناع صاحب العمل عن تنفيذ قواعد حماية العمل والعمال وتعليمات السلامة المهنية، للمفتش استصدار أمر من الوزير بإيقاف الآلة مصدر الخطر لمدة أسبوع حتى تزال أسباب الخطر، وعلى الوزير إحالة الأمر إلى اللجنة التحكيمية المختصة في حالة تمديد فترة الإيقاف الجزئي أو طلب الإيقاف الكلي، إذا تبين بقاء الخطر وأن صاحب العمل لم يقم بإزالته، ويستحق العمال الذين توقفوا عن العمل بسبب ذلك كامل أجورهم.

لصاحب العمل الحق في استئناف القرار الصادر بالإيقاف الجزئي أو الكلي إذا تبين أن القرار كان تعسفياً)).

ثالثاً: التزام رب العمل بتوفير الرعاية الطبية للعمال:

صحة العامل من الأمراض المهنية والعادية أمر مهم جداً لكي يؤدي العامل عمله بكل نشاط، وبقدرته الطبيعية، وقد يتعرض لأي مرض طارئ لذلك فإن قانون العمل أهتم بالرعاية الصحية للعامل أثناء عمله ، فأوجب على أصحاب الأعمال توفير الرعاية الصحية للعمال، وبحسب قدرة صاحب العمل في ذلك، وقد اعتبر القانون المعيار في قدرة صاحب العمل على توفير الرعاية الصحية على حسب قدرته في استيعاب عدد العمال فعندما يستوعب ٥٠ عاملاً فأكثر ، تختلف قدرته عن صاحب العمل الذي يستوعب عدداً أقل، ومن يستوعب أكثر من مائة عامل يتحمل مسؤولية أكبر في توفير الرعاية الصحية، وإن كان هذا المعيار لا يصلح دليلاً على قدرة صاحب العمل ، فقد تكون طبيعة العمل تستدعي عدداً أكبر من العمال ويكون المردود الفعلي غير مجدي لا يستطيع صاحب العمل تحمل الأعباء ، وقد يكون المشروع ذات جدوى يستطیع تحمل أعباء في الوقت الذي لا يستوعب عمالاً كثيرين في المشروع، ومثال على ذلك المصانع التي تعمل الكهرونيًا لا تستوعب عمالاً كثيرين ، وتنتج أشياء كثيرة، ويؤدي إلى دخل كبير لصاحبه . لذلك فإن هذا المعيار يوجد فوارق بين طبقات العمال.

كما أن الأخذ بالتأمين الصحي أجدر وأغنى من الأخذ بهذا المعيار. ونرى أن ينظم التأمين الصحي للعمال ويدرج ضمن تشريعات التأمينات الاجتماعية فيلتزم أصحاب الأعمال بتفليذه وتمويله.

وربما يتم تعديل القانون لتعرض ما ورد في القانون من نصوص تحدد الالتزامات التي على رب العمل، في توفير الرعاية الصحية بحسب الكثافة العمالية التي يستخدمها صاحب العمل ونأخذها بالترتيب بحسب ما ورد في نص المادة ١١٩ من قانون العمل على النحو التالي :

((أ- التزامات صاحب العمل الذي يستخدم أكثر من ٥٠ عاملاً .

تنص المادة ٥/١١٩ على أنه يجب ((تشغيل ممرض مؤهل في موقع العمل أو منطقته إذا زاد عدد العمال لديه على أكثر من ٥٠ عامل)) .
ومقتضى هذا النص أنه يجب توفير الأدوات والمستلزمات الطبية اللازمة للممرض الذي يعمل في المنشأة .

ب- التزامات صاحب العمل الذي يستخدم أكثر من مائة عامل .

يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم فيها مائة عامل فأكثر في منطقة العمل أن يعهد بعلاج العمال إلى طبيب أو مؤسسة طبية تقوم بالكشف على العمال ومعالجتهم ، وتوفر للطبيب أو المؤسسة الطبية الإمكانيات اللازمة للمعالجة وهو ما نصت عليه الفقرة (٦) من المادة (١١٩) بقولها: ((أن يعهد إلى طبيب أو مؤسسة طبية بعلاج العمال لديه إذا ازداد عددهم عن مائة عامل في موقع العمل أو منطقته)) .

ج- التزامات صاحب العمل الذي يستخدم أقل من خمسين عاملاً .

القانون جعل الحد الأدنى لتوفير ممرض هو عندما يكون عدد العمال أكثر من خمسين عاملاً ، أما إذا قل عدد العمال عن الخمسين ، فإن القانون قد جعل صاحب العمل في حل من ذلك ، فلم يلزمه بتوفير العناية الصحية للعمال إذا كانوا أقل من خمسين عامل ، وهذا مطلب في القانون يجب تداركه ، فالقانون يجوز فقط لصاحب العمل أن يعهد بالعمال إلى طبيب أو مؤسسة طبية لعلاجهم . الفقرة (ب) من المادة (١١٩) على النحو التالي على أنه: ((يجوز لأصحاب العمال الذي يقل عدد العمال لديهم عن ما هو محدد في هذه المادة أن يعهدوا إلى طبيب أو مؤسسة طبية لعلاج هؤلاء العمال)) .

ولم يلزم النص صاحب العمل بذلك بل جعل الجواز ، وبناء على ذلك فصاحب العمل كما سبق غير ملزم بأن يعهد لعماله إلى طبيب أو مؤسسة .

لكن جاء في الفقرة (ج) من نفس المادة (١١٩) على أن: ((للوزير أن يلزم أصحاب الأعمال الذي يقل عدد العمال لديهم عما هو محدد في هذه المادة تشغيل ممرض مؤهل، أو أن يعهدوا بعلاجهم إلى طبيب، وذلك في الصناعات والمهن الخطرة الشاقة)).

وفي كل الحالات التي سبق، أن الرعاية الطبية للعمال لا تقتصر على حالات معينة من المرض، لكن يعتبر ملزماً مهما كان المرض الذي يصاب به العامل سواء كان المريض متصلاً بالعمل أو غيره، وتقتصر الرعاية الصحية للعامل وحدة دون أفراد أسرته.

د- إلزام رب العمل بفتح ملف طبي للعامل.

يلتزم صاحب العمل بأن يفتح ملفاً طبياً توضع فيه جميع الفحوصات الطبية الخاصة بالعامل عند التحاقه بالعمل، وهو ما أشارت إليه الفقرة (٧) من المادة (١١٩) من قانون العمل بقوها: ((أن يؤمن حفظ الأوراق المتعلقة بعلاج العامل الذي تسلم إليه من قبله وللعامل أن يحصل على صور من الشهادات والوثائق المتعلقة بمرضه والمسلمة إلى صاحب العمل والجهات الطبية المختصة)).

رابعاً: التزام صاحب العمل بمصروفات العامل وتوفير وسائل المواصلات اليومية.

العامل عند أن يؤدي عمله لابد أن تكون الظروف مهيأة له للوصول إلى مقر عمله، وبالتالي فإن صاحب العمل ملزم بنقله من وإلى مقر العمل، سواء كان نقله يتم من مقر إقامته أو من مركز يتجمع فيه العمال لنقلهم إلى مقر عملهم.

والقانون أوجب على صاحب العمل توفير وسيلة المواصلات للعمال الذي يعملون لديه أو يصرف لهم بدل تنقل نقداً فنص المادة (٦٩) من قانون العمل بأن: ((على كل صاحب عمل أن يوفر لعماله وسائل الانتقال من محل إقامتهم أو من مركز تجمع معين إلى أماكن العمل أو يصرف لهم بدلاً تقديمها)).

وعند أن يكلف العامل بالقيام بمهمة عمل خارج منطقة عمله سواء داخل الجمهورية، أو خارجها الزم القانون أن يدفع صاحب العمل بدل الانتقال للمهمة خارجاً عن أجره الذي يتقاضاه مقابل العمل، وهو ما نصت عليه المادة (٦٨) من قانون العمل بقولها: ((إذا ندب العامل بمهمة معينة في منطقة تبعد عن منطقة عمله في داخل الجمهورية أو خارجها فإنه يستحق البدلات المناسبة لطبيعة المهنة سواء كانت تلك البدلات تتعلق بتمثيله أو تنقله أو إقامته ، ويصدر مجلس الوزراء بناءً على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل النظام الخاص بالبدلات)).

ويتضح من النص أن القانون لم يترك تحديد بدل الانتقال لصاحب العمل لكي لا يستغل صلاحيته في الإنتقاص من حق العامل، بل أحال تحديد نظام بدل الانتقال وكل البدلات الأخرى على مجلس الوزراء بناءً على عرض الوزير وتوصية مجلس العمل. وما يجدر ذكره هنا أن التزام صاحب العمل في صرف بدل الانتقال النقدي في مهمة لا يستفيد منه إلا العامل فقط دون أفراد أسرته إلا إذا أُنفق على غير ذلك .

خامساً : التزام رب العمل بتوفير السكن والغذاء:

أوجب القانون على صاحب العمل توفير السكن والغذاء للعامل إذا كان مكان العمل بعيد عن العمران، ولا يستطيع العامل أن يذهب ويعود إلى مقر العمل مثل إذا كان المصنع في خارج المدينة، ويبعد عنها بمسافة كبيرة يتعذر على العامل الانتقال كل يوم من وإلى العمل، وكذلك إذا كان يتعذر عليه الحصول على الغذاء أثناء العمل.

لذلك نصت المادة (٧٠) من قانون العمل على أنه: ((يجب على صاحب العمل توفير المساكن والأغذية الملائمة للعمال في مناطق البعيدة عن العمران وفقاً للمعايير التي يصدر بها قرار من الوزير)).

ووفقاً لما جاء في النص القانوني فإنه يشترط لالتزام رب العمل بتوفير السكن والغذاء شرطان:

- 1 أن يكون مكان العمل بعيداً عن العمران.

٢- أن يكون المسكن والغذاء وفق المعايير التي يضعها وزير العمل.
ويلاحظ أن المشرع لم ينص ما إذا كان توفير السكن والغذاء للعامل على حساب رب العمل ويعتبران جزءاً من الحقوق أم على حساب العامل نفسه.
وإذاً عدم تحديد المشرع لذلك فإن هناك رأيان في الفقه القانوني.
الرأي الأول: يرى أن يتحمل صاحب العمل تكاليف السكن والغذاء ولا يتحمل العامل شيء من ذلك، لكي لا يتحمل أعباء على عاتقه جديدة قد لا يستطيع الوفاء بالتزاماته المعيشية هو وأسرته^(١).

الرأي الثاني: يرى أن قصد المشرع من إلزام صاحب العمل بتوفير السكن والغذاء للعامل إنما لغرض التسهيل على العامل من أعباء الانتقال والبحث عن حاجياته العامة كونه في مكان بعيد عن العمران، والمشرع لم ينص صراحة على إلزام صاحب العمل أن يتحمل نفقات السكن والغذاء، مما يعني أن العامل هو الذي يتحمل مقابل السكن والغذاء.

ويؤكد ذلك أنه لا يجوز استبدال السكن والغذاء ببديل نقدي. وبالتالي فالإلزام رب العمل أصلاً بتوفير السكن، أي لغرض التسهيل للعامل، ومن حقه اقتضاء قيمة ما ينفقه على العامل مقابل الغذاء والسكن من الأجر، كلهما في الأمر أن يراعى مبدأ حسن النية فيفرض عدم المغالاة^(٢).

ونحن نرى أن يتدخل المشرع ويضع قواعد تراعي التوازن المالي بين ما يتحمله العامل مقابل السكن والغذاء، وما ينفقه رب العمل على ذلك، والفائدة التي تعود عليه.

(١) د/ محمود جمال الدين زكي: المرجع السابق ص ٢٩٥.

(٢) محمد حلمي مراد: المرجع السابق ص ٣٣٣، وإسماعيل عامر: المرجع السابق ص ٣٣٣.

المطلب الثاني

التزامات أخرى متعلقة بالتفتيش والرقابة وتقديم البيانات

هناك التزامات أوجبها القانون على صاحب العمل من شأنها تنظيم العمل وحماية تطبيق القانون، وتشمل هذه الالتزامات في إنشاء الملفات اللازمة للعمال، وترتيب بياناتهم، ومنح شهادة خدمة عند انتهاء العقد، وكذلك منح العامل المستندات والأوراق الخاصة به عند طلبه لها.

كذلك التزم رب العمل بتقديم البيانات التي تطلب منه من قبل الجهة المختصة (وزارة العمل) والتزامه بتسهيل مهام لجان التفتيش، ونورد هنا ما ورد في النصوص القانونية، للمواضيع سألقة الذكر على النحو التالي:

أولاً: التزام صاحب العمل بإنشاء ملفات للعمال .

أوجبت الفقرة الخامسة من المادة رقم (٨٩) على صاحب العمل ((وضع وحفظ سجلات خاصة وعامة تبين شروط وشؤون خدمة العمال وفق الأوضاع والشروط التي تحددها الوزارة)) وهذا يعني أن صاحب العمل ملزم بفتح ملفات للعمال توضح فيها كل شروط وشؤونهم في المنشأة .

ثانياً: التزام صاحب العمل بتقديم البيانات المطلوبة للوزارة .

أوجب القانون على صاحب العمل بأن يقدم البيانات التي تطلبها منه وزارة العمل أو مكتبها المختص في المحافظات وأمانة العاصمة ، وقد حددت المادة (١٢) من قانون العمل البيانات التالية:

« ١ - اسم المنشأة ومكانها وتاريخ تأسيسها .

٢ - طبيعة العمل الذي تقوم به المنشأة ومقدار القوي العاملة التي تستخدم فيها .

٣ - اسم الشخص المسؤول عن إدارة المنشأة .

٣ - أي بيانات أخرى تطلبها الوزارة أو مكتبها المختص .»

ثالثاً: التزام صاحب العمل برد الأوراق والمستندات الخاصة بالعامِل:

في حالة طلب العامل المستندات والأوراق الخاصة به فإن صاحب العمل ملزم تسليم الأوراق والمستندات ولذلك تنص المادة (٣٠) الفقرة الثالثة من قانون العمل على أنه: ((يجوز للعامل أن يطلب من صاحب العمل إيصالاً بما أودعه لديه من وثائق أو مستندات أو شهادات)).

رابعاً: التزام صاحب العمل منح العامل شهادة أداء خدمة عند انتهاء العقد. من حق العامل على صاحب العمل أن يمنحه شهادة خدمة عند انتهاء عقد العمل مجاناً إذا طلب العامل ذلك، وتعتبر هذه الشهادة وثيقة بانقطاع العلاقة بين العامل وصاحب العمل.

وتتضمن هذه الشهادة البيانات اللازمة عن العامل، مثل تاريخ التحاقه بالعمل، وتاريخ انتهائه منه، ونوع العمل الذي كان يشغله، وأنواع الأعمال التي اشتغلها إذا تسقل في عدة أعمال، أو تدرج في العمل، كذلك تحديد الأجر الذي كان يتقاضاه العامل أو الامتيازات التي منحت له أثناء العمل.

وللتزام صاحب العمل بمنح شهادة إستناداً إلى مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد بين العامل وصاحب العمل التي يجب الأخذ به في جميع عقود العمل. والحق في حصول العامل على شهادة الخدمة مكفول لكل العمال الخاضعين لقانون العمل والمستفيدين منه^(١).

وفي حالة امتناع صاحب العمل منح شهادة للعامل فإنه يعتبر مخالفاً بالتزامه، ومن حق العامل أن يلجأ إلى القضاء لإجبار صاحب العمل على الوفاء بالتزامه، وللقاضى أن يجيب العامل إلى طلبه، ويحكم بغرامة تهدديده على رب العمل لتحقيق تنفيذ التزامه.

^(١) د/ محمود جمال الدين زكي: المراجع السابق ص ٣٤١.

ومن حق العامل إذا لحقه ضرر من جراء تأخر منحه شهادة الخدمة أن يطلب من صاحب العمل تعويضاً عن الضرر الذي لحقه^(١).

ولا يقصد بمنح الشهادة للعامل الحكم له أو عليه بهذه الشهادة من حيث المكافأة أو التعويض ، إذ الغرض من الشهادة التعريف بالعامل أنه عمل في مجال تخصصه وإتاحة الفرصة له للالتحاق بعمل آخر.

وتمنح شهادة الخدمة للعامل بناء على طلبه عند انتهاء عقد العمل، أيًا كان سبب الانتهاء حتى ولو كان راجعاً إلى خطأ العامل، ولا يجوز لصاحب العمل أن يمنع عن منح العامل شهادة العمل بحجة أن بعهدته عهد، إذ لا يوجد ارتباط بين الإلزامين بربط لصاحب العمل الحيلولة دون منح العامل شهادة خدمة .

وهو ما نصت عليه المادة (٨٩) الفقرة الثامنة من قانون العمل بقولها: ((التأكد من أن العامل المراد تشغيله قد أخلى طرفه بوثيقة قطع علاقة العمل من صاحب العمل السابق أو أنه لم يسبق له العمل)) ويسقط حق العامل في طلب شهادة الخدمة بمضي سنة من انتهاء عقد العمل كما هو الشأن في الدعاوى العسالية الناشئة عن عقد العمل المنصوص عليها في المادة ٨٠٧ من القانون المدني .

خامساً : التزام رب العمل بتسهيل مهام تفتيش العمل .

لما لتنظيم العمل من أهمية في تحديد مستوى الالتزام بالقوانين واللوائح المنظمة للعمل، وكما هو معروف أن الهدف من تنظيم العمل هو حماية الطرف الضعيف وهو العامل، فإن المشرع قد أولى عملية التفتيش أهمية كبيرة أفراد له المواد من (١٢٢-١٢٧) فتناولت مهام لجان التفتيش التي تشكلها وزارة العمل وفروعها في

^(١) د/ إسماعيل غانم: المرجع السابق ص ٥٧٥، وتقتل الضرر الذي يلحق للعامل من تأخر شهادة الخدمة فيما إذا التحق بعمل آخر أو تسبب تأخر الشهادة في تأخير العقد، أو أتيحت له فرصة عمل وانتهت الفرصة التي كان يمكن أن يلتحق بعمل آخر بسبب تأخر شهادة الخدمة.

الحفاظات والتزامات أصحاب العمل في تسهيل مهام لجان التفيتش، ولاهيتها نورد تلك النصوص بحسب ما وردت في قانون العمل وهي على النحو التالي .

تنص المادة (١٢٢) من قانون العمل على أنه: ((يجري التفيتش على جميع القطاعات وأصحاب الأعمال الذي ينطبق عليهم هذا القانون وعليهم تسهيل مهام مفتش العمل وتقديم كافة المعلومات والبيانات التي تطلب منهم لأغراض التفيتش)).

المادة (١٢٣) ((يختص مفتشو العمل بما يلي:

١- مراقبة مستوى تطبيق تشريعات العمل ونظمه وعقوده وكل ما يصدر عن الوزارة من قرارات وتوجيه إشارات كتابية لأصحاب العمل بما يقع منهم من مخالفات وطلب إزالتها وتحرير محاضر ضبط المخالفات عند تكرارها تمهيداً لأحالتها إلى اللجنة التحكيمية المختصة.

٢- إعداد تقارير مفصلة عن حصيلة كل جولة تفيتشية مدعمة بالأراء والمقترحات التي تساعد على تلافي أوجه القصور إن وجدت.

٣- المساهمة في ترسيخ مفاهيم العلاقات القائمة بين العنصر وأصحاب العمل وتزويدهم بالمعلومات بما يضمن تفهمهم لأحكام تشريعات العمل وسلامة تطبيقها)).

المادة (١٢٤) تنص على: ((١- يجري التفيتش على منشآت العمل من قبل موظفين تابعين للوزارة ومكاتبها وتكون لهم صفة الضبطية القضائية في تنفيذ أحكام هذا القانون والأنظمة والقرارات المنفذة له، ويجوز الاستعانة بالأطباء والمهندسين والفنيين من ذوي الخبرة عند الاقتضاء.

٢- يمارس مفتشو العمل مهامهم بصفة فردية أو جماعية ويجب على كل مفتش المحافظة على أسرار المنشآت التي يطلعون عليها بحكم عملهم ويظل هذا الالتزام قائماً حتى بعد تركهم الخدمة.

- ٣- يمارس مفتشوا وزارة الصحة مراقبة مستوى تطبيق قواعد واجراءات الصحة المهنية وعليهم رفع التقارير الدورية إلى الوزارة والجهات المعنية الأخرى)).
- ٤- يزود مفتشوا العمل ومفتشوا وزارة الصحة ببطاقات تثبت هويتهم ووظائفهم ويجب عليهم حملها أثناء قيامهم بمهامهم وإبرازها لأصحاب العلاقة عند الاقتضاء.
- ٥- تنظم لائحة التفتيش نماذج وبيانات الاشعارات المتعلقة بالمخالفات وكيفية تحرير محاضر الضبط المتعلقة بها.
- والمادة (١٢٥) تنص على: ((يؤدي مفتشوا العمل قبل مباشرتهم لمهام ووظائفهم أمام الوزير أو من يفوضه البمين التالية :
- أقسم بالله العظيم أن أقوم بواجبات وظيفتي بكل أمانة وإخلاص وحياد تام وأن لا أبوح بالأسرار المهنية الصناعية والتجارية التي أطلع عليها أثناء ممارستي لوظيفتي)).
- والمادة (١٢٦) تنص على أن: ((يتمتع مفتشوا العمل بالصلاحيات الآتية:
- 1- دخول أماكن العمل في أي وقت من ساعات العمل والاطلاع على سير الأعمال الجارية وفحص الوثائق والعقود والسجلات المتعلقة بالعمل والتأكد من عدم وجود مخالفات لأحكام تشريعات العمل ونظمه ولوائحه.
- ٢- اتخاذ الإجراءات الاحتياطية في توقيف الآلة مصدر الخطر باستصدار قرار من الوزير لفترة لا تزيد على أسبوع وعلى الوزير الإحالة إلى اللجنة التحكيمية المختصة في حالة تمديد الفترة أو طلب الإيقاف الكلي.
- ٣- أخذ عينات من موقع العمل وذلك فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية والاطلاع على الوثائق المرتبطة بالعمل والعمال حين القيام بمهام التفتيش.
- ٤- أخذ عينات من موقع العمل والحصول على أية وثائق أو صور منها يتطلبها التفتيش)).

- والمادة (١٢٧) تنص على: ((١ - على الوزارة أن توفر الحماية اللازمة لمفتشي العمل أثناء ممارستهم لمهامهم أو بعد الانتهاء منها وفقاً لما تراه كفيلاً بتحقيق ذلك)) .
- ٢ - عند تعرض مفتشي العمل لأي اعتداء أو ضرب جسدي أو معنوي ناجم عن تأديتهم لمهام التفتيش على الوزارة أن تتولى نيابة عنهم رفع الدعوى إلى المحكمة المختصة بما فيها المطالبة بالتعويض وأن تتحمل كافة المصروفات المترتبة على ذلك.
- ٣ - يستحق مفتشو العمل مقابل الجهود التي يبذلونها لضمان حسن تطبيق تشريعات العمل مكافأة يقررها الوزير)).

الباب الرابع انتهاء عقد العمل وأثاره

تمهيد ونقسيم:

لكل شئ نهاية، إلا الله سبحانه وتعالى وعقد العمل ينتهي مهما طالت مدة العمل المتعاقد عليه، مثله مثل غيره من الأشياء، والأصل في العقود أنها تنتهي بحسب القواعد العامة للعقد، إلا أن عقد العمل له قواعد خاصة عند انتهائه تخالف بعضها القواعد العامة باعتبار أن العمل يثير كثير من الإشكاليات وتثور فيه حساسيات مرهقة أثناء التطبيق.

وقد تناولت تشريعات العمل القواعد المهمة التي من شأنها تحد من الإشكاليات التي تثار أثناء تنفيذ عقد العمل، مثل قواعد الرقابة على تنفيذ التشريعات والأنظمة العمالية، بحيث تثبت العلاقة بين العمال وأصحاب العمل بالإدارة المنفردة، كما أن تلك القواعد تحد من تهديد تلك العلاقة بين طرفي العقد وبالذات عند انتهاء العقد، وإذا كنا قد تناولنا في الأبواب الثلاثة السابقة التعريف بعقد العمل، وعناصره، وانعقاد العقد، وآثار العقد.

فإننا في هذا الباب نتناول انتهاء عقد العمل والآثار المترتبة على الانتهاء وذلك في فصلين:

الفصل الأول: أسباب انتهاء عقد العمل .

الفصل الثاني: آثار انتهاء عقد العمل .

الفصل الأول

أسباب انتهاء عقد العمل

تمهيد وتقسيم:

عقد العمل إما أن يكون محدد المدة أو غير محدد المدة ، ولكل عقد قواعد معينة لانتهائه، فإذا كان محدد المدة أو يكون العقد لإيجاز عمل محدد، فإن العقد ينتهي بانتهاء مدته أو بإيجاز العمل المتفق عليه.

وإذا كان غير محدد المدة فإنه ينتهي بفسخه أو بإتمامه من أحد أطرافه.

وإذا كان لكل من العقدين الطريقة التي ينتهي بها، إلا أن هناك أسباب عامة مشتركة بين العقدين محدد المدة وغير محدد المدة، وأسباب خاصة . وتتناول تلك الأسباب في مبحثين:

المبحث الأول: الأسباب العامة لانتهاء عقد العمل.

المبحث الثاني: الأسباب الخاصة لانتهاء عقد العمل .

* * *

المبحث الأول

الأسباب العامة لانتهاء عقد العمل

تمهيد:

الأسباب العامة لانتهاء عقد العمل قد تكون بناء على اتفاق طرفي العقد لإنهائه أو قد تكون لاستحالة تنفيذ العقد، كحدوث قرة قاهرة أو عدم التنفيذ من جانب أحد المتعاقدين بسبب الوفاة أو امتناع أحد أطرافه عن التنفيذ.

وبما أن عقد العمل من العقود الرضائية فإن اتفاق الطرفان على إنهائه قبل انتهاء مدته إذا كان محدد المدة، ودون مهلة إخطار إذا كان غير محدد المدة، فالأمر لا يحتاج إلى تفصيل باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين، من حقهما إنهاء العقد برضايهما في أي وقت.

ولذلك نقتصر على تناول الأسباب الأخرى لانتهاء العقد. استحالة تنفيذ العقد في مطلب أول. فسخ العقد بسبب امتناع أحد المتعاقدين عن الإيفاء بالتزامه في مطلب ثان.

المطلب الأول

انتهاء العقد بسبب استحالة التنفيذ

عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين - كما سبق - إلا أنه قد تطرأ ظروف لا يستطيع أحد المتعاقدين تنفيذ العقد بسببها، ولذلك لابد من سريان القواعد العامة في مثل هذه الحالات والتي تقضي بأنه: ((إذا استحال على أحد المتعاقدين تنفيذ العقد بسبب راجع إلى قوة قاهرة أو حادث مفاجئ فإن الالتزام المقابل ينقضي من تلقاء نفسه وينسخ العقد دون سابق إنذار أو حكم، ونص المادة (٢٦٦) من القانون المدني بأن: ((عقود المعاوضات الملزمة للجانبين إذا استحال تنفيذ التزام أحد المتعاقدين انقضت معه التزامات المتعاقد الآخر المقابلة له وينسخ العقد من تلقاء نفسه)).

والاستحالة التي نقصدها هي الاستحالة الدائمة، أما الوقية فإن العقد لا يتأثر إلا بالتوقف فقط حتى تنتهي الاستحالة الوقية.

فالقوة القاهرة التي تجعل تنفيذ العقد مستحيلاً - إذا توافرت شروط القوة القاهرة - هي التي تنطبق عليها القواعد العامة لاستحالة التنفيذ، أما إذا حدثت قوة قاهرة وقسية ثم زالت تلك القوة، فإن الاستحالة تقف، وأصبحت إمكانية التنفيذ موجودة، والبحث في توافر شروط استحالة تنفيذ الالتزام من المسائل التي تخضع فيها محكمة الموضوع لرعاية محكمة النقض^(١)، ويقع عبء الإثبات على المدعي الذي يدعي استحالة التنفيذ^(٢).

(١) نقض مدني مصري في ٨٦/٤/٢١ م القوازي ج ٧ رقم ٨١ من ١١٠ في ١٣/٥/١٩٨٥ م.

(٢) نقض مدني مصري: ١٩٨٦/٦/٣٠ م القوازي ج ٧ رقم ٨٢ من ١١٢.

والمشرع في قانون العمل أورد عدة تطبيقات لاعتبارها منهية لعقد العمل بسبب استحالة التنفيذ لكي يتكامل تنظيم العمل، وهذا لا يعني الأخذ بها دون اعتبار للقواعد العامة في القانون المدني السابق الإشارة إليها.

وعلى ذلك فإن استحالة تنفيذ عقد العمل يتحقق في جانب العامل أو في جانب صاحب العمل. ونوضح ذلك على النحو التالي:

أولاً: استحالة التنفيذ من جانب العامل:

استحالة التنفيذ من جانب العامل تتمثل في القوة القاهرة بالمعنى المعروف في القواعد العامة، وبالشروط الخاصة الواجب توافرها لتحقيق القوة القاهرة، وعدم نسبة الخطأ إلى العامل، مثل منع العامل من قبل السلطة الإدارية من العمل أو الاشتراك في بعض الأعمال أو سحب تصريح العمل للعامل الأجنبي، أو اعتقال العامل مدة طويلة يستحيل تنفيذه للعمل، فإن مثل هذه الحالات تمثل قوة القاهرة ينفسخ العقد معها بقوة القانون (١).

وهناك تطبيقات - كما أشرنا - أوردها القانون تعتبر فاسخة للعقد ويستحيل تطبيقه، وهي وفاة العامل، وعجزه عن العمل.

١- وفاة العامل:

شخصية العامل محل اعتبار في عقد العمل كما هو محدد في القانون - ولذلك فإن وفاته تنهي العقد، وينفسخ من تلقاء نفسه بحكم القانون دون حاجة إلى اتباع أي إجراء قانوني، وهو ما تنص عليه المادة (٨٠٥) من القانون المدني بأنه: ((لا ينفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد، ولكن ينفسخ العقد بوفاة العامل)).

(١) الدكتور / عبدالله الخيازي : المرجع السابق ص ٣٢٦.

وبناء على ما ورد في النص فإن عقد العمل يفسخ مهما كانت سبب الوفاة ولو كانت عن طريق الانتحار، ورب العمل لا يستطيع إلزام ورثة العامل بتنفيذ العقد والقيام بالعمل نيابة عن مورثهم كون شخصية العامل محل اعتبار. كذلك لا يستطيع ورثة العامل مطالبة صاحب العمل بالقيام بعمل مورثهم.

٢- عجز العامل:

إذا كان عقد العمل ينتهي بوفاة العامل فإن إصابة العامل بعجز يقعه عن العمل كذلك تؤدي إلى فسخ العقد.

والعجز هو عدم الاستطاعة للقيام بالعمل المتعاقد عليه بصفة دائمة سواء كان العجز كلياً أو جزئياً، طالما لم يستطع القيام بالعمل المتعاقد عليه فإن العقد ينتهي وينفسخ، وفقاً للقواعد العامة (٨٠٥) القانون المدني.

ثانياً: استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل:

إذا كانت الوفاة والعجز سبباً لانتهاء العقد وينفسخ من تلقاء في جانب العامل لاستحالة التنفيذ، فإن القوة القاهرة: أو السبب الأجنبي والظروف الاقتصادية تعد بالنسبة لصاحب العمل أسباباً لانفساخ العقد لاستحالة التنفيذ.

١- القوة القاهرة:

تستحق القوة القاهرة التي تفسخ عقد العمل من جانب صاحب العمل بقوة القانون، عندما تؤدي تلك القوة إلى إتلاف محل العقد، وهو محل العمل، كالزلازل أو الفيضانات أو الحريق، وتأثير الحرب مع العدو، كاحتلال العدو على منطقة المنشأة.

٢- السبب الأجنبي: لاستحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل.

قد ينتهي العقد تلقائياً ويستحيل تنفيذه، وبقوة القانون من جانب صاحب العمل في حالة ما إذا تدخل سبب أجنبي في ذلك مثل حالة منع استيراد المادة المصنعة أو تحريمها، أو منع وتحريم تداولها وبيعها (١).

٣- استحالة التنفيذ بسبب الظروف الاقتصادية:

أحياناً تطرأ ظروف اقتصادية، وفنية على أصحاب الأعمال تجعلهم لا يستطيعون تنفيذ العقود التي يبرمونها مع العمال كلياً أو جزئياً، إما بصورة مؤقتة أو دائمة.

ولما لصاحب العمل من حق في تنظيم أعماله بالطريقة التي يراها لتسيير العمل دون أن يتحمل مشاكل الحسارة، فقد أجاز له قانون العمل أن ينهي عقد العمل أو ينقص عدد العمال، فالمادة (٣٦) من قانون العمل تنص على أنه: ((يجوز لأي من طرفي العقد انقضاءه شريطة أن يشعر الطرف الراغب في الانهاء الطرف الآخر في الحالات الآتية:

١- إذا انتهى العمل كلياً أو جزئياً بصفة دائمة.

٢- إذا حدث تنقيص في عدد العمال لأسباب فنية أو اقتصادية)).

ويتضح من النص أن من حق صاحب العمل إغلاق المنشأة أو وقف العمل كلياً أو جزئياً أو إنقاظه من عدد العمال لظروف اقتصادية.

ومثل هذه الظروف لا ترقى إلى مرتبة القوة القاهرة، كذلك فإن القانون أوجب على صاحب العمل إبلاغ الطرف الآخر وهو العامل بالانتهاء مشفوعاً بالمبررات الكافية، التي جعلته ينهي عقد العمل، وإلا اعتبر الانتهاء تعسفاً كون العامل سيتأثر كثيراً بالانتهاء، باعتبار أن الأجر هو مصدر رزقه الوحيد، فعند عدم الإشعار مسبقاً

^{١١١} أمثالها الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٢٤٢.

يفاجأ العامل بأن مورد رزقه سينقطع فجأة، وعندئذ يتعرض صاحب العمل للمساءلة، ويلزم بالتعويض.

ونظراً لما سترتب على ذلك من تسريح عدد كبير من العمال، وما قد يسببه من تأثير على المنتجات المحلية، حرص المشرع في قانون العمل أن يبلغ رب العمل الجهة المختصة وزارة العمل أو مكتبها الواقع في دائرته منطقة العمل بنيته في إغلاق المنشأة، وذلك لكي يقوم المكتب بالتحقق من جدية الأسباب التي يستند إليها رب العمل في قراره بإغلاق المنشأة.

وهذا الانتهاء من قبل صاحب العمل لا يحرم العامل من حقه في ضرورة الأخطار بالفسخ، كما لا يجرمه من حقوقه الأخرى مثل المكافأة وأي حقوق أخرى.

المطلب الثاني

فسخ عقد العمل بسبب امتناع أحد المتعاقدين عن التنفيذ

القواعد العامة في القانون المدني، والقواعد الأخرى في القوانين الملزمة للجانبين، ومنها قانون العمل، تقضي بحق أي طرف في العقد أن يطلب فسخ العقد إذا لم يف الطرف الآخر بالتزامه، لكنه لا يتم الفسخ إلا إذا كان بناء على اتفاق بين الطرفين، أو كان هناك حكم قضائي، فلا يحق لأحد الأطراف اعتبار العقد منفسخاً بإرادته المنفردة، وهو ما تقرره المادة (٢٢٤) من القانون المدني بأن ((عقود المعاوضة الملزمة للعاقدين إذا لم يف أحدهما بالتزامه جاز للآخر بعد إعداره أن يطالب بتنفيذ العقد أو بفسخه مع تعويضه بما غرم به في الحالتين، ويجوز أن يرفض الفسخ إذا كان ما لم يف به الملتزم قليل الأهمية بالنسبة للالتزام في مجلته)).

وإذا كان من الناحية التطبيقية أو العملية يتعدر تطبيق القاعدة أو المبدأ الوارد في النص بالنسبة لعقد العمل، نظراً للعلاقة أو الرابطة الشخصية بين العامل ورب العمل، والاحتكاك اليومي بينهما كذلك التعاون القائم على الثقة المتبادلة في سبل أداء العمل بالشكل المتفق عليه.

ولا يمكن أن تطبق القواعد العامة بعدم التنفيذ في عقد العمل؛ إذ لا يتصور أن ينظر طرفي العقد على الغاء الرابطة العقدية بينهما حتى يصدر الحكم القضائي بالفسخ.

فالعامل لا يمكن إجباره على الاستمرار في تأدية عمله انتظاراً لما تقضي به لجنة التحكيم أو المحكمة في حالة عدم قيام صاحب العمل بتنفيذ التزامه^(١).

(١) استاذنا الدكتور / محمد عبد القادر الحاج - المرجع السابق ص ٢٤٣، و ٢٤٤. والدكتور / عبدالله الخيازي : المرجع

سابق ص ٣٣١.

كذلك لا يصح إجبار صاحب العمل على الوفاء بالتزامه للعامل إذا أخل العامل بالتزامه.

لذلك أعطى قانون العمل لكل منهما حق فسخ العقد بإرادته المنفردة، إلا أنه في حالة ما إذا رأى الطرف الآخر عدم وجود المبرر للفسخ فمن حقه أن يلجأ إلى القضاء يطلب التعويض، وبذلك تتحقق رقابة القضاء على الفسخ، وإن كانت هذه الرقابة لاحقة.

وفي هذا الحكم خروج على مقتضى القواعد العامة تبرره الاعتبارات العملية السابقة الذكر.

وفسخ العقد قد يكون بسبب إخلال أحد الطرفين بالتزاماته، وقد يكون الفسخ بسبب إخلال العامل بالتزاماته، وبالتالي يحق لصاحب العمل فسخ العقد، أو العكس فقد يخل صاحب العمل بالتزاماته للعامل فيحق للعامل فسخ العقد، وهو ما نوضحه على النحو التالي:

أولاً: حالات فسخ العقد من قبل رب العمل.

حددت المادة (٣٥) من قانون العمل الحالات التي يجوز فيها لرب العمل فسخ العقد مع العامل ونصها كالتالي:

((يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد من جانبه بدون إشعار كتابي أو تحمل الأجر المقرر عن فترة الإنذار في الحالات الآتية :

- أ- إذا انتحل العامل شخصية غير شخصيته أو قدم شهادات أو وثائق مزورة .
- ب- إذا حكم على العامل في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة بحكم قضائي بات .
- ج- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالةسكر أو حالات تأثير مادة مخدرة.

د- إذا اعتدى العامل على صاحب العمل أو من يمثله أو رئيسه المباشر أثناء العمل أو بسببه اعتداءً يعاقب عليه القانون أو وقع منه اعتداء جسماني على أحد العاملين الآخرين في مكان العمل أو بسببه ((.

هـ- إذا لم يثبت العامل صلاحيته للعمل أثناء الفترة الاختبارية .

و- إذا ارتكب العامل خطأ نشاء عنه خسارة مادية لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال ثمانية وأربعين ساعة من وقت علمه بوقوعه .

ز- إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والعمل وتم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة بمكان ظاهر بمحل العمل .

ح- إذا لم يقيم العامل بتأدية التزاماته الأساسية المترتبة على عقد العمل .

ط- إذا حمل سلاحاً نارياً في محل عمله باستثناء من يتطلب عمله ذلك .

ي- إذا أفشى العامل أسرار خاصة بالعمل الذي يعمل فيه أو تلك التي يطلع عليها بحكم عمله .

ك- إذا امتنع العامل عن تنفيذ حكم نهائي صادر وفقاً لأحكام الفصل الأول من الباب الثاني عشر من هذا القانون أو في حالة عدم التزام العمال بأحكام هذا القانون ((.

ثانياً: فسخ عقد العمل من جانب العامل:

للعامل الحق في فسخ عقد العمل مثله مثل صاحب العمل بإرادته المنفردة التي حولها له القانون، وذلك في حالة إخلال رب العمل بالتزاماته وفق العقد، ومن حق العامل فسخ العقد دون إنذار صاحب العمل إذا أحل الأخير بالتزامه وأيضاً دون حاجته لاستصدار حكم قضائي بذلك.

ويستحق العامل كامل حقوقه التي أقرها له القانون عند فسخ عقد العمل من جانبه نتيجة عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته للعامل، والفقرة ثانياً من المادة (٣٥)

قانون العمل تبين الحالات التي يحق فيها للعامل فسخ العقد بإرادته دون سابق إنذار أو حكم قضائي ، فلتخص على ما يلي :

((ثانياً: يجوز للعامل أن ينهي العقد من جانبه بدون أن يسبق ذلك إشعار كتابي لصاحب العمل في إحدى الحالات التالية :

أ- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل الغش على العامل عند إبرام العقد فيما يتعلق بشروط العمل .

ب- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته)) .

القصد من هذا النص الحفاظ على كرامة العامل من أن تهدد والإخلال بالآداب الذي قصده المشرع هو ما يصدر من مؤاذاة للعامل من رب العمل أو من يمثله حتى ولو لم يكن في حد ذاته جريمة جنائية، ولا يشترط أن يقع في مكان العمل، لكن يشترط أن يكون الفعل صادراً من صاحب العمل نفسه أو المدير المباشر للعامل *Prí íÉÍ* للعامل فسخ العقد بإرادته المنفردة (١).

ج- إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله اعتداء على العامل .

د- إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر ولم يقوم بتنفيذ التدابير المقررة أو التي تقرضها الجهة المختصة في المواعيد المحدد لها .

حفاظاً على سلامة العامل من أن يتهدده خطر أثناء تنفيذه لعقد العمل فإن المشرع قد منحه الحق في ترك العمل دون سابق إنذار لصاحب العمل إذا كان هناك خطر يتهدده أو يؤثر على صحته بسبب عدم مراعاة صاحب العمل قواعد الأمن

(١) محكمة الاسكندرية الابتدائية - جلسة ١٤/١١/١٩٥٧م مدونة الفكيهاني ج ١ ص ٣٥٣ رقم ٢٩٨ .

الصناعي ، وينظر إلى هذا النص أنه من باب التأكيد على مراعاة صاحب العمل قواعد السلامة والأمن الصناعي وإلا فإن الفقرة (هـ) التالية قد تضمنت ذلك:

هـ- إذا لم يقم صاحب العمل بالوفاء بالتزاماته المحددة في العقد تجاه العامل،
المشرع اشترط لانتهاء رب العمل عقد العمل مع العامل إذا أخل العامل
بالتزامه إخلالاً جوهرياً وأساسياً.

لكنه هنا لم يشترط ذلك الشرط فترك للعامل حق فسخ العقد في أي حالة يخل
صاحب العمل بالتزامه دون سابق إنذار، لكن هذا الحق يجب أن يكون وفق
قواعد قانون العمل وليس وفق قواعد القانون المدني أو العقد (١).

وقد قضى أن عدم منح العامل إجازته السنوية التي يطلبها إخلالاً بالتزام من
قبل رب العمل يحق للعامل ترك العمل دون سابق إنذار، كذلك قضى بأن عدم
صرف أجر العامل في مواعده المحدد في نهاية الشهر إخلال من قبل صاحب العمل
بالتزامه، يحق للعامل ترك العمل دون سابق إنذار (٢).

و- إذا غير صاحب العمل مهنة العامل تغيراً جوهرياً دون موافقته،
قيام صاحب العمل بتغيير مهنة العامل إلى عمل غير المتعاقد عليه دون موافقته
يعتبر إخلالاً بالتزام من قبل صاحب العمل، القانون أعطى الحق للعامل في ترك

(١) لكن لا يعني أن إخلال رب العمل بالتزامه الذي فرضه العقد أو القانون الذي أن يحرم العامل من حق الفسخ بل أنه
الحق وفق قواعد العامة.

(٢) محكمة القاهرة الابتدائية جلسة ١٩/١٠/١٩٥٥، مدونة الفقهاني ج ١ ص ٣٥٢ رقم ٢٦٩، وفي هذا الخصوص قالت
محكمة استئناف القاهرة: أن من أوجب التزامات صاحب العمل تمكين العامل من حقه في الإجازة السنوية التي كفل
المشرع للعامل حقه فيها لينتفع بها في نهاية موسم العمل، فهي ليست بمجرد منحة يجود بها رب العمل، فإذا انتفع هذا
الأخير عن منحها للعامل فإن من حقه ترك العمل. جلسة ١٩٥٦/٦/٢٥. مدونة الفقهاني: المرجع السابق ج ١ ص
٣٥٤ رقم ١٩٩٩ م.

عمله دون سابق إنذار. وترك العامل لعمله في هذه الحالة لا يؤثر على مستحقاته من المكافأة وغيرها عن المدة التي عمل فيها.

إضافة إلى أن العامل يستحق تعويضاً عن الضرر الذي لحقه بسبب إنهاء العقد من قبل صاحب العمل بصورة تعسفية وهو ما نصت عليه المادة (٣٩) على استحقاق العامل تعويضاً عما لحقه من ضرر.

وفي حالة إنهاء العامل للعقد وفقاً للحالات التي ذكرت سابقاً، بالإضافة إلى ما يستحقه من أجر عن فترة الإشعار وسائر المستحقات الأخرى المنصوص عليها في قانون العمل، والتعويض يتحدد من قبل لجنة التحكيم المختصة وفقاً لما هو محدد في القانون وبما لا يتجاوز أجر العامل لمدة ستة أشهر.

والتعويض الذي قصده المشرع هو التعويض عن مهلة الأخطار وعن الفصل التعسفي وفقاً لما هو مقرر في المادة (٨٠٤) من القانون المدني التي تنص على أنه: ((إذا دفع رب العمل بتصرفاته العامل إلى فسخ عقد العمل، وعلى الأخص بمعاملته معاملة جائرة أو بمخالفته شروط العقد يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد تعسفياً)).

ثالثاً: حالات فسخ العقد من قبل أحد الطرفين:

لطرفي العقد أحدهما أو كلاهما أن ينهي العقد الذي بينهما بإرادتهما أو بإرادة منفردة من قبل أحدهما، وهو ما نصت عليه المادة (٣٦) من قانون العمل على أنه: ((يجوز لأي من طرفي العقد إنهاء شريطه أن يشعر الطرف الراغب في الإنهاء، الطرف الآخر في إحدى الحالات التالية:

أ- إذا أخل أحد الطرفين بشروط العقد أو تشريعات العمل الأخرى.

ب- إذا انتهى العمل كلياً أو جزئياً بصفة دائمة.

ج- إذا حدث تنقيص في عدد العمال لأسباب فنية واقتصادية.

د- إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من ثلاثين يوماً متقطعة خلال العام الواحد، أو خمسة عشر يوماً متصلة على أن يسبق إنهاء العقد إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غياب العامل خمسة عشر يوماً في الحالة الأولى وسبعة أيام في الحالة الثانية.

هـ- إذا بلغ العامل السن المقررة للتقاعد بمقتضى تشريعات العمل.
و- إذا أصبح العامل غير لائق صحياً للعمل بمقتضى قرار من اللجنة الطبية المختصة).

وبالاحظ أن الفقرة (د) قد وضعت بطريق الخطأ هنا في هذا النص حيث أن موضعها هو في الحالات التي تحدد التزامات العامل، وبالتالي فإن من حق رب العمل أن يستخذ الإجراءات العقابية لتأديب العامل على عدم الالتزام بعمله، ومنها الفصل من العمل في حالة تغييره المدة المقررة في القانون، وقد وضعت في مكانها الصحيح عند الكلام عن التزامات العامل وسلطات رب العمل في الجزاءات التي من حقها اتخاذها ضد العامل المخالف^(١).

رابعاً: حالات إنهاء العقد من أي طرف من أطراف العقد:

تنص الفقرة ثالثاً: من المادة (٣٥) بأنه: ((يجوز إنهاء العقد بدون سابق إشعار لأي من الطرفين المتعاقدين في إحدى الحالات الآتية:

أ- إذا اتفق الطرفان كتابة على إنهاء العقد .

ب- إذا انتهت مدة العقد المحددة ما لم يتجدد ضمناً باستمرار علاقة العمل الفعلية .

ج- إذا صدر حكم بات بإنهاء العقد .

د- إذا توفي العامل .

^(١) برابع الصفحة رقم (٢٨٠) من هذا البحث.

وهذه الحالات التي أوردها المشرع على سبيل الخصر.

خامساً: الحالات التي لا يجوز فيها لصاحب العمل فسخ العقد:

هناك حالات حددها قانون العمل لا يجوز لصاحب العمل فسخ العقد مع

العامل تضمنتها المادة (٣٧) من القانون ، ونصها كالتالي:

«لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد في الحالات التالية:

١- أثناء تمتع العامل بأي إجازة ينص عليها في هذا القانون واللوائح المنفذة له.

٢- عند النظر في النزاع القائم بينه وبين العامل على ألا تتجاوز مدة النظر في النزاع أربعة أشهر مالم يرتكب العامل مخالفة أخرى تستدعي الفصل.

٣- أثناء احتجاج العامل بسبب العمل لدى الجهات المختصة حتى يفصل لها في القضية».

فالمشرع حرم على صاحب العمل فصل العامل في حالة ما إذا كان متمتعاً بالإجازة أو حالة النزاع القائم بينهما، وحالة توقف العامل بسبب العمل من السلطة العامة، والمهدف هو حماية العامل من التعسف من قبل صاحب العمل وعدم استغلال الفرصة ليتخذ ضده إجراءات المهدف منها إضراره.

المبحث الثاني

الأسباب الخاصة لانتهاء عقد العمل

تمهيد وتقسيم:

أشرفنا إلى الأسباب العامة المشتركة لانتهاء عقد العمل، سواء كان عقد محدد المدة أو غير محدد المدة.

وهنا نشير إلى الأسباب الخاصة لانتهاء عقد العمل، والأسباب الخاصة بتحديد مدة طبيعة العقد، فإما محدد المدة أو غير محدد المدة، فالعقد المحدد مدته بزمان معين، أو بانتهاء العمل، الذي تعاقد من أجله ينتهي ضمناً بانتهاء المدة أو بانتهاء العمل المتعاقد عليه.

أما إذا كان العقد غير محدد المدة فإنه ينتهي بإرادة طرفيه العامل ورب العمل، لكن قد يتعسف أحد الطرفين باستخدام حقه في الإنهاء على الطرف الآخر، وهو ما يعرف بنظرية الإنهاء التعسفي للعقد.

ونتناول ذلك في مطلبين:

المطلب الأول: انتهاء عقد العمل المحدد المدة.

المطلب الثاني: انتهاء عقد العمل غير محدد المدة.

المطلب الأول

انتهاء عقد العمل المحددة مدته

هو العقد الذي تحدد مدته ونهايته سواء كان بزمان معين مثل تحديد العقد بسنة أو سنتين أو تحديد انتهائه بنهاية العام وهكذا ، أو بواقعة محددة أو موعد مثل موسم معين إذا كان في مجال الزراعة أو بواقعة مستقبلية محققة الوقوع ، لا يتوقف وقوعها على إرادة أحد المتعاقدين سواء عرف تاريخ تحققها أم لا (١).

ويعتبر العقد محدد المدة إذا كان الغرض منه قيام العامل بعمل معين، ويشترط أن يتضمن العقد ذلك صراحة أو ضمناً (٢).

وتحديد الأجر وطريقة دفعه لا علاقة له بتكييف العقد أنه محدد المدة أو غير محدد المدة.

فالعقد الذي يتحدد فيه الأجر بالشهر ، أو بالسنة لا يعني تحديداً لمدته، ما لم يتضمن العقد ما يدل على أن طرفيه قد حددا أجلاً معيناً لانتهاء العقد أو عملاً معيناً ينتهي مدته بانتهاء العمل.

(١) وهو ما عرفت به محكمة القاهرة الابتدائية في حكمها الابتدائي جلسة ١٨/١١/١٩٦٦م، مدونة الواردي ج ٢ ص ١١٢. ومثل للعقد محدد المدة بواقعة غير معروفة وقتها مثل العقد الذي ينص على مدة حيلة العامل أو رب العمل، فلمرت لا يعرف وقته مسبقاً لكنه محقق الوقوع.

(٢) نصت محكمة النقض المصرية بأن : (طبيعة التعامل وما يجري عليه العمل عند تعيين الأطباء المبتدئين في المستشفيات تصلح مخصصاً لمدة العقد، وإذا رتب الحكم على أن وظيفة الطبيب المقيم وطبيعة موقعه بانتهاء فترة تدريبية أو تعيينه طبيباً اختصاصياً فيها، وأما تعزو على هذا الوصف وظيفة محددة المدة، ولو لم ينص عليها في العقد صراحة، وأن التسانفة على حسل فيما اعتبرت العقد محدد المدة وأنتزعت المستأنف عليه بإلقاء خدمته بعد انتهاء فترة تدريبية بالمستشفى فإن الحكم المطعون فيه لا يكون قد حالف القانون وأخطأ تطبيقه. جلسة ١٧/١١/١٩٦٥م قضاء النقض للواري ج ١ ص ٩٥ رقم ١٧٢٠.

ومثل ذلك تحديد الأجر بالقطعة حيث يقصد به تشجيع العامل على زيادة الانتاج ولا يعني ذلك تحديد العقد، ما لم يتضمن العقد عدد القطع التي تم التعاقد لتصفيتها، أو انتاجها، فإن العقد حينئذ يعتبر محدد المدة ينتهي بانتهاء إنتاج أو تصنيع القطع المتعاقد عليها^(١).

وإذا حدد المتعاقدان حداً أقصى لمدة العقد ينتهي بانتهائها، على أن يكون لكل من الطرفين أو لأحدهما حقاً في إنهاء العقد قبل انتهاء المدة القصوى، على أن يخطر الطرف الآخر قبل الانتهاء بمدة معينة، فإن العقد في هذه الحالة لا يعتبر محدد المدة.

لكن إذا حدد المتعاقدان مدة قصيرة للعقد لا يستطيع أحدهما أن ينهي قبل انتهاء تلك المدة فإن العقد يكون محدد المدة، وإن كان لا ينتهي من تلقاء نفسه عند انتهاء المدة، إذ يجب على من يحدد الانتهاء عند نهاية المدة أن يخطر الطرف الثاني بذلك^(٢).

- انتهاء عقد العمل محدد المدة:

لا شك أن العقد المحدد المدة ينتهي بانتهاء مدته المتعاقد عليها، أو ينتهي بانتهاء العمل الذي تم التعاقد على القيام به، دون حاجة إلى إنذار مسبق من أحد الأطراف وهو ما حددته المادة (٣٥) الفقرة ثالثاً: ب. من قانون العمل بأنه: ((إذا انتهت مدة العقد المحددة ما لم يتجدد ضمناً باستمرار علاقة العمل الفعلية))^(٣).

والأصل أن العقد المحدد المدة لا يجوز لأحد الأطراف إنجازه قبل انتهاء مدته، إلا أن المشرع قد خرج عن هذا الأصل في حالة ما إذا كانت المدة محددة في العقد بحياة العامل، أو رب العمل، أو إذا كانت المدة خمس سنوات فإن من حق أي من الطرفين فسخ العقد بشرط إخطار الطرف الآخر قبل شهرين لكي يتمكن الطرف

(١) استاذنا الدكتور/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ٢٥٢.

(٢) الدكتور/ عبدالودود يحي: المرجع السابق ص ٣٠٣.

(٣) الملة (٧٩٣) من القانون المدني.

الأخر من ترتيب أوضاعه لما بعد إنهاء العقد سواء كان العامل أو رب العمل، وهو ما نصت عليه المادة (٧٩١) من القانون المدني بأنه: ((إذا كان العقد مدة حياة العامل لرب العمل، أو لمدة خمس سنوات وجب على من يطلب فسخ العقد أن يحظر الطرف الآخر قبل الفسخ بشهرين)).

ولعل الحكمة من وجود النص بتحريم تأييد العقد أو إبرامه لمدة طويلة أنه يتنافى مع الحرية الشخصية ويعتبرها شبيهة بنظام الرق وقد جاء في المذكرة التفسيرية للقانون المدني^(١)، تفسيراً لهذا المعنى بأنه: ((إذا كان عقد العمل لمدة حياة أحد المتعاقدين أو لمدة خمس سنوات فأكثر فإن العقد لا يكون ملائماً للعاقدين من حيث المدة توفيقاً للاستعداد، وإنما يكون لكل من الطرفين فسحه بشرط أن يحظر الطرف الآخر قبل شهرين))^(٢).

- تجديد عقد العمل محدد المدة:

الأصل أن العقد محدد المدة ينتهي بانتهاء مدته أو ينتهي بانتهاء العمل المتعاقد عليه إذا كان العمل معين، فهل الاستمرار في العمل دون اعتراض أحد أطرافه يؤدي إلى تجديد العقد تلقائياً^(٣).

النصوص الواردة في القوانين المدني، وقانون العمل تبين ذلك، فالمادة (٧٩٢) من القانون المدني تنص على أنه: ((ينتهي عقد العمل المعين المدة

^(١) المذكرة التفسيرية الصادرة عن مجلس النواب ص ٢٢٥.

^(٢) حاشاء في التعليق على المادة (١٧٨) الفقرة الثانية من القانون المدني المصري للقبالة للمادة (٧٩١) من القانون المدني السعدي أنه: «وفق بين اعتبارين متعارضين: حماية حرية العمل مع الرغبة في الوقت وأنه في حماية المتعاقدين وعلى الأخص العامل، وذلك بتقرير شيء من الاستقرار للعقد. المجموعة التحضيرية لقانون المدني المصري ج ١ ص ١٢٠ مطبعة دار الكتاب العربي القاهرة».

^(٣) محكمة القاهرة الابتدائية في ٢٧/١٠/١٩٥٦ م مدونة الفقهاني ج ١ ص ٤٩١.

بانتهاؤه مدته، فإذا استمر الطرفان بعد ذلك في تنفيذ ما نص عليه العقد اعتبر ذلك تراضياً على الاستمرار فيه لمدة غير معينة)).

والمادة (٧٩٣) تنص على أنه: ((ينقضي عقد العمل المبرم لتنفيذ خدمة معينة بانقضاء العمل المتفق عليه فإذا كان العمل المتفق عليه مما يتجدد، واستمر الطرفان في تنفيذه اعتبر العقد قد جدد لخدمة أخرى مماثلة لما قبله، وينقضي بانقضاء العمل وهكذا)).

والمادة (٣٥) الفقرة ثالثاً: ب: أجازت تجديد العقد المحدد ضمناً بالاستمرار في العمل.

ويتضح من النصوص السالفة الذكر أن المشرع قد بين حالة تجديد العقد المحدد المدة أنه باستمرار الطرفين في تنفيذ العقد بعد انقضاء مدته أو بعد انتهاء العمل المتفق عليه فيؤدي إلى تجديد العقد ضمناً، لكنه لمدة غير محددة، إلا إذا تم الاتفاق على مدة مساوية للمدة السابقة أو العمل لمدة محددة جديدة.

ولذلك يجب أن نفرق بين عقد العمل محدد المدة، وعقد العمل لأداء عمل معين على النحو التالي:

أ- تجديد عقد العمل محدد المدة:

قد يتفق المتعاقدان عند انهاء عقد العمل محدد المدة على الاستمرار فيه وتجديده فيعتبر هذا التجديد عقداً جديداً عن العقد السابق، وإن تم بين نفس الأطراف ومحلّه نفس العمل السابق^(١).

والنص تضمن حالة التجديد الضمني، حيث اعتبر الاستمرار في العمل ذليلاً على قبول الطرفين في الاستمرار في تنفيذ العقد لمدة غير معينة، وهو ما حددت

(١) استاذنا الدكتور / محمد الحاج: المرجع السابق ص ٢٥٥.

الفقرة ثالثاً ب من المادة (٣٥) والمادة (٧٩٣) من القانون المدني السابق الإشارة إليهما.

والمنطق يقضي أن يتجدد العقد مدة مماثلة للمدة السابقة ، إلا أن المشرع خرج على هذا المنطق أخذاً بما جاء في القانون المدني المصري، إذ يشير في الأعمال التحضيرية للقانون المدني المصري : ((أن الأخذ بالمدة المساوية للمدة السابقة - أي التجديد لمدة مساوية قد يسهل الخروج على القواعد الخاصة بعدم جواز الطرد في وقت غير لائق ، وذلك عن طريق الاتفاق على تجديد مدة العقد بيوم واحد حين يتجدد بعد ذلك من يوم إلى آخر، فيمكن انقائه في أي يوم بدون أية مسئولية))^(١)

بمعنى أن المشرع فتح المجال أمام المتعاقدين أنفسهم لفسخ العقد في أي وقت . وقد ثار خلاف في الفقه القانوني حول الاتفاق الصريح على تجديد العقد المحدد المدة بمدة مساوية للمدة السابقة، فذهب البعض إلى أن القاعدة التي وردت في نص المادة (٧٩٢) والتي تقضي بأن العقد يتحدد لمدة غير محددة يعتبر أمره لا يجوز مخالفتها .

وذهب رأي آخر إلى القول إلى أن القاعدة السالفة الذكر، إنما هي قاعدة مكملة لا تطبق، إلا إذا لم يتفق المتعاقدان على ما يخالفها، ويستند هذا الرأي إلى النص الذي يقضي بأنه إذا استمر المتعاقدان في تنفيذ العقد بعد انتهاء مدته ((اعتبر ذلك موافقة منهما)) ، وهذا الرأي هو الذي نرجحه ويتمشى مع الهدف من فتح المشرع المجال أمام المتعاقدين^(٢).

وإذا كانت آراء الفقهاء تباينت حول أعمال النص الخاص بتجديد العقد المحدد المدة، فإن أحكام القضاء المصري قد تباينت كذلك.

^(١) بحسب الأعمال التحضيرية للقانون المدني المصري ج ٥ ص ١٢٣ .

^(٢) الدكتور / عبدالودود يحيى : المرجع السابق ص ٣٠٨ .

فبعض الأحكام ذهبت إلى صحة اتفاق المتعاقدين في تجديد العقد لمدة مساوية للمدة السابقة ، وأن مجال تطبيق النص هو حالة التجديد الضمني ليس إلا . ومن ثم لا حاجة لأعمال القاعدة إذا أفصح المتعاقدان عن طريقة تجديد العقد بينهما بعد انتهاء مدته الأولى المتفق عليها^(١).

وذهبت أحكام أخرى إلى أن القاعدة التي وردت في المادة (٣٥) من قانون العمل، والمادة (٧٩٢) من القانون المدني لا يجوز مخالفتها أو الاتفاق على مخالفتها . فإذا كان هناك عقد محدد المدة واستمر الطرفان على تنفيذه بعد انتهاء مدته الأولى اعتبر التجديد غير محدد المدة^(٢).

لكن محكمة النقض المصرية ذهبت إلى أنه : ((إذا كانت نية المتعاقدين قد انصرفت إلى تجديد العقد منذ بدايته عدة مرات متوالية لم يحدد عددها وقت التعاقد، فإن ذلك يجعل العقد منذ بدايته غير محدد المدة^(٣))).

والخلافاً الذي حصل بين فقهاء القانون وأحكام القضاء دفع المشرع المصري إلى إضافة فقرة جديدة في قانون العمل تنص على أنه : ((يعتبر التجديد لمدة محددة أيضاً، ولو حصل بتعاقد جديد يشمل شروطاً جديدة))^(٤) . والمطلوب من المشرع اليميني أن يتلافى هذا المبدأ عند تعديل قانون العمل بالنص عليه مثل القانون المصري.

^(١) محكمة القاهرة الابتدائية جلسة ١٩٥١/٢/٢٥ مبنوة الفكهاي ج ١/١ رقم ٢٥ ص ٥١.

^(٢) محكمة القاهرة الابتدائية جلسة ١٩٥١/٥/٢٩ ، كامل بدوي ١٩٥٩ م ص ١٥٨ رقم ٢١٩.

^(٣) تلخيص مدي مصري جلسة ١٩٦٠/١/٧ . أشار إليه أستاذنا الدكتور / محمد عبدالقادر أنجاش : المرجع السابق ص ٢٥٦.

^(٤) أضيفت هذه الفقرة بالقانون رقم (٩٤) لسنة ١٩٦٢ ، وجاء في المذكرة للإيضاح لهذا القانون أن الدافع لهذه الإضافة هو حماية العمال بما يلزم إلى بعض أصحاب الأعمال من استخدام العمال فترات منقطعة بعبء محدود المدة للحيولة دون استفادتهم من ميزات القانون . وقد نصت المادة (٧٢) من قانون العمل المصري الجديد رقم (١٣٧) لسنة ١٩٨١ م هذا المبدأ أيضاً ولكن الجديد فيه أنه استثنى من هذا الحكم - أي لتجديد غير محدد - الأعمال العرضية والمؤقتة والموسمية وعقود عمل.

والمادة (٤٠) من قانون العمل تنص على تجديد عقد العمل أثناء المفاوضات لتجديده أو تمديدته، فنصت على أنه: ((إذا انتهى عقد العمل بانتهاء مدته المحددة وكان ثمة مفاوضات لتجديده أو تمديدته، فإن مدته تبقى سارية طيلة المفاوضات وبعد أقصى لا يتجاوز ثلاثة أشهر، وعندما لا تسفر المفاوضات عن نتائج موجهة لاستمراره خلال هذه المدة يكون العقد قد استنفذ مدته)).

ب- تجدد عقد العمل المبرم لتنفيذ عمل معين:

إذا تم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على أداء عمل معين أو تنفيذ خدمة معينة، فإن الانتهاء من تنفيذ ذلك العمل يعتبر انتهاء للعقد، لذلك لم يتطلب المشرع تأريخاً معيناً لانتهاء المدة، لكن إذا استمر الطرفان على تنفيذ العقد بالبدء في عمل معين مشابه أو مطابق للعمل الأول، فإن مدة العقد الجديد هي نفس مدة العمل السابق، فيقتضي العقد بنفس المدة التي انقضت به مدة العقد السابق.

وبالرجوع إلى نص المادة (٧٩٣) من القانون المدني يتضح أن تجديد العقد الذي أبرم لأداء عمل معين أو خدمة معينة ينتهي بانتهاء أداء العمل أو الخدمة، وإذا كان العمل مما يصح فيه الاستمرار والتجديد فإنه تسري على مدته نفس المدة حق العمل السابق.

ويرى بعض الفقهاء^(١) أن هذا النص أخذ بما يقضي به العقل والمنطق، وما يجب العمل به، حتى ولو لم يوجد نص على ذلك، إذ أن عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين واستمرار طرفيه في تنفيذه، رغم إنجازه يدل على قصد الطرفين في إنجاز نفس العمل السابق مرة أخرى، وهو ما يبرهن مدة التجديد ووقت انقضائه، بالوقت اللازم لإنجاز العمل الأخير، وهكذا.

^(١) د/ حسن كعرو: المرجع السابق ص ٧٤٢.

المطلب الثاني

انتهاء عقد العمل غير محدد المدة

عقد العمل غير محدد المدة ينتهي بالإرادة المنفردة، لأي من الطرفين لكي لا يصبح موبدًا ولأن التأيد في عقد العمل لا يجوز، فهو مغاير لمبدأ الحرية الفردية، التي كفلتها الدساتير في كل دول العالم، أيضًا فإن عدم تحديد مدة معينة للعقد يدل على رغبة الطرفين في إنهاء العقد في أي وقت يشاؤون، وهو ما تضمنته المادة (٧٩١) من القانون المدني، والتي سبقت الإشارة إليها^(١).

والإنهاء بالإرادة المنفردة له فوائد عدة للطرفين، فالفائدة للطرف الضعيف وهو العامل أنه يستطيع انتهاز الفرصة لإنهاء العقد إذا وجدت لديه فرص أخرى للعمل بمزايا أفضل وأجر أوفر من الأجر الذي كان يتقاضاه^(٢).

والفائدة التي يستفيد منها رب العمل من إنهاء العقد بإرادته المنفردة أنه في حالة الركود الاقتصادي أو ضعف الأداء من قبل العامل، يمكنه من إنهاء العقد بحرية غير مقيدة بمدة محددة، فقد تأتي حالات يستغني فيها رب العمل عن عدد كبير من العمال نتيجة للتحويلات الاقتصادية في المجتمع، أو أن عجز العامل عن أداء أعماله بصورة طبيعية يتيح لرب العمل إنهاء العقد.

كذلك في حالات التحويلات الصناعية والتطور في الآلات الصناعية والإلكترونية التي قد لا يستطيع العمال القداماء التعامل مع الجديد في التطور التكنولوجي وتطوير الإنتاج، فعدم تحديد مدة للعقد يعطي فائدة لرب العمل في التصرف في إنهاء العقد.

^(١) راجع الصفحة رقم (٢٩٦) من هذا البحث.

^(٢) د/حسن كبره: المرجع السابق ص ٧٥٤.

إلا أن هذه الحرية لم يتركها المشرع دون وضع الضوابط اللازمة لها بحيث لا يفاجأ أحد الأطراف في إنهاء العقد دون إبلاغه بذلك مسبقاً، ليستطيع وضع الترتيبات اللازمة لذلك للإلغاء، فأوجب المشرع على أي من الطرفين إبلاغ الطرف الآخر في رغبته في إنهاء العقد، ويعطيه مهلة حددها القانون ليدير خلالها أمره.

ومن جهة أخرى عدم التعسف من قبل الطرف الراغب في إنهاء العقد باستغلال هذا الحق مما يضر بالطرف الآخر، لذلك قيد المشرع حق رب العمل والعامل في إنهاء العقد بإرادته المنفردة بالقيود التالية:

١- الإخطار السابق بالإنهاء.

٢- عدم التعسف في الإنهاء.

أولاً: الإخطار السابق بالإنهاء:

حددت المادة (٣٨) من قانون العمل حالات الأخطار بالآتي: »

١- إذا أغمي العقد من قبل أحد الطرفين المتعاقدين وفقاً للمادة (٣٦) فعلى الطرف الذي سينتهي العقد من جانبه أن يشعر الطرف الآخر قبل إنهاء العقد بمدة مساوية لسمدة المقررة لدفع الأجر أو دفع أجر تلك الفترة كاملاً بدلاً من الإشعار.

٢- إذا رفض أحد الطرفين استلام الإشعار بإنهاء العقد جاز لكل منهما إيداعه لدى الوزارة أو أحد مكاتبها.

٣- يكون احتساب مدة الإشعار المحددة في الفقرة (١) من هذه المادة على النحو التالي:

أ- ثلاثون يوماً للمشتغلين بأجر شهري.

ب- خمسة عشر يوماً للمشتغلين بأجر نصف شهري.

ج- أسبوع للمشتغلين على أساس الإنتاج أو القطعة أو الساعة أو اليوم أو الأسبوع.

٤ - إذا كان احتساب أجر العامل يتم على أساس الفقرات (ب) ، (ج) من البند (٣) ويدفع في نهاية كل شهر فإن احتساب مدة وأجر الإشعار يتم على أساس ثلاثين يوماً».

والمادة (٧٩١) من القانون المدني أوجبت على من يطلب فسخ العقد إخطار الطرف الآخر قبل الفسخ بشهرين.

وبناء على هذه النصوص فإن الإخطار هو عبارة عن إعلان يوجهه الطرف الراغب في إنهاء عقد العمل إلى الطرف الآخر، متضمنًا رغبته في إنهاء العقد عند انقضاء المدة التي يحددها القانون كمهلة، وهو بذلك يعتبر تصرفًا قانونيًا من جانب واحد يستلزم لصحته توافر الشروط اللازمة لصحة التصرفات من حيث الأهلية ، وخلو الإرادة من العيوب الأخرى. ولا ينتج الإخطار أثره باعتباره إعلانًا عن إرادة من أراد إنهاء العقد، إلا إذا وصل إلى علم من وجه إليه، ويعتبر وصول الإخطار قرينة على العلم به، مما لم يثبت العكس^(١).

والنص لم يحدد شكلًا معينًا للإخطار ، لكن المادة (٣٨) من قانون العمل حددت أن يكون الإخطار كتابة، وتطلب الكتابة ليس شرطًا يترتب عليه انعدام الإخطار، وإنما المهدف هو الإثبات^(٢)، مما يعني أنه يجوز إثبات الإخطار بما يقوم مقام الكتابة بالإقرار أو اليمين^(٣).

^(١) اعتمد القضاء المصري شرط الإخطار متوافرًا إذا أرسل رب العمل إلى العامل خطابًا بالفصل ورفض الأخير استلامه (محكمة القاهرة الابتدائية جلسة ١٩٥٥/٢/٢٠ م مدونة الفقهائي ج ٣/١ ص ٧٢٦ رقم ٦٦٨ - وفي ذلك قالت محكمة استئناف القاهرة أنه ليس في القانون ما يوجب أن يكون إظهار الرغبة في الإنهاء (أي الإخطار بالإنهاء) بطريقة معينة، فقد يكون إعلان على يد شخص، وقد يكون بخطاب موصى عليه، كما لا يهم إن كان المرسل إليه قد تسلم الخطاب أو رفض استلامه. جلسة ١٩٥٥/١١/٢٩ م.

^(٢) د/ عبدالودود يحيى: المرجع السابق ص ٣٣٢.

^(٣) د/ حسن كرم: المرجع السابق ص ٧٥٨.

مدة الإخطار:

حددت المادة (٣٨) من قانون العمل مدة الإخطار بمدد مساوية لدفع الأجر مما يعني أن الأجر إذا كان يدفع شهرياً ، فتكون مدة الإخطار شهراً كاملاً. وإذا كان الأجر يدفع نصف شهري، فتكون مدة الإخطار نصف شهري (خمس عشرة يوماً) ، وإذا كان الأجر يدفع بالقطعة أو أسبوعياً، فمدة الإخطار أسبوعاً واحداً فقط^(١).

والمادة (٧٩١) من القانون المدني حددت مدة الإخطار بشهرين كما سبق غير أن النص في القانون المدني يخص عقد العمل الخاضع لأحكام القانون المدني. ومدة الإخطار تبدأ من وقت علم الطرف الموجه إليه الإخطار، ويعتبر وصول الإنذار إليه قرينة على العلم به، ومدة الإخطار لا تقبل الوقف أو الانقطاع ، ولا تمتد ولو بسبب قوة القاهرة، كمرض العامل وفترة البحث عن عمل جديد^(٢). ويجوز الاتفاق بين العامل ورب العمل على إعفاء العامل من إخطار رب العمل أو زيادة مدة الإخطار بالنسبة له إذا أراد رب العمل إنهاء العقد لما في ذلك من تحقيق مصلحة للعامل^(٣).

(١) قانون العمل المصري الملقي رقم (٩١) لسنة ١٩٥٩م كان ينص في المادة (٧٢) على أنه: «إذا كان عقد غير محدد المدة حاز لكل من الطرفين التعاضد بعد إعلام الطرف الآخر» قبل الإلغاء بثلاثين يوماً بالنسبة للعامل بأجر شهري، وخمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين، وقد حذفت هذه المادة من قانون العمل المصري الجديد ، ولم يرد بالمذكرة الإيضاحية للقانون أسباب الحذف.

(٢) حسن كبيره: المرجع السابق ص ٧٦١، ويرى البعض أنه يجب أن تمتد مدة الإنذار بفترة الفترة التي قضتها العامل مريضاً، لأن الحكمة من مدة الإخطار هي تمكين العامل من البحث عن عمل ، فإذا استحال عليه ذلك بسبب لا يد له منه كالمريض، كان من المطلق أن تقف مدة الإخطار. محمد لبيب شبيب: المرجع السابق ص ٥٤٤، ٥٤٥.

(٣) وقد تتعلق شرط الإخطار على شرط آخر أجل ، فلا تبدأ مدة الإخطار إلا إذا تحقق هذا الشرط أو حل ذلك لأجله، مثل إذا طلب العامل زيادة الأجر أو ينهي العقد فإن الإخطار يبدأ من تاريخ عدم موافقة رب العمل على طلب العامل أو العكس. أستاذنا الدكتور / محمد الحاج: المرجع السابق ص ٢٦١ هـ ٤٤.

أثر الإخطار على عقد العمل:

الإخطار لا يؤثر على عقد العمل ولا العلاقة القائمة بين طرفيه، كذلك لا يؤثر على الالتزام القائم على عاتق كل من العامل ورب العمل، فالعامل ملزم بأداء العمل المتفق عليه، وملزم بالحفاظ على أسرار العمل، وعدم منافسة رب العمل، ومن حق رب العمل استخدام حقه القانوني في حالة إخلال العامل بالتزاماته، فله أن يفصل العامل إذا توافر سبب من الأسباب التي يحق له الفصل فيها، وفقاً لما نصت عليه المادتان (٣٥ - ٣٦) من قانون العمل.

وبلغزم رب العمل بدفع الأجر للعامل مع كافة الحقوق الأخرى التابعة للأجر، وإذا مرض العامل أو أصيب خلال الإخطار التزم رب العمل بعلاجه، كما تحتسب مدة الإخطار ضمن خدمة العامل.

وقد يتسامح رب العمل فيعطي للعامل فترة زمنية معينة ينقطع فيها عن العمل للبحث عن عمل جديد، وقد يدفع رب العمل للعامل أجره عن مدة الإخطار، ويعفيه العمل خلال هذه المدة^(١).

ويستهي عقد العمل من تلقاء نفسه ودون حاجة لأي إجراء آخر عند انتهاء مدة الإخطار، وإذا استمر الطرفان في تنفيذ العقد رغم انقضاء مدة الإخطار، وانتهاء العقد تبعاً لذلك، فإنه يجب البحث عن اتجاه إرادة المتعاقدين، فقد يكون الاستمرار في تنفيذ العقد إناحة الفرصة بقدر أكبر للطرف الآخر، أو قيمة النفوس لما بعد انتهاء العقد، وفي هذه الحالة يستطيع من وجه الإخطار أن يقطع هذه الفرصة وينهي العقد دون حاجة إلى إخطار جديد، وقد يكون القصد من هذا الاستمرار إعادة النظر في الإنهاء والعدول عنه، وفي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بإخطار جديد ومهلة جديدة^(٢).

^(١) استاذنا الدكتور / محمد الحاج: المرجع السابق ص ٢٦٢.

^(٢) د/عبد الوود يحي: المرجع السابق ص ٣٣٣. استاذنا الدكتور / محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٢٦٢.

الجزاء المترتب على مخالفة الإخطار:

قد لا يلتزم الطرف الذي يريد إنهاء عقد العمل بالقواعد الخاصة بالإخطار والتي أشرنا إليها سلفاً، فقد ينهي العقد دون إخطار مسبق، أو لا يراعى المدة التي قررها القانون للإخطار، فهل رتب القانون جزاء على ذلك؟

المادة (٣٨) من قانون العمل نصت على ذلك بما يلي ((١ - إذا أنهى العقد من قبل أحد الطرفين المتعاقدين وفقاً للمادة (٣٦) فعلى الطرف الذي ينهي العقد من جانبه أن يشعر الطرف الآخر قبل إنهاء العقد بمدة مساوية للمدد المقررة لدفع الأجر، أو دفع أجر تلك الفترة كاملاً بدلاً من الأشعار)) .

كما أن المادة (٨٠٣) من القانون المدني تنص على أنه ((إذا لم يراع الطرف الذي فسخ العقد إخطار الطرف الآخر في الميعاد أو فسخ العقد قبل انتهاء المهلة لزمه أن يعرض الطرف الآخر بمقدار أجر المهلة أو المدة الباقية منها شاملاً جميع الملحقات التي تعتبر جزءاً من الأجر)) .

ووفقاً لما ورد في النصوص يتضح أن الجزاء على مخالفة قواعد الإخطار لا يترتب عليها بطلان إنهاء العقد، فالعقد ينتهي ولكن يلتزم من إنهاء العقد بتعويض الطرف الآخر عن مدة الإخطار .

والهدف الذي قصده المشرع من التعويض هو زجر الطرف الذي تقاوم بالالتزام بالقانون وليس ما يلحق الطرف الآخر من الضرر (١) .

وقصد المشرع بذلك تفادي أوجه النزاعات التي قد تنشا في العمل والذي قد يؤدي إلى التطويل في إجراءات تأخير الحكم بالتعويض، فحدده بالأجر المستحق للعامل عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها^(٢)

(١) مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المعري ج ٥ ص ١٦٩ .

ويلزم الطرف الذي لم يراع قواعد الأخطار السابق على الإنهاء بالتعويض ولو ثبت أن المتعاقد الآخر لم يصبه أي ضرر من جراء هذا الإخلال، كأن يكون العامل الذي ألقى رب العمل العقد معه قد حصل على عمل آخر، فور الإنهاء المفاجئ؛ مما يعني أن الغرض من التعويض هو الردع والعقوبة جزاء عدم الالتزام بالقواعد القانونية^(٢١).

ويرتّب على التقدير الجزائي للتعويض أن يعتمد صاحب العمل إلى أن ينهي العقد مع العامل دون سابق إنذار مقابل أن يدفع للعامل أجر مدة الإنذار، وذلك تحاشياً من أن يعتمد العامل إلى الأضرار بالعمل ويسبب خسائر أو أضرار لصاحب العمل عندما يجبره بإنهاء عقد العمل مسبقاً ويترك العمل^(٢٢).

والفقه والنقض أقر هذا الإجراء من الإنهاء ويتفق مع صريح نص المادة ٣٨/١ من قانون العمل السابق الإشارة إليها.

رفض أحد الطرفين استلام إشعار الإنهاء:

قد يرفض أحد الطرفين استلام إشعار الإنهاء المرسّل إليه من الطرف الآخر، والذي يتضمن إنهاء عقد العمل، وعندئذ إذا رفض الطرف الموجه إليه أجاز القانون إيداع الإشعار لدى الوزارة أو أحد مكاتبها حيث تنص الفقرة (٢) من المادة ٣٨- من قانون العمل على أنه ((إذا رفض أحد الطرفين استلام الإشعار بأنها العقد جاز لكل منهما إيداعه لدى الوزارة أو أحد مكاتبها)).

^(٢١) قضت محكمة النقض المصرية بأنه: (لما كان يجوز لكل من المتعاقدين أن عقد العمل غير محدد المدة وفقاً لنص المادتان (٦٩٤-٦٩٥) من القانون المدني، والمادة (٧٢) من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩م أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر، ويتعين لاستعمال أي من المتعاقدين هذه الرخصة أن يحطّر المتعاقد معه برغبة مسبقة بثلاثين يوماً بالنسبة للعامل العنبرين بأجر شهري، وخمسة عشر يوماً بالنسبة للعامل الأجنبي، فإذا لم تراعى هذه المهلة لزم من نقض متبهما العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها إلا برد التعويض على التفصيل السابق. جلسة ١٩٧٣/٢/٤. المؤرخ ج ١ ص ٢٩٧.

^(٢٢) أساذنا الدكتور/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ٢٦٤.

والنص لم يحدد حكم الإيداع: هل يعتبر إشعاراً بذلك للطرف الآخر، وحكم البلاغ لجود إيداعه الوزارة أو أحد مكاتبها، وهل الوزارة أو مكتبها هو الذي يشعر الطرف الآخر، أم أن الإبلاغ يعتبر بمثابة إثبات في حالة قيام تنازع كبراءة ذمة من المودع من التزامه بوجوب إشعار الطرف الآخر بإنهاء العقد وهو ما نرجحه من هدف الإيداع.

ثانياً: عدم التعسف في إنها عقد العمل غير محدد المدة:

إذا كان من حق طرفي العقد غير محدد المدة أن ينهي العقد بإرادته المنفردة بعد إخطار الطرف الآخر لكي لا يفاجأ من وجه إليه الإنهاء، فإن القانون استلزم أن يكون استخدام هذا الحق في الإنهاء بطريقة مشروعة وألا يتعسف في استعمال هذا الحق.

وهذا ما أشارت إليه المادة (٨٠٣) من القانون المدني بأنه ((وإذا انطوى الفسخ على تعسف أصاب الطرف الآخر بضرر التزم من فسخ العقد فسخاً تعسفياً تعويض الطرف الآخر فوق أجر المهلة أو ما بقي منها بمقدار ما أصابه من ضرر)). وهو تطبيق للمبدأ الذي ورد في المادة (٩٨) من القانون المدني حول عدم التعسف في استعمال الحق^(١)، والمادة (٣٩) من قانون العمل تنص على أنه ((يستحق العامل تعويضاً خاصاً عما لحقه من ضرر بسبب إنهاء العقد من جانب صاحب العمل بصورة تعسفية أو إذا تم إنهاء العقد وفق أحكام الفقرة (ثانياً) من المادة (٢٥) وذلك بالإضافة إلى ما يستحق من أجر تقوّر عن فترة الأشعار وسائر المستحقات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون وتشريعات العمل المنفذة له، وفي جميع

^(١) تنص المادة (٩٨) من القانون المدني على أن: ((من استعمل حقه استعمالاً مشروعاً لا يكون مسؤولاً عما ينشأ من ذلك من ضرر، أما من استعمل حقه استعمالاً يتناول مع الشرع والمعرف، فإنه يكون مسؤولاً عما يترتب على استعماله غير المشروع من ضرر، ويكون استعمال الحق غير المشروع في الأحوال التالية:

أ- إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير. ب- إذا كانت المصالح التي يرمى إلى تحقيقها قليلة الأهمية بالقياس إلى ما يصبب الغير من ضرر بسببها. ج- إذا كانت المصالح التي يرمى إلى تحقيقها غير مشروعة.

الأحوال يحدد التعويض من قبل لجنة التحكيم المختصة، وبما لا يتعدى أجر العامل لمدة ستة أشهر)).

وبناء على هذا النص فإن إنهاء العقد بصورة تعسفية يرتب التزاماً على الطرف المتعسف بتعويض بقدر الضرر الذي يصيب الطرف الآخر، وبما تقرره لجنة التحكيم المختصة .

ومقتضى النص بعدم التعسف يعني التزام طرفي العقد به كونه قد يصدر من أحدهما، إلا أنه في عقد العمل يستبعد أن يصدر التعسف من قبل العامل، باعتبار ضعف مركزه الاقتصادي، وعدم قدرته على التعويض. فالغالب أن رب العمل هو الذي يصدر منه إنهاء العقد التعسفي؛ ووفقاً لذلك فإن النص أشار إلى أن لجنة التحكيم هي التي تحدد التعويض بحيث لا يتجاوز أجر العامل لمدة ستة أشهر، وهو دليل على أن لإنهاء التعسفي لا يصدر إلا من جهة رب العمل. وهو أيضاً ما افترضه النص في القانوني المدني .

تطبيقات تشريعية وقضائية على إنهاء العقد بصورة تعسفية:

الأصل أن إنهاء العقد بصورة تعسفية يصدر من كلا الطرفين صاحب العمل أو العامل، إلا أنه كما سبق الإشارة - من الناحية التطبيقية والعملية يندر حصول التعسف من قبل العامل نظراً لضعف المركز المالي الذي يمنعه من الدخول في إشكالات الإنهاء بصورة تعسفية، كذلك يصعب الحكم على العامل بالتعويض عن الأضرار التي قد تلحق برب العمل من الإنهاء التعسفي للعقد، لذلك فإن قانون العمل والقانون المدني قد تضمنتا القرض الغالب وهو حصول الإنهاء التعسفي من قبل رب العمل . فأورداً نصوصاً تعتبر إنهاء العقد من قبله تعسفاً، نورد بعض هذه الحالات:

الحالة الأولى : الفصل بسبب كثرة الديون على العامل أو الحجز التي تقع على العامل من الغير:

تناولت المادة / ٨٠٣ من القانون المدني حالة فسخ رب العمل للعقد مع العامل بسبب الديون التي تراكمت عليه أو الحجر عليه من قبل الغير .

فنصت على أنه : ((ويعتبر الفسخ تعسفاً إذا حصل في وقت غير مناسب، ولا يعتبر مبرراً كثرة الديون التي التزم بها العامل للغير أو الحجوز التي أوقعها الغير على أجر العامل)).

ولذلك فإن الضرر الذي قد يلحق بالعامل من جراء إنهاء العقد معه من قبل رب العمل لا تتناسب مع المصلحة التي قصد رب العمل تحقيقها من الإنهاء أو الفسخ ، إضافة إلى أن الإنهاء يسبب مضايقات للعامل نفسه ولدائنيه لذلك اعتبر المشرع الفصل في مثل هذه الحالة تعسفاً غير مبرر .

الحالة الثانية : الفصل بطريق غير مباشر .

الفصل بطريق غير مباشر هو حالة ما إذا تسبب رب العمل بأعمال جعلت العامل يقدم على استقالته من العمل، وذلك مثل حالات المضايقات التي يقوم بها رب العمل للعامل تجعله في وضع لا يستطيع الاستمرار في العمل، ولذلك نصت المادة (٨٠٤) من القانون المدني على أنه: ((إذا دفع رب العمل بتصرفاته العامل إلى فسخ عقد العمل وعلى الأخص بمعاملته معاملة جائرة أو مخالفته شروط العقد يكون هو في الظاهر الذي أنهى العقد تعسفاً. ولا يعتبر نقل العامل إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله كذلك إذا ما اقتضته مصلحة العمل. ولكنه يعتبر كذلك إذا كان الغرض منه الإساءة إلى العامل)).

ولقد اعتبر القضاء المصري الفصل تعسفياً حالة ما إذا ترك العامل العمل بسبب إزعاجه من صاحب العمل بتوقيع عقد جديد يحتوي على شروط تسلب

العمال حقوقه التي استحقها عند التحاقه بالعمل أو التي التحق بالعمل على أساسها^(١).

وكذلك اعتبر القضاء المصري استقالة العامل من العمل تحت تهديد رب العمل له بالفصل نوع من أنواع الفصل التعسفي ، وترك للعامل يعمل بسبب مخالفة رب العمل لشروط العقد ، وترك العمل بسبب نقله إلى عمل آخر أقل مزية من السابق بقصد الإساءة إليه^(٢).

وكذلك ترك العمل بسبب محاولة رب العمل تخفيض أجره دون مبرر لذلك أو ترك العمل بسبب رفض رب العمل صحة إجازته السنوية المستحقة له .
هذه الحالات التي ذكرت أمثلة اعتبرها القضاء المصري بأنها عوامل مؤثرة على العامل تجعله يترك العمل بسببها ، فيكون حكمها حكم الفصل التعسفي من صاحب العمل^(٣).

الحالة الثالثة : إنهاء العقد أثناء مرض العامل وتمتعه بإحدى إجازاته :

القانون اعتبر أن العامل أثناء مرضه أو تمتعه بإحدى إجازاته القانونية من الحقوق التي لا يجوز المساس بها . ولذلك فإن قيام رب العمل بإنهاء العقد مع العامل أثناء مرضه أو تمتعه بإحدى إجازاته القانونية يعتبر تعسفاً ، وبالتالي عدم قانونية ذلك الإنهاء وهو ما نصت عليه المادة (٣٧) من قانون العمل .

على أنه : « لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي العقد في الحالات الآتية :

١ - أثناء تمتع العامل بأي إجازة التي نص عليها في هذا القانون واللوائح المنفصلة له .

(١) استئناف القاهرة جلسة ١٩٥٨/٥/١٦ . مدونة الفكيهاني ج ١ ص ٣٤٧ .

(٢) محكمة الإسكندرية الابتدائية جلسة ١٩٥٨/٣/٣ م المرجع السابق ص ٣٤٣ .

(٣) محكمة القاهرة الابتدائية جلسة ١٩٥٥/١١/١٩ م الفكيهاني ج ١ ص ٣٥٢ . واستئناف القاهرة جلسة ١٢/٢٤/

١٩٥٧ م ج ١ ص ٣٥٢ ، وجلسة ١٩٥٧/١٢/٢٤ م . ومحكمة القاهرة الابتدائية جلسة ١٩٥٥/١/٣٠ م . مدونة الفكيهاني

ج ١ ص ٣٢٤ .

٢- عند النظر في الرأى القائم بينه وبين العامل على ألا تتجاوز مدة الرأى أربعة أشهر ما لم يرتكب العامل مخالفة أخرى تستدعى الفصل»^(٦٦)
ويستخلص من النص أنه يجوز لرب العمل إنهاء العقد إذا وجد سبب آخر غير المرض ولو كان العامل في إجازة مرضية^(٦٧)

تطبيقات قضائية حول الإنهاء التعسفي .

١- الخطأ اليسير :

اعتبر القضاء الخطأ اليسير الذي يرتكبه العامل لا يؤدي إلى فصله من العمل وفي حالة قدوم رب العمل على الفصل فإنه يعتبر متعسفاً^(٦٨)

٢- لجوء العامل إلى مكتب العمل للمطالبة بحقوقه من قبل رب العمل :
المطالبة بالحقوق ولو عن طريق الجهات الرسمية لا يعتبر خروجاً عن النظام والقانون، لذلك فإن قيام رب العمل بفصل العامل بسبب الشكوى به يطلب فيها حقوقاً لديه نوع من التعسف ولو فشل العامل في دعواه طالما لم يكن سعيه النية في دعواه^(٦٩).

٣- حالات متنوعة يعتبر إنهاء العقد بسببها تعسفاً :

^(٦٦) أمثالنا الدكتور/ محمد عبدالقادر الحاج : المرجع السابق ص ٢٦٨ .

^(٦٧) محكمة القاهرة الابتدائية في حكم قأ رقم ٤٦٦ جلسة ١٩٥٩/٢/٢٤ حيث جاء في الحكم أنه : (إذا كان الفصل جالساً لسبب العمل كعقوبة تأديبية فإنه يجب أن يطبق بالنسبة له لفعل يناسب العقوبة مع الفصل . فلا يجازي العامل بأقصى راتب الجزاء الخطأ . الفكهاتي : ج ١/ ٣٠/ ص ٥٦٧ . ونقض مصري جلسة ١٩٧٦/٥/٢ الموالي ج ٢ ص ٩٨ رقم ٧٨ .

^(٦٨) لقاهرة الابتدائية : جلسة ١٩٥٦/١١/٥ الموالية ج ٣/١ ص ٥٧٧ رقم ٤٧٨ شئون العمال جلسة ٥٦/٥/٢٠ ص ٦٣٧ رقم ٥٧٣ ، ونقض مصري جلسة ١٩٥٩/١٢/٣١ بمجموعة أحكام النقض ص ٨٨٤ .

أداء العامل شهادة ضد صاحب العمل فقرر الأخير قبضه من العمل مغتاضاً من تلك الشهادة^(١).

ورفض العامل التوقيع على عقد جديد فيه تعديل جوهري عن العقد القديم كأن يجعله عقداً محدد المدة في الوقت الذي كان العقد السابق غير محدد المدة (٢).

أيضاً فصل العامل بسبب مطالبته المستمرة بإجورته المتأخرة أو مطالبته الحصول على إجازته القانونية^(٣).

كذلك رفض العامل التوقيع على انذار مخالفة لم تثبت حصولها طبقاً للاتحة الجزاءات^(٤).

استبدال العامل بعامل آخر^(٥)، أو فصل العامل بسبب تقديمه نيابة عن زملائه ضد رب العمل^(٦) أو بسبب انضمامه أو عدم انضمامه إلى نقابة معينة^(٧).

قيام العامل بجميع اشتراكات النقابة العامة من العمال التابعين للمؤسسة التي يعمل بها^(٨).

(١) القاهرة الابتدائية : جلسة ١٩٥٦/١١/٥، المدونة ج ٣/١ ص ٤٨٢/٥٧٩، وشئون عمال القاهرة جلسة ١٠/٢/١٩٦٠ م موسوعة الحواري ص ٣١٩ رقم ٣٦٣.

(٢) محكمة القاهرة الابتدائية : جلسة ١٩٥٦/٤/١٥ مدونة الفكهاني ج ١ ص ٦٦٦ رقم ٣٩٥.

(٣) الاسكندرية الابتدائية : جلسة ١٩٥٧/٦/٢٤ م المرجع السابق ص ٦٢٤ رقم ٥٥٤، والقاهرة الابتدائية : جلسة ١/١/١٩٥٦ م المرجع السابق ص ٥٩٥ رقم ٥٠١.

(٤) شئون عمال القاهرة : جلسة ١٩٥٤/٤/٥ : المرجع السابق ج ١/٣ ص ٦٤٦ رقم ٥٨٢.

(٥) محكمة القاهرة الابتدائية : رقم (٥٨٩) جلسة ١٩٥٦/١٢/١٠ م مدونة الفكهاني ((أو مجرد استبداله بآخر))، ذلك أن استعمال الحسب يجب أن لا يقصد به الإضرار بالغير، القاهرة الابتدائية : جلسة ١٩٥٤/١٠/٣١ م مدونة الفكهاني : المرجع السابق ص ٥٦٤ رقم ٥٦٣، وإحكام استثنائياً : جلسة ١٩٥٥/٢/٨.

(٦) محكمة العمال الجزائية : الاسكندرية : مدونة الفكهاني : المرجع السابق ج ١/٣ ص ٥٨١ رقم ٤٨٥.

(٧) محكمة القاهرة الابتدائية : جلسة رقم ٣٠٧، المرجع السابق ص ٣٦٨.

(٨) محكمة الهيئة الابتدائية رقم ٣٠٢ : جلسة ١٩٥٤/١٠/١٧ م المرجع السابق ص ٣٦٢.

إثبات التعسف في إنهاء العقد .

وفقاً للقواعد العامة للإثبات فإن من يدعي حقاً هو المطالب بالإثبات وفقاً للمساعدة ((البينة على المدعي)) والأصل أن من استعمل حقه بطريقة مشروعة لا يطالب بإثبات ذلك الحق .

ومن هذا المنطلق فإن من يدعي حقاً فعليه أن يثبت ذلك بكافة طرق

الإثبات^(١)

فإن ادعى العامل أن إنهاء عقد العمل من قبل صاحب العمل كان تعسفاً فعليه أن يثبت ذلك الإدعاء . كذلك رب العمل إذا ادعى أن العامل ترك العمل بصورة تعسفية فعليه أن يثبت ذلك بأي طريق من طرق الإثبات .

واقصاح رب العمل عن أسباب فصل العامل قد يكون دليلاً على إثبات التعسف إذا كان ذلك السبب من الأسباب التي تجعل إنهاء العقد تعسفاً أو أن العامل أثبت عدم صحة السبب .

وقد قضى بأنه ((وإن كان الأصل أن يقع على العامل عبء إثبات التعسف ، إلا أن إثبات واقعة سلبية قد يكون غير مستطاع ، ولذلك استقر قضاء هذه المحكمة على أن رب العمل إذا أفصح عن سبب الفصل وأثبت العامل عدم صحة المبرر كان ذلك كافياً لإثبات التعسف من قبل صاحب العمل^(٢))

جزاء إنهاء العقد تعسفياً:

إذا ثبت صحة دعوى من يدعي التعسف في إنهاء العقد فإن القانون قد رتب على ذلك جزاءً يتحملة الطرف المتعسف وهو ما نصت عليه المادة (٨٠٣) من القانون المدني بقولها: ((إذا انطوى القسح على تعسف أصاب الطرف الآخر بضرر

^(١) مستاذنا الدكتور / محمد عبدالقادر الحاج: المرجع السابق ص ٢٦٩ . والدكتور / عبدالله الحباري : المرجع السابق ص

٣٦١ .

^(٢) استئناف القاهرة ، مدونة الفقهات ج ٣/١ ص ٦٨٣ .

لزم من فسخ العقد تسخاً تعسفياً تعويض الطرف الآخر فوق أجر المهلة أو ما بقي منها بمقدار ما أصابه من ضرر)).

والنص في القانون المدني يتناول كل الأطراف سواء كان رب العمل هو الذي فسخ العقد أو العامل ، لكن المادة (٣٩) من قانون العمل افترضت أن الفسخ غالباً ما يكون من الطرف القوي وهو رب العمل فتصت على أنه: ((يستحق العامل تعويضاً عما لحقه من ضرر بسبب إنهاء العقد من جانب صاحب العمل بصورة تعسفية. وذلك بالإضافة إلى ما يستحقه من أجر يقرر عن فترة الأشعار، وسائر المستحقات الأخرى المنصوص عليها في هذا القانون وتشريعات العمل المنفذة له، وفي جميع الأحوال يحدد التعويض من قبل لجنة التحكيم المختصة، وبما لا يتعدى أجر العامل لمدة ستة أشهر)).

((ويجب أن يقدم الطلب إلى لجنة التحكيم المختصة والتي بدورها تنظر إلى الموضوع من كل جوانبه، ما لحق العامل من أضرار سواء مادية أو أدبية)).

((كما تراعي مدة خدمة العامل وتعدد العمل الذي قام به، والمدة التي يمكن بقائه فيها عاطلاً فقط؛ أيضاً تنظر للآثار التي تترتب عليه الإنهاء ، فتراعي الأعباء المعيشية الملقاة على عاتق العامل، ومدى تأثير التعسف على سمعة العامل في المنشأة وخارج المنشأة، وتحاول النظر إلى كل الملابسات التي قد تحيط بقرار الإنهاء أو الفسخ)).

ويتضح من النصوص أن التعسف في إنهاء العقد غير محدد المدة لا يرد المتعاقدين إلى حالتها قبل الإنهاء ، وإنما يرتب آثاراً للتعويض فقط بمعنى أن الإنهاء يؤدي إلى إنقضاء العلاقة التعاقدية بين العامل ورب العمل .

ويجب عند النظر في تحديد التعويض مراعاة مدة الخدمة وسن العامل عند انتهاء المدة التي تعطل فيها عن العمل بعد الفصل بشرط الابتعاد عن العمل في انتظار

التعويض والأجر الذي كان يتقاضاه^(١) ولا يجوز الخلط بين التعويض عن إنهاء العقد تعسفياً وبين التعويض عن الإنهاء بدون إخطار والتعويض عن مخالفة الإخطار^(٢)؛ كذلك لا دخل في مكافأة نهاية الخدمة في هذا التعويض^(٣).

وبناء على ذلك فإن العامل الذي يفصل بصورة تعسفية، وبدون سابق إنذار، له الحق في التعويض عن الضرر وعن مخالفة عدم الإنذار والتعسف، إضافة إلى استحقاقه في المكافأة المستحقة له قانوناً إلا أن ذلك يجب ألا يتجاوز مقدار التعويض عن أجر العامل لمدة ستة أشهر، وهو المبدأ الذي حددته المادة ٣٩ من قانون العمل^(٤).

(١) محكمة استئناف القاهرة جلسة ١٤/٩/١٩٥٥م - محكمة النقض المصرية جلسة ١٢/٦/١٩٦٣م - القواري ج ١ ص ٣١٣ رقم ١٨٤ جلسة ٢٢/١/١٩٧٧م رقم ٩٩. وحلقة رقم ٩٨ ص ١٣ بتاريخ ١/١/١٩٧٩م وحلقة رقم ١٠٨ بتاريخ ٢٥/٦/١٩٨١م وحلقة رقم (١٠٩) بتاريخ ١٩/١/١٩٨٠م ورقم (٩٥) بتاريخ ٤/٥/١٩٨٢م. القواري ص ١٠٩. وقد أصبح مبدأ القضاء لدى محكمة النقض المصرية، إذ جاء في نفس أحكامه ما نصه: ((لرب إنهاء العقد غير محدد المدة بإرادته المفردة، وتنقضي به الرابطة العقدية ولو اسم بالتعسف، غاية الأمر أنه يرتب للعامل الذي أحياه ضرر في هذه الحالة الحق في التعويض)). حكم رقم ٩٩ جلسة ٢٢/١/١٩٧٧م - القواري ج ٣ ص ١٣٠.

(٢) جاء في حكم المحكمة النص: ((أن حق العامل في مقابل مهلة الإخطار في فسخ العقد غير محدد المدة يختلف عن حقه في التعويض عن الفصل بغير مبرر، وإن التما في مصدرهما، وهو العقد)). حكم رقم ١٧٤ بتاريخ ١/٦/١٩٧٤م. القواري ج ١ ص ٢٩٩.

(٣) أشار حكم محكمة النقض المصرية إلى ذلك إلى: ((أن حق العامل في المكافأة يختلف عن حقه في التعويض وذلك في أساس كل منهما وطبيعتها كمكافأة لمساهمة الخدمة التزام مصدره المباشر القانون، ومنه ما أداه العامل من خدمات لرب العمل نتيجة للمقد، أما التعويض فهو مقابل الضرر الذي يصيب العامل جراء فصله بغير مبرر فمناطه سوء استعمال الحق وترتب الضرر بنور معهما وجواً لو عدماً)). رقم ١٨٩ بتاريخ ١٦/١/١٩٥٨م المرجع السابق ص ٣١٧.

(٤) د/ محمد نيب شبيب: المرجع السابق ص ٥٧٣. وأستاذنا الدكتور/ محمد الحاج: المرجع السابق ص ٢٧٢. والدكتور/ عبد الله الحياوي: المرجع السابق ص ٣٦٣، ٣٦٤.