بسم الله الرحمن الرحيم

# جامعة السّودان المفتوحة

# برنامج القانون

# قانون العمل

**رمز المقرر ورقمه: قنص 3033**

**تأليف:**

**أ. د. محمد عثمان خلف الله**

**منشورات جامعة السودان المفتوحة الطبعة الأولى 2007م**

جميع الحقوق محفوظة لجامعة السودان المفتوحة. لا يجوز إعادة إنتاج أيّ جزء من هذا الكتاب، وبأيّ وجه من الوجوه، إلاّ بعد الموافقة المكتوبة من الجامعة.

بسم الله الرحمن الرحيم

التصميم التعليمي ◄◄ أ.مساعد عوض الكريم أحمد

مراجعة التصميم ◄◄ د.الخاتم عبد الرحمن أبو الحسن

المراجعة اللغوية ◄◄ د. حسن أحمد الشيخ الفادني

التنضيد الطباعي ◄◄ وفاء محمد موسى

◄◄ منى حمدان موسى

التصميم الفني ◄◄ سناء عبد النبي سليمان

# مقدمة المقرر

الحمد لله المتفضل بجلائل النعم، نحمده تعالى حمداً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه أن هيأ لنا هذا وما كنا له مقرنين، ونصلي ونسلم على إمام الهدى قائد الغر المحجلين معلم البشرية وهاديها إلى الخير والطريق القويم، وعلى آله وصحبه أجمعين.

**عزيزي الدارس،** مرحباً بك إلى مقرر قانون العمل، وهو واحد من المقرات العلمية التي رأت الجامعة أهميته القصوى بالنسبة لدارس القانون بصورة خاصة وللمجتمع بصورة عامة، لذا رأت الجامعة المفتوحة نشره بصورة تتناسب وطالب التعليم المفتوح وكما تعلم أخي الدارس أن النبي – صلى الله عليه وسلم – قال: (إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه) ويقول أيضاً: ( كلكم راعٍ وكلكم مسئول عن رعيته) وانطلاقاً من هذه النصوص العظيمة كان هذا السفر المتواضع. فقانون العمل يتميز بقدر من الحداثة فيما لو قورن بفروع القانون الأخرى ذات القدم والرسوخ، كالقانون المدني، والجنائي، والتجاري. الأمر الذي يقتضي ممن يبحث في موضوعاته أو ينكب على دراستها أن يقف – أولاً وقبل الشروع في مهمته – على ماهية هذا النوع الجديد في أسرة القوانين متلمساً جوانبه وأبعاده المختلفة، بغية التعرف على كنهه وذاتيته الخاصة، والموضوعات التي يعالجها، والأسس والمبادئ التي ينطلق منها، وطبيعة القواعد التي يحتويها، وصولاً إلى الغايات والمرامي التي يسعى إلى تحقيقها بوصفه أحد أهم مكونات النظام القانوني في المجتمعات المعاصرة كما سنرى فيما بعد. فهذا المقرر يهدف إلى إكساب معارف ومهارات عديدة في مجال علاقات عديدة في مجال العلاقات بين العامل ورب العمل.

ويتألف هذا المقرر من ثلاث وحدات: الوحدة الأولى منه تتناول ماهية قانون العمل، والوحدة الثانية تكوين عقد العمل، والوحدة الثالثة أثار عقد العمل.

وفي ثنايا وحدات هذا المقرر ستجد تدريبات وأسئلة تقويم ذاتي، مع حلول التدريبات ورسومات وأشكال توضيحية وكل هذا عمدنا على وضعه حتى يكون سنداً لترسيخ المفاهيم العلمية، وتعزيز التعلم الذاتي لديك.

نرجو أن تستمتع بدراسة هذا المقرر وأن تجد فيه مبتغاك، كما نرجو أن تمدنا بأرائك ونقدك لهذا المقرر. فذلك سوف يكون لنا معيناً في الارتقاء به وتطويره. وختاماً نرحب بك مرة أخرى إلى مقرر قانون العمل.

# الأهداف العامة للمقرر

**عزيزي الدارس**، بعد فراغك من دراسة هذا المقرر ينبغي أن تكون قادراً على أن:

- **تعرِّف** قانون العمل.
- **توضح** الخصائص المميزة لقانون العمل.
- **تحدِّد** الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لقانون العمل.
- **تصف** المواضيع التي يشملها قانون العمل.
- **تُبيِّن** الفرق بين عقد العمل وغيره من العقود الأخرى.
- **تشرح** آثار عقد العمل.
- **تُقارن** بين التزامات العامل ورب العمل

# محتويات المقرر


| الوحدة | الصفحة |
|---|---|
| **الوحدة الأولى:** ماهية قانون العمل | **1** |
| **الوحدة الثانية:** تكوين عقد العمل | **81** |
| **الوحدة الثالثة:** أثار عقد العمل | **187** |
| **الوحدة الرابعة:** إنهاء عقد العمل بين العامل وصاحب العمل | **307** |


الوحدة الأولى
ماهية قانون العمل

# محتويات الوحدة


| الموضوع | الصفحة |
|---|---|
| **المقدمة** | **4** |
| تمهيد | 4 |
| أهداف الوحدة | 5 |
| **1. التعريف قانون العمل** | **6** |
| 1.1 الأصل التاريخي لتسمية قانون العمل | 6 |
| 2.1 تعريف قانون العمل | 9 |
| 3.1 الموضوعات التي يتناولها قانون العمل | 12 |
| 4.1 الخصائص المميزة لقانون العمل | 12 |
| 5.1 الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لقانون العمل | 15 |
| **2. ماهية قانون العمل** | **20** |
| 1.2 نظام تفتيش العمل | 20 |
| 2.2 إنشاء محاكم العمل، وتيسير إجراءات التقاضي | 21 |
| 3.2 نظام العقوبات | 22 |
| 4.2 الواقعية | 23 |
| 5.2 الصياغة الفنية الخاصة | 24 |
| 6.2 صفة العالمية | 26 |
| 7.2 موقع قانون العمل بين فروع القانون | 27 |
| 8.2 قانون العمل فرع أصيل من فروع القانون الخاص | 28 |
| 9.2 قانون العمل فرع قانوني قائم بذاته | 32 |
| 10.2 نظرية القانون الاجتماعي | 34 |
| 11.2 الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لقانون العمل | 37 |

| | |
|---|---|
| **3. نشأة وتطور قانون العمل** | **39** |
| 1.3 نشأة وتطور قانون العمل في الفقه المقارن | 39 |
| 2.3 نشأة وتطور قانون العمل في السودان | 48 |
| **الخلاصة** | **70** |
| **لمحة مسبقة عن الوحدة التالية** | **72** |
| **إجابات التدريبات** | **73** |
| **مسرد المصطلحات** | **78** |
| **المراجع** | **79** |

# المقدمة

## تمهيد

مرحباً بك **عزيزي الدارس،** إلى الوحدة الأولى من مقرر وأحداث قانون العمل: "ماهية قانون العمل"

تتألف هذه الوحدة من قسمين: يزودك القسم الأول منها بالتعريف بقانون العمل، والتطور التاريخي لقانون العمل.

ويشرح لك القسم الثاني نشأة وتتطور قانون العمل في الفقه المقارن، ونشأة وتطور قانون العمل في السودان. ولقد أثرينا هذه الوحدة بمجموعة من الأشكال، وبمسرد من المصطلحات العلمية. كما نجد بالوحدة التدريبات في أماكنها المناسبة مع الإجابة عليها في نهاية الوحدة، بالإضافة إلى أسئلة التقويم الذاتي.

**عزيزي الدارس،** مرحباً بك في هذه الوحدة، نرجو أن تستمتع بدراستها، وأن تستفيد منها، كما نأمل أن تشاركنا في نقدها وتقويمها.

## أهداف الوحدة



**عزيزي الدارس،** بعد فراغك من هذه الوحدة ينبغي أن تكون قادراً على أن:

- **تعرِّف** قانون العمل.
- **تصف** نشأة وتطور قانون العمل.
- **تشرح** نشأة وتطور قانون العمل في السودان.
- **تحدِّد** المقصود بقانون العمل.
- **تُبيِّن** الموضوعات التي يشملها قانون العمل.
- **توضح** الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لقانون العمل.

# 1. التعريف بقانون العمل

**عزيزي الدارس**، هل تعرف شيئاً عن قانون العمل؟ تعال معي نبدأ أولاً بالأصل التاريخي.

## 1.1 الأصل التاريخي لتسمية قانون العمل

أشرنا في المقدمة إلى أن "قانون العمل" يعد – "نسبياً" – أحدث الفروع في تاريخ القانون المعاصر مقارنة بفروع القانون الأخرى، إذ ترجع بداية نشأته إلى العقود الأخيرة من القرن الماضي في أعقاب الثورة الصناعية في أوربا، وما أحدثته من تطورات، وما أفرزته من مشاكل متلازمة من اضطرار الدولة لاعتماد مبدأ التدخل في تنظيم علاقات العمل، للحد من المفارقات، وتلافي السلبيات التي افرزها المذهب الفردي والمبادئ والنظريات المشتقة منه في المجال الاقتصادي والاجتماعي .

**نشاط**



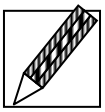
ارجع إلى كتاب د. اكثم الخولي (دروس في قانون العمل). اكتب مقالاً قانونياً عن الأصل التاريخي لتسمية قانون العمل، وناقش ما كتبت مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

لقد تضافرت عوامل متعددة بالإضافة إلى ذلك، يأتي على رأسها التقدم التقني المضطرد، والتحولات السياسية والاقتصادية والاجتماعية الهائلة التي شهدها العالم في أذيال الحربين العالميتين الأولى والثانية، وظهور المنظمات الدولية ذات الأهداف الاجتماعية، وفي مقدمتها منظمة العمل الدولية سنة 1919. كل ذلك أدى إلى إرساء المبادئ والقواعد الأساسية لهذا الفرع القانوني الجديد. وإلى اتساع نطاق تطبيقها من الناحية الكمية، وتطور موضوعاتها من الناحية الكيفية، فقد عرف قانون العمل طريقه إلى فروع النشاط الاقتصادي المختلفة بعد أن كان مقصوراً في البداية على القطاع الصناعي، وشملت موضوعاته جوانب شتى تتصل بصورة مباشرة أو غير مباشرة بالعلاقة التي ينشئها عقد العمل، وأظل بحمايته فئات واسعة من القوى العاملة.

ولما كان قانون العمل يدور محوره حول تنظيم العلاقة بين رأس المال والعمل – وهي من أعقد المسائل التي تواجه الفكر الإنساني– وكانت مصدر إلهأم خصيب للعديد من المذاهب والنظريات السياسية والاقتصادية والاجتماعية المختلفة، فقد القي ذلك ثقة على كل ما يتعلق بهذا القانون، بدءا من "التسمية" التي تطلق عليه. ففي بداية نشأة قواعده أطلق عليه اسم "التشريع الصناعي،" لتعلق أحكامه بتنظيم علاقات العمل في مجال الصناعة.

غير أنه بعد اتساع نطاق تطبيق قانون العمل، وشموله مختلف فروع النشاط الاقتصادي، من زراعي، وتجاري، وخدمي، لم يعد هناك مبرراً لاستخدام هذه التسمية أو الاحتفاظ بها فوق ما تثيره من لبس، إذ قد توحي من – ناحية – بأن قواعد هذا القانون يقتصر تطبيقها على فئات العمال في قطاع الصناعة فقط، كما توحي من – ناحية أخرى – بأن قواعد هذا القانون تنظم الصناعة بكل ما يتعلق بها، في حين أن الواقع غير ذلك، إذ تخضع الصناعة في موضوعاتها التي لا تتعلق بالعنصر البشري إلى قوانين أخرى.

**تدريب (1)**



ما هو المحور الذي يدور حوله قانون العمل؟، وهل اختلف الحال على ما كان عليه الحال في بداية ظهور هذا القانون؟

وقد أطلق على القانون تسمية أخرى هي "قانون العمال" أو "تشريع العمال". وحجة القائلين بذلك أن معظم قواعد هذا القانون تعالج حقوق العمال، وتهدف إلى حماية مصالحهم تجاه أصحاب الأعمال. غير أن هذه التسمية تعرضت لعدة انتقادات، أولها: أن قواعد هذا القانون ليست مسخرة كلها لحماية العمال، وإنما جاءت لتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فأن قواعد القانون تتناول موضوعات شتى لا تقتصر على علاقة العمل الفردية، إذ تتناول علاقات العمل الجماعية والنقابات، والتدريب المهني، والسلامة والصحة المهنية والتدريب، إلى غير ذلك من

موضوعات. كما ان قانون العمل يطبق على فئات أخرى لم يصطلح على وصفهم بالعمال، كفئة الموظفين والمديرين وغيرهم ممن يخضعون لذلك القانون. ومن ناحية ثالثة فان اصطلاح "قانون العمال" قد يوقع في اللبس؛ لايحائة بان القواعد التي يتضمنها تعالج كافة المسائل المتعلقة بفئة العمال كأفراد في المجتمع، وذلك لا يتفق مع الواقع بطبيعة الحال.

ووصفت قواعد هذا القانون من جانب آخر من الفقه بأنها "تشريع العمل". غير ان هذا الاصطلاح لم ينج بدوره من الانتقاد على الرغم من كونه تفادي الانتقادات التي وجهت للتسميات أو الاصطلاحات السابقة. ويقال – في النقد الموجه لهذا الاصطلاح إن الأشارة إلى التشريع وحده قد تعنى اغفال المصادر الأخرى، بينما الحقيقة أن قانون العمل يستمد قواعده من مصادر متعددة غير التشريع.

ومن جهة أخرى انفرد فريق من الفقه الحديث متبنياً وجهة نظر أخرى تتعدى تسمية القانون، وتنفذ إلى طبيعة قواعده وأهدافه، ودوره في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وتحديد من موقعه تبعا لذلك بين افرع القانون التقليدية "القانون العام والقانون الخاص".

إذ يبشر دعاة ذلك الفريق بأن هذا القرن يشهد مولد فرع جديد من فروع القانون اطلقوا عليه مسمى: "القانون الاجتماعي"

هذا الفرع الجديد من القانون يعد قانون العمل أحد أهم عناصره، يدور محور اهتمامه بمعالجة مشكلات المجتمع. وقد واجه أنصار هذه الدعوة معأرضة قوية من الفقه التقليدي. وأهم حجة يسوقونها في هذا المقام أن أفراد مجموعة من القواعد القانونية ووصفها بأنها "قانون اجتماعي" لا يعطي مضموناً جديداً لها، ذلك ان كل قانون "اجتماعي" بل إن وصف فرع من فروع القانون بأنه "قانون اجتماعي" وصف غير محدد وغير دقيق، إذ لا يبين المضمون الحقيقي لهذا الفرع المزعوم.

**ويكاد الاجماع ينعقد في الوقت الحالي – تشريعا وفقها وقضاء على اطلاق تسمية "قانون العمل" على القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل وما يتصل بها من موضوعات.**

وهذا الاصطلاح الذي يستخدم حرفيا، أو يؤخذ بمضمونه في معظم دول العالم، كما تستخدمه المنظمات الدولية والاقليمية المختصة بشئون العمل وغيرها من المؤسسات العامة والخاصة العاملة في هذا المجال.

غير ان الأمر الذي ينبغي ان يوجه اليه الانتباه: أن ذلك الخلاف في مسمى القانون – على الرغم مما يوحي به بانه يتعلق بمظهر شكلي، إلا أنه في الحقيقة والواقع يحمل في طياته اختلافات أساسية وجوهرية ذات ابعاد مذهبية، اقتصادية، واجتماعية، تدور بين المذاهب الفردية بمبادئها ونظرياتها، والمذاهب الاجتماعية، وما استقر عليه العمل في الحاضر يعبر في الواقع عن اتجاه توفيقي فرضته الضرورة التي ولدتها عوامل التطور التي اشرنا اليها فيما سبق.

## 2.1 تعريف قانون العمل

مثلما اختلف الشراح في التسمية التي تطلق على قانون العمل، امتد خلافهم ايضا على تعريف القانون، التعريف الذي يتفق مع طبيعة القواعد التي يحتوي عليها، والأهداف التي يرمى إليها ومعيار تطبيقه. وكان الخلاف جوهريا فيما يتعلق بهذه الجزئية، ويرجع في اصله إلى الخلاف الرئيسي حول أساس وطبيعة هذا القانون.

وكان أقدم تعريف في السابق لقانون العمل– وينعت في الفقه بالتعريف التقليدي– نأدى به فقهاء القانون المدني، وعلى رأسهم الفقيه الفرنسي "كابيتان" الذي يقول: إن قانون العمل، هو "القانون الذي ينظم عقد العمل. " وقد ووجه هذا التعريف بالعديد من الانتقادات التي يقوم بعضها على حجج قانونية مجردة، ويعتمد البعض الآخر منها على آراء ومعتقدات فكرية وتيارات مذهبية.

فيرى البعض أن التعريف التقليدي منتقد على أساس انه ينظر إلى تشريع العمل كجزء من قانون العقود، وإذا كان هذا النظر قانوني يجد التبرير في فترة ازدهار المذهب الفردي حيث كان العقد هو أساس كل تنظيم قانوني في مجال العمل، فإنه غير جائز في الوقت الحاضر، بعد أن طغت القواعد الأمرة على عقد العمل إلى درجة أصبح معها عقد العمل بمثابة "تنظيم قانوني جامد" لا تملك الادارة أن تعدل من أحكامه شيئاً، ومن ناحية

أخرى، يرى فريق من الفقه أن العقد لم يعد يحتل المكان الأول في قانون العمل، ونادى هذا الفريق (الفقهاء الالمان) باحلال فكرة "رابطة العمل" محل فكرة العقد كأساس لهذا القانون، وتبعاً لذلك يعرف العمل بأنه "قانون رابطة العمل التابع أو الخاضع".

كما انتقد فريق آخر التعريف التقليدي بأنه لا يشمل علاقات العمل الجماعية، إذ قصر نطاق القانون على تنظيم العلاقات التي تنشأ عن عقد العمل الفردي، ومن ثم فانه لا يتيح المجال لتقديم حلول قانونية لتفسير مسائل عديدة تتولد عن علاقة العمل.

اما فيما يتعلق بالتعريفات التي تعكس آراء ومذاهب فلسفية واقتصادية، فيقودها فريق من الفقهاء الالمان، وجورج سل وريبير من الفقهاء الفرنسيين، إذ يرى هؤلاء: أن أهم ما يميز قانون العمل، أنه قانون طبقي، فهو خاص بطبقة اجتماعية واقتصادية معينة هي طبقة الإجراء الذين يعتمدون في معيشتهم على بيع قوة عملهم، وان اتساع نطاق تطبيق قانون العمل يوما بعد يوم يعد اصدق برهان في هذا الشأن، وسبب ذلك تحول اغلب فئات المجتمع إلى إجراء، نتيجة لازدياد ظاهرة التركز في الميدان الاقتصادي.

ويرى فريق آخر – جيرارليون – في الفقه الفرنسي ايضاً– أن قانون العمل هو القانون الذي ينظم استغلال العمل الإنساني الخاضع في النظام الرأسمالي من ناحية، وكفاح العمال ضد هذا الاستغلال، والقيود التي يفرضها هذا الكفاح على نظام الاستغلال ذاته من ناحية أخرى. وتفسير ذلك ان قانون العمل مجموعة قواعد تتبع من واقع الصراع بين العمال والرأسمالية، وتعبر تلك القواعد عن نظام الاستغلال، واتساقا مع تلك النظرة. يستطرد بأن قانون العمل لم تضعه الدولة باعتبارها حكماً بين رأس المال والعمل قصد تحقيق المصلحة العامة، أو مستوحية مثلا عليا للعدالة، بل إن هذا القانون منتزع فرضه كفاح العمال على الدولة فرضا، ويتوقع توسع هذا القانون أو حتى بقاءه على مدى قوة الطبقة العاملة.

ويطرح الفقه هذه التعريفات باعتبارها ليست تعريفات قانونية، وإنما تعريفات مذهبية تغلب عليها الصيغة السياسية والاقتصادية، وتعبر عن أحكام مذهبية على قانون العمل في بلد معين في وقت معين.

**ويرى هذا الفريق من الفقه أن يعرف قانون العمل بموضوعه المباشر، فقانون العمل – تبعا لذلك – هو: القانون الذي ينظم العمل التابع أو الخاضع، ويشمل بذلك علاقات العمل الفردية والجماعية معا**، كما يشمل كافة علاقات العمل الفردية التي تتميز بعنصر التبعية بغير تفرقة بين ما ينشأ أو لم ينشأ عن عقد عمل. وهو بهذا المفهوم موجود في المجتمعات كافة على اختلاف نظمها السياسية والاقتصادية رأسمالية كانت أم اشتراكية.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب عبد الودود يحي واكتب مقالاً قانونياً عن تعريفات قانون العمل، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

غير أن هذا التعريف وان كان يحقق بعض المزايا العملية لاستخدامه عنصر التبعية القانونية التي تعد معياراً يميز العديد من القواعد القانونية التي تنتمي إلى قانون العمل عن غيرها من القواعد القانونية، لا يسلم من النقد بدوره فهو من ناحية يعجز ان يكون مميزاً لقواعد لا يرتهن تطبيقها على علاقة التبعية كالعلاقات التي تحكمها كالقوانين الخاصة بعلاقات العمل الجماعية والنقابات والتلمذة الصناعية والتأمينات الاجتماعية وغيرها.

كما أن اغفال العلة أو الحكمة التي يجعها المشرع مناط ما يسنه من قواعد قانونية والأهداف والغايات التي يرمى إليها، من جانب دعاة التعريف من غير مبرر معقول أمر غير مقبول على اطلاقه خاصة بالنسبة للقوانين ذات الصبغة والمضمون الاجتماعي كقانون العمل، وليس ببعيد عن الاذهان تلك الدواعي التي اضطرت الدولة للتدخل – لأول مرة – بسن تشريعات العمل أثرالمساويء والاوضاع المأساوية التي افرزتها الممارسات المتعسفة الناجمة عن نظريات ومبادئ المذهب الفردي في أواخر القرن الماضي، وكان هدف المشرع وغايته حماية الطرف الضعيف في العلاقة الاقتصادية، وهو طبقة العمال في مواجهة جشع الرأسمالية المستغلة.

وخلاصة القول: إن ما يوجه لهذا التعريف من انتقادات تخرجه عن نطاق ما يطلق عليه التعريف المانع الجامع، وقبل ذلك عجز الشراح عن وضع تعريف مانع جامع للعقد باستخدام ذات المعيار، أي عنصر التبعية القانونية، ولهذا فإننا نرى أن أي محأولة لتعريف قانون العمل بالأحرى وتحديد ذاتيته والتعرف على موضوعه وطبيعة قواعده، تقتضي الوقوف على حقائق هذا القانون التي تتعلق بالموضوعات التي يتناولها، ومحتوى قواعده وخصائصه، والعلة من تشريعه، والأهداف التي ينبغي تحقيقها، أو التي يرمى إليها. وتتجلى فائدة ذلك النهج عندما يتطلب الأمر سن قواعد تتعلق بموضوع يخص علاقات العمل، وكذلك في مجال الممارسات العملية والتطبيق القضائي، خاصة بمناسبة التكييف القانوني للمسائل مثار النزاع، وفي تفسير القواعد والنصوص.

## 3.1 الموضوعات التي يتناولها قانون العمل

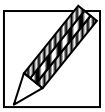
لم يعد قانون العمل مقصورا – في الوقت الحاضر – على الموضوعات المتعلقة بتنظيم العمل في مجال الصناعة فحسب كما كان في الماضي، بل امتدت موضوعاته لتشمل طائفة واسعة من القضايا والمسائل، وفي كافة فروع النشاط الاقتصادي من صناعي، وزراعي، وتجاري، ومهني، وحرفي، وخدمي، كما اتسع نطاق الطوائف والفئات التي تستظل بأحكامه على النحو الذي سوف نتناوله بصورة أكثر تفصيلاً، عند الحديث عن تطور قانون العمل. وفي هذا المقام نذكر من الموضوعات التي يعالجها قانون العمل بالاستقراء من فقه القانون المقارن موضوعات شتى، تتعلق بتنظيم الاستخدام، وسوق العمل الداخلية والخارجية – في النواحي التخطيطية، والاحصائية، والقانونية، والتنظيمية، والإدارية، والاعداد المهني، والتوجيه المهني، والتدريب المهني والتلمذة في الصناعة، والتدريب الاداري، والأجور وساعات العمل، والاجازات، وشروط الخدمة الأخرى، وعلاقات العمل الفردية والجماعية، والنقابات العمالية، ومنظمات أصحاب الأعمال في القطاعات المختلفة، واجهزة التعاون والتشاور بين العمال وأصحاب الأعمال، والمشاركة في الإدارة الجماعية، وشروط العمل المتعلقة بالفئات الخاصة، كالمرأة، والأحداث والمعوقين، والمسنين، والأمن الصناعي، والأمراض المهنية، والصحة المهنية، وبيئة العمل والرعاية،

وبيئة العمل والرعاية الصحية، والخدمات الاجتماعية العمالية والتعاونيات العمالية، والثقافة العمالية، إلى غير ذلك من موضوعات تتناولها تلك القوانين وتوثيقها، اتفاقيات وتوصيات المنظمات الدولية والاقليمية المختصة بشئون العمل. ومن ذلك ما ورد في المادة السادسة من الاتفاقية رقم (6) بشأن "مستويات العمل العربية" التي تنص على مايلي:

"يجب ان يتضمن قانون العمل على الاخص الموضوعات الأساسية الآتية:

الإعداد المهني للعمال، تنظيم تشغيل العمال، الهجرة للعمل، عقد العمل الفردي الأجور، ساعات العمل، الاجازات، الرعاية الصحية للعمال ووقايتهم من اخطار العمل، تشغيل النساء، الرعاية الاجتماعية، التشاور والتعاون بين الإدارة والعمال، نقابات العمال، منظمات أصحاب الأعمال، عقود العمل المشتركة، تسوية منازعات العمل، التفتيش، محاكم العمل" .

**تدريب (2)**



على أي شيء تنص الاتفاقية رقم (6) بشأن مستويات العمل العربية.

## 4.1 الخصائص المميزة لقانون العمل

ينفرد قانون العمل بمجموعة من الخصائص تميزه عن غيره من فروع القانون، وحيث إنه يعالج أحد أهم مشكلات المجتمع قديمة وحديثة: وهي العلاقة بين رأس المال والعمل وتفاعلاتها المختلفة، من جراء تأثرها بالعوامل الاقتصادية والاجتماعية وما تخضع له من متغيرات من ناحية، واحداثة نشأة قانون العمل، وبالتالي نموه المضطرد، واتساع قاعدة تطبيقه، سواء بالنسبة للموضوعات التي يعالجها أو فروع النشاط الاقتصادي التي يحكمها أو الأشخاص الذين يخضعون لأحكامه من ناحية أخرى. والحكمة من تشريع قواعد هذا القانون والأهداف والغايات التي يرمى إليها، وتنصب لصالح فئات العمال الإجراء، كل هذه العناصر تضافرت وتولدت عنها مجموعة من الخصائص ميزت قانون العمل عن غيره من القوانين، واجتهد الشراح في استنباطها وابرازها واستخدامها في تخريج الحلول لمشكلات تطبيق قواعده، وسوف نعرض في هذا المبحث أبرز تلك الخصائص.

أولاً الحركة والتطور المستمر:

أول الخصائص التي يتميز بها قانون العمل، ذلك النمو المضطرد، والتوسع المذهل لقواعده وأحكامه، الذي تلحظه بوضوح في الكم الهائل من التشريع واللوائح والقرارات، التي تعالج موضوعات شتى، تتصل بصورة مباشرة أو غير مباشرة بموضوع العمل والعلاقات الناشئة عنه، وقد شمل ذلك التوسع.

(أ) فروع النشاط الاقتصادي كافة، من صناعي، وزراعي، وتجاري، ومهني، وحرفي، وخدمي، بعد أن كان القانون مقصورا في بداياته الأولى على المجال الصناعي.

(ب) موضوعات لم تكن معهودة في بداية نشأته، ولم يقتصر التوسع والتطور على الناحية الكمية فحسب، بل تعداها من النواحي النوعية والكيفية، مثل التطور الذي حدث لقواعد وأسس المسئولية عن أصابات العمل والتعويض عنها وغيرها.

(ج)استظلال فئات واسعة من القوى العاملة بأحكام القانون نتيجة للتوسع في مفهوم التبعية، وهي معيار تطبيق قانون العمل – كما سنرى، فقد أخذ الفقه والقضاء بمعيار التبعية التنظيمية والإدارية، بل إن بعض التشريعات اتجهت للاخذ بمعيار التبعية

الاقتصادية، مما جعل فئات يصعب وصفها بالأنتماء لفئة العمال يستفيدون من بعض أحكام قانون العمل، مثل قواعد التأمين الاجتماعي لصغار أصحاب الأعمال، وتغطية التأمين لحالات اليتيم والترمل والطلاق، وغير ذلك من المخاطر الاجتماعية.

**تدريب (3)**



وضح المجالات التي شملها ذلك التوسع.

ولكون قانون العمل يتضمن القواعد التي تنظم العلاقة بين رأس المال والعمل، فان تلك القواعد التي يشملها تخضع بشكل مستمر للتعديل بالإضافة والتبديل؛ للتجاوب مع المؤشرات والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية.

# 5.1 الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لقانون العمل

## أولاً: قانون العمل وحركة التقنين

نجم عن خاصية النمو المضطرد وحركية قانون العمل ازدياد الكم التشريعي لقواعد هذا القانون وتنوعها – كما ذكرنا – بصورة لم تعهد من قبل في فروع القانون الأخرى، الأمر الذي حدا ببعض الشراح للمناداة بضرورة تقنين المبادئ والأحكام الأساسية لقانون العمل، بغرض جمع شتاتها في مجموعة واحدة كالمجموعة المدنية، وقد عدد أولئك الشراح مزايا ذلك العمل التي تتجلى في تسهيل التعرف على مبادئ وأحكام القانون؛ للرجوع إليها عند الاقتضاء، وتحقيق التناسق بينها، والحيلولة دون وقوع التناقض والتضارب بينها.

غير أن غالبية الشراح لا يؤيدون هذا الاتجاه، ويرون: أن يظل قانون العمل بعيداً عن التقنين الذي يعد مرحلة متأخرة في حياة القوانين، لا تبلغها إلا بعد نضج طويل يوفر لها درجة معقولة من الثبات، الأمر الذي لم يتحقق بالنسبة لقانون العمل، نظراً لجدَّة نشأته، وكونه ما يزال في عنفوان تطوره. وهذا النظر سليم في تقديرنا لما؛ يسوقه من مبررات يخشى معها أن يعطل التقنين خاصية الحركية والتطور المستمر التي يتميز بها

قانون العمل. أما المزايا التي يحققها التقنين في نظر الفريق المؤيد لذلك، فيمكن تحقيقها بوسائل أخرى مثل تجميع تشريعات العمل الرئيسية والفرعية في مجلد أو دليل أو مرشد موحد، مثلما تفعل الكثير من الدول. أما فيما يتعلق بالمبادئ العامة والأحكام الأساسية في مجال العمل، فانه لم يعد يخشى من اهدارها أو المساس بها، بعد ان تعمق الوعي بها وترسخت في الوجدان والضمير الإنساني، وسطرت في الكثير من الدساتير الحديثة ومواثيق وادبيات المنظمات الدولية والاقليمية.

## ثانياً: الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل

يغلب على قواعد قانون العمل الصفة الأمرة لها وتعلقها بالنظام العام ومرد ذلك هو رغبة المشرع واستهدافه حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف اقتصادياً في علاقة العمل، وتتجلى الصفة الأمرة في القيود التي يفرضها الشارع على حرية طرفي عقد العمل في ابرامه أو تعديل أحكامه أو انهائه وفي النصوص التي تقرر حداً ادنى للحقوق والمزايا التي ينبغي ان يتضمنها اتفاق العمل وغيرها من أحكام.

وقد قرر الشارع جزاء مدنيا وآخر جنائيا لمخالفة أحكام القواعد الأمرة في قانون العمل، ويتمثل الجزاء المدني في البطلان المطلق للشرط المخالف. أما الجزاء المدني فيتمثل في العقوبات التي يتضمنها القانون.

## ثالثاً: قاعدة بطلان الشرط المخالف

لم يجعل الشارع البطلان المطلق يلحق بالعقد كله في حالة مخالفة القواعد الأمرة لقانون العمل بل قصره على الشرط المخالف وحده وذلك رغبة في حماية مصلحة العامل بالإبقاء على عقد العمل الذي يكون في غالب الأحيان مصدر دخله وأسرته، وتطبيقا لهذه القاعدة، فان عقد العمل إذا تضمن شرطا فاسدا مخالفة لأي من أحكام القانون فأن هذا الشرط يبطل حكما ويبقى العقد قائما صحيحا منتجا لكافة آثاره ببقية شروطه، وغاية ما هناك أن يتم تصحيح الشرط المخالف بما يتفق مع أحكام القانون وقد ورد النص على هذه القاعدة في المادة (31) من قانون العمل لسنة 1997م وحكمها يقضي بما يلي:

يعتبر باطلا كل شرط في أي عقد للعمل يكون مخالفا لأحكام هذا القانون ولو كان سابقا على العمل به، إلا إذا كان هذا الشرط أكثر فائدة للعامل. ويحق له أن يطالب بإكمال حقوقه بموجب هذا القانون".

**تدريب (4 )**



لم يجعل الشارع البطلان المطلق يلحق بالعقد كله في حالة مخالفة القواعد الأمرة لقانون العمل، بل قصره على الشرط المخالف وحده. وضح رأي القانون في ذلك.

ويعد الشطر الأول من هذا النص تطبيقاً مجرداً للقاعدة التي أشرنا إليها فيما تقدم، وهذه القاعدة بدروها تعد خروجاً على القواعد العامة في نظرية البطلان التي تقضي بطلان كل العقد، إذ فسد أحد شروطه، أو شق منه، متى تبين أن العقد ما كان ليتم لولا ذلك الشرط أو الشق الباطل. غير أن منطق البطلان في عقد العمل فأمره مختلف إذ يبطل الشرط ويصح العقد، حتى ولو كان ذلك الشرط هو الدافع للتعاقد.

غير ان لنا ملاحظة على الشطر التالي من النص الذي يشير إلى صحة الشرط الأفضل للعامل ولو كان مخالفاً للقانون، وهو في تقديرنا من قبيل التزيد أو الحرص على التوكيد، ذلك أن المشرع حرص على تقرير مزايا وحقوق للعامل في حدود دنيا لا يجوز النزول إلى مستوى ادنى منها، إذ يعد ذلك مخالفاً لما نص عليه المشرع وما يبتغيه، أما إذا تضمن الاتفاق شرطا أفضل يزيد عن الحد الادنى الذي قرره المشرع، فان ذلك وان كان يوحي في الظاهر بمخالفته لمقتضيات النص – إلا أنه يتفق موضوعا ومعنى، مع حقيقة مقصود الشارع الذي يحرص على حصول العامل – دائما – على حقوق ومزايا أفضل من المستويات المقررة في القانون، وتشجيع أصحاب الأعمال على الاقدأم على ذلك النهج؛ ولهذا فأنه لا معنى للإبقاء على هذه الزيادة في النص، كما أنه لا حاجة بالشراح إلى التعرض لها بطريقة التفسير الحرفي للنصوص.

## رابعاً: حكم المصالحة أو التنازل عن حقوق العامل

ثمة مسألة يثور بشأنها الخلاف في الفقه العربي، تتعلق بحكم الاتفاق بين صاحب العمل والعامل، الذي يتقرر بموجبه تنازل العامل عن حقوقه الناشئة عن عقد العمل والتي قررها القانون، أو ابراء ذمة صاحب العمل منها، أو المصالحة بشأنها، وعما إذا كان البطلان الذي تقرره بعض قوانين العمل يلحق بالاتفاق السابق قبل نشوء تلك الحقوق، أم يشمل كل مصالحة، أو أبراء أو تنازل سابقا كان أم لاحقاً.

انقسم الفقه في شأن ذلك الخلاف إلى فريقين: فيرى الفريق الأول بطلان تنازل العامل عن أي حق مقرر له، سواء أكان ذلك عند إبرام عقد العمل أو اثناء سريانه أو بعد إنتهائه؛ وذلك لاعتبارات تتعلق بالنظام العام، أو بمعنى أدق لأن الشارع إذ قرر تلك القاعدة بموجب نصوص أمرة جعلها تتعلق بالنظام العام، وقدر في ذلك مصلحة العامل – وهي الطرف الضعيف في علاقة العمل – إذ قد يدفعه ذلك الضعف إلى التنازل عن بعض حقوقه أثناء سريان العقد، كما أن الحاجة قد تدفعه إلى هذا التنازل عقب انتهاء العقد، استعجالا لقبض ما تبقى له من استحقاقات عند صاحب العمل، ويرى الفريق الآخر: صحة تنازل العامل عن حقه المقرر بموجب قانون العمل بعد انشاء هذا الحق، سواء أخذ ذلك التنازل صورة الإبراء أو الصلح؛ وذلك لأن تعلق قواعد قانون العمل بالنظام العام إنما تمنع الاتفاق مقدما على النزول علن الحق الذي تقرره قبل نشوئه، أما بعد أن ينشأ هذا الحق فأنه يتحول إلى حق مالي عادي يجوز التصالح بشأنه، أو الابراء منه .

ولا محل لمثل هذا الخلاف في تشريعنا؛ إذ أن المشرع لدينا أورد نصاً صريحا في هذا الشأن يقضي ببطلان كل إجراء أو مصالحة أو تنازل عن الحقوق المقررة بموجب انتهائه. إذ تنص المادة (41) من قانون العمل على تقرير هذا القاعدة فيما يلي: "**ما لم ينص هذا القانون على خلاف ذلك، يعتبر باطلا كل ابراء أو مصالحة أو تنازل بالنسبة للحقوق المقررة بموجبه**".

وهذه القاعدة من قواعد قانون العمل تعد خروجا على القواعد العامة التي تقضي بعدم جواز الاتفاق على مخالفة القواعد الأمرة مسبقا وكذلك الحقوق المالية التي تنشأ

تنيجة لهذه القواعد الأمرة فيجوز التنازل عنها، أو التصالح عليها بعد نشوئها. وهذا الخروج عن القواعد العامة تقتضيه طبيعة قانون العمل، والأهداف التي يرمي إليها، وهي حماية العامل الطرف الضعيف ضد ما قد يتعرض له من استغلال صاحب العمل؛ لحاجته، بل ضد نفسه في بعض الاحيان، إذ قد تلجئه الحاجة إلى التفريط في حقوقه – مما يضر به أو بأسرته.

## خامساً: النظم الخاصة بانفاذ القواعد الآمرة في قانون العمل

أوجد المشرع نظما خاصة تكفل أحكام انفاذ القواعد الأمرة في قانون العمل، حرصا منه على تحقيق الأهداف والغايات التي يرمي إليها من وراء اضفاء الصفة الأمرة على تلك القواعد، ويتمثل ذلك في نظام "تفتيش العمل"، وإنشاء "محاكم العمل"، وتيسير إجراءات التقاضي في منازعات العمل، وتنظيم التفاوض والتوفيق والتحكيم في المنازعات الجماعية. ثم نظام العقوبات التي توقع على المخالفات التي ترتكب خرقا لتلك القواعد، مما سوف نتعرض له بإيجاز فيما يلي:

**أسئلة التقويم الذاتي**

1. ما هو سبب تدخل الدولة في عقود العمل؟
2. ما هي أهم العوامل التي ساهمت في تطور قوانين العمل؟
3. لماذا أطلق بعض الفقهاء على قانون العمل "تشريع العمال"؟
4. عرّف قانون العمل.
5. وضح الموضوعات التي يتناولها قانون العمل.
6. وضح الخصائص المميزة لقانون العمل.
7. يغلب على قانون العمل الصفة الأمرة، وضح ذلك.
8. وضح موقف الفقه بشأن حكم المصالحة والتنازل عن حقوق العامل.

# 2. ماهية قانون العمل

## 1.2 نظام تفتيش العمل

تضمنت معظم تشريعات العمل في السودان نصوصا خاصة بتفيش العمل، ويأتي في مقدمتها نص المادة (25) من قانون العمل لسنة 1997م – الذي نعتبره النظام العام للتفيش – وقد خولت بموجبه لمدير العمل أو من يفوضه من المسئولين (مفتشو العمل) صلاحية الدخول في أي مكان عمل، وذلك أثناء ساعات العمل نهاراً أو ليلاً؛ لمراقبة سلامة وحسن تطبيق أحكام قانون العمل، وضبط أية مخالفات ترتكب انتهاكا لتلك الأحكام وارشاد أصحاب الأعمال والعمال لكيفية مراعاة أحكام القانون والنظم واللوائح المنفذة له. ويكون لمتفتشي العمل طلب البيانات والمعلومات المتعلقة بذلك من أصحاب الأعمال أو من ينوب عنهم، ولهم حق الاطلاع على الدفاتر والسجلات المتعلقة بتنفيذ المهأم الموكلة لهم، كما ان لمدير العمل أو من يفوضه من الموظفين المسئولين في إدارات العمل المختصة طلب حضور صاحب العمل أو من ينوب عنه إلى مكتب العمل؛ بغرض

البحث في أي مسألة أو أمر يتعلق بتنفيذ أحكام القانون واللوائح والقرارات المنفذة لهم. ويحظر القانون على مفتشي العمل أو أي شخص مسئول عهد إليه بسلطة معينة في تنفيذ القانون الادلاء للغير بأي معلومات أعطيت له، أو أسرار أطلع عليها في هذا الشأن، إلا في الحالات التي تستوجب الافضاء لأي من سلطة مختصة أو محكمة. وتتجلى حكمة ذلك الحظر والاستثناء في ضرورة المحافظة على الأسرار المهنية والصناعية أو التجارية لصاحب العمل.

أما بالنسبة للتشريعات الأخرى، فقد نظمت المادة (25) من قانون العمل لسنة 1997 سلطة التفتيش والتحقيق، كما تضمنت المواد (69،87) نظام مراقبة وتفتيش المصانع، والتحقيق في الحوادث كما وردت في قانون العمل الصناعي لسنة 1976 ، وكذلك المادة (8) من قانون التلمذة الصناعية والتدريب المهني لسنة 1974، والمادة (11) من قانون لجان الأجور وشروط الخدمة لسنة 1975 ، بشأن واجبات ضباط الأجور وسلطاتهم في التفتيش.

## 2.2 إنشاء محاكم العمل وتيسير إجراءات التقاضي

ومن ناحية أخرى أنشئت محاكم خاصة للنظر في منازعات العمل، ويسر المشرع إجراءات التقاضي للعمال ونقابات العمال، بأن جعل قضايا العمل تنظر على وجه السرعة، كما أعفى المتقاضين من العمال، أو أفراد عائلاتهم، أو المستحقين عنهم، أو ورثتهم من رسوم الدعاوى التي يرفعونها؛ لاقتضاء حقوقهم. وفي ذلك المعنى جاء نص المادة (72) من قانون العمل لسنة 1997م، والمادة (30) من قانون التعويض عن أصابات العمل لسنة 1981، غير أن المشرع في هاتين المادتين قد اجاز للمحكمة أن تقضى بالمصروفات كلها أو بعضها في حالة الحكم لغير مصلحة العامل، وقد قصد المشرع من ذلك الحد من الدعاوى غير الجدية أو الكيدية، وتقدير ذلك يعود إلى المحكمة باعتباره أمراً جوازيا، ومع ذلك نرى أن يعدل النص في كلا القانونين، فتصبح الأشارة إلى "الرسوم القضائية" وليس "المصروفات، إذ أن" المصروفات قد تشكل عبئا كبيراً على عاتق العامل. وحسنا فعل المشرع حينما قصر الحكم بالمصروفات كلها أو بعضها على حالة

خسران العامل للدعوى، دون ان تشمل هذه الحالة غيره من المتقاضين فيما لو كانوا من أفراد عائلة العامل أو المستحقين عنه، أو ورثته، أو النقابة التي ينتمي اليها؛ لانتقاء الحكمة من الاستثناء من ناحية؛ ولاعتبارات انسانية من ناحية أخرى.

**نشاط**



ارجع إلى مقررات مؤتمر العدل والإصلاح القانوني، وأكتب مقالاً قانونياً عن نظام محاكم العمل في السودان، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

## 3.2 نظام العقوبات

وأخيراً أحاط المشرع القواعد الأمرة لقانون العمل بسياج من الحماية الجنائية، بتقريره لعقوبات رادعة في حالة مخالفتها، وقد نص على العقوبات في المادة (126) من قانون لجان الأجور وشروط الخدمة لسنة 1976م (32) من قانون التعويض عن أصابات العمل لسنة 1981م (41) من قانون نقابات العمال لسنة 1992م، ولا يقتصر تطبيق العقوبات على صاحب العمل وحده، بل من المتصور أن تطبق على العامل – ايضا – في حالة ارتكابه لمخالفة تستجوب ذلك، غير أن صاحب العمل أكثر عرضة من العامل؛ للوقوع تحت طائلة المساءلة الجنائية؛ ذلك لأن نصوص قانون العمل تفرض عليه اعباء أكثر من ناحية، ومن ناحية أخرى نجد أن نصوص قانون العمل تقرر للعامل الكثير من الحقوق والمزايا، ومن ثم فأنه يحافظ عليها ولا يعرقل تنفيذ النصوص المقررة لها في أغلب الاحيان.

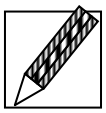
## 4.2 الواقعية

إذا كانت العمومية والتجريد من مقومات القاعدة القانونية بصفة عامة، فإن تلك الصفة تلازمها صفة أخرى تمتاز بها قواعد ونصوص قانون العمل، وتقتضيها الطبيعة الخاصة لتلك القواعد، فهي تحمل في باطنها وبين ثناياها خصوصية أو خصوصيات معينة، إذ يعمل الشارع إلى صياغة قواعد ونصوص قانون العمل بصورة مرنة، تمكنها من التلاؤم والتكيف مع ظروف الواقع الذي قصد إلى تنظيمه وتلبية متطلباته، وهذا ما يطلق عليه، صفة "الواقعية"؛ وسبب ذلك يعود إلى أن قانون العمل يشمل موضوعات ذات تنوع واسع النطاق – كما رأينا من قبل، كما أن نطاق تطبيقه يمتد ليشمل فروع النشاط الاقتصادي كافة، يضاف إلى ذلك اختلاف ظروف الاشخاص المخاطبين به، من عمال وأصحاب أعمال (1). فقد وجد أنه من غير الملائم اذن، ان تصدر قواعد ونصوص ذلك القانون في صيغ عمومية جامدة، لا تأخذ في الحسبان تلك الاعتبارات، أو تأتي بخلاف ما تمليه حقائق الواقع ومتطلباته؛ وتطبيقاً لذلك فإننا نجد في القواعد الموضوعية – وعلى سبيل المثال– القواعد المنظمة للاستخدام والتوظيف مرونة كبيرة، تتسع لاستيعاب الفوارق في المستويات العمرية ومتطلبات التأهيل من شهادات دراسية، وخبرة عملية، واشتراطات خاصة وعامة، بعضها يتعلق بالحالة الاجتماعية، والبعض الآخر يتعلق بالوظائف المعنية من حيث واجباتها ومسئولياتها، كما نجد اختلافاً كبيراً في شروط الخدمة في القطاع الصناعي عنها في القطاع الزراعي، ومن حيث الاشخاص، نجد اختلافاً في شروط عمل المرأة عن شروط العمل الخاصة بالرجل في بعض جزئياتها، بل تختلف الالتزامات التي تفرض على صغار أصحاب الأعمال والمنشآت التي يديرونها عن تلك الملقاة على كاهل المنشأت الكبيرة، وتختلف معالجة الموضوعات ذات الصيغة الفنية والاجرائية عن معالجة الموضوعات ذات الصيغة القانونية البحتة. ونتيجة لخاصية الواقعية في قانون العمل وما تفرضه من تحر للمرونة، فإن المشرع يستخدم أدوات قانونية متعددة في سلم التدرج التشريعي أو التفريد التشريعي، فيضع المبادئ والقواعد العامة في التشريع العادي، ويترك مجالا واسعا للسلطة التنفيذية؛ في اصدار اللوائح والقرارات التنفيذية، لغرض التكيف مع

الواقع ومواجهة المتغيرات الملازمة له. هذا ويهتم الفقه بخصيصة الواقعية التي تميز قانون العمل، ويسعى إلى تقويتها وابرازها.

وفي تقديرنا: ان السر في نمو وتطور قانون العمل على نحو سنشهده، إنما يعود بقدر كبير إلى هذه الميزة الفريدة في هذا القانون.

**تدريب (5)**



يمتاز قانون العمل بالواقعية. وضح المراد بذلك.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب أكثم الخولي، واكتب مقالاً قانونياً عن مبدأ الواقعية في قانون العمل، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

## 5.2 الصياغة الفنية الخاصة

يقول الشراح: إن قانون العمل يتميز بصياغة فنية خاصة، ولا يقصدون بذلك المعنى الحرفي الخاص بتحرير النصوص وكتابتها وتبويبها وترتيبها بالصورة المعروفة في دواوين الهيئات التشريعية كما قد يتبادر إلى الذهن، وإنما المقصود أن قانون العمل بحكم طبيعته الخاصة التي اسهبنا في وصفها يتميز باحتوائه على مبادئ وأسس خاصة به يعد البعض منها خروجا على القواعد العامة، بل إنه يستقل ببعض النظريات التي تختلف كليا، أو في بعض جزئياتها عن النظريات المتعارف عليها في القانون المدني.

**مثال توضيحي**

ومن ذلك على سبيل المثال القيود التي يفرضها قانون العمل على حرية المتعاقدين في إبرام العقد، كقواعد تنظيم الاستخدام والتوظيف التي تلزم العامل بتسجيل اسمه، والبيانات الخاصة بشخصة، ومؤهلاته في مكاتب الاستخدام، والتي تحظر على صاحب

العمل التعاقد كيف ما يشاء، إلا عن طريق المكاتب المختصة للاستخدام في الدائرة التي يوجد فيها مقر العمل، وحظر استخدام الاجانب إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الجهات المختصة، والأحكام الخاصة بأهلية التعاقد وشروط صحة العقد، وحكم البطلان وآثاره في عقود العلم المخالفة لقواعد القانون. والأحكام الخاصة بنسبية آثار العقد والخروج عليها في عقد العمل، إذ يسرى عقد العمل بالنسبة للخلف في حالة وفاة صاحب العمل، وانتقال ملكية منشأته إلى الغير، أو تأجيرها، أو غير ذلك من تصرفات تجعلها تؤول إلى غيره.

واختلاف قواعد المسئولية في أصابات العمل عن قواعد المسئولية في القانون المدني، حيث لا يشترط خطأ العامل، كما يؤسس التعويض على أساس تبعة المخاطر. وقانون العمل يتضمن قواعد للاثبات تختلف في بعض نواحيها عن قواعد الاثبات في المواد المدنية، كقاعدة جواز اثبات حقوق العامل بكافة طرق الاثبات.

ويتميز بقواعد متفردة في التفسير، كما يرى ذلك في جانب كبير من الفقه، مثل قاعدة التفسير الاصلح للعامل، وتفسير قواعد قانون العمل بمراعاة الأسس والخصائص التي يتميز بها، كما سنرى فيما بعد.

**تدريب (6)**



يمتاز قانون العمل بصياغة تسيير خاصة " علل " ؟

**أسئلة التقويم الذاتي**



1. وضح الفرق بين قانون العمل والقانون المدني.
2. وضح الفرق بين قواعد الإثبات في قانون العمل، وقواعد الإثبات في القانون المدني.
3. ما هو أساس المسئولية في قانون العمل؟ وما هو الفرق بينه وبين المدني؟
4. ما هو المقصود بصيغة العالمية؟

## 6.2 صفة العالمية

من الخصائص أو السمات والصفات الملحوظة في قانون العمل – سيما في العقود الأخيرة التي انتهى اليها تطور ذلك القانون – اتجاه المبادئ والأسس العامة له، لاكتساب صبغة عالمية أو دولية، على نحو يجعل المرء يقول بوجود قانون أو تشريع دولي للعمل، كما يذهب إلى ذلك بعض الشراح. وتتجلى هذه السمة بشكل يفوق أي فرع من فروع القانون، الأمر الذي حدا بنا إلى إدراج هذه السمة كأحدى الخصائص المميزة لهذا القانون.

وفي تفصيل ذلك يلاحظ أن معظم المبادئ والأسس التي يقوم عليها تشريع العمل متشابهة، بل متوافقة احيانا في الكثير من بلدان العالم على اختلاف نظمها السياسية والاقتصادية والاجتماعية. أكثر من ذلك نجد الكثير من التشابه وحتى التوافق في نصوص العديد من التشريعات في بعض البلدان. ونضرب لذلك مثلا بتشريعات العمل في البلاد العربية، ولا يغير من حقيقة عالمية أو دولية تشريع العمل اختلاف محتوى الحقوق والمزايا، وبعض التفاصيل الفنية والاجرائية من تشريع إلى آخر بين الدول المختلفة، إذ يرجع ذلك – بطبيعة الحال – إلى اختلاف الظروف والاحوال الاقتصادية والاجتماعية من بلد إلى آخر، وانعكاساتها المؤثرة في هذا الصدد.

**ومما يجدر ذكره في هذا المقام: الجهود العظيمة التي بذلتها منظمة العمل الدولية على الصعيد الدولي في مجال التقريب بين مستويات العمل عن طريق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية كأدوات قانونية، إلى جانب الصيغ الأخرى للتعاون الدولي، وذلك منذ انشائها عام 1919 حتى الآن، كما نثمن باعتزاز جهود منظمة العمل العربية – على حداثة نشأتها (1972) – التقريب بين مستويات العمل العربية، سعيا لتوحيد تشريعات العمل في البلاد العربية كأحد الأهداف السامية المسطرة في الميثاق العربي للعمل، ودستور منظمة العمل العربية، على النحو الذي سنراه بتفصيل أوفى عند الحديث عن المصادر الدولية والاقليمية لقانون العمل.**

وقبل أن نختم هذا المبحث يجدر أن ننوه إلى: أن الدوافع والاعتبارات التي كانت تقف وراء المحأولات الأولى في الماضي لتدويل أسس وقواعد قانون العمل – والتي كانت تؤسس على تنظيم المنافسة بين الدول الاوربية في الميدان الصناعي العالمي ...، انتهى عهدها ولم يعد هذا المنطلق سائغا في وقتنا الراهن، حيث حل مكانه أساس إنساني وأخلاقي يدفع الشركاء الاجتماعيين في مختلف بلدان العالم للتضامن وتوحيد الجهود، لايجاد الحلول المناسبة والناجعة لمعالجة المشكلات التي تتولد عن علاقة رأس المال بالعمل.

## 7.2 موقع قانون العمل بين فروع القانون

يقسم الفقه التقليدي، النظام القانوني إلى قسمين، هما: القانون العام: والقانون الخاص. ويندرج تحت مظلة كل منهما طائفة من القوانين التي تنظم مختلف مناحي الحياة في المجتمع.

وقد يبدو الأول وهلة: أن هذه التفرقة مسألة شكلية، تستخدم لأغراض اكاديمية؛ وذلك أن بعض النظم القانونية لا تعترف بهذا التقسيم، أو بالاحرى لا يحظى بالاهتمام، أو الوقوف عنده في دوائر التشريع، أو القائمين على أمر تنفيذها، خاصة في البلدان التي تدور في فلك النظام الانجلوسكسوني. وفي الحقيقة نجد أن مناط هذه التفرقة كان في

فرنسا مهد النظام القانوني اللاتيني، أو القاري في التاريخ المعاصر، وتعود أسبابه ودواعيه إلى ظروف تاريخية تتعلق بتنازع السلطات بين النظام الملكي والنظام الجديد الذي أفرزته الثورة الفرنسية 1789.

**أسئلة التقويم الذاتي**



ما هي اقسام القانون التقليدي؟

غيرأنه في الحقيقه قد اكتسب – في خضم التطورات السياسية والدستورية المتلاحقة في دول أوربا خلال القرن التاسع عشر وما يليه – مضامين فلسفية وفكرية عميقة الأثرفيما بين دعاة المذهب الفردي ونظرياته الاقتصادية والاجتماعية المتشددة في مجال الحرية الاقتصادية، وابعاد الدولة عن التدخل، أو الحد إلى أقصى درجة من القيود التي تفرضها في العلاقات الاقتصادية الخاصة، وبين دعاة المذاهب الاشتراكية والاجتماعية – الذين يعولون على تدخل الدولة، لتنظيم العديد من جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية؛ لحماية الفئات الفقيرة والمستضعفة، كغاية تحظى بأولوية متقدمة. وقد تأثرقانون العمل منذ البداية بذلك الصراع المحتدم بين أنصار الحرية الاقتصادية ودعاة تدخل الدولة، نظراً للطبيعة الاقتصادية والاجتماعية الخاصة بذلك الفرع من القانون، وتمثل ذلك في الخلاف حول تحديد موقع ومكانة هذا الفرع الجديد بين فروع القانون التقليدية، أهو من الخاص؟ أم ينتمي إلى القانون العام؟ أم ينفرد بموقع خاص به؟

## 8.2 قانون العمل فرع أصيل من فروع القانون الخاص

في سياق هذا الخلاف يقول فريق من الفقه: إن قانون العلم يعد فرعاً أصيلاً من فروع القانون الخاص، فهو إذ يتضمن قواعد تنظيم عقد العمل الفردي – وهو أحد أهم العقود المسماة في القانون المدني، فمن الطبيعي أن تسري القواعد العامة في القانون المدني على العلاقات التي ينظمها ذلك القانون. ومع التسليم بأن بعض قواعد القانون العام قد تسللت إلى قانون العمل، كالقواعد الخاصة بتنظيم العمل، والتحكيم في منازعات

العمل الجماعية، وتنظيم نقابات العمال، والقواعد التي تقرر عقوبات جنائية؛ لمخالفة أحكام قوانين العمل، فإن كل ذلك لا ينفي عن قانون العمل صفة كون قواعده من قواعد القانون الخاص، ولا يسبغ عليه – بالتالي – صفة الانتماء إلى القانون العام .

**نشاط**



ارجع إلى كتاب د. محمود جمال الدين زكي، واكتب مقالاً قانونياً عن قانون العمل، وإلى أي القسمين التقليدين ينتمي، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي؟

ويتمسك الفقه الايطالي عموما بهذا الاتجاه، إذ أن قانون العمل يقتصر في رأي ذلك الفقه على: تنظيم علاقات العمل الفردية الناشئة عن عقد العمل. ويؤسس هذا النظر على المعيار الذي تعتمد عليه تلك المدرسة الفقهية في التمييز بين ما يعد من القانون العام وما يعتبر من القانون الخاص .

**ومن الواضح تطبيق ذلك المعيار على تحديد موضوع قانون العمل في القانون المدني، بل يعد بعضها خروجا عن قواعد ذلك القانون، يضاف إلى ذلك ما يتميز به ذلك القانون من خصائص تباعد بينه وبين صورة القانون المدني دون القول بأنتمائه إلى القانون العام بصورة قاطعة. ويخلص هذا الفريق إلى أن قانون العمل بهذه الكيفية، يمكن القول: بأنه يعتبر فرعاً قائماً بذاته من فروع القانون الخاص، ويستطرد هذا الفريق قائلاً: إن اتصاف الكثير من قواعد قانون العمل بالصيغة الأمرة لا تنفى عنه صفة القانون الخاص، ما دامت قواعده تتولى تنظيم علاقة بين أشخاص لا يتمتعون بأمتيازات السلطة العامة.**

ومن ناحية أخرى يرى هذا الفريق – دعما لفكرته– أن استخدام معيار طبيعية المصالح التي تحميها القاعدة القانونية، لا يؤدي بالضرورة إلى وصف نوع معين من القواعد بأنه من القانون الخاص، وذلك أن المشرع يهدف – من تنظيمة العلاقات القانونية – إلى تحقيق المصلحة العامة والمصلحة الخاصة معا، أما فكرة تغليب أحدى المصلحتين على الأخرى، فمن شأنه أن يؤدي إلى الخلط الذي وقع فيه انصار المناداة باعتبار قانون العمل أحد فروع القانون العام، ويضيف ذلك الفريق – تعزيزا لفكرته. بأن هناك الكثير من المسائل القانونية يشترك في تنظيمها القانون الخاص والقانون العام معا، مثل حق الملكية، فجل المسائل التي تتعلق بالملكية ينظمها القانون الخاص بينما ينظم القانون العام المسائل التي تتعلق بنزع الملكية؛ لمنفعة العامة، كما يحمي قانون العقوبات حق الملكية وما يتفرع منه من حقوق.

وبعد أن خلص هذا الفريق من الفقه إلى القول: بأن قانون العمل يشكل فرعا قائما بذاته في اطار القانون الخاص، ومن التسليم بالمميزات الخاصة به التي تفرقه عن كل من القانونين العام والخاص، يخلص إلى نتيجة مؤداها ضرورة أن ينظر إلى قواعد قانون العمل، سواء ما يعتبر منها داخلا في إطار القانون العام أو ما بقى منها في اطار القانون الخاص، وأن ينظر إليها كوحدة لا تتجزأ عند تفسير تلك القواعد فأينما كان موقع قواعد قانون العمل بين فروع القاون فان تلك القواعد يكمل بعضها البعض، وترتيبها على ذلك فأنه لا محل اللإلتجاء إلى القانون المدني عند تفسير قاعدة من قواعد قانون العمل، إلا بعد استنفاد طرق التفسير المختلفة لنصوص تشريعات العمل جميعا، ولو كانت تدخل في نطاق القانون العام ([1]).

## 9.2 قانون العمل فرع قانوني قائم بذاته

ويتفق الفريق الرابع من الفقهاء مع الرأي القائل: بأن قانون العمل يمثل فرعا قانونيا قائما بذاته، ولكن ليس في اطار القانون الخاص، كما يرى الفريق الأخير، وإنما بعيدا عنه وعن القانون العام أيضا.

وفي رأي هذا الفريق: أن قانون العمل وقد أخذ بعض قواعده من القوانين الخاصة، والبعض الآخر من القانون العام، فإنه لم يوجد بذلك خليطا متنافرا من القواعد والأحكام، بل مزج بينها على نحو جعل منه فرعا قانونيا متميزا وذي طبيعة خاصة، له اتجاهات وغاياته المستقلة عن اتجاهاته وغايات كل من القانون الخاص والقانون العام.

وقد استطاع هذا الفرع القانوني الجديد أن يستحدث من النظريات والمبادئ والقواعد ما تفوق فيها على فرعي القانون الخاص والقانون العام كليهما.

**مثال توضيحي**

**القواعد ذات الطبيعة المهنية والحرفية التي يسهم العاملون – عن طريق نقاباتهم – في تكوينها، وقواعد المسئولية على أساس تحمل تبعة المخاطر، إلى غير ذلك من قواعد وأحكام مغايرة القواعد العامة.**

ويرتب هذا الفريق من الفقهاء عددا من النتائج والموجهات الهامة على تصوره سالف الذكر، نسوق بعضا منها فيما يلي:

تجنب إيراد قواعد قانون العمل ضمن المجموعة، أو التقنين المدني؛ لتعارض ذلك مع خاصية الحركية والنمو المستمر لقانون العمل، ينبغي أن يعهد إلى هيئات قضائية متخصصة أمر النظر في موضوعات قانون العمل على غرار ظاهر متبع بالنسبة للقانون الاداري، حيث يختص بنظر موضوعاته مجلس الدولة واجهزته القضائية والاستشارية، والهدف من ذلك هو إفساح الطريق أمام التطور المستقل لقانون العمل، حتى لا يخضع للمبادئ التي يسير عليها القضاء العادي، فيعرف ذلك التطور المنشود له.

- مراعاة خصائص قانون العمل عند تفسير قواعده، وعدم اخضاعها للتفسير، وفقا للقواعد المتبعة بالنسبة للقوانين الأخرى، وانما ينبغي أن يوضع في الاعتبار عدم تعارض قواعد التفسير مع الاتجاهات والغايات المتميزة لقانون العمل، ومن بين أسس وقواعد تفسير قانون العمل يبرز هذا الفريق المجهات الآتية:

- النظر إلى تشريعات وقواعد قانون العمل كوحدة يكمل بعضها البعض.

- احترام المبادئ الأساسية التي تكرسها قوانين العمل، مثلا مبدأ الحرية الشخصية، ومبدأ حرية العمل، وحرية التنظيم النقابي.

- الاخذ بقاعدة التفسير الاصلح للعامل.

- الاستعانة بالمبادئ القانونية العامة، مما يكون متفقا مع كفالة حسن سير علاقات العمل، ومتلائما مع الأسس التي يقوم عليها قانون العمل، وان تعطي الأولوية للعرف (المهني أو الحرفي) والقواعد المكملة لتشريعات العمل على القواعد العامة. ([1])

**تدريب (7)**

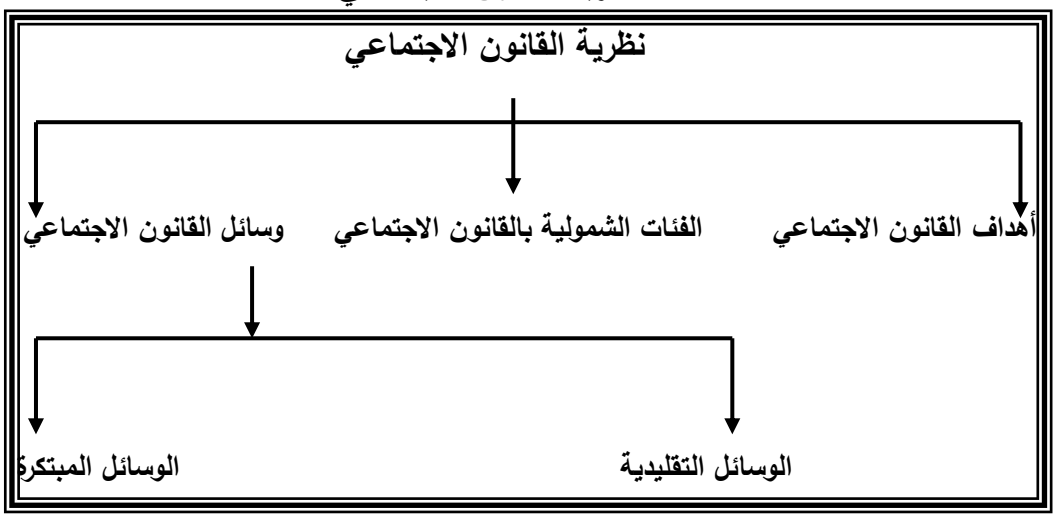
يرى فريق من الفقهاء أن قانون العمل يعتبر فرعاً قانونياً قائماً بذاته. فما هي النتائج التي توصل إليها؟

## 10.2 نظرية القانون الاجتماعي

انظر الشكل رقم (1) والذي يوضح نظرية القانون الاجتماعي

**شكل (1)**

**نظرية القانون الاجتماعي**




وأخيراً نأدى فريق في الفقه الفرنسي – خلال الثلاثينات والاربعينات: بأن هذا القرن يشهد مولد فرع جديد من فروع القانون، اطلقوا عليه اسم القانون الاجتماعي ، وقد بدأ يظهر في الافق ويشق طريقه المستقل، ومتميزا عن القانون العام والقانون الخاص كليهما على السواء، مما قد يعد قسما ثالثا في النظام القانوني وقد دأبت بعض الجامعات على تدريس هذا الفرع الجديد تحت عنوان: "التشريع الاجتماعي" كماً أخذت تحمله مؤلفات بعض فقهاء القانون، وظهرت آثار تلك التسمية في التشريع الفرنسي، وسميت الدائرة التي أنشئت بمحكمة النقض – للفصل في قضايا العمل – بالدائرة الاجتماعية.

غير أن "فكرة القانون الاجتماعي" لم تجد قبولا لدى قسم كبير من الفقه الفرنسي أو المصري التقليدي، وتبريرهم لذلك: أن هذه الفكرة تفتقر إلى الدقة والتحديد، ذلك أن كل قانون هو قانون اجتماعي بطبيعته، وكافة القواعد القانونية ليست إلا نوعا من القواعد الاجتماعية بوصفها تنظيماً لسلوك الأفراد في المجتمع فضلا عن كون تلك الفكرة لا تحدد الموضوع الحقيقي لهذا القانون، وهو العمل، ومع ذلك فإن بعض علماء الفقه المصري الحديث – من جانب آخر – انبرى للدفاع عن فكرة القانون الاجتماعي، باذلا بعض المحاولات لبعثها وبلورة معالم نظرية جديدة بشأنها. وقد رأينا أن نستعرض بايجازُ: لضيق المقام العناصر الأساسية التي أوردها الفقه المناصر لهذه الفكرة فيما يلي.

## أولاً: أهداف القانون الاجتماعي

تتمثل أهم أهداف القانون الاجتماعي في تقرير حماية الطرف الضعيف اقتصاديا، في مواجهة الطرف الاقوى، انطلاقا من فكرة "العدالة الاجتماعية" كبديل مقابل لفكرة "العدالة المجردة"، التي يتعمدها الفقه التقليدي كهدف للقواعد القانونية، حيث يفترض مساواة الأفراد في المراكز القانونية، بغض النظر عن التفاوت بينهم في المراكز الاجتماعية والاقتصادية، الأمر الذي يخالف الحقيقة في نظر دعاة القانون الاجتماعي.

## ثانياً: الفئات المشمولة بالقانون الاجتماعي:

يشمل القانون الاجتماعي – أول ما يشمل – "العامل الأجير"، وكذلك الاشخاص الذين تقتضي أوضاعهم الاجتماعية شمولهم بالحماية القانونية، كالعمال المحالين إلى التقاعد بسبب العجز، أو الشيخوخة أو المرض، والاشخاص الذين يوجدون في حالة بطالة.

## ثالثاً: وسائل القانون الاجتماعي

**وتشتمل على نوعين:**

**الأول:**

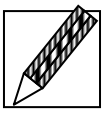
الوسائل التقليدية، اللازمة لضمان تنفيذ القانون واحترأم أحكامه، مثل قواعد الضبط الاداري (تفتيش العمل)، وإنشاء المرافق العامة، مثل (مكاتب القوى العاملة، وهيئات الضمان الاجتماعي، مؤسسات ومراكز التدريب المهني، والتأهيل المهني وغيرها).

**وثانيهما:**

الوسائل المبتكرة: وتتبع من الخصائص المميزة للقانون الاجتماعي عن غيره من فروع القانون، كقواعد الاختصاص القضائي، والإجراءات المختلفة عن الإجراءات العادية في حسم منازعات العمل ومشكلاته، التي تترك الباب مفتوحا للتسوية الودية لتلك المنازعات، والاجهزة القضائية المختصة بقضايا العمل (محاكم العمل).

وتشمل تلك الوسائل المبتكرة– ايضا –: تقرير القواعد الأمرة والحد من حرية التعاقد عقد العمل المشترك، اسلوب التأمين الاجباري، وخصائص التأمين الاجتماعي المخالفة للتأمين الخاص، والجزاءات الجنائية التي يغلب تقريرها على الطرف الاقوى اقتصاديا إلى غير ذلك من وسائل مميزة.

**تدريب (8)**



للقانون الاجتماعي وسائل، فما هي؟

ويرى أولئك الدعاة المحدثين: أن الاتجاه نحو وضع نظرية عامة للقانون الاجتماعي ليس إلا محاولة في طريق يطول أو يقصر؛ لتأصيل ذلك الفرع القانوني الجديد، وأيجاد مكان له بين فروع القانون الأخرى بما يحمله ميزات خاصة، وهي في كل الاحوال دعوة لنبذ الركون إلى القوالب القانونية التقليدية، التي أصبحت عاجزة عن

استيعاب القضايا الاقتصادية الاجتماعية في العصر الحديث، مما يحفز الجد في البحث عن تقسيمات جديدة للقانون – تستوعب حقيقة الوضعية المعاصرة .

## 11.2 الأهمية الاقتصادية والاجتماعية لقانون العمل

رأينا فيما سبق وفي لمحات سريعة، النتائج والافرازات المأساوية التي نجمت عن أحكام، وعزوف الدولة عن التدخل لتنظيم علاقات العمل، انصياعا لمبادئ وتعاليم المذهب الفردي ونظرياته الاقتصادية، التي اطلقت العنان لقوانين السوق تتحكم وحدها في التنظيم الاقتصادي والاجتماعي لعلاقات العمل، مما ترتب عليه تردي الاحوال المعيشية للطبقة العاملة والفئات الأخرى المستضعفة والفقيرة في المجتمع الأوربي آنذاك، ونجم عن ذلك العديد من مظاهر وأشكال الاضطرابات السياسية والاجتماعية .

**أولاً:** تحت ضغط التكتلات العمالية التي بدأت في الظهور، وتأثير المذاهب والأفكار الراديكالية، والاجتماعية، الاصلاحية المتطرفة، وحتى الفوضوية، اضطرها للتدخل بسن التشريعات التي تهدف إلى الحد من تلك النتائج والافرازات السلبية، والممارسات المجحفة، وتحديد توفير احتياجات خطط وبرامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية منها، وتوسيع قاعدة فرص العمل، والعمل على كفالة تكافؤ الفرص بين الموطنين في التأهيل، والتدريب، والتشغيل، والتوظف، والتخطيط، للتدريب المهني، والتأهيل المهني.

**ثانياً:** اعتماد السياسات المتوازنة والعادلة للأجور، والمكافآت، بوضع الحد الادنى للأجور؛ لضمان مستوى لائق من المعيشة للعامل وأسرته، وإقرار نظم تسوية وتعديل مستويات الأجور؛ لضمان توزيع الناتج القومي، واستفادة القوى المنتجة من ثمار التقدم والازدهار الاقتصادي الذي أسهمت في انجازه.

**ثالثاً:** إقرار المستويات الخاصة بالأمن الصناعي، والصحة المهنية، وتهيئة ظروف العمل المواتية، واصحاح بيئة العمل.

**رابعاً:** توفير الخدمات الخاصة بالرعاية الصحية، وكفالة التأمين الصحي للعمال وأسرهم.

**خامساً:** توفير الخدمات الاجتماعية العمالية في مجالات (التعاون الاستهلاكي، والإنتاجي، والخدمي، الاسكان العمالي، النقل والترحيل، التعليم ومحو الامية، الثقافة العمالية، الانشطة الفنية، والرياضية، والترفيهية ... الخ.)

**سادساً:** إقرار نظم التأمين الاجتماعي، وتوسيع قاعدة الفئات المشمولة به، وتوسيع قاعدة التغطية التأمينية للمخاطر المهنية والاجتماعية، واستثمار فوائض المدخرات، واستخدامها في المشروعات ذات العائد للمؤمن عليهم من العمال وأسرهم، والاستثمار في المشروعات التنموية الاقتصادية الوطنية.

**سابعاً:** اعتماد التدابير والإجراءات الخاصة بالتسوية الودية لمنازعات العمل الجماعية (لجان التوفيق وهيئات التحكيم)، وانشاء إدارات العمل ومحاكم العمل وتيسير إجراءات التقاضي، وتبسيط الإجراءات الفصل في المنازعات الفردية.

**ثامناً:** انشاء اللجان والمجالس وغيرها من الاجهزة الاستشارية؛ للتعاون والتشاور بين أصحاب الأعمال والعمال من جهة، وبينهم والسلطات العامة من جهة أخرى، وتقنين الطرق والاساليب الخاصة باشراكهم واسهامهم في وضع السياسات الاقتصادية والاجتماعية والتشريعات المتعلقة بها.

وتجدر الأشارة في خاتمة هذا المبحث إلى أن الأهمية التي تعلق على قانون العمل، والتي اجملنا أبرز ملامحها فيما تقدم، تجعل من هذا القانون أداة ووسيلة فعالة؛ لايجاد وابتداع الحلول المناسبة في مواجهة المشكلات المعقدة، التي تثيرها علاقة رأس المال بالعمل في أطار التفاهم والحوار والتجاوب بين الشركاء الاجتماعيين (اطراف الإنتاج: الحكومة أصحاب الأعمال – العمال)، مما يهيئ المناخ الملائم للاستقرار والأمن والسلام الاجتماعي.

## أسئلة التقويم الذاتي



1. ما هي العناصر التي يشملها القانون الاجتماعي؟
2. ما هي الفئات المشمولة بالقانون الاجتماعي؟
3. ما هي الأهمية الاقتصادية الاجتماعية لقانون العمل باختصار؟

# 3. نشأة وتطور قانون العمل

## 1.3 نشأة وتطور قانون العمل في الفقه المقارن

أشرنا في المقدمة إلى: أن "قانون العمل" يعد نسبياً أحدث الفروع في تاريخ القانون المعاصر مقارنة بفروع القانون الأخرى، وتتناول هذه المراحل في النقاط الآتية:

**أولاً: علاقة العمل في المجتمعات القديمة**

مرت البشرية منذ بدء الخليقة بأطوار عديدة في مدارج النمو والتقدم، حتى ارتقت إلى هذا المستوى الذي نشهده في تأريخنا المعاصر.

ونحأول فيما يلي الوقوف على علاقات العمل في الأطوار المختلفة للمجتمع البشري، وفقا لما ذكرنا آنفا.

**1- المجتمعات البدائية (مجتمع الجمع والالتقاط والقنص والصيد)**

لا مجال للبحث في هذه المجتمعات عن علاقات العمل والتنظيم القانوني لها بالشكل المتعارف عليه في المجتمع الحديث؛ لغياب فكرة القانون المرتبطة حتما بفكرة وجود الدولة والسلطة، إذ أن صورة القانون لم تتبلور في ذلك الطور البدائي للمجتمع الإنساني؛ ذلك أن ظهور القواعد القانونية يستلزم بالضرورة وجود سلطة مركزية تفرضها، وتسهر على احترامها بالقهر وقوة الجبر.

ويقول العلماء: أن العوامل التي أدت إلى ظهور فكرة القانون والدولة تتمثل في: تبلور فكرة الملكية الخاصة، وانقسأم المجتمع إلى طبقات تملك وتحكم، وأخرى لا تملك. وقد برز ذلك التطور في – حقيقة الأمر – عند المراحل المتقدمة من مجتمعي الرعي والزراعة. أما الحيازة الخاصة والمؤقتة، والنمط الاقتصادي الذي يسود تلك المجتمعات هو نمط الاقتصاد المغلق، القائم على الاكتفاء الذاتي، فالعمل نشاط جماعي، والحاجات المراد اتباعها بسيطة وكل ما يحصل عليه يستهلك، فلا وجود لملكية أو حيازة خاصة. وترتب الجماعة نشاطها وسلوكها وفقا لقواعد تعتمد على أعراف ومعتقدات ساذجة وبسيطة.

**2- مجتمع الرق والعبودية**

في مجتمع الرعي والزراعة ظهرت فكرة الملكية الخاصة، وتطورت من حيازة مؤقتة إلى حيازة دائمة، وظهرت معها فكرة الدولة والقانون، فقد تأصل في المراحل الأولى النظام القبلي، ثم أخذ في التقلص تدريجيا ليحل بدلا عنه نظام الحكم القائم على وجود سلطة مركزية. وساد في المجتمع نظام الرق والعبودية، وكان ضحايا الرق وأسرى الحرب يشكلان أهم مصادر الرق والاستعباد.

وانقسم المجتمع إلى طبقات: فوجد في قمة الهرم الاجتماعي السادة من الاشراف والنبلاء ذوي النفوذ الاقتصادي والديني والقوة العسكرية، وفي اسفل الهرم أولئك المستعبدين الذين يسخرون في خدمة الأرض، والعناية بقطعان الماشية، وأعمال الخدمة المنزلية، والمشاركة في العمليات الحربية؛ لصد العدوان الخارجي.

وفي هذا المجتمع لا مجال أيضا للبحث عن علاقات العمل التي تفترض لنشوئها حرية الارادة في أطرافها. وهنا تسود السخرية بكل مظاهرها، فالعبد مملوك ويسخر لخدمة مصالح السيد منذ الميلاد وحتى لحظة الممات، ويكون للسيد حق التصرف فيه بكل أنواع التصرفات المشروع منها وغير المشروع، بما في ذلك حق وسلطة إفنائه من الوجود.

ويسجل تاريخ القانون الروماني، أن الرومان كانوا في ذلك العصر يميزون بين العمل اليدوي الذي يقوم به (العبيد)، والعمل الذي يغلب عليه الطابع العقلي أو الذهني، ويؤديه الاحرار. ويدخل في عداد العقود التفضيلية (عقد الوكالة) عقد التبرع)، ومع ذلك فقد ظهر في مرحلة متأخرة من تطور القانون الروماني، وفي حدود ضيقة عقد يطلق عليه ، وموضوعه مقصور على الأعمال التافهة والحقيرة، ويقوم على أساس ان العامل Locator يؤجر قوة عمله مقابل أجر مسمى ، ولهذا يعتبر الفقهاء أو يرون فيه ما يعتبر من قبيل ايجار الأشياء، على فرض أن العمل (سلعة)، ومن ثم يعتبرون أن هذا العقد يعد بمثابة الاصل التاريخي لعقد ايجار الاشخاص الذي عرف فيما بعد.

## ثانياً: علاقات العمل في النظام الاجتماعي

### أ. علاقات العمل في النظام الاقطاعي

ساد النظام الاقطاعي أوربا القرون الوسطى، وطبع بصماته على جميع مناحي الحياة، إذ هيمن الاشراف والنبلاء وملوك الحق الالهي وتربعوا على دست الحكم، وجثم كبار الملاك على صدور العباد في الاراضي الزراعية، وسيطر شيوخ الطوائف على فئات العمال وصغار الصناع في مجال الحرف والمهن والصناعات الصغيرة.

ففي قطاع الزراعة توطدت أركان اقطاع الأرض، وترسخ ارتباط الفلاح وأفراد أسرته بالأرض، فأصبح قنا أو رقيقا لها يحيا ويموت فيها، خادما لسيده الاقطاعي الذي يملكه وقطعان الماشية، ويمكنه أن ينقل ملكيته إلى من يشاء، فهو يصلح باعتباره من الأشياء أن يكون محلا للبيع، والرهن والمقايضة، والهبة، وغيرها من التصرفات المشروعة وغير المشروعة.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب ثروت أنيس الأسيوطي، واكتب مقالاً قانونياً عن مراحل تطور قانون العمل في المجتمعات القديمة، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي؟

وفيما يختص بالعلاقة بين الاقطاعي ورقيق الأرض، فإنها لا تعدو أن تكون رابطة شخصية وتنظيمية، لا رابطة قانونية؛ لانعدام ارادة رقيق الأرض، وفقا للنظام الاجتماعي السائد الذي يحكم هذه العلاقة، فإن تلك الرابطة تقتضي من الرقيق الطاعة والاخلاص والتفاني في خدمة السيد إلى حد الموت، وعلى السيد الالتزام بحماية كل من يخضع لسلطاته من عبيد، وايوائهم وتدبير معيشتهم. فلا مجال – والحال كهذا – للحديث عن علاقات أو تنظيم قانون لروابط العمل، وعلى ذلك فقد وجد في أخريات أيام النظام

الاقطاعي طائفة من العمال الزراعيين الاحرار، كان يطلق عليهم تسمية الميادمين. غير أنهم كانوا – كما يذكر الفقهاء أتعس الطوائف في النظام الاقطاعي.

**نظام الطوائف**

أما في مجال الحرف والمهن والصناعات الصغيرة، فقد ظهر نظام الطوائف Guilds حيث تنظم الفئات التي تعمل في خدمة أو مهنة أو صناعة واحدة في طائفة وأحد ينصب على قمتها أحد كبار المعلمين، يسمى شيخ أو رئيس الطائفة ، وتخضع كل طائفة إلى تنظيم دقيق يحدد عدد من يندرجون في سلطتها من عمال وصبيان، وترتيب اصنافهم ودرجاتهم في سلك المهنة كالصبي والعريف ، وتحدد أيام العمل، وساعات العمل، والحد الاقصى للأجور وقواعد التدرج في المهنة، والجزاءات والغرامات التي تفرض في حالة المخالفات، إلى غير ذلك من القواعد. وعلى الرغم من أن النواحي الايجابية في ذلك النظام – باعتباره نقلة متطورة لعدم وجود حاجز بين رأس المال فضلاً عن التنظيم المنطقي والفعال لشئون المهنة ،إلا أنه نظام منتقد ويشوبه الكثير من العيوب، من ناحية نجد أن الأهداف التي كانت ترمي إليها قواعد تنظيم المهنة والحرفة لم تكن لتتماثل مع الأهداف التي ترمي اليها قواعد قانون العمل، فقد كانت لأغراض أخرى غير التي يتوخاها التشريع الحديث من حماية صحة العامل، وتقدير حاجاته الاجتماعية والأسرية، وتقدير عطلة الأحد كانت لأرضاء رجال الكنيسة، وتحريم العمل الليلي كان إجراء وقائيا لتفادي الحوادث والحرائق، ومنع العرفاء (المعلمين أو الصناع المهرة) من العمل ليلاً في منازلهم كان الهدف منه منع المنافسة بين المعلمين. وقد نجمت عيوب أخرى في أواخر عهد النظام الاقطاعي، فقد أصاب التدهور نظام الطوائف فصار شيخ أو رئيس الطائفة – كرصيفه اقطاعي الأرض يحتكر المنصب، ويورثه من بعده لأبنائه؛ لكي يضمن أيلولة أدوات ومعدات العمل ورأس المال اليهم بعد وفاته الأمر الذي افقد نظام الطوائف أهم مميزاته. وبدأ الانفصال بين رأس المال والعمل فظهرت طائفة أصحاب الأعمال، وطائفة العمال، وظهرت بوادر الصراع بينهم.

## أسئلة التقويم الذاتي



1. وضح علاقة العمل في الأطوار المختلفة للمجتمع.
2. كيف كانت علاقات العمل في نظام الطوائف؟

فأخذ العرفاء – رغم تحريم القانون – ينظمون أنفسهم في جماعات وتكتلات؛ للدفاع عن مصالحهم. ويعتبر الفقهاء أن تلك التجمعات والتكتلات التي ظهرت في وقت مبكر الاصل التاريخي لنقابات العمال بالشكل المعروفة به اليوم.

وفي خلاصة هذا المبحث يمكن القول: بأن طبيعة العلاقة بين المعلم والصبي، أو العريف في نظام الطوائف، لا تعدو أن تكون – مثلما رأينا في النظام الاقطاعي في مجال الزراعة – سوى رابطة شخصية تنظيمية، لا ترقى إلى مستوى العلاقة العقدية، أو القانونية، فهي تأخذ طبيعتها الشخصية من الواجبات الأدبية التي تقع على عاتق كل طرف تجاه الطرف الآخر، فيكون على الصبي أو العريف: أن يبذل آيات الولاء وواجبات الاخلاص والتفاني والطاعة للمعلم، في مقابل قيام المعلم بتلقينه وتدريبه على دقائق الحرفة أو المهنة، واطلاعه على أسرارها، ورعاية الصبي أو العريف ووضعه في منزل ابنائه، والتكفل باطعامه وايوائه في بعض الاحيان، كما تأخذ طبيعتها التنظيمية من القواعد الدقيقة التي توضع لتنظيم المهنة أو الحرفة كما اشرنا من قبل .

## علاقات العمل في النظام الرأسمالي

بانهيار النظام الاقطاعي في أوربا، حيث ساد ردحا طويلا من الزمن، وكأحد نتائج الثورة الفرنسية ومبادئها في الحرية والأخاء والمساواة، ظهر المذهب الفردي وازدهرت نظرياته مبادئه التي قام على أساسها النظام الرأسمالي، وانعكست تلك النظريات والمبادئ في مجال العلاقة بين رأس المال والعمل. ومن أهم مظاهرها ما يمكن إيجازه فيما يلي:

1- المظهر الايجابي المتمثل في اعتبار العلاقة التي تربط – العامل مع صاحب العمل رابطة قانونية، وليست رابطة شخصية أو تنظيمية، كما رأينا في النظام العبودي، والاقطاع، ونظام الطوائف.

فالعامل يؤجر خدماته إلى صاحب العمل بمحض حريته – نظير الاجر الذي يعرضه عليه صاحب العمل. وقد وردت الأشارة إلى موضوع عقد العمل لأول مرة في القانون المدني الفرنسي، الذي اسماه (عقد ايجار الخدمات)، ونص فيه – أي القانون – على: عدم جواز أن يؤجر الشخص خدماته إلى الابد، بل إلى أمد معين. فارسى بذلك مبدأ حرية العمل، وهو من مبادئ الثورة الفرنسية، وقضي بذلك – وبصورة نهائية – على روابط العمل المؤبدة التي كانت تسود في المجتمع الاقطاعي.

2- عدم التدخل في العلاقات بين العامل وصاحب العمل، تمشيا مع مبدأ سلطان الارادة الذي يفترض:

(أ) حرية الأفراد في تنظيم الروابط القانونية فيما بينهم، وافتراض أن تكون الالتزامات التي تنشأ عن تلك الروابط عادلة، بما لا يدع مجالا للمشرع أو السلطة للتدخل في تنظيمها.

(ب) نفور المشرع من التدخل، حرصا منه على عدم إهدار مبدأ المساواة بين الطوائف والفئات المختلفة في المجتمع.

3- تحريم تكوين المنظمات والتجمعات العمالية؛ بقصد عدم اهدار قاعدة المساواة بين الاشخاص، إذ من المفترض أن تكون العلاقة مباشرة، وعلى قدم المساواة بين العامل وصاحب العمل دون وسطاء.

**تدريب (9)**



هنالك مظاهر أخرى أفردها نظام المذهب الفردي، فما هي تلك المظاهر؟

**أ. مساوئ الرأسمالية الحرة**

ترتب على سيادة مبادئ المذهب الفردي ونظرياته – المتمثلة في الاقتصاد الحر وقوانينه وألياته، ثم في المجال القانوني المتمثل في مبدأ سلطان الارادة (كفاية الارادة؛ لانشاء وتعديل وانهاء الروابط القانونية) (العقد شريعة المتعاقدين) – أن كرست تلك

المبـادئ والنظريـات وتطبيقاتهـا السـيئة سـيطرة رأس المـال علـى العمـل بصـورة مطلقـة، وانعكست آثار ذلك بصورة سلبية على طبقة العمال، مما أدى إلى تردي أحوالهم المعيشية والصـحية والاجتماعيـة بصـفة عامـة، إذا مـا اضـفنا إلـى ذلـك العوامـل المتعلقـة بانتشـار استخدام الآلات الحديثـة، كنتيجـة للتقدم التقنـي النـاجم عن الثورة الصـناعية، والاتجـاه إلـى الإنتاج الكبير، ووفرة السلع المنتجة، وكساد الاسواق التجارية، واختلال موازين المنافسة في مجـالات الإنتـاج والتوزيـع مـن ناحيـة، واحجـام الدولـة عـن التـدخل فـي تنظـيم العلاقـات الاقتصادية والاجتماعية – تحت ضغط دعاة وانضار المذهب الفردي والحرية الاقتصادية من – ناحية أخرى لاتضحت معالم الصورة القاتمة التي رسمها الكتاب والمفكرون للمآسي والمظالم التي ظهرت في ذلك العهد.

فقد تفشت البطالة، واتسعت ظاهرة استخدام النساء والأطفال؛ لقبولهم بأجور زهيدة، واشتغالهم ساعات عمل طوال، وفي ظروف عمل تتسم بالقسوة وانعدأم الرحمة، وطول أيام وساعات العمل للعمال البالغين: (ثماني عشرة ساعة لعمال النسيج في مصانع لانكشير في انجلترا، وستة عشرة ساعة في مصانع الغزل في ليون بفرنسا)، عدم تطبيق حد أدنى للاجر، وانخفاض معدلات الأجور إلى حد الكفاف، وعدم توافر أبسط احتياطات الأمن الصناعي، وازدياد معدلات أصابات العمل؛ نتيجة لاستخدام الآلات الميكانيكية حديثة العهد، وصعوبة حصول العامل على التعويضات المناسبة عن أصابات العمل بسبب التعقيدات القانونية، والتعسف في إنهاء علاقة العمل وفصل العمال لأتفه الأسباب، بل دون أسباب، وعدم تقرير الحق في فوائد ما بعد الخدمة، كالمكافآت، والمعاشات والتأمينات، وتدني مستويات شروط الخدمة، وانتشار الأمراض المهنية والعادية، وتدهور صحة البيئة، وتفشي الأوبئة.

وبحق كان عهد الرأسمالية الحرة في تلك الحقبة التاريخية أسوأ العهود التي مر بها العمال، فقد كان الإجراء في النظام الاقطاعي يعيشون في رغد من العيش، إذا ما قورنوا بالعمال في ذلك العهد.

وأسوأ ما قيل – تعبيرا عن رفض الدولة التدخل لتصحيح تلك الاوضاع المأسوية المزرية – ما جاء على لسان أحد رؤساء الوزارات في فرنسا آنذاك، حيث قال في تصريح له أمام (البرلمان): ليس أمام الطبقة العاملة سوى الصبر والاستسلام.

**ب. بدء تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل**

من الطبيعي أن ينجم عن تلك الاوضاع خلل جسيم في علاقات الإنتاج، ترتب عليه اضطراب عظيم أخذ يهدد بصورة جدية كيان المجتمع بالتصدع، وكان ذلك المناخ مؤاتيا لمولد حركة عمالية قوية، وظهور الافكار والنظريات والمذاهب الفلسفية والاقتصادية والاجتماعية المناهضة لمبادئ ونظريات المذهب الفردي وتطبيقاتها العملية، تراوحت بين الاتجاهات والتيارات الاصلاحية، والاتجاهات والتيارات المتطرفة والفوضوية، مما تفيض به الكتابات السياسية والاقتصادية والاجتماعية. لقد اضطرت الدولة إزاء تلك الاوضاع وانصهارها من دعاة المذهب الفردي – إلى محأولة التخفيف من غلواء التطبيقات المجحفة للنظريات الاقتصادية والقانونية، واتجهت للتدخل بوضع القيود أمام الحرية الاقتصادية المطلقة والتأثير في الروابط والعلاقات القانونية بغرض امتصاص الافرازات السلبية، والعمل على الحد من مظاهر النقمة والآثار الفادحة للغبن والاستغلال. ومن ثم بدأ ظهور القواعد القانونية المنظمة لعلاقات العمل بصورة ايجابية– لأول مرة – وبطريقة تدريجية، وفي نطاق ضيق ومحدود. وجاءت أولى التشريعات في مجال تحريم العمل الليلي بالنسبة للأطفال والنساء، وتخفيض ساعات العمل اليومي عموما، والاشتراطات الخاصة باحتياطات الأمن الصناعي في بعض الصناعات.

**ج. تطور تشريع العمل**

ضرب التطور بعصاة فاهتز أساس العديد من النظريات القانونية التقليدية– التي كانت تمثل المنطلقات الأساسية في عقد العمل الفردي، وما يتعلق به من أحكام وقواعد تتحكم في مجمل علاقات العمل، ومن التطورات الأساسية في هذا المجال ما أصاب أسس

المسئولية عن التعويض عن أصابات العمل فبعد أن كانت تؤسس على أساس الخطأ وما يترتب على ذلك من الزام العامل اثبات خطأ صاحب العمل– وهو أمر عسير – أصبحت تؤسس على افتراض الخطأ، ثم أخذ التطور مداه فأصبح اساسها فكرة تحمل تبعة المخاطر، والتي تقوم على القاعدة الاصولية (الغنم بالغرم)، وتلاحق التطور في مجالات المختلفة تباعا، متلازما مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية، وتفاعل العديد من العوامل المؤثرة في هذا الصدد، مما نجمله فيما يلي:

- إزدهار المذاهب الاجتماعية، وظهور نمط الاقتصاد الموجه، واتجاه المشرع الوطني إلى تحسين الاحوال المعيشية والاجتماعية للفئات المنتجة.
- توطد الحركة النقابية – على الصعيد الوطني والدولي – وجهودها المكثفة في تطوير التشريعات العمالية، بالضغط على الحكومات والفئات الاقتصادية المؤثرة.
- انشاء منظمة العمل الدولية سنة 1919 كوليد اجتماعي لمعاهدات السلام في أعقاب الحرب العالمية الأولى، وازياد نشاطها وعمق تأثيرها، خاصة في اطار المناخ المظاهر للعدالة الاجتماعية الذي ساد في أعقاب الحرب العالمية الثانية، وكان من نتاجه إعلان فيلادلفيا سنة 1944، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948، والجهود الدولية الضخمة التي بذلت؛ لارساء قواعد قانون دولي للعمل، وتقرير الحد الادنى من مستويات العمل في مختلف مجالات علاقات العمل وشئونه، وحث المشرع الوطني في الدول الاعضاء بالمنظمة على تبنيها في التشريعات الداخلية لها.
- تحسين مستويات الاقتصاد العالمي من ازمة الثلاثينيات، ورواج التجارة العالمية والتطور التقني المذهل في مختلف المجالات، مما أدى إلى تحسين الاوضاع، وميل المشرع الوطني إلى صياغة تشريعات تهدف إلى تحسين الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العمالية.

وفي ضوء العوامل المشار إليها أنفا، اتسعت قاعدة التشريع العمالي على المستويين الوطني والدولي، وطرقت موضوعات شتى – استعرضناها في فترة سابقة–، ونضيف أن

التطور في مجال التشريع الدولي للعمل بلغ مداه حتى عام 1990، حيث بلغ عدد الاتفاقيات التي اصدرتها منظمة العمل الدولية في مجالات مختلفة 169 اتفاقية كما بلغ عدد التوصيات حوالي 176 توصية. على المستوى العربي بلغ عدد اتفاقيات العمل العربية التي اصدرتها منظمة العمل العربية – (على حداثة نشأتها– 1972) – حوالي ست عشرة اتفاقية وست توصيات، كما سنرى عند الحديث عن المصادر الدولية لقانون العمل.

**تدريب (10)**



تطور تشريع العمل وترتب على ذلك أثار هامة في مجال العمل، فما هي العوامل المؤثرة في هذا الصدد؟

## 2.3 نشأة وتطور قانون العمل في السودان

**مقدمة**

**عزيزي الدارس،** ليس هنالك من مجال للزعم بأن نشأة وتطور قانون العمل بل تشريعات العمل في السودان بعبارة أدق، قد مرت بنفس الأطوار، وحدثت على ذات النسق الذي شهدناه في مسار نشأة وتطور قوانين العمل في البلدان الاوربية قبيل وبعد الثورة الصناعية؛ وذلك لاعتبارات وأسباب متعددة يضيق المقام عن سرد تفاصيلها: وجماعها يعود إلى اختلاف أطوار وأنماط التطور التاريخي في نواحيه المختلفة، من سياسة ودستورية، واقتصادية، واجتماعية القت بثقلها على تجارب البلدان.

أما عن تطور تشريعات العمل في السودان فإن ما نقوله عن تجربته أنما يمثل نموذجاً للعديد من بلدان العالم الثالث، أو ما يسمى في القاموس السياسي والاقتصادي البلدان المتخلفة في مدارج التنمية، واغلبها قد خضع للسيطرة الاستعمارية من قبل الدول الاوربية.

وتأكيداً لما سبق قوله فإن تشريعات العمل في السودان ترجع – من الناحية التاريخية إلى مبدء هذا القرن، وهي من صنع سلطات الاحتلال التي جثمت على صدر

البلاد في أعقاب الغزو الاستعماري سنة 1898، ومعظم تلك التشريعات قد تم اقتباس أحكامها وتحويرها؛ لملاءمة الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية، من التشريعات وقواعد القانون العام الانجليزي، ومن التشريعات التي طبقت في وقت سابق في بعض المستعمرات البريطانية، في الهند، وسيلان، وبعض البلدان الافريقية، ومن التجارب التشريعية في مصر.

ومن ثم فإنه لا يمكن الزعم بإرجاعها إلى بيئة محلية بظروفها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وضروب النشاط الصناعي والتجاري السائد فيها، كما أنه ليس في المستطاع أن يقال: إنها تمثل امتداداً لتجارب تشريعية سابقة على الغزو الاستعماري سنة 1898. ويتضح ذلك من العرض الموجز الذي نسوقه فيما يلي للوضع فيما يخص تشريع العمل وعلاقات العمل في فترتي الحكم التركي، أو ما يسمى بالتركية السابقة، وعهد الثورة المهدية.

**أولاً: (التركية السابقة)(1821 -1881)**

كانت البلاد خاصة فيما يتعلق بنمط الاقتصاد السائد تعتمد بصورة أساسية على الزراعة التقليدية، أو بالاحرى البدائية، والرعي في قطاع واسع، وتجارة المحاصيل والعاديات. ولا أثريذكر لنشاط صناعي فيما عدا الحرف والصناعات اليدوية التقليدية التي توجد في كل مجتمع مهما قلت درجة نموه وتقدمه، وحتى في هذا المقام لا نجد بين ايدينا من المعلومات التي نستطيع أن نتثبت من خلالها عن وجود نظام الطوائف المهنية: "وهو نظام معروف يكاد لا يخلو منه مجتمع وقد ساد أوربا في القرون الوسطى في أواخرها"، كما وجد في مصر وبعض من البلدان العربية. ومرجع اهتمامنا بالبحث والتقصيي عن نظام الطوائف المهنية مرجعه إلى أن هذا النظام يمثل في دراسة نشأة وتطور تشريعات العمل نقطة البداية إذ يمثل البيئة الخصبة لنشأة القواعد الأولية لقانون العمل، من خلال عادات وتقاليد المهنة، غير أننا لا نستبعد وجود صورة ما لهذا النظام في السودان ولكننا حتى على فرض وجوده – لا نلحظ له أثراً في نشأة أو تطور تشريعات العمل، كما سنرى فيما بعد.

أما فيما يتعلق بالبحث عن تشريعات، أو أحكام للهيئات القضائية: فبالنسبة للأولى لا يوجد أثرلتشريع يعني أو يتعلق بعلاقات العمل، أما عن الثانية فإن المحاكم في ذلك العهد كانت تطبق مزيجاً من الأحكام والقواعد المستنبطة من فقه الشريعة الإسلامية، والقانون المدني المصري القديم، وقواعد العرف والعادات المحلية.

**ثانياً: عهد المهدية (1885- 1898)**

ظلت الثورة المهدية منذ اندلاعها – وحتى لحظة اغتيالها على أيدي الغزاة في رباط مستمر ومنازعات متلاحقة مع قوى العدوان، فلم تتهيأ لها ظروف مواتية للتطبيق العملي لرؤيتها في مجتمع جديد، يقوم على انقاض التركية السابقة بكل ما كانت تحمله من تخلف وظلم وجور، وعلى ذلك لم يحدث تغيير يذكر في الهياكل الاقتصادية ونواحي النشاط الصناعي والتجاري وخلافه على نحو يمكن القول معه بنشوء نمط معين أو أنماط من علاقات العمل، تتطلب ايجاد قواعد قانونية تحكمها وتنظمها على نحو يختلف عن اوضاع الفترة السابقة ،وكل ما يمكننا قوله: إن النظام القانوني السائد – وقتذاك– يتمثل في تطبيق مبادئ وأحكام الشريعة الإسلامية في مجال المعاملات المدنية بصفة – عامة – وفقا للاجتهادات المهدوية.

وخلاصة القول– في مرجعية نشأة قانون العمل – إننا لم نجد أثراً لتشريع أو قواعد قانونية يمكن أن يسند نشأة القوانين التي تحكم علاقات العمل في الفترتين المشار إليهما.

غير أن ذلك لا يعني – باي حال – نفي وجود علاقات عمل، أو وجود تنظيم قانوني لها، فقد رأينا أن المحاكم في فترة التركية تعتمد من بين ما تعتمد مبادئ وأحكام الشريعة الإسلامية فيما يعرض عليها من منازعات، كما أن مبادئ وأحكام الشريعة الإسلامية هو النظام القانوني السائد في فترة المهدية. والمعلوم أن فقهاء الشريعة الإسلامية تركوا تراثاً هاماً في تنظيم أحكام (عقد ايجارة الاشخاص) (وعقد الصنائع)، وهي أساس يماثل في كلياته وجوهره أحكام (عقد العلم الفردي) المعروف في فقه القانون الوضعي، إلى جانب الاعراف والعادات المحلية.

ولكن كل أثرمن ذلك – إن وجد – فهو منقطع الصلة عن التنظيم الذي وضعته السلطة الاستعمارية الغازية لجميع العلاقات في المجتمع بما في ذلك علاقات العمل. وذلك في الفترة التي اعقبت الغزو، حيث وضع المستعمر اللبنات الأولى التي تشكل نواة النظام الاداري والقانوني – الذي يراه مؤمناً لوجوده ومحققاً لمصالحه.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب د. زكي مصطفى القانون المدني، واكتب مقالاً قانونياً عن تطور قانون العمل، ناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

وعلى ذلك سوف تتركز جهودنا في متابعة نشأة وتطور تشريعات العمل، بدءاً من تلكل الفترة، حتى نيل البلاد لاستقلالها، والفترات اللاحقة في حقب الحكم الوطني.

**ثالثاً: السودان الحديث**

**1- البوادر الأولى لتشريع العمل في السودان**

ذكرنا فيما سبق أن تشريعات العمل الاوربية – وبصفة خاصة – التشريعات في انجلترا من حيث كونها وليدة صراع اجتماعي بين النظام الرأسمالي وقوته الاقتصادية، ونفوذه السياسي، والفئات المستضعفة، وفي مقدمتها العمال ملتفين حول نقاباتهم واتحاداتهم، وتشد من ازرهم مواقف الجماعات الاصلاحية والثورية. وكنتيجة للضغوط المتزايدة في هذا الاتجاه على السلطة الدولة؛ اضطر المشرع للتدخل – ولأول مرة – في مجال تنظيم علاقات العمل التي كانت متروكة حتى ذلك الوقت للقوانين الاقتصادية، وآليات السوق الرأسمالية. ولم يحدث التدخل بصورة راديكالية – بطبيعة الحال–، انما تم بطريقة تدريجية، فكان موضوع التشريعات الأول يقتصر على معالجة أكثر الموضوعات سبقاً والحاحا في سلم الأولويات، فصدرت تشريعات الحد الاقصى لساعات العمل، وتنظيم تشغيل الأحداث في الصناعة والعمل الليلي للنساء، كما صدرت بعض التشريعات الخاصة بحماية العمال من مخاطر العمل، والتعويض عن أصابات العمل.

أما في السودان فكانت البداية مختلفة تماماً عن التجارب الأوربية؛ وذلك للاعتبارات والأسباب التي اشرنا إليها، فقد كان أول تشريع في مجال علاقات العمل هو: "قانون التلمذة في الصناعة سنة 1908"، وقد حدد هدف هذا القانون في ديباجته، بوصفه أنه: (قانون موضوع لتسهيل عمل وتنفيذ التلمذة في الصناعية، وتعضيد تعليم الأطفال والأحداث المهن اليدوية).

ويمثل هذا القانون في واقع الأمر نقطة البداية في التدريب المهني المنظم في مجال الصناعة. وكان الغرض منه – كما ذكر في ديباجته – اتاحة قدر من التدريب والتأهيل للعناصر الوطنية؛ لادماجهم في قطاع العمالة الماهرة؛ لحلول مكان العمال الاجانب الذين استقدمتهم الإدارة الاستعمارية للعمل في المشروعات الحديثة التي انشأتها؛ وذلك بقصد ترشيد وضغط النفقات

ثم صدر بعد ذلك قانون استخدام الأولاد (الأطفال) في الورش والمعامل سنة1930. وقبله أصدر قانون خاص يعني بتنظيم العمل في الخدمة المنزلية سمي (قانون الخدامين سنة 1921).

ومن القوانين ذات العلاقة التي صدرت في تلك الفترة قانون: (العطلات الاسبوعية) للحوانيت والمحال التجارية والمصانع سنة 1939 ، وبخلاف التشريعات التي اشرنا اليها فيما تقدم لم تصدر تشريعات أخرى خلاف تلك التشريعات التي لم تكن تتصل مباشرة بمعالجة شروط وظروف العمل، وذلك يعني، أن موضوعات عقد العمل الفردي كانت تخضع لقواعد اتفاقية مصدرها العقد في القطاع الخاص، أما شئون العاملين في الحكومة فقد كانت تنظم بمقتضى قوانين ولوائح واوأمر وتعليقات تصدر عن سلطات الإدارة في والدولة

**2/ التشريعات الأساسية في مجال علاقات العمل (1948–1956)**

شهد الربع الثاني من اربعينات هذا القرن صدور معظم التشريعات التي تنظم شروط وظروف العمل بصفة شمولية لأول مرة في السودان، على نحو يغطي –تقريباً– اغلب الموضوعات التي تندرج تحت إطار علاقات العمل الفردية، وعلاقات العمل

الجماعية، وفقا لدرجة التطور والمستويات الدولية السائدة في هذه المجالات في ذلك الوقت.

ولم يحكم ذلك التطور حسب تقديرنا اعتبارات تتعلق بتطور اقتصادي أو نشاط صناعي محسوس، إلا بقدر محدود تمثل في المشروعات التي أحدثتها الحكومة، كمشروع الجزيرة، والمشروعات الأخرى المتعلقة بالبنيات الأساسية، كالسكك الحديدية وخدمات الاتصال ومشروعات الري والسدود إلى غير ذلك.

ونسوق إلى جانب ذلك التطور المحدود بعض العوامل الداخلية والخارجية التي أثرت بصورة كبيرة في اصدار تلك المجموعة من تشريعات العمل، في تلك الفترة وأبرزها يتمثل فيما يلي:

1/ النهج الاجتماعي الجديد الذي اخذ يظهر بقوة في أوربا في أعقاب الحرب العالمية الثانية، فقد اضطرت الدولة إلى إفساح مساحة مقدرة من الاصلاح الاجتماعي للطبقات الفقيرة والعمالية؛ لامتصاص النقمة والسخط اللذين أفرزتهما السيطرة الرأسمالية المجحفة طوال سني القرون الحالي، وكذلك الرغبة في التعويض عن الآلأم والمآسي والدمار الذي خلقته الحرب وعانت منه تلك الفئات أكثر من غيرها. ولعل من العوامل المؤثرة في هذا الإطار اشتداد ساعد الحركة العمالية، وظهور دول المعسكر الاشتراكي، وخشية البلدان الاوربية من تأثير نفوذها على نظم الحكم فيها.

2/ رغبة الدول المستعمرة في تثبيت سلطانها، واكمال سيطرتها الاقتصادية، وتعميق تأثيرها الفكري والثقافي على مستعمراتها بعد تقسيم مناطق النفوذ كنتائج للحرب الأخيرة.

3/ تنظيم المنافسة بين الدول الصناعية في ميدان التجارة الدولية، وادخال تشريعات العمل كاحدى المفردات التي تؤثر في أسعار السلع والبضائع في سوق التجارة الدولية.

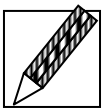
4/ تولي حزب العمال السلطة في بريطانيا، ورغبته في تنفيذ بعض برامجه في المستعمرات في حدود لا تخرج بطبيعة الحال عن السياسات الاستعمارية، أو تؤثر في المصالح القومية.

5/ تبلور الوعي الوطني في البلاد، وبداية تخلق الارادة الوطنية الجماعية التي تجسدت في بوادر تكوين التنظيمات النقابية والحزبية، ومحاولة السلطات الاستعمارية لاحتواء تلك التنظيمات الوليدة.

6/ ظهور التنظيم النقابي لأول مرة – (هيئة شئون العمال)؛ وبروز دورها في المطالب السياسية، والمطالب النقابية.

7/ ازدياد تأثير منظمة العمل الدولية، وتعمق نهجها الاجتماعي على نطاق واسع عن طريق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي تصدرها، ودعوتها المستمرة للدول المستعمرة؛ لتطبيق بعض مستويات العمل في مستعمراتها، بالاضافة إلى صدور المواثيق التي تنادي بحقوق الإنسان وما يتصل منها – خاصة – بالعمل والعمال، وفي مقدمتها ميثاق حقوق الإنسان الصادر عن الامم المتحدة سنة 1948، وإعلان فيلادلفيا الصادر عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1948.

**تدريب (11)**



هنالك عوامل داخلية وخارجية أثرت في إصدار العديد من التشريعات المنظمة للعمل، فما هي؟

وأبرز التشريعات التي صدرت في هذه الفترة اختص بها عام 1948، حيث نظم المشروع علاقات العمل الفردية (شروط وظروف العمل)؛ وأبرز القوانين في هذا المجال: قانون المخدمين والاشخاص المستخدمين سنة 1948، وقانون تعويض العمال سنة 1948 ، وقانون الورش والمصانع سنة 1949، كما تولى تنظيم علاقات العمل الجماعية. وأبرز قوانينها: قانون نقابات العمل والعمال سنة 1948 وقانون تنظيم منازعات العمل سنة 1948 وقانون تنظيم منازعات العمل (التحكم والتحقيق) سنة 1948، ثم أتبعت بقوانين أخرى فيما بعد.

ونسلط الضوء فيما يلي على تلك القوانين:

**1- قانون المخدمين والاشخاص المستخدمين سنة 1948:**

اعدت الحكومة مشروع هذا القانون بمساعدة أحد الخبراء من وزارة العمل البريطانية، وقد شرعه الحاكم العام في مجلسه 1948، وحدد لسريانه اليوم الثاني عشر من شهر فبراير سنة 1949 ؛ وذلك بغرض اعطاء مهلة مناسبة لأصحاب الأعمال والمنشآت – حتى يمكنهم تدبير أوضاعهم بما يتلاءم مع أحكام القانون الجديد الذي شرع لأول مرة في تاريخ البلاد. وقد اشتمل القانون على (36) مادة موزعة على ثماني فصول تناول الفصل الأول منها الأحكام التمهيدية، مثل بدء العمل بالقانون، والتعريف بالمصطلحات الواردة فيه، ونطاق تطبيق القانون. واشتمل الفصل الثاني على الأحكام الخاصة بتكوين وانهاء عقد الخدمة، أما الفصل الثالث فقد خصص لبيان ساعات العمل اليومي والاسبوعي، وفترة الراحة والعمل الاضافي، ثم خصص الفصل الرابع لمعالجة موضوع الأجور، فتناولت تلك النصوص الأساس الزمني لدفع الأجور ومواعيد دفعها وكيفية الوفاء بها وقررت مبدأ دفع الأجور (نقداً)، ودفعها للعامل (شخصياً)، (وحمايتها) من الاستقطاعات القانونية التي يجوز أن ترد على الأجور. ثم تعرض للاجازات المرضية والسنوية مدفوعة الأجر. وختم هذا الفصل بايراد حكم يجيز لأصحاب العمل وضع شروط تكفل للمستخدم فوائد أكثر فيما يتعلق بالاجازة المرضية، أو الاجازات الأخرى.

اما الفصل السادس فقد خصص للأحكام المتعلقة بمكافاة نهاية الخدمة، واجاز للمدنين انشاء مشروعات لفوائد ما بعد الخدمة، مثل المكافأة والتأمين على الحياة، أو أي مشروع آخر يتضمن امتيازات أفضل للعامل، على أن يصدق على هذه المشروعات مدير العمل.

**أسئلة التقويم الذاتي**



1. ما هو أول تشريع صدر في مجال علاقات العمل؟
2. وضح الهدف من صدور تشريع العمل.

أمـا الفصـل السـابع فقـد خصـص للتنظـيم الاداري والاجرائـي، وتفتـيش العمـل. وخصـص الفصـل الثـامن للأحكـام العامـة تحـت عنـوان (متنوعـات) تضـمنت موضـوعات عديدة، من بينها سلطة اصدار اللوائح والعقوبات.

وقد الحق بالقانون جدول يوضح توزيع استحقاقات العامل المتوفي المسلم على أفراد عائلته. وقد جاء في المذكرة التفسيرية للقانون: أن الجدول قد عرض على قاضي القضاة ووافق عليه.

وأثرصدور القانون أصدر الحاكم العام "القواعد الخاصة بالمخدمين والاشخاص المستخدمين 1949م، بعد استشارة (المجلس التنفيذي). وتناولت تلك القواعد الزأم المخدمين باتباع واعداد بعض النواحي التنظيمية الإدارية، مثل حفظ السجلات، وتحرير عقول العمل وقد بينت القواعد السلطة المكلفة بتنفيذ القانون وحصرها في مدير العمل، / ومساعد مدير العمل، / ومفتش العمل، / والحق بتلك القواعد نموذج لصيغة عقد العمل الذي يحرر كتابة.

**أولاً: تقويم قانون المخدمين والاشخاص المستخدمين**

لا يتسع المقام لابراز جهد تحليلي تفصيلي في تقويم هذا القانون، ونكتفي بالقول في ايجاز إنه – وعلى الرغم من القصور الذي يتبدى في مدى مضمون الحد الأدنى من الحقوق وصور الحماية التي يكفلها ذلك القانون للعامل– فأنه قد اشتمل على معظم المبادئ والأسس العامة في مجال علاقات العمل الفردية، منظوراً اليها من خلال المعايير والمستويات المقررة بموجب اتفاقيات العمل الدولية عند النقطة التي وصل اليها تطورها وقتذاك، وعلى ذلك فإنه يعد – في نظرنا – قانونا متطورا إذا ما قورن بتشريعات العمل في البلدان ذات المنهج الاقتصادي الحر، إذ فتح مجالا لتطوير وتوسيع مدى الحد الادنى للحقوق المقررة فيه عن طريق الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين أصحاب الأعمال ومنظمات العمال، أو بين العمال وأصحاب الأعمال بصورة مباشرة فردية كانت أم جماعية، وهو الاسلوب الذي ظل متبعاً في تحسين شروط وظروف العمل حتى الآن، وإن عمد المشرع الوطني – فيما بعد – التدخل بين الحين والآخر بتعديل قوانين العمل؛ لتواكب

المستويات المقررة بموجب اتفاقيات العمل الدولية والعربية، وبما يواءم مقتضيات التطور الاقتصادي والاجتماعي، وذلك عبر جهود يشترك فيها – إلى جانب منظمات العمال وأصحاب الأعمال – ذوو الخبرة والاختصاص من مسئولي إدارة العمل الحكومية.

**ثانياً: مشكلات في التطبيق**

أثارت نصوص القانون بعض المشكلات والصعوبات في التطبيق العلمي:

1/ منها المادة (2/1/10) الشهيرة التي كانت تعطي لصاحب العمل انهاء عقد العمل بانذار دون تعويض للعامل، أو انهاء عقد العمل لسوء السلوك والاهمال، مع الحرمان من مكافآة نهاية الخدمة. وقد أحدث تطبيق هذه المادة وتفسيرها جدلاً واسعاً واضطرابا محسوساً في مجال علاقات العمل، مما دفع المشرع إلى إجراء عدة تعديلات في أوقات متعددة؛ للحد من آثارها السلبية. وأخيراً نظم المشرع إنهاء عقد العمل بقيود شديدة في قانون علاقات العمل الفردية لسنة 1981، منهياً بذلك حالات القلق من جراء الفصل غير القانوني أو "التعسفي"

2/ وكذلك المادة (4) في قانون سنة 1948، المادة (6) في تعديل 1969، 1973 التي لا تجيز رفع الدعوى أمام المحاكم وقبولها بشأن عقود العمل التي تزيد مدتها عن ستة أشهر ما لم تكن مكتوبة أو أن يحتوي سجل المخدم على بيان كاف عنها موقعاً عليه من طرفي العقد، فقد تضاربت حول تفسيرها أحكام المحاكم، وحسم أمرها بموجب قانون سنة 1981، الذي اوجب أن يكون كل عقد تزيد مدته عن ثلاثة أشهر مكتوبا، ولكنه لم يرتب على اغفال كتابة العقد عدم قبول الدعوى بشأن أي نزاع يثور حول تنفيذ أحكامه.

3/ ومن ذلك ايضا المادة (12)، التي كانت تقضي بانتهاء عقد العمل بموت المخدم، كما لو كان قد انتهى بمقتضى المادة 1/10، وقد حلت محلها المادة (50) من قانون علاقات العمل الفردية سنة 1981، التي جعلت عقد العمل مستمراً مع الخلف الذي يحل محل صاحب العمل الاصلي لأي سبب من الأسباب، ومن بينها بيع العمل، أو تحويله إلى شركة، أو لسبب انتقال الملكية عن طريق الارث، أو الهبة، أو الوصية، أو بسبب انتقال سلطة الاشراف والإدارة.

4/ ومن ذلك –أيضا– المادة (18)، التي تجعل الدعاوى التي يرفعها صاحب العمل ضد العامل – فيما يتعلق بالبضائع والسلفيات التي يقدمها له أثناء عقد العمل – غير نافذة أمام أي محكمة بعد انتهاء عقد العمل. وقد حل محلها نص المادية (3/14) من قانون علاقات العمل الفردية، فنصت على "لا تحكم المحاكم في أي دعوى يرفعها صاحب العمل ضد أي عامل؛ لسداد أي سلفية، ما لم تكن منحت بموجب عقد مكتوب".

**نشاط**



ارجع إلى قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين، واكتب مقالاً قانونياً عن مشكلات التطبيق، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

إلى غير ذلك من أحكام خضعت للتبديل والتعديل والتطوير عبر العهود المختلفة، منذ تشريع ذلك القانون.

**2– قانون تعويض العمال سنة 1948**

وبعد ثاني أهم القوانين التي صدرت في سلسلة قوانين العمل سنة 1948، وقد شرعه الحاكم العام في مجلسه سنة 1948، وحددت لسريانه مهلة ثمانية أشهر من تاريخ نشره في غازية حكومة السودان.

وجاء في ديباجته الهدف من تشريعه؛ بأنه قانون ينص على اعطاء تعويض للعمال عن الاضرار التي تصيبهم في أثناء خدمتهم .

والغي بموجبه (قانون تعويض العمال (عقود الحكومة) لسنة 1908)، واشتمل على (33) مادة، والحق به جدولان، ونماذج لاستمارات (الارانيك) التي تستخدم في تنفيذ أحكام القانون.

ولعل من أبرز الأحكام التي تضمنها هذا القانون ما نوجزه فيما يلي:

- شموله للمستخدمين في القطاعين الخاص والعام، مع استثناء أي من المستخدمين الذي تزيد أجورهم على حد معين (خمسمائة جنيه مصري) في السنة، ممن يعملون في اجهزة الدولة ذات الطبيعة النظامية، كأفراد القوات المسلحة، والشرطة.

- تقرير مسئولية المخدم عن التعويض في حالة الوفاة، أو العجز الناجم عن إصابة العمل، سواء أكان العجز كليا أو جزئيا (م[6])، وحدد مقدار التعويض (مواد 7، 8، 9) في تلك الحالات، كما أشار إلى الصرفيات الدورية التي تدفع في حالة العجز المؤقت؛ لتغطية نفقات العلاج.

- اجاز القانون التعويض الاتفاقي (م[17]) ، مع الاحتفاظ لكلا الطرفين في اللجوء إلى المحكمة؛ لإلغاء الاتفاق أو تعديله بما تراه المحكمة عادلا، وفقا للظروف المحيطة بموضوع الاتفاق في حالات معينة حددتها المادة المشار اليها.

- تناولت المادة (25) حالة الرجوع على الطرف الثالث بمبلغ التعويض إذا كانت الإصابة ترجع لخطئه أو اهماله.

- وجعلت المادة (26) للعامل الحق في الحصول على تعويض مدني بخلاف التعويض المنصوص عليه في القانون، متى كانت الإصابة قد تسبب فيها المخدم أو شخص مسئول تابع له بفعل متعمد، أو اهمال، أو تقصير.

- وخولت المادة (27) المجلس التنفيذي سلطة جوازيه في تكليف المخدم بالعمل على التأمين لدى أي هيئة للتأمين يصدق عليها سكرتير المالية، وذلك فيما يتعلق بمسئولية المخدم في التعويضات والالتزامات التي ينص عليها القانون.

- وقرر المشرع حماية التعويض المستحق، بموجب المادة (3) من القانون، يجعله غير قابل للتحويل، أو الرهن، أو الحجز، أو المقاصة.

ومن الأحكام المميزة التي تضمنها هذا القانون الأشارة الواردة فيه بشأن (الأمراض المهنية)، إذ نص في المادة (32) على صلاحية المجلس التنفيذي بموجب أمر ينشر في الغازيته الرسمية أن يقرر: (... دفع تعويض بواسطة المخدم للعمال الذين يموتون، أو

يلحق بهم عجز من جراء أي مرض من الأمراض المذكورة في الأمر يكون ناتجا عن طبيعة أعمالهم).

ويبدو أن هذا الحكم قد اضيف للقانون في مرحلة العرض على مجلس الحاكم العام لأن المذكرة التفسيرية التي قدم بها القانون أفادت بعدم تضمنه لأحكام خاصة بالأمراض المهنية بسبب عدم معرفتها في السودان، والتي أوردنا نصها في هامش الصفحة السابقة.

**تقويم قانون تعويض العمال**

لقد تضمن هذا القانون معظم المبادئ والأحكام الأساسية التي جاءت بها المستويات الدولية، في الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية في مجال التعويض عن أصابات العمل في الصناعة عند مستوى التطور آنذاك بوصفها تمثل الحد الادنى.

غير أن القانون لم يجار التطور الذي حدث فيما بعد فيما يتعلق بتوسيع قاعدة الفئات التي يغطيها القانون، وتحديث مفهوم إصابة العمل لتشمل الإصابة بسبب العمل، وإصابة الطريق، والأمراض المهنية، وتعدد أنواع التعويضات، وكيفية تقديرها، إلى غير ذلك من سلبيات وقصور تولت معالجته التعديلات التي لحقت بالقانون فيما بعد، وبعد مضى زمن طويل حيث حل محله قانون سنة 1981 (قانون التعويض عن أصابات العمل)، كما أن قانون التأمينات الاجتماعة لسنة 1974 ، وقانون التأمين الاجتماعي سنة 1990 قد ادخلا تغييراً جذرياً في مجال التعويض عن أصابات العمل باحلال نظام المعاش الأصابي بدلاً من تعويض الدفعة الواحدة.

## أسئلة التقويم الذاتي

1. وضح المشاكل التي آثارها قانون المخدومين.
2. ما هو الهدف من صدور قانون تعويض العمال؟
3. ما هي أبرز سمات قانون تعويض العمال؟
4. ما هي المشاكل التي واجهت قانون تعويض العمال؟

*** قانون الورش والمصانع سنة 1949، ولائحة الورش المعامل سنة 1950.**

هو أول قانون تسنه الجمعية التشريعية بعد تكوينها سنة 1948 ، وقد حدد بدء نفاذه اعتباراً من 1949/12/31 ، وجاء الهدف منه في ديباجته بأنه: "قانون ينص على سلامة وصحة ورفاهية الاشخاص المستخدمين في الورش والمصانع".

وقد اشتمل القانون على (23) مادة، موزعة على خمسة اقسام، تضمنت الأحكام العامة التي تحدد مسئولية، والتزامات المخدم نحو ضمان سلامة وحماية العاملين معه ضد المخاطر الصناعية، وصلاحيات وواجبات السلطات الإدارية المختصة في الرقابة والتفتيش على أماكن العمل؛ للوقوف على سلامة وحسن تطبيق نصوص القانون، وتقيد المخدمين بالالتزامات الملقاة عليهم.

- ومن أبرز الأحكام التي تضمنها ذلك القانون: شموله للورش والمصانع، سواء أكانت تابعة للقطاع الخاص أو الحكومة المركزية، والحكومات المحلية (م[3])، وتطبيقه من حيث الموضوع على صناعات معينة (م[4]).

- ونص على وجوب تسجيل المصانع القائمة في سجل خاص يحفظ لدى مدير العمل. ونص على الإجراءات التي تتبع للحصول على التصديق وتسجيل المصانع الجديدة، أو تحويل أي مباني قائمة إلى مصنع، والاشتراطات الضرورية التي ينبغي توافرها في تلك المصانع، وكذلك الورش؛ لضمان سلامة العاملين من المخاطر الصناعية، وحماية صحتهم (القسم الثالث، المواد 5-10).

- كما حدد القانون صلاحية مدير العمل وغيره من الموظفين، وبيان سلطاتهم في الرقابة والتفتيش على الورش والمصانع (مواد 12-13-14). ونص كذلك على الصلاحيات المخولة (لحكيمباشي الصحة) في الفحص الطبي على العاملين في الورش والمعامل (م[15]). وتضمن القسم السادس من القانون المخالفات والعقوبات والإجراءات القضائية (مواد 18-20).

- كما الحق بالقانون جدولان يحويان الإجراءات الخاصة بتحويل الورش إلى مصانع (أو معامل)، وشهادة تسجيل المصانع.

**أ. لائحة الورش والمصانع سنة 1950**

وهي لائحة تنفيذيه لقانون الورش والمصانع، أصدرها مدير العمل بموجب الصلاحيات المخولة له في قانون الورش والمصانع، وقد حدد لبدء نفاذها اليوم الأول من شهر اغسطس سنة 1950.

وقد تضمنت اللائحة (50) مادة، موزعة على أربعة أجزاء، تناولت الأحكام التفصيلية للإجراءات والتدابير الخاصة بالسلامة الصناعية، والصحة المهنية في الورش والمصانع، وللعاملين بها.

كالاحتياطات ضد الحريق، والابخرة الخطرة، والمواد والسوائل الخطرة، والوقاية من الشمس، والريح، والمطر، والغبار، والاوساخ، والازدحام الخ.

ووسائل الوقاية والحماية التي يلزم بها المخدم، مثل: توفير الاسعافات الأولية، ومياه الشرب الصالحة، والمراحيض الصحية، والملابس الواقية، والاضاءة، وتسهيلات الاغتسال، والمآوى، والاستراحات، ووسائل الوقاية من المحركات الثقيلة، وآلات نقل الحركة، والآلات الخطرة الأخرى، وبناء حواجز الأمان وصيانتها، وفحص القيزانات البخارية ووسائل الوقاية من مخاطرها، إلى غير ذلك من إجراءات وتدابير.

- كما اشتملت اللائحة على أحكام هامة بخصوص حماية المرأة العاملة (م[25])، فيما يتعلق بتخفيض ساعات العمل، وحظر العمل الليلي في حدود معينة، وتقرير فترات للراحة أثناء العمل، والعطلات الاسبوعية، كما حددت واجبات العاملين في مراعاة تعليمات السلامة، والصحة المهنية في أماكن العمل (م[26]).
- كما نصت على واجب المخدم في تبليغ العاملين بمخاطر الآلات التي يعملون عليها، وتوفير التدريب الكافي الذي يؤمنهم من مخاطرها قبل تكليفهم بالعمل عليها (م[44]).
- وتضمن الجزء الرابع من اللائحة التدابير والإجراءات الإدارية كالتبليغ عن الحوادث، والأمراض، والإعلان عن لائحة إجراءات ووسائل السلامة المهنية في الورش والمصانع، وحفظ السجلات الخاصة بتنفيذ القانون واللائحة من قبل المخدم.

-وقد الحق باللائحة أربعة جداول، الأول خاص بشهادة اختبار المراجل البخارية (القيزانات)، والثاني عن المواد اللازم توافرها في صندوق الاسعافات الأولية، والثالثة خاصة بصيغة التبليغ عن الأمراض الواجب التبليغ عنها - (الأمراض والأصابات المهنية)-.

**ب. تقويم قانون الورش والمصانع ولائحته التنفيذية**

يعد ذلك القانون ولائحته التنفيذية أفضل ما صدر من تشريعات خلال فترة الاربعينات، وتتفق المستويات المقررة فيها مع المستويات السائدة في اتفاقيات العمل الدولية في ذلك الوقت -على الاقل- فيما يتعلق بالحد الادنى.

غير أنه لم يجر تعديل أو تطوير في نصوص ذلك التشريع، أو لائحته التنفيذية منذ ذلك الوقت وحتى صدور قانون الأمن الصناعي في منتصف السبعينات، رغم ما لحق النشاط الصناعي من تطور، وتبدل المعايير والمستويات في مجال السلامة الصناعية والصحة المهنية؛ نتيجة للتطور التقني والعلمي الهائل.

**4 قانون محاكم الأجور سنة 1952**

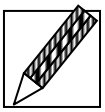
شرع هذا القانون سنة 1952 من قبل الجمعية التشريعية في ضوء المشروع المقدم من المجلس التنفيذي، وحدد الهدف منه في ديباجة حيث جاء فيها "هو قانون النص على انشاء محاكم أجور وغيرها؛ لتنظيم الأجور وشروط استخدام العمال في ظروف معينة".

ويشتمل القانون على ست عشرة مادة، ونبادر إلى القول - قبل أن نستعرض أهم ملامح هذا القانون - أن الغرض الذي شرع من أجله هذا القانون ليس إنشاء (محكمة) أو (محاكم) أو أية اجهزة قضائية من أي نوع بالمعنى المتعارف عليه؛ للفصل في المنازعات المتعلقة بالأجور وشروط الخدمة، إذ قد يلتبس على الافهأم هذا الأمر نتيجة لورد اصطلاح (محكمة) الذي فسرناه في الهامش.

وفي الحقيقة إن غرض هذا القانون هو تشكيل لجان من أصحاب العمل والعمال في مهنة أو صناعة معينة؛ لظروف معينة تتعلق بها، كأن لا يعمل العمال لدى صاحب

عمل محدد، أو لاعتبارات عملية، أو صعوبات فنية، أو قانونية؛ أو لطبيعة المهنة، أو الصناعة نفسها على نحو يتعذر معه تطبيق الحدود الدنيا المقررة بموجب قانون المخدمين والاشخاص المستخدمين، ويتضح ذلك المفهوم بصورة أكثر من مطالعة نص المادة (1/3) التي تحدد مهمة محكمة الأجور، وكذلك المادة (8) التي تحدد اختصاصاتها، والمادة (4) التي تحدد تكوينها. فالمادة (1/3) تنص على: يجوز لمدير العمل سواء بدافع من نفسه، أو بناء على طلب من أي هيئة ممثلة للعمال، أو المخدمين المعنيين بالأمر، أو ممثلة لأي من الجانبين، أن يشكل ان رأى ذلك مناسباً بموجب، ينشر في غازيته حكومة السودان، محكمة أجور؛ لتقويم – بالنسبة للعمال المذكورين بالأمر ولمخدميهم – بالمهام المبينة في النصوص التالية من هذا القانون، في أية حالة يرى فيها أنه لا توجد أداة صالحة لتنظيم الأجور، وشروط الاستخدام لمثل هؤلاء العمال تنظيماً فعالاً.

**تدريب (12)**



ما هي اختصاصات محكمة الأجور؟

وتحدد المادة (8) اختصاصات محكمة الأجور كما يلى:

م (1/8): أي محكمة للأجور ... تكون لها السلطة للتقدم للمدير بمقترحات بقصد:

أ/ تحديد الأجور التي تدفع سواء، عمومية أو عن عمل معين بواسطة المخدمين، لجميع أو بعض العمال الذين تباشر المحكمة أعمالها بشأنهم أو

ب/ المطالبة لجميع أو لأي من العمال السابق ذكرهم بأن يسمح لهم مخدموهم باجازات، او

ج/ تحديد أي شروط أخرى لاستخدام العمال السابق ذكرهم.

اما عن تكوين المحكمة فقد بينته المادة (4) بقولها:

م(4) 1: تتكون محكمة الأجور من الاشخاص المذكورين فيما يلي، الذين يعينهم المدير:

(أ) عدد متسأو من الاشخاص يراه المدير مناسباً يمثلون في رأيه:

(1) المخدمين.

(2) العمال.

(ب) ثلاثة اشخاص غير مؤهلين للتعيين بموجب الفقرة (أ) يعين المدير وأحداً منهم رئيساً والآخر نائب رئيس.

(3) يجوز للمدير أن يعين – زيادة على هؤلاء – سكرتيراً، وأي ضباط آخرين كلما رأى ذلك مناسبا، ولكن لن يكون ذلك الشخص المعين بهذه الصفة عضواً في المحكمة.

ونعود إلى استعراض أبرز ملامح هذا القانون بعد هذا التوضيح، ومما يجدر ذكره ان المشرع قد غير فيما بعد تسمية هذا القانون إلى (قانون لجان الأجور وشروط الخدمة سنة 1974، وقضي بذلك على اللبس الذي تحدثه كلمة (محكمة) (ومحاكم)، وإن كان هنالك بعض النقص والقصور في القانون الجديد كما سنرى فيما بعد.

1/ حدد القانون مهمة اللجنة التي تشكل لوضع مقترحات الأجور، وشروط الخدمة في المهنة أو الصناعة المعنية، واختصاصاتها وتكوينها كما رأينا في المواد (3)، (4)، (8).

2/ خول القانون (للمحكمة) ان تضع إجراءات عملها في ضوء المهأم المحددة.

3/ تقدم اللجنة تقريراً بنتائج أعمالها وتوصياتها ومقترحاتها إلى مدير العمل م (7).

4/ عند موافقة مدير العمل على توصيات ومقترحات اللجنة يصدر أمراً يسمى (أمر الأجور وشروط الخدمة) بشأن المهنة، أو الصناعة المعنية، أو فئة العاملين المعينة بالأمر، ويكون نافذا من التاريخ المحدد له بعد نشره في الغازيته وبعد مضي مدة معينة من ايداعه منضدة البرلمان، حسبما جاء في الفقرة (4) من المادة (10).

5/ وقد اختتم القانون بنصوص تخول مدير العمل، تعيين العدد المناسب من الضباط والمفتشين؛ لمتابعة تنفيذ القانون وأمر الأجور التي تصدر بموجبه، وتحديد سلطاتهم:– (المواد 14 وما بعدها)–.

وتجدر الأشارة إلى أنه قد صدرت بموجب أحكام القانون عدد من أوأمر تشكيل محاكم الأجور في بعض المهن والصناعات في أعقاب صدور القانون (1)، خلال فترة

الخمسينات، ثم خمد النشاط في هذا الجانب إلى فترة الستينات، وأوائل السبعينات حتى صدور القانون الجديد سنة 1974.

**تقويم قانون محاكم الأجور**

يقدم هذا القانون أسلوباً فريداً في تشريع العمل، إذ يجعل عملية التشريع في هذا المجال جهداً مباشراً ومشتركاً بين فئة المخاطبين والمستفيدين من القانون والجهاز التنفيذي، كما يشرك الخبرة العملية في محال المهنة أو الصناعة، والرأي العام فيها، وفي المجتمع بصفة عامة، عن طريق تمثيل الاشخاص المحايدين.

وأرى أنه من الضروري العمل على تقوية وسائل تطبيق هذا القانون، والعمل على كفالة شمول لجان الأجور التي تنشأ بمقتضاه، بحيث تغطي الفئات التي يحيط بعملها ظروف يصعب معها تطبيق التشريعات العادية، ويكون ذلك بمعالجة السلبيات وأوجه القصور التي تعوق التطبيق، التي نذكر منها –على سبيل – المثال:

1/ جمع المعلومات عن المهن والصناعات، وفئات العمال الذين تقتضي ظروف عملهم معالجة أجورهم وشروط خدمتهم عن طريق لجان الأجور؛ لما يحيط ذلك من صعوبات بسبب عدم توفير المعلومات والاحصاءات اللازمة عن تلك المهن والصناعات والفئات.

2/ بطء عمل محاكم أو لجان الأجور بسبب نقص المعلومات في غالب الأمر؛ ولظروف اعضاء اللجان ولنقص الكادر المساعد في الجهاز التنفيذي للعمل.

3/ تطلب المراجعة الدورية للمستويات التي تقرر في تلك الأوامر، خاصة الأجور؛ لتحديثها وقدرتها على مواجهة التقلبات الاقتصادية، وتغير مستويات المعيشة.

**5– قانون مكاتب التخديم سنة 1955**

شرع هذا القانون سنة 1955 بموجب قانون الحكم الذاتي، وحددت ديباجة الهدف من اصداره فيما يلي:

- قانون يهدف إلى: محاكمة البطالة بإنشاء مكاتب للتخديم تكون مهمتها إرشاد المخدومين والمستخدمين، وجمع المعلومات ووضعها تحت تصرفهم.
- ويشتمل القانون على أحدى عشرة مادة فقط.

- وقد حددت المادة الأولى "اسم القانون"، ولم يحدد المشرع تاريخاً معيناً لتطبيق القانون، كما لم يشأ أن يجعله عام التطبيق في كل انحاء اقاليم البلاد، ولهذا فوض هذه الأمور (للوزير).

**تدريب (13)**



وضح الهدف من تشريع قانون مكاتب التخديم لسنة 1955م.

**إذ جاء في المادة الثانية**

يطبق هذا القانون في أي جزء من السودان، أو اية أجزاء منه ومن أي تاريخ، حسبما يقرره الوزير بعد التشاور مع اللجنة بموجب أمر ينشر في الفازيتة. واللجنة المقصودة في النص هي اللجنة الاستشارية المكونة بموجب نص المادة (9) من القانون، وتتكون من ممثلين للعمال وممثلين لأصحاب الأعمال، ترشحهم منظماتهم، ويعينهم الوزير اعضاء في اللجنة، ويكون تمثيلهم بنسب متساوية ومهمة اللجنة تنحصر في أبداء الرأي للوزير، ومعاونته في مباشرة اختصاصاته المخولة له بموجب القانون.

وتدور أحكام هذا القانون حول إعطاء مكاتب التخديم صفة أو دور الوسيط في عملية التوظيف والاستخدام، إذ تقتصر مهامها على تسجيل المتعطلين عن العمل، ومنحهم شهادات بقيدهم في سجلات معينة، واستقبال الطلبات التي يتقدم بها أصحاب العمل الذين توجد لديهم وظائف شاغرة، وترشيح الأفراد المناسبين من بين الكشوفات الموجودة لديها، وطلب البيانات والمعومات من أصحاب العمل؛ لمراقبة تقيدهم بتنفيذ أحكام القانون في هذا الصدد.

**تقويم قانون مكاتب التخديم سنة 1955**

يعد هذا القانون نموذجا تقليديا لتشريعات النظام الرأسمالي التي تجعل الدولة بمنأى عن التدخل في حرية العمل والنشاط الاقتصادي، فبموجب هذا القانون يلعب الجهاز التنفيذي للعمل (مكاتب التخديم) دور الجهة التي تقدم المعلومات، والوسيط الذي يرشد كلا

الطرفين حول الوظيفة الشاغرة والشخص المناسب، وتقوم بدور تنظيمي محدود في هذا الإطار.

ولقد تغير هذا المفهوم في قانون القوى العاملة والتدريب سنة 1974، الذي حل محل هذا القانون، حيث كرس وظائف متعددة للدولة، في مجال التخطيط للقوى العاملة وتصنيفها وتأهيلها والإشراف على توزيعها، وفقا لاحتياجات خطط وبرامج التنمية الاقتصادية. كما اضاف صلاحيات اوسع في مجال تنظيم التوظيف والاستخدام، تحد من الآليات السائدة في سوق العمل التي تسير بموجب قوانين العرض والطلب.

**6- قانون خدم المنازل سنة 1955:**

شرع هذا القانون وحدد لبدء سريانه تاريخ (1955/4/10)، والهدف منه – كما جاء في ديباجته– أنه: (قانون لتنظيم العلاقة بين المخدمين وخدم المنازل).

وقد ألغي هذا القانون، قانون خدم المنازل سنة 1921

ويعد من القوانين الخاصة إذ أن قانون المخدمين والاشخاص المستخدمين لسنة 1948 كان قد استثنى من نطاق تطبيقه هذه الفئة بموجب نص المادة (3)/ب) ؛ وذلك لطبيعة العلاقة التي تربط المخدم والعامل، وهذا استثناء درجت عليه معظم تشريعات العمل كما ذكرنا. وقد أكد على استثناءهم (قانون علاقات العمل الفردية سنة 1981، بموجب نص المادة(4/أ).

وقد اشتمل هذا القانون على (25) مادة موزعة على قسمين، تناول القسم الأول (أحكاما عامة)، من بينها اسم القانون، بدء العمل به، وإلغاء القانون القديم (1921)، وتفسير المصطلحات بتحديد المقصود بالخدمة المنزلية، ومدلول كلمة (خادم).

وتناول الباب الثالث: (شروط الخدمة المتعلقة بالأجور، والاجازات العادية، والمرضية، والغياب، وانهاء عقد الخدمة، وفوائد ما بعد الخدمة الخ.. ثم اختتم القانون بتحديد سلطة اصدار اللوائح والعقوبات وفقا للنمط التشريعي السائد.

وفي تقديري أن هذا القانون يحتاج إلى مراجعة وتحديث لأحكامه، إذ إنه القانون الوحيد الذي لم تمسه يد التعديل منذ تشريعه 1955. وكنا قد اقترحنا ذلك في لجنة مراجعة

قوانين العمل التي شكلت 1989، بدءاً من تسمية القانون، حيث اقترحنا أن يطلق عليه: (قانون عمال الخدمة المنزلية). ويستتبع ذلك تحديد مدلول (عامل الخدمة المنزلية) ؛ لاخراج بعض الفئات من نطاقه، واضافتهم لقوانين العمل العادية، بالاضافة إلى تحسين مستويات شروط الخدمة للفئات الباقية.

**أسئلة التقويم الذاتي**



1. ما هي الأحكام التي تضمنتها لائحة الورش؟
2. وضح تكوين محكمة الأجور.
3. ما هو الهدف من تشريع قانون خدم المنازل؟

# الخلاصة

**عزيزي الدارس،** ما الذي ناقشناه في هذه الوحدة؟

لقد استعرضنا في هذه الوحدة موضوعات شتى، ويحسن بنا – وقبل أن ننتقل إلى الوحدة التالية– أن نتعاون سوياً من أجل كتابة خلاصة لأهم الأفكار والقضايا التي تمت دراستها.

فقد بدأت الوحدة بالأصل التاريخي لتسمية قانون العمل، فقد مر هذا القانون بمراحل مختلفة حتى وصل إلى ما وصل إليه حالياً. فقد عرفه الفقهاء والشراح بتعريفات مختلفة. تحدثنا بعد ذلك عن الموضوعات التي يتناولها قانون العمل، حيث لم يعد قاصراً على الأجور المتعلقة بتنظيم العمل في مجال الصناعة فحسب، بل امتد؛ ليشمل طائفة واسعة من القضايا والمسائل في كافة فروع النشاط الاقتصادي.

لذلك ينفرد قانون العمل بأمور تميزه عن غيره من فروع القانون، حيث يعالج العلاقة بين رأس المال والعمل وتفاعلاتها المختلفة؛ ويتميز هذا القانون بالنمو المضطرد والتوسع المذهل، وكذلك الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل، كذلك نجد أن المشرع قرر جزاءاً حديثاً مدنياً وآخر جنائياً؛ لمخالفة أحكام القواعد الآمرة، ويتمثل ذلك في البطلان المطلق للشرط المخالف.

أما في القسم الثاني فتحدثنا عن ماهية قانون العمل وما يمتاز به في نظام التفتيش، وكذلك نشاط المحاكم وتيسير إجراءات التقاضي، ونظام العقوبات، وكذلك الواقعية التي يمتاز بها قانون العمل عن القوانين الأخرى؛ والسبب في ذلك تنوع المواضيع التي يشملها قانون العمل، وقدمت من مزايا هذا القانون الصياغة الفنية الخاصة والعالمية. كذلك اختلف الفقهاء في وضع قانون العمل فمنهم من ذهب إلى أنه من فروع القانون العام، وذهب آخرون إلى أنه نوع من فروع القانون الخاص، ويرى آخرون أنه فرع قائم بذاته.

تبدو أهمية قانون العمل في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل التي يثيرها أطراف الإنتاج: (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال).

أما في القسم الثالث فتحدثنا عن نشاط وتطور قانون العمل في الفقه المقارن، وكيف كانت بدايته في المجتمعات القديمة، وما مرت به البشرية من تطور حتى ارتقت إلى المستوى الذي نشهده في الوقت الحاضر.

أما عن نشأة وتطور قانون العمل في السودان فقد مرت بمراحل مختلفة من التركية السابقة وعهد المهدية.

وخلاصة القول عن الفترتين: إننا لم نجد أثراً لتشريع وقواعد قانونية يمكن أن يسند إليها نشأة القوانين التي تحكم علاقات العمل في الفترتين المشار إليهما.

أما في الفترة التي تلت الاستعمار/ والفترات المتلاحقة في حقب الحكم الوطني، فقد صدرت فيها العديد من التشريعات، حيث صدر أول سنة 1908م، ويمثل هذا القانون نقطة البداية في التدريب المهني المنظم في مجال الصناعة؛ وكان الغرض منه إتاحة استخدام قدر من التدريب والتأهيل للعناصر الوطنية، واستخدام الأولاد الأطفال في الورش والمعامل الصادر سنة 1930م.

وكذلك قانون العطلات الأسبوعية. أما أهم التشريعات التي صدرت في مجال علاقات العمل، فقد صدرت في الفترة من 1948م- 1956م، وقانون تعويض العمال والورش الصناعية، وقانون نقابات العمل والعمال، وقانون تنظيم منازعات العمل، وقانون التحكيم وأخيراً صدر قانون 1997، وألغى كل القوانين السابقة.

أرجو أن يكون هذا التلخيص مفيداً لك في تجميع أفكار هذه الوحدة، كما أرجو منك الرجوع إلى أهداف الوحدة وقراءتها مرة أخرى؛ لتتأكد من أنك قد قمت بتحقيقها جميعاً والله الموفق.

## لمحة مسبقة عن الوحدة التالية

سوف نقف –في الوحدة التالية على– تعريف عقد العمل والتفرقة بينه وبين العقود الأخرى.
نأمل أن تجدها وحدة مفيدة ونافعة.

# إجابات التدريبات

## تدريب (1)

لما كان قانون العمل يدور محوره حول تنظيم العلاقة بين رأس المال والعمل -وهي من أعقد المسائل التي تواجه الفكر الإنساني، وكانت مصدر إلهأم خصيب للعديد من المذاهب والنظريات السياسية والاقتصادية والاجتماعية المختلفة- فقد القي ذلك ثقلة على كل ما يتعلق بهذا القانون، بدءا من "التسمية" التي تطلق عليه. ففي بداية نشأة قواعده أطلق عليه اسم "التشريع الصناعي"؛ لتعلق أحكامه بتنظيم علاقات العمل في مجال الصناعة.

غير أنه بعد اتساع نطاق تطبيق قانون العمل وشموله مختلف فروع النشاط الاقتصادي من زراعي وتجاري وخدمي، لم يعد هناك مبرراً لاستخدام هذه التسمية، أو الاحتفاظ بها فوق ما تثيره من لبس، إذ قد توحي - من ناحية - بأن قواعد هذا القانون يقتصر تطبيقها على فئات العمال في قطاع الصناعة فقط، كما توحي من ناحية أخرى بأن قواعد هذا القانون تنظم الصناعة بكل ما يتعلق بها، في حين أن الواقع غير ذلك إذ، تخضع الصناعة في موضوعاتها التي لا تتعلق بالعنصر البشري إلى قوانين أخرى.

## تدريب (2)

"يجب أن يتضمن قانون العمل - على الاخص - الموضوعات الأساسية الآتية:

الإعداد المهني للعمال، تنظيم تشغيل العمال، الهجرة للعمل، عقد العمل الفردي، والأجور، وساعات العمل، والاجازات، والرعاية الصحية للعمال ووقايتهم من اخطار العمل، وتشغيل النساء، والرعاية الاجتماعية، والتشاور والتعاون بين الإدارة والعمال، ونقابات العمال، ومنظمات أصحاب الأعمال، وعقود العمل المشتركة، وتسوية منازعات العمل، والتفتيش، محاكم العمل".

## تدريب (3)

(د) فروع النشاط الاقتصادي كافة، من صناعي، وزراعي، وتجاري، ومهني، وحرفي، وخدمي، بعد أن كان القانون مقصوراً في بداياته الأولى على المجال الصناعي.

(ه) موضوعات لم تكن معهودة في بداية نشأته، ولم يقتصر التوسع والتطور على الناحية الكمية فحسب، بل تعداها إلى النواحي النوعية والكيفية، مثل التطور الذي حدث لقواعد وأسس المسئولية عن أصابات العمل والتعويض عنها وغيرها.

(و) استظلال فئات واسعة من القوى العاملة بأحكام القانون، نتيجة للتوسع في مفهوم التبعية، وهي معيار تطبيق قانون العمل كما سنرى، فقد اخذ الفقه والقضاء بمعيار التبعية التنظيمية والإدارية، بل إن بعض التشريعات اتجهت للاخذ بمعيار التبعية الاقتصادية، مما جعل فئات يصعب وصفها بالأنتماء لفئة العمال يستفيدون من بعض أحكام قانون العمل، مثل: قواعد التأمين الاجتماعي لصغار أصحاب الأعمال، وتغطية التأمين لحالات اليتيم والترمل والطلاق، وغير ذلك من المخاطر الاجتماعية.

**تدريب (4)**

يعتبر باطلا كل شرط في أي عقد للعمل يكون مخالفا لأحكام هذا القانون، ولو كان سابقا على العمل به، إلا إذا كان هذا الشرط أكثر فائدة للعامل. ويحق له أن يطالب بإكمال حقوقه بموجب هذا القانون".

**تدريب (5)**

إذا كانت العمومية والتجريد من مقومات القاعدة القانونية بصفة عامة، فإن تلك الصفة تلازمها صفة أخرى تمتاز بها قواعد ونصوص قانون العمل، وتقتضيها الطبيعة الخاصة لتلك القواعد، فهي تحمل في باطنها وبين ثناياها خصوصية أو خصوصيات معينة، إذ يعمل الشارع إلى صياغة قواعد ونصوص قانون العمل بصورة مرنة، تمكنها من التلاؤم والتكيف مع ظروف الواقع الذي قصد إلى تنظيمه وتلبية متطلباته

**تدريب (6)**

يقول الشراح: إن قانون العمل يتميز بصياغة فنية خاصة، ولا يقصدون بذلك المعنى الحرفي الخاص بتحرير النصوص وكتابتها وتبويبها وترتيبها بالصورة المعروفة في دواوين الهيئات التشريعية - كما قد يتبادر إلى الذهن، وإنما المقصود أن قانون العمل - بحكم طبيعته الخاصة التي اسهبنا في وصفها - يتميز باحتوائه على مبادئ وأسس خاصة به، يعد البعض منها خروجا على القواعد العامة، بل إنه يستقل ببعض النظريات التي تختلف كلياً، أو في بعض جزئياتها عن النظريات المتعارف عليها في القانون المدني.

**تدريب (7)**

-تجنب ايراد قواعد قانون العمل ضمن المجموعة أو التقنين المدني؛ لتعارض ذلك مع خاصية الحركية والنمو المستمر لقانون العمل، ينبغي ان يعهد إلى هيئات قضائية متخصصة أمر النظر في موضوعات قانون العمل على غرار ماهو متبع بالنسبة للقانون الاداري، حيث يختص بنظر موضوعاته مجلس الدولة واجهزته القضائية والاستشارية، والهدف من ذلك هو إفساح الطريق أمام التطور المستقل لقانون العمل، حتى لا يخضع للمبادئ التي يسير عليها القضاء العادي، فيعوق ذلك التطور المنشود له.

-مراعاة خصائص قانون العمل عند تفسير قواعده، وعدم اخضاعها للتفسير وفقا للقواعد المتبعة بالنسبة للقوانين الأخرى، وانما ينبغي أن يوضع في الاعتبار عدم تعأرض قواعد التفسير مع الاتجاهات والغايات المتميزة لقانون العمل، ومن بين أسس وقواعد تفسير قانون العمل يبرز هذا الفريق الموجهات الآتية:

-النظر إلى تشريعات وقواعد قانون العمل كوحدة يكمل بعضها البعض.

-احترام المبادئ الأساسية التي تكرسها قوانين العمل، مثلاً: مبدأ الحرية الشخصية، ومبدأ حرية العمل، وحرية التنظيم النقابي.

- الاخذ بقاعدة التفسير الاصلح للعامل.

-الاستعانة بالمبادئ القانونية العامة، مما يكون متفقا مع كفالة حسن سير علاقات العمل، ومتلائما مع الأسس التي يقوم عليها قانون العمل، وأن تعطي الأولوية للعرف (المهني أو الحرفي)، والقواعد المكملة لتشريعات العمل على القواعد العامة. ([1])

**تدريب (8)**

**تشتمل على نوعين:**

**الأول**

الوسائل التقليدية، اللازمة لضمان تنفيذ القانون واحترام أحكامه، مثل: قواعد الضبط الاداري (تفتيش العمل)، وإنشاء المرافق العامة، مثل: (مكاتب القوى العاملة، وهيئات الضمان الاجتماعي، مؤسسات ومراكز التدريب المهني، والتأهيل المهني وغيرها).

**وثانيهما**

الوسائل المبتكرة: وتعد من الخصائص المميزة للقانون الاجتماعي عن غيره من فروع القانون، كقواعد الاختصاص القضائي، والإجراءات المختلفة عن الإجراءات العادية في حسم منازعات العمل ومشكلاته، التي تترك الباب مفتوحا للتسوية الودية لتلك المنازعات، والاجهزة القضائية المختصة بقضايا العمل: (محاكم العمل).

وتشمل تلك الوسائل المبتكرة –أيضا-: تقرير القواعد الآمرة ،والحد من حرية التعاقد عقد العمل المشترك، اسلوب التأمين الاجباري، وخصائص التأمين الاجتماعي المخالفة للتأمين الخاص، والجزاءات الجنائية التي يغلب تقريرها على الطرف الاقوى اقتصاديا إلى غير ذلك من وسائل مميزة.

**تدريب (9)**

4- المظهر الايجابي المتمثل في اعتبار العلاقة التي تربط – العامل مع صاحب العمل رابطة قانونية، وليست رابطة شخصية، أو تنظيمية - كما رأينا في النظام العبودي، والاقطاع، ونظام الطوائف.

فالعامل يؤجر خدماته إلى صاحب العمل بمحض حريته، نظير الأجر الذي يعرضه عليه صاحب العمل. وقد وردت الأشارة إلى موضوع عقد العمل لأول مرة في القانون المدني الفرنسي الذي اسماه (عقد ايجار الخدمات)، ونص فيه – أي القانون – على عدم جواز ان يؤجر الشخص خدماته إلى الابد، بل إلى أمد معين، فارسى بذلك مبدأ حرية العمل، وهو من مبادئ الثورة الفرنسية، وقضي بذلك - وبصورة نهائية - على روابط العمل المؤبدة التي كانت تسود في المجتمع الاقطاعي.

5- عدم التدخل في العلاقات بين العامل وصاحب العمل، تمشيا مع مبدأ سلطان الارادة الذي يفترض:

(ت)حرية الأفراد في تنظيم الروابط القانونية فيما بينهم وافتراض ان تكون الالتزامات التي تنشأ عن تلك الروابط عادلة بما لا يدع مجالا للمشرع أو السلطة للتدخل في تنظيمها.

(ث) نفور المشرع من التدخل، حرصا منه على عدم إهدار مبدأ المساواة بين الطوائف والفئات المختلفة في المجتمع.

6- تحريم تكوين المنظمات والتجمعات العمالية؛ بقصد عدم اهدار قاعدة المساواة بين الاشخاص، إذ من المفترض أن تكون العلاقة مباشرة، وعلى قدم المساواة بين العامل وصاحب العمل دون وسطاء.

**التدريب (10)**

-ازدهار المذاهب الاجتماعية، وظهور نمط الاقتصاد الموجه، واتجاه المشرع الوطني إلى تحسين الاحوال المعيشية والاجتماعية للفئات المنتجة.

-توطد الحركة النقابية على الصعيد الوطني والدولي، وجهودها المكثفة في تطوير التشريعات العمالية، بالضغط على الحكومات والفئات الاقتصادية المؤثرة.

-انشاء منظمة العمل الدولية سنة 1919 كوليد اجتماعي لمعاهدات السلام في أعقاب الحرب العالمية الأولى، وازياد نشاطها وعمق تأثيرها، خاصة في اطار المناخ المظاهر للعدالة الاجتماعية الذي ساد في أعقاب الحرب العالمية الثانية. وكان من نتاجه إعلان فيلادلفيا سنة 1944، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948، والجهود الدولية الضخمة التي بذلت؛ لارساء قواعد قانون دولي للعمل، وتقرير الحد الادنى من مستويات العمل في مختلف مجالات علاقات العمل وشئونه. وحث المشرع الوطني في الدول الاعضاء بالمنظمة على تبنيها في التشريعات الداخلية لها.

-تحسين مستويات الاقتصاد العالمي من ازمة الثلاثينيات، ورواج التجارة العالمية، والتطور التقني المذهل في مختلف المجالات، مما أدى إلى تحسين الاوضاع، وميل المشرع الوطني إلى صياغة تشريعات تهدف إلى، تحسين الاوضاع الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العمالية.

**تدريب (11)**

8/ النهج الاجتماعي الجديد الذي أخذ يظهر بقوة في أوربا في أعقاب الحرب العالمية الثانية، فقد اضطرت الدولة إلى إفساح مساحة مقدرة من الاصلاح الاجتماعي للطبقات الفقيرة والعمالية؛ لامتصاص النقمة والسخط اللذين افرزتهما السيطرة الرأسمالية المجحفة طوال سني القرون الخالية، وكذلك الرغبة في التعويض عن الآلأم والمآسي والدمار الذي خلفته الحرب، وعانت منه تلك الفئات أكثر من غيرها. ولعل من العوامل المؤثرة في هذا الإطار إشتداد ساعد الحركة العمالية، وظهور دول المعسكر الاشتراكي، وخشية البلدان الاوربية من تأثير نفوذها على نظم الحكم فيها.

9/ رغبة الدول المستعمرة في تثبيت سلطانها، واكمال سيطرتها الاقتصادية، وتعميق تأثيرها الفكري والثقافي على مستعمراتها، بعد تقسيم مناطق النفوذ كنتائج للحرب الأخيرة.

10/تنظيم المنافسة بين الدول الصناعية في ميدان التجارة الدولية، وإدخال تشريعات العمل، كأحد المفردات التي تؤثر في أسعار السلع والبضائع في سوق التجارة الدولية.

11/ تولي حزب العمال السلطة في بريطانيا، ورغبته في تنفيذ بعض برامجه في المستعمرات، في حدود لا تخرج - بطبيعة الحال ـ عن السياسات الاستعمارية، أو تؤثر في المصالح القومية.

12/تبلور الوعي الوطني في البلاد، وبداية تخلق الارادة الوطنية الجماعية، التي تجسدت في بوادر تكوين التنظيمات النقابية والحزبية، ومحاولة السلطات الاستعمارية؛ لاحتواء تلك التنظيمات الوليدة.

13/ظهور التنظيم النقابي لأول مرة: (هيئة شئون العمال)، وبروز دورها في المطالب السياسية، والمطالب النقابية.

14/ ازدياد تأثير منظمة العمل الدولية، وتعمق نهجها الاجتماعي على نطاق واسع، عن طريق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي تصدرها، ودعوتها المستمرة للدول المستعمرة؛ لتحسين بعض مستويات العمل في مستعمراتها، بالاضافة إلى صدور المواثيق التي تنادي بحقوق الإنسان، وما يتصل منها - خاصة - بالعمل والعمال، وفي مقدمتها ميثاق حقوق الإنسان الصادر عن الامم المتحدة سنة 1948، وإعلان فيلادلفيا الصادر عن مؤتمر العمل الدولي سنة 1948.

**تدريب (12)**

أ/ تحديد الأجور التي تدفع، سواء بصورة عمومية أو عن عمل معين بواسطة المخدمين، لجميع أو بعض العمال الذين تباشر المحكمة أعمالها بشأنهم أو:

ب/ المطالبة لجميع أو لأي من العمال السابق ذكرهم - بأن يسمح لهم مخدموهم باجازات، أو:

ج/ تحديد أي شروط أخرى؛ لاستخدام العمال السابق ذكرهم.

**تدريب (13)**

-قانون يهدف إلى محاكمة البطالة بإنشاء مكاتب للتخديم، تكون مهمتها ارشاد المخدومين والمستخدمين، وجمع المعلومات ووضعها تحت تصرفهم.

- ويشتمل القانون على إحدى عشرة مادة فقط.

- وقد حددت المادة الأولى "اسم القانون"، ولم يحدد المشرع تاريخاً معيناً لتطبيق القانون، كما لم يشأ أن يجعله عام التطبيق في كل أنحاء اقاليم البلاد؛ ولهذا فوض هذه الأمور (للوزير).

# مسرد المصطلحات

❖ **قانون العمل**

يقصد به القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل وما يتصل بها من موضوعات.

❖ **الواقعية**

تعني مرونة قواعد نصوص قانون العمل.

❖ **الصياغة الفنية الخاصة**

المقصود منها أن قانون العمل بحكم طبيعته الخاصة يتميز باحتوائه على مبادئ وأسس عامة خاصة به.

❖ **صفة العالمية**

تعني المبادئ والأسس التي يقوم عليها تشريع العمل متشابهة، بل متوافقة في الكثير من بلدان العالم.

❖ **الشركاء** الاجتماعيون:

يقصد بهم أطراف الإنتاج، أو علاقات العمل في الحكومات، أصحاب العمل، العمال.

❖ **محاكم الأجور**

عبارة عن محاكم تقوم بتحديد الأجور.

# المراجع

**أولاً: باللغة العربية:**


1. التلاوي، عدنان خليل، **القانون الدولي للعمل**، الطبعة الأولى، جنيف، 1990م.
2. الخضري، الشيخ محمد، **تاريخ التشريع الاسلامي**، الطبعة الأولى، 1983م.
3. الخولي ، اكثم امين ، **دروس في قانون العمل**، 1975.
4. زكي، محمود جمال الدين، **عقد العمل في القانون المصري**، 1981م.
5. السعيد ، صادق مهدي ، **مفهوم العمل واحكامه العامة في الإسلام**، 1983م، (مطبوعات منظمة العمل العربية)
6. السنهوري، عبد الرازق احمد، **الوسيط في شرح القانون المدني العقود الواردة على العمل**، الجزء السابع، المجلد الأول، الطبعة الثانية، 1989م.
7. عبد الحليم، عبد البر عبد الفتاح، **الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة**، 1979م.
8. عبد الصبور، فتحي، **الوسيط في قانون العمل**، الجزء الأول، 1985م؟
9. غانم ، اسماعيل ، **قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، 1960-1961.
10. مراد، محمد حلمي، **قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، 1960م.
11. مرقص، سليمان ، **الوافي في شرح القانون المدني (التزامات)**، الطبعة الرابعة، 1987م.
12. الياس، يوسف، **الحد الادنى للاجور**، 1980م.
13. يحيى ، عبد الودود ، **شرح قانون العمل**، الطبعة الثالثة، 1989م.

**ثانياً: باللغة الانجليزية**


1. Contracts of Employment – First /ed 1989 Vivien shrubsal
2. Labor relations in Japan Prof. Katasumi Yakabe Tokabe Uni – versity. Tokyo- 1974.
3. Minimum Wage/ Fixing Gerald Starr in – (oil) 1981
4. Prtectionof Workers' Claims in the event of the insolvency of their Employer (iol) 78th Session 1991.
5. Termination of Employment at the initiative of the Employ-/er (Report VIN (1) (2) i.l.o)
6. The right to dismiss (second ed.) 1987 Michael Whincup Bsp Protessional Books.
7. Work Force Reduction in under-takings. Edward Yemin (iol) 1982.


**ثالثاً: البحوث والدراسات**


- الاجازات في تشريعات العمل العربية والاجنبية (دراسات مقانة): منظمة العمل العربية
- انتهاء عقد العمل الفردي في تشريعات العمل العربية والاجنبية: منظمة العمل العربية(دراسات مقارنة)1988م


**رابعاً: التشريعات والاتفاقيات الدولية والعربية**


(1) اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية: منظمة العمل الدولية.

(2) موسوعة تشريعات العمل العربية منظمة العمل العربية

المجلد الأول 1985.

المجلد الثاني 1985.

المجلد الثالث 1989.


الوحدة الثانية
تكوين عقد العمل

# محتويات الوحدة


| الموضوع | الصفحة |
|---|---|
| **المقدمة** | **84** |
| تمهيد | 84 |
| أهداف الوحدة | 85 |
| **1. تعريف عقد العمل** | **86** |
| 1.1 معيار التبعية القانونية، أو الاستقلال والرقابة | 86 |
| 2.1 أهمية التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة | 86 |
| 3.1 عقد العمل وعقد الوكالة | 87 |
| 4.1 أهمية التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة | 89 |
| 5.1 عقد العمل، وعقد الشركة | 89 |
| 6.1 أهمية التفرقة بين عقد العمل، وعقد الشركة | 90 |
| 7.1 عقد العمل، وعقد الإيجار | 91 |
| 8.1 عقد العمل، وعقد البيع | 93 |
| 9.1 عقد العمل وعقد المزارعة | 94 |
| **2. العناصر المكونة لعقد العمل** | **95** |
| 1.2 علاقة التبعية، أو الرقابة | 95 |
| **3. عنصر العمل** | **110** |
| 1.3 العمل اليدوي، والعمل العقلي | 111 |
| 2.3 الشروط الواجب توافرها في العمل | 112 |
| 3.3 الشروط الواجب توفرها في العمل في الفقه الإسلامي | 112 |
| 4.3 مبدأ حرية العمل | 115 |
| **4. عنصر الأجر** | **118** |
| 1.4 التعريف بالأجر وبيان المفهوم العام له | 118 |

| | |
|---|---|
| 2.4 تحديد الأجر في عقد العمل | 119 |
| 3.4 الأهمية العملية للأجر | 121 |
| 4.4 الطبيعة الاجتماعية للأجور | 126 |
| 5.4 الطبيعة القانونية للأجور | 128 |
| 6.4 مفهوم الأجر في الفقه الإسلامي | 130 |
| 7.4 صور الأجر | 133 |
| 8.4 الأجر الثابت | 133 |
| 9.4 ملحقات الأجر | 135 |
| 10.4 صور خاصة للأجر | 142 |
| 11.4 الحد الأدنى للأجور في التشريع السوداني | 146 |
| 12.4 تحديد الأجر وملحقاته في قانون علاقات العمل الفردية | 146 |
| **5. إبرام عقد العمل** | **148** |
| 1.5 أركان عقد العمل | 149 |
| 2.5 شروط صحة عقد العمل | 153 |
| 3.5 أهلية العامل وصاحب العمل | 156 |
| 4.5 شكل عقد العمل | 163 |
| **الخلاصة** | **174** |
| **لمحة مسبقة عن الوحدة التالية** | **175** |
| **إجابات التدريبات** | **176** |
| **مسرد المصطلحات** | **183** |
| **المراجع** | **184** |

# المقدمة

## تمهيد

عزيزي الدارس،،،

مرحباً بك إلى الوحدة الثانية من قانون العمل والتي تأتي بعنوان: تكوين عقد العمل. تتكون هذه الوحدة من خمسة أقسام، نتحدث في القسم الأول منها عن تعريف عقد العمل، والفرق بينه وبين العقود الأخرى، مثل: المقاولة، والوكالة، والشراكة.

أمّا في القسم الثاني فنتحدث عن العناصر المكونة لعقد العمل، أما في القسم الثالث من هذه الوحدة فنتحدث عن عنصر العمل، أما في القسم الرابع فنتحدث عن عنصر الأجر وتعريفه، وبيان المفهوم العام له.

أمّا في القسم الخامس من هذه الوحدة فنستعرض إبرام عقد العمل وأركانه وشروط صحة عقد العمل. وتساعدك هذه الوحدة على فهم قانون العمل، والخصائص الأساسية التي تميز عقد العمل عن غيره من العقود. هذا وقد أثرينا هذه الوحدة بمجموعة من الأشكال الإيضاحية. كما تجد بالوحدة مجموعة من الأنشطة وتدريبات، مع الإجابة عن التدريبات في نهاية الوحدة، بالإضافة إلىأسئلة التقويم الذاتي، ومسرد المصطلحات العلمية، وكل ذلك؛ لترسيخ التعلم، ولمساعدتك في إنماء قدراتك ومعلوماتك في التعرف على قانون العمل باعتباره من القوانين الهامة في مجال الحياة العملية.

عزيزي الدارس، مرحباً بك مرة أخرى في هذه الوحدة، ونرجو أن تستمتع بدراستها وتستفيد منها. كما نأمل أن تشاركنا في نقدها وتقويمها.

# أهداف الوحدة



**عزيزي الدارس بعد فراغك من دراسة هذه الوحدة نرجو أن تكون قادراً على أن:**

- **تعرف** عقد العمل.
- **تبين** الفرق بين عقد العمل والعقود الأخرى.
- **توضح** العناصر المكونة لعقد العمل.
- **تحدد** محل التزام العامل.
- **تشرح** عنصر الأجر.
- **توضح** أركان عقد العمل.

# 1. تعريف عقد العمل

عزيزي الدّارس،،،

هل تعتقد أن هنالك أهمية للتمييز بين عقد العمل وغيره من العقود؟ وما هو المعيار المتبع في ذلك؟. تعال معي لترى ذلك.

## 1.1 معيار التبعية القانونية، أو الاستقلال والرقابة

والمعيار الذي استقر عليه العمل في الفقه الحديث واضطرد اتباعه في القضاء هو: معيار التبعية القانونية، أو الاستقلال والرقابة. فالذي يميز بين عقد المقاولة وعقد العمل هو، أن المقاول لا يخضع لإدارة رب العمل واشرافه، بل يعمل مستقلا طبقا لشروط العقد المبرم بينهما، ومن ثم لا يعتبر المقاول تبعا لرب العمل، ولا يكون هذا الاخير مسئولا عن المقاول.

مسئولية المتبوع عن التابع: أما في عقد العمل فالعامل يخضع لإدارة رب العمل واشرافه، سواء أكان أجره يقدر على أساس الوقت أو على أساس كمية الإنتاج، ولا يعمل مستقلا عن رب العمل، بل يتلقى تعليماته منه، وعليه ان ينفذها في حدود العقد المبرم بينهما، ومن ثم يكون العامل تابعا لرب العمل، ويكون هذا الأخير مسئولا عنه مسئولية المتبوع عن التابع.

## 2.1 أهمية التفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة

إلى جانب الاختلاف في قواعد المسئولية بين كل من عقدي العمل والمقاول، فهناك اختلافات أخرى يرتبها النظام القانوني الذي يخضع له كل من العقدين، فالعامل يخضع لقانون العمل، فيحيطه المشروع برعاية لا يجدها المقاول مثل تحديد ساعات العمل، والاجازات والحد الأدنى للأجر ،وحمايته، والتأمين ضد اصابات العمل، والأمراض المهنية، ومكافأة نهاية الخدمة، ولا يتحمل العامل تبعة هلاك. الشيء الذي يقع عليه عمله، ولا يحول هلاكه دون استحقاقه للأجر، بينما تكون تبعة هلاك الشيء في عقد المقاولة على

المقاول، وبعبارة عامة يتحمل المقاول كل المخاطر الناشئة عن نشاطه، سواء أكانت هذه المخاطر هلاكا للشيء الذي انصب عليه العمل، أم مسئولية نشأت عن الاضرار بالغير، أم حادثا يصاب فيه المقاول أثناء تأدية عمله، وذلك بعكس العامل حيث لا يتحمل أي نوع من المخاطر تقع التي تحف بنشاطه، سواء أكانت هلاكاً للشيء، أم مسئولية قبل الغير، أم ضرراً يصيب العامل نفسه، فكل هذه المخاطر تقع تبعتها على عاتق صاحب العمل. ولذلك يحاول المقاول ان يسبغ على علاقته صفة عقد العمل، حتى يستفيد من الحماية التي يقررها القانون للعامل.

شكل رقم (1)

## 3.1 عقد العمل وعقد الوكالة

عرف قانون المعاملات المدنية لسنة 1984 عقد الوكالة في المادة (416) منه على النحو الآتي:

الوكالة عقد يقيم الموكل – بمقتضاه– شخصا آخر مقام نفسه في تصرف جائز معلوم.

وقد كان المعيار السائد فيما سبق بين العقدين هو الأجر، حيث كان عقد الوكالة يكون في الغالب تفضلا أو تبرعا، ولكن ذلك المعيار قد هجر بعد أن ذاع نظام الوكالة بأجر وطغيانه على نظام الوكالة التفضلية.

والمعيار الذي استحدث فيما بعد يعلق على طبيعة العمل في التفرقة بين العقدين: فالعمل الذي يقوم به الوكيل هو إبرام التصرفات القانونية، أما العامل فيقوم بالأعمال المادية، يدوية كانت أم ذهنية غير أن الشخص قد يكون مكلفا للقيام بأعمال قانونية، وأعمال مادية في نفس الوقت، فما القول في مثل هذه الحالات؟ يرى الفقه أنه إذا كان من الممكن الفصل بين العملين، فيمكن القول بوجود عقدين: عقد وكالة، وعقد عمل، ويطبق النظام القانوني الذي يحكم عقد كل عمل على حدة.

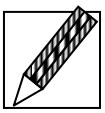
## مثال توضيحي

ومن أمثلة اجتماع العقدين على هذا النحو، حالة ربان السفينة إذا كان موكلا بإبرام عقود النقل، وحالة مدير الشركة الذي يكون وكيلا مفوضا عن صاحب العمل في إدارة الشركة، وإبرام العقود مع العملاء، وفي نفس الوقت يكون عاملا يخضع في علاقته مع صاحب العمل لقانون العمل.

وهذا المعيار منتقد، فلا يصلح للتمييز الدقيق بين عقد العمل وعقد الوكالة خاصة في الحالات التي يختلط فيها العمل القانوني والمادي، بحيث يصعب الفصل بين العملين، ومن ثم التمييز بين العقدين؛ لذلك اعتمد الفقه على معيار التبعية القانونية مميزاً عقد العمل عن عقد الوكالة.

فمتى كان موضوع العقد هو إبرام التصرفات القانونية لحساب شخص آخر، وكان من يقوم بالعمل يتمتع بحريته واستقلاله في أداء مهمته، ولا يخضع إلا لتوجيهات عامة من الطرف الآخر، كان العقد وكالة. وعلى العكس إذا كان يقوم بالعمل ويخضع لرقابة واشراف من يؤدي العمل لحسابه، فإن العقد يعتبر عقد عمل.

## تدريب (1)



هنالك معيار للتمييز بين عقد الوكالة والعمل فما هو؟

ولا يعترض على هذا المعيار بأن الوكالة تتضمن علاقة تبعية بين الوكيل والموكل؛ لأنها تفترض خضوع الأول للاوامر والتوجيهات التي تصدر له من الثاني، ذلك ان الوكيل – رغم خضوعه لهذه التوجيهات والتعليمات – يحتفظ بحريته واستقلاله في أداء مهمته، وتلك التعليمات والتوجيهات التي يصدرها الموكل تعد بمثابة توجيهات عامة، لا تقاس بالتعليمات والتوجيهات التي تنظمها علاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل. فالعامل لا يخضع للاشراف والتوجيه العام لصاحب العمل فحسب، بل يخضع للتوجيه في كيفية تنفيذ العمل، وتحديد مكان وزمان العمل، والتعليمات الفنية الخاصة بأدائه، سواء من صاحب

العمل نفسه أو من يفوضهم في ذلك من مديرين ورؤساء، كما أن العامل يخضع للمساءلة التأديبية وتوقع عليه الجزاءات التي تتضمنها اللوائح؛ إذا ارتكب مخالفة لالتزاماته.

**نشاط**



ارجع إلىكتاب عبد الودود يحيى " مصادر الالتزام " ، واكتب مقالاً قانونياً عن أهمية المعيار المتبع للتمييز بين عقد العمل والوكالة. وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

## 4.1 أهمية التفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة

يختلف النظام القانوني لعقد العمل عن النظام القانوني لعقد الوكالة، فبينما يحظى العامل برعاية قانونية وضمانات وامتيازات عديدة يخولها له قانون العمل، فإن الوكيل لا يحظى بمثل هذه الحماية، ومن ذلك جواز مراجعة أجر الوكيل لزيادته أو إنقاصه من قبل القاضي، بينما لا يكون للقاضي في عقد العمل ذلك. والحماية المقررة للأجر في قانون العمل ليس لها مثيل في عقد الوكالة، والتأمين ضد اصابات العمل، وغيرها من المزايا التي ينفرد بها العامل في عقد العمل.

وفضلا عن ذلك تنتهي الوكالة بموت الموكل، بينما لا ينتهي عقد العمل بموت صاحب العمل إلا إذا كان لشخصيته اعتبار في العقد استثناءاً.

## 5.1 عقد العمل وعقد الشركة

يتشابه عقد العمل وعقد الشركة حينما يلتقيا في عنصر العمل أو المشاركة في الربح، وذلك في حالة ما إذا كانت حصة أحد الشركاء عملا يؤديه، أو كان للعامل نسبة من أرباح الشركة التي يعمل فيها وقد قيل في التمييز بين العقدين – في حالة التشابه بينهما – عدة معايير: فذهب البعض إلى اتخاذ معيار التفرقة بين الأجر الثابت في عقد العمل والربح المتغير في عقد الشركة. غير أنه من الممكن الاتفاق على أن يكون أجر العامل جزءا من الربح، وهو متغير، كما يجوز أن يتفق على نسبة ثابتة من الربح للشريك.

وقيل أن العامل يستحق الأجر بغض النظر عن ربح أو خسارة صاحب العمل، بينما الشريك يتحمل الخسارة. غير أنه قيل – في الرد على ذلك: إنه ليس هنالك ما يمنع من الاتفاق على أن يتحمل العامل جزءا من الخسارة أو في بعض أنواعها، وقيل ايضا إن عقد الشركة يشترط ان يكون كتابة، والا وقع باطلا، بينما عقد العمل عقد رضائي، واشتراط الكتابة فيه تكون لغرض الاثبات فقط.

غير أن كل تلك المعايير لم تثبت امام النقد، ولم يفلح سوى معيار التبعية. فعقد العمل يفترض التبعية في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، بينما عقد الشركة يقوم على فكرة المساواة في العلاقة بين الشركاء التي تتبع من نية المشاركة، فيحدد الشركاء الهدف الذي يعملون من أجل تحقيقه، ويجمعون الوسائل اللازمة لذلك، ويتعاونون في العمل على تحقيق ذلك الهدف، ويتحملون معا نتائج العمل ربحا أو خسارة، بينما صاحب العمل هو مالك المشروع، فهو الذي يحدد هدفه ووسائله، ويملك ادارته وحده، ويتحمل وحده مسئولية فشله أو نجاحه.

ورغم هذه التفرقة ليس هناك ما يمنع من أن تجتمع صفة الشريك مع صفة العامل، كأن يعين أحد الشركاء في الشركة ذات المسئولية المحدودة مديراً بها، فيصبح عاملا لديها.

## 6.1 أهمية التفرقة بين عقد العمل وعقد الشركة

- يكون للشريك حق الإدارة في الشركة، بينما لا يكون للعامل ذلك الحق في عقد العمل إذ لا يجوز أن يتدخل في إدارة صاحب العمل لمشروعه.
- يساهم الشريك دائما في الخسارة، والاتفاق على اعفائه منها يجعل عقد الشركة باطلا، بينما يستحق العامل أجره من صاحب العمل ربح أم خسر في مشروعه إذ لا شأن له بذلك.
- يحظ أجر العامل بحماية قانونية خاصة، بينما لا يتمتع نصيب الشريك بمثل تلك الحماية في عقد الشركة.

- لا تنطبق القواعد الخاصة بتنظيم العمل، كتحديد ساعاته، والاجازات وغيرها من شروط الخدمة في حالة الشريك.
- اختلاف قواعد انتهاء عقد العمل عن قواعد انتهاء عقد الشركة، وأثر موت صاحب العمل أو أحد الشركاء.

## 7.1 عقد العمل وعقد الايجار

ذكرنا فيما سبق أن عقد العمل كان يسمى بعقد ايجار الاشخاص، باعتبار أن العمل سلعة أو شيء من الاشياء، غير أن هذه النظرة قد اختفت وتلاشت في قوانين العمل الحديثة، واصبحت التسمية المصطلح عليها وهي: "عقد العمل"، بعد سيادة المفهوم الاجتماعي للعمل بأنه ليس سلعة ذلك أن العمل جهد إنساني لا يمكن فصله عن ذاتية العامل.

ومع ذلك فإن هناك حالات يختلط فيها العقدين، غير أن تلك الحالات لا تثير جوانب انسانية على النحو الذي كان سائدا في الماضي، وانما تثير مسائل قانونية.

**الحالة الأولى**

حالة سائق سيارة الأجرة الذي يدفع لمالك السيارة مبلغا إجماليا، ويحتفظ لنفسه بالايراد الذي يحصل عليه من العملاء، أو يدفع للمالك نسبة معينة من ذلك الايراد.

وقد يرى البعض : أن تكيف هذه العلاقة بأنها "عقد ايجار سيارة"، كما يمكن أن يصفها البعض بأنها: علاقة عمل. والمرجع في تمييز هذه العلاقة هو توافر أم عدم توافر علاقة التبعية.

**الحالة الثانية**

تتعلق بالمسكن الذي يقدمه صاحب العمل للعامل في بعض الحالات، فيفرق بعض الفقه بين مإذا كان صاحب العمل يقدم المسكن مجانا للعامل، ففي هذه الحالة يعتبر جزءا من الأجر وتضمينه عقد العمل، أي لا يكون هناك سوى عقد واحد من ضمن نصوصه امتياز عيني يتمثل في السكن الذي يقدمه صاحب العمل، أما إذا كان العامل ملزما بأن

يدفع ايجارا عن المسكن، فإننا نكون بصدد عقد تكميلي أو تبعي لعقد العمل، يتضمن ايجار المسكن. وإذا كان الفقه متفقا في أن الحق في الانتفاع بالمسكن ينقضي بانتهاء عقد العمل، سواء أكان العامل يدفع أجرة عن ذلك أم لا، فإن تحديد المحكمة المختصة ينظر ما يثور من منازعات بشأن المسكن، وبوجه خاص بالنظر في طلب اخلاء العين عند إنهاء عقد العمل يختلف من حالة إلى أخرى، ففي حالة دفع الأجرة يترتب على وجود عقد الايجار أن يكون الاختصاص للمحكمة المختصة بنظر دعاوى الايجار، أما إذا كان العامل لا يدفع أجرة، فإن العقد يكون عقد عمل خالص ويكون الاختصاص لمحكمة العمل.

**نشاط**



ارجع إلكتاب اسماعيل غانم، واكتب مقالاً قانونياً عن المعيار المتبع للتفرقة بين عقدي الإيجار والعمل، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك –78.

غير أن الرأي الاخير حول الاختصاص بنظر دعوى الاخلاء لا يمكن التسليم به على اطلاقه، خاصة إذا كان المسكن الذي يقدمه صاحب العمل مملوكا له، وقام بتخصيصه لغرض تسهيل أعماله، سواء أكان يتقاضى ايجارا عن ذلك ام لا. فمنطلق مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود وقواعد العدالة تقتضي باخلاء العامل للسكن الذي كان ينتفع به ما دامت علاقة العمل التي تربطه مع صاحب العمل قد انتهت، لسبب أو لآخر لافساح المجال لمن يحل محله في العمل أن ينتفع بالسكن في تلك العين.

وبذلك ينعقد الاختصاص في نظر مثل تلك المنازعات لمحكمة العمل دون غيرها، باعتبار ان العقد أي عقد العمل ومشتملاته ومنها عقد الايجار تمثل وحدة واحدة لا تتجزأ.

والقول بغير ذلك يجعل أصحاب الأعمال يعزفون عن إنشاء دور لسكني العامل، أو لتقديم تسهيلات في هذا الشأن بمقابل أو دون مقابل، كما أن أصحاب الدور السكنية

يحجمون بدورهم عن تأجيرها للمنشآت والمؤسسات – إذا علموا بخروجها عن سيطرة تلك المنشآت والمؤسسات وتركهم امام المنتفعين بها.

**أسئلة تقويم ذاتي**

1. ما هو المعيار المتبع للتمييز بين عقد العمل وغيره من العقود؟
2. وضِّح الفرق بين عقد المقاولة والعمل.
3. ما هي الحالات التي يختلط فيها عقد الإيجار والعمل؟

## 8.1 عقد العمل وعقد البيع

الفرق بين وواضح بين عقد العمل وعقد البيع، ولا شك في ذلك، إذ ان عقد العمل ينصب على العمل الإنساني، بينما عقد البيع يتعلق بشيء مادي، ومع ذلك فإن هناك نظريات قديمة روجها بعض أهل الاقتصاد، وشايعهم بعض رجال القانون في اعتبار قوة العمل سلعة يبيعها العامل لصاحب العمل لقاء ثمن هو الأجر، غير أن هذه النظريات قد اندثرت وعفي عليها الدهر.

ولكن مع ذلك قد يحدث في العمل ان تقع بعض الحالات التي تدق فيها التفرقة بين عقد العمل وعقد البيع، من ذلك الحالة التي يلتزم فيها أحد الطرفين بتقديم المواد التي يقع عليها العمل، وتقديم العمل في نفس الوقت، كما قد يشتري عمال صاحب العمل بعض إنتاجه بقصد تسويقه، وتحقيق الربح في هاتين الحالتين وغيرها من حالات يكون الفيصل هو توافر عنصر التبعية، فإن كان المتعاقد الذي يقدم العمل والمواد يخضع للعاقد الآخر ويلتزم بتوجيهاته ويعمل تحت ادارته واشرافه، يكون العقد عقد عمل، أما في حالة ما يكون مستقلا، فإما أن يكون العقد عقد بيع، أو مقاولة حسب مقتضى الحال.

## 9.1 عقد العمل وعقد المزارعة

وقد يحدث أحياناً الخلط بين المزارع في عقد المزارعة والعامل الزراعي.

وقد عرف المشرع في قانون المعاملات المدنية لسنة 1984 عقد المزارعة بقوله: المزارعة عقد استثمار أرض زراعية بين صاحب الأرض وآخر يعمل في استثمارها، على ان يكون المحصول مشتركا بينهما بالحصص التي يتفقان عليها.

وما يحدث الخلط بين العقدين أن المزارع في عقد المزارعة يقوم بعمل، كما أن صاحب الأرض أو مستأجرها قد يقوم بالتوجيه والاشراف والرقابة في عملية استثمار الأرض، ومن هنا قد ينشأ الخلط بين العقدين، ويستخدم معيار التبعية بنجاح للتمييز بين العقدين، فالعامل الزراعي يعمل لحساب صاحب الاستغلال الزراعي مالكا للأرض، أو مستأجرا لها، ويخضع لاشرافه ورقابته، ويتقاضى أجراً، ولا يتحمل بأي خسارة، ولا يقدح في ذلك أن يكون الأجر جزءاً من غلة الأرض طالما كان معينا ومعلوما، أما المزارع فهو شريك في الاستثمار، ولا يعتبر خاضعا لصاحب الأرض، أو الشريك الآخر، ولا يؤثر في تلك العلاقة أن يكون لصاحب الأرض أو الشريك الآخر حق التوجيه أو الرقابة في الاستغلال، إذ ان ذلك مما يجري به العرف أو الاتفاق، حيث يهم هذا الشريك نجاح الاستثمار، دون أن يرقى ذلك إلى مرتبة الاشراف والرقابة التي تنبع من علاقة التبعية القانونية.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب محمود جمال الدين، واكتب مقالاً قانونياً توضح فيه اهمية التفرقة بين عقد العمل والمزارعة، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

# 2. العناصر المكونة لعقد العمل

عزيزي الدّارس،،،

هنالك عناصر تكون العمل، وبالتالي يرتب عليها التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود الأخرى.

## 1.2 علاقة التبعية أو الرقابة Control

### (أ) معنى التبعية ومنشؤها

تقوم فكرة التبعية في عقد العمل على أساس أن الإلتزامات في عقد العمل تنشئ نوعا من الروابط الشخصية بين العامل وصاحب العمل بشكل اقوى من الروابط التي تنشأ الإلتزامات في العقود الاخرى، فتخول بموجبها سلطة وهيمنة لاحد الطرفين وهو صاحب العمل على الطرف الآخر وهو العامل، ومنشأ ذلك يعود في التحليل القانوني إلى أن عقد العمل يتميز بأنه من العقود المستمرة، أي التي يستغرق تنفيذها مدة طويلة من الزمن، على خلاف الغالبية العظمى من العقود التي تنقضي فيها الالتزامات في امد قصير، أو امد طويل نسبيا، ولكنه لا يقارن باستمرارية أو طول مدة عقد العمل في الغالب من الاحيان، هذا من ناحية – كما أن الغالب في الأمر أن يتميز أحد طرفي علاقة العمل– وهو صاحب العمل بمركز اقتصادي أقوى من مركز الطرف الآخر (العامل)، مما يمكن الأول من أملاء شروط الدخول في العلاقة التعاقدية مع العامل في مبتدأ العلاقة، واستمرار الهيمنة عليه أثناء قيام تلك العلاقة.

### (ب) صور التبعية

للتبعية صورتان هما:

- التبعية القانونية.
- التبعية الاقتصادية.

## أولاً: التبعية القانونية

يقصد بالتبعية القانونية: هيمنة صاحب العمل وسيطرته على سلوك ونشاط العامل أثناء تنفيذ عقد العمل، فقوامها نوع من سلطة الاشراف والتوجيه والرقابة لصاحب العمل على العامل والتزام العامل بطاعة صاحب العمل، وتنفيذ التعليمات والتوجيهات التي تصدر إليه، وخضوعه للاشراف والرقابة التي تفرض عليه في تنفيذه للعمل، والتزامه بالسلوك القويم في علاقته مع صاحب العمل ورؤسائه وزملائه في العمل، كما تظهر في السلطة التأديبية التي يمارسها صاحب العمل على العامل، عند مخالفته للتعليمات والتوجيهات التي يصدرها إليه تنفيذ العمل أو تمثيل اخلالا بالالتزامات المفروضة عليه بموجب عقد العمل.

وهذه الصورة من التبعية هي التي اعترف بها المشرع في غالبية تشريعات العمل كشرط لتطبيق النظام القانوني على علاقة العمل، وسايره القضاء في ذلك، واتخذها الفقه معيارا لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود التي تتشابه معه كما رأينا.

- **درجات التبعية القانونية**

تتفاوت درجات التبعية القانونية تبعا لتفاوت امكانيات صاحب العمل في استعمال سلطته على العامل واحكام رقابته عليه، وتختلف سعة وضيقا باختلاف طبيعة العمل والمركز الوظيفي للعامل، ويستخلص من التطبيقات العملية عدد من درجات التبعية القانونية نشير اليها فيما يلي:

### 1) التبعية الفنية

التبعية الفنية هي: اقوى صور التبعية القانونية، إذ تضع العامل تحت إدارة صاحب العمل بصفة مباشرة، أي يكون على اتصال مباشر مع العامل، فيعهد اليه بالواجبات التي يقوم بتنفيذها، ويوجهه إلى كيفية التنفيذ، ويتابع أداءه ويراقب سلوكه، فيكون العامل خاضعا بصفة مستمرة لتلك التوجيهات والمراقبة الملاحظة، وهذه الدرجة من التبعية تفرض أن يكون صاحب العمل مختصا، أو – على الاقل قادرا على إدارة العمل بهذه الكيفية وتوجيه

العامل في أدائه، وقلما تتوافر هذه الحالة إلا في المصانع الصغيرة، أو أرض الحرفيين، والمتاجر الصغيرة، ومكاتب المهنيين، ورجال الأعمال.

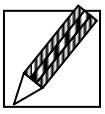
**2- التبعية المهنية**

وهي أضيق نطاقا من التبعية الفنية، إذ تقتصر على الحد من حرية العامل في أداء العمل، دون أن تخضعه – بصفة مستمرة – لمراقبة وملاحظة صاحب العمل، فيكتفي أن يكون لصاحب العمل حق الاشراف، وتوجيه العامل في قيامه بالعمل في شكل التعليمات التي تصدر إليه، دون لزوم أن تكون سلطته مستمرة بصفة فعلية أثناء قيام العامل بتنفيذ التزاماته، فالاستمرار هنا يكون في وجود الحق في الرقابة والتوجيه، وامكانية استعماله في أي وقت، لا في استعماله فعليا. وتتوافر هذه الدرجة من التبعية عندما يقوم العامل بعمله بعيدا عن صاحب العمل، مثل مدير فرع الشركة، أو البنك الذي يبعد عن المركز الرئيسي، أو الممثل التجاري، أو مندوب التأمين، أو سائق سيارة النقل.

**3- التبعية التنظيمية**

وهي أخف درجات التبعية القانونية، إذ تقتصر على الظروف الخارجية التي يمارس في إطارها العامل واجباته الوظيفية، مثل تحديد ساعات العمل، وتنظيم العمل، مما تتضمنه عادة لوائح تنظيم العمل، أو ينص عليه في اتفاق العمل، مثل العقود التي تبرم مع المهنيين، كالاطباء، والمحامين، والمهندسين، ومعلمي المدارس وغيرها. وقد أثارت هذه الدرجة من التبعية؛ لضعفها أو وهنها في بعض الحالات اعتراضا من الفقه، وترددا في القضاء.

**تدريب (3)**



التبعية القانونية درجات فما هي؟

### ثانياً: التبعية الاقتصادية

رأى بعض الفقهاء: أن التبعية القانونية كمعيار وحيد يتوقف عليه تطبيق قانون العمل، يقصر عن تغطية العديد من الفئات التي هي في أشد الحاجة إلى الحماية المقررة بموجب ذلك القانون؛ ولهذا ابتدعوا معيارا آخر يغطي العجز والقصور اللذين أظهرهما معيار التبعية القانونية، وتمثل ذلك في: "معيار التبعية الاقتصادية" الذي يقوم على فكرة أن الأجر هو المصدر الأساسي أو الوحيد للعامل في تغطية حاجياته المعيشية في غالب الأحيان، ويستمد هذا الأجر من العلاقة التي تربطه بصاحب العمل، فإن لم تتوافر مظاهر التبعية القانونية بدرجاتها التي أشرنا إليها، فيكفي لقيام علاقة العمل، اعتماد العامل في الحصول على أجرة من صاحب العمل، أو الشخص الذي يقدم خدماته إليه، ويستفيد من جهده الذي يبذله إليه وحده في غالب الأمر.

غير أن هذه الفكرة لم ترق للفقهاء، ولم تحظ بالتأكيد، إذ غاب عنها – فوق عدم الدقة – أنها تجعل تكييف العقد متوقفا على عنصر خارجي عنه، وهو الحالة الاجتماعية لطرفيه، كما أنها لم تحظ بالتطبيق في المحاكم. فقد قررت محكمة النقض الفرنسية: أن المركز القانوني للعامل في مواجهة رب العمل الذي يعمل عنده لا يتحدد تبعا للضعف أو التبعية الاقتصادية له، بل لابد أن ينتج من العقد المبرم بينهما، وخلصت إلى أن صفة العامل تتضمن حتما وجود علاقة قانونية بتبعية العامل للشخص الذي يستخدمه.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب محمود جمال الدين زكي، واكتب مقالاً قانونياً عن التبعية الاقتصادية، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

### ثالثاً: التبعية القانونية وأصحاب المهن الحرة

إذا كان أمر تطبيق معيار التبعية القانونية في صوره المعهودة: (التبعية الفنية المباشرة) و(التبعية المهنية) قد اصبح مستقرا في القضاء، فإن الأمر لم يستقم على هذا النحو فيما يتعلق بتطبيق هذا المعيار، خاصة بالنسبة للعقود التي يبرمها بعض ذوي

التخصص، كالاطباء، والمحامين مع المستشفيات والمؤسسات؛ لرعاية عمالهم في النواحي الصحية أو انجاز المعاملات القانونية، وغير ذلك من حالات لعقود مشابهة. ومرجع الصعوبة في تلك الحالات لا تعود فقط، لتعذر أو لافتقار صاحب العمل للمعرفة الفنية المتخصصة، التي تمكنه من مباشرة الرقابة والاشراف على أداء تلك الفئات، إذ يمكنه الاستعانة في ذلك بمن تتوافر لديه المعرفة والخبرة الفنية اللازمة، خاصة بالنسبة للمنشآت والمؤسسات الكبيرة، فالأمر يتجاوز ذلك، خاصة بالنسبة لبعض الفئات، كالاطباء، والمحامين، إلى اعتبارات تحيط بتخصصات تلك الفئات، حيث تأبي ما تفرضه علاقة التبعية من تدخل في خصوصيات تلك المهن، التي تحكمها قواعد وتفترض سلوكيات معينة تنص عليها القوانين والاعراف والواجبات الاخلاقية والإنسانية. أما بالنسبة لارباب الفن فينبغي أن يراعى كفالة الاستقلال للفئات في أدائه؛ للتعبير عن ذاته واظهار شخصيته الفنية وملكياته، ومراعاة لمثل تلك الصعوبات، واتاحة الفرصة لتغطية كثير من أنواع العقود بتشريعات العمل اصبح القضاء يكتفي بتوافر علاقة التبعية القانونية إذا توافرت بعض المظاهر التنظيمية التي يقتصر اشراف صاحب العمل، ووقت أدائه وتحديد الأجر دون التدخل في أداء العمل من الناحية الفنية، وافساح المجال – بالتالي– لدرجة كبيرة من الاستقلال للمتعاقد الآخر في أدائه؛ لعمله بكل ما يحيط به من ظروف وخصوصيات.

### رابعاً: التبعية التنظيمية والرقابة القضائية

ويثور التساؤل حول مدى تحقق التبعية التنظيمية على النحو المذكور؛ للصعوبة التي تكتنف ذلك، ودور القضاء في الوصول إلى النتائج حول النزاع المعروض وسلطته في ذلك، ومدى رقابة المحكمة العليا على محكمة الموضوع تبعا لذلك. والرأي الراجح أن مسألة ترجيح توافر علاقة التبعية على ذلك النحو مسألة وقائع، تستقل بتقديرها محكمة الموضوع في ضوء الظروف والملابسات المحيطة بالعمل المراد وصفه، وليس للمحكمة العليا من رقابة على قاضي الموضوع فيما يتوصل إليه، ما دام استخلاصه له مسوغاته المنطقية السليمة.

## خامساً: علاقة التبعية القانونية أو الرقابة: (Control)

### (أ) في الفقه والقضاء الانجليزي

يميز الفقه والقضاء الانجليزي (تقليدياً) بين نوعين من العقود الواردة على العمل: الأول هو عقد تقديم الخدمات ، والثاني هو عقد الخدمة kContract of Servics ويتطابق النوع الأول مع العقد المعروف بالمقاولة، والنوع الثاني يماثل عقد العمل. وقد هجر الفقه والقضاء حديثاً تلك المسميات، وإن بقيت التفرقة بين نوعي العقد قائمة تحت مسميات جديدة، فأصبحت المحاكم خاصة محاكم العمل تستخدم تعبير للتعبير عن (العقد العمل)، واصطلاح للتعبير عن العامل، واصطلاح لوصف (صاحب العمل)، واصطلاح Self- Employed للتعبير عن الشخص الذي يعمل لحساب نفسه، أي (المقاول)، وكذلك يستخدم اصطلاح أيضا.

والاصل أن المعيار الذي استخدم تقليديا للتمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة، يستند إلىفكرة أو مبدأ الرقابة ، وهذا المعيار وليد مفهوم القانون العام الانجليزي لعلاقة العمل، حيث تعرف بوصفها علاقة بين (السيد) و (الخادم) ، وللسيد بموجب هذه العلاقة حقوق ملكية على الخدمات التي ينبغي يؤديها اليه (الخادم)، وله حق التقاضي امام المحاكم لانفاد تلك الحقوق. وحتى عام 1875 كان احجام العامل (الخادم)، عن تقديم خدماته للسيد يعد جريمة بموجب القانون الجنائي، غير أن القانون الحديث قد ألغي علاقات العبودية التي كانت تسود في الماضي، ومع ذلك ظل مبدأ أو فكرة (الرقابة) قائما، ويستخدم للتمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة كما ذكرنا.

وبصفة مبدئية يمكن القول: باستقراء احكام القضاء إن درجة الرقابة التي يمارسها صاحب العمل هي الفيصل في تحديد صفة (العامل) أو (المقاول) أو من يعمل لحساب نفسه، بعبارة أخرى. فكلما ازداد مدى الرقابة التي يباشرها صاحب العمل كان وصف التعاقد الآخر بأنه (عامل) مرجحا.

ومتى ما كان في امكان صاحب العمل أن يملي على التعاقد ماذا يعمل ويحدد له وقت العمل ومكانه والكيفية التي يؤدي بها، فإن ذلك المتعاقد يصدق عليه صفة (العامل) دون شك.

وتطبيقا لذلك المبدأ. تورد كتب الفقه السابقة المشهورة

Walker V Crystsal Palace Football CLUB (1910)

- وتتلخص وقائع تلك القضية في: أن لاعب كرة القدم محترف رفع دعوى تعويض عن (العجز المستديم) الذي لحقه من جراء اصابة وقعت له في إحدى المباريات. وقد قضت له المحكمة باستحقاقه للتعويض عن تلك الاصابة، وقد كانت نقطة النزاع المعروضة هي مدى توافر علاقة التبعية التي تربط ذلك اللاعب بالنادي حتى يمكن اعتباره (مستخدما) يرتبط بعقد عمل، وليس في عداد من يعمل لحساب نفسه، وقد اثبت اللورد Cozen- Hardy في محكمة الاستئناف Court of Appeal توافر عنصر الرقابة من النادي على ذلك اللاعب، مستخلصا ذلك من وقائع العلاقة بين الطرفين، حيث أن ذلك اللاعب كان قد وافق على اللعب للنادي وحده دون غيره من الاندية، وأن يكون معتدلا في سلوكه الخاص، ويحافظ على نشاطه وصحته ولياقته البدنية باستمرار، وأن يحرص على حضور التدريب بانتظام، كما أنه كان قد وقع على تعهد بمراعاة القواعد واللوائح السارية في النادي، وبأن يعمل كل ما يراه النادي ضروريا للمحافظة على وضعه كلاعب كرة قدم كفء، وبأن تتوافق تصرفاته وسلوكه مع الاحترام الواجب للقواعد التي يصدرها اتحاد كرة القدم.

قدم النادي دفعا أمام المحكمة فحواه أنه مادام ليس للنادي على ذلك اللاعب في أدائه وممارسته لمهاراته اثناء اللعب، فإنه بالتالي لا يعد (مستخدما) للنادي، ومن ثم استحقاقه للتعويض بهذه الصفة.

رفضت المحكمة الدفع المقدم من النادي، وقالت بأنه مهما كان اللاعب يمارس مهاراته أثناء اللعب وفقا لتقديراته الشخصية فإنه يخضع في أدائه العام لتعليمات كابتن الفريق ومدير الكرة بالنادي.

وعلى النقيض من ذلك جاء حكم محكمة الأستئناف في السابقة
Gould V Ministery of Insurance (1951).

- وتتلخص وقائع هذه القضية في: أن أحد الممثلين في صالة للعروض المسرحية والموسيقية Music HALL وافق على الظهور في عرض مسرحي معين على مدى اسبوع بموجب عقد نموذجي Standard form، يستخدم لمختلف فئات الممثلين، ونصوص ذلك العقد تقضي بالزام الممثلين بحضور البروفات، والتقيد بالقواعد التي تصدرها الإدارة، والالتزام باطاعة القواعد التي تمنع استخدام عبارات أو ايماءات غير مناسبة أو لائقة، الموافقة على توجيهات الإدارة باعادة بعض فقرات العرض بناء على طلب الجمهور، ويعطي للإدارة الحق في الاعتراض على أي جزء في العمل المسرحي، أو الغنائي، وأن تمنع أي تغيير في نص الحوار، أو الاغاني المعتمدة مسبقا.

وعلى الرغم من كل تلك النصوص التي توحي بوجود مظاهر قوية للرقابة، فإن المحكمة قضت بعدم توافر الرقابة للإدارة على عمل ذلك الممثل في العرض المسرحي، وما تلك النصوص الواردة في العقد إلا شروطا ضرورية قصد منها كفالة حسن العرض المسرحي، وحماية الجمهور من الايذاء، أما أداء العمل المسرحي في حد ذانه فإنه يعتمد كلية على الممثل ودرجة مهارته وشخصيته وقدراته التمثيلية، مما لا تملك الإدارة امكانية ممارسة الرقابة عليه، ومن ثم فإن العقد يعتبر (عقد مقاولة) وليس (عقد عمل).

**(ب) معيار الرقابة التنظيمية:**

ونظراً للصعوبات التي افضى اليها معيار الرقابة الفنية المباشرة، توصل القضاء الانجليزي إلىمعيار آخر هو معيار الرقابة التنظيمية، وهو في الحقيقة صورة منخففة لمعيار الرقابة الفنية. ومؤداه: أنه ليس ضروريا أن يمتلك صاحب العمل المعرفة الفنية أو الخبرة اللازمة في رقابته على أداء العامل، بل يكفي لتحقيق تلك الرقابة؛ أن يتحكم في تحديد الظروف التي يؤدي فيها العمل، مثل تحديد مكان العمل وساعات العمل ومقدار الأجر، وقصر العامل لنشاطه مع صاحب العمل وحده، وخضوعه لنظام التأديب والانضباط الذي يطبقه صاحب العمل في منشآته، وبذلك يمكن اعتبارا (المتعاقد) (عاملا) بموجب عقد عمل لا عقد مقاولة.

**مثال توضيحي**

ويضربون مثلا لذلك بأن الجراح يعتبر مستخدما بموجب عقد عمل لدى السلطات الصحية في المنطقة التي يعمل فيها، على الرغم من أنه لا يوجد أحد في مجلس الإدارة يملك المعرفة الضرورية، أو الخبرة التي تمكنه من ممارسة الرقابة على العمليات التي يقوم بأجرائها ذلك الجراح.

وأن شركة ما يعتبر مبرمج الكومبيوتر الذي يعمل فيها متعاقدا بموجب عقد عمل ويخضع للرقابة التنظيمية، على الرغم من أن مدير الشركة ليست لديه ادنى معرفة بمجال عمل ذلك المبرمج، يكفي هنا – لكي يعتبر العقد (عقد عمل) – توافر التبعية التنظيمية، بمعنى تحديد الظروف الخارجية لأداء العمل. وفي هذا الاطار يذهب القضاء إلىتطبيق أو تفريع معيار التبعية التنظيمية، فيقولون بالتميز بين ما يدخل في صميم عمل صاحب العمل وما لا يعتبر كذلك ففي الحالة الأولى، يتحقق وجود علاقة التبعية التنظيمية والعكس. وتطبيقا لذلك يقول القاضي الشهير اللورد دينج في قضية Stevenson، Jordan Harrison Mac Donald and Evans (1952) أن أحد الملامح التي تستنبط من واقع الحالات التي تعرض في المحاكم، أنه في عقد العمل إنما يستخدم الشخص لأداء عمل يدخل في صميم اعمال صاحب العمل، بينما في عقد المقاولة فإن

العمل الذي يقوم به المتعاقد على الرغم من انه يكون لصالح اعمال صاحب العمل إلا انه لا يعد من صميم تلك الأعمال.

وفي ضوء ذلك، اعطى اللورد دينيج امثلة لمن يعتبر عاملا، كربان السفينة، والسائق، والمخبر الصحفي، وانكر تلك الصفة على مرشد السفن وسائق التاكسي والمراسل الصحفي.

ويرى الفقه أن معيار التبعية التنظيمية ما هو الا مجرد تطبيق لمعيار الرقابة كما ذكرنا. ذلك أنه إذا كان ما يؤدي من عمل يدخل في صميم عمل صاحب العمل فإنه يخضع بالتالي للرقابة، ويكون لصاحب العمل تبعا لذلك صلاحية التعيين والفصل، غير أن الفقه يشير ايضا إلى أنه إذا كانت سلطة التعيين والفصل هي جوهر ولب هذا المعيار، فإنه يعجز عن أن يكون معيارا مميزا، حيث إن سلطة التعيين والفصل توجد ايضا في حالة عقد المقاولة.

**(ج) المعيار المختلط**

يميل الأتجاه الحديث في القضاء الانجليزي إلى اتباع معيار مختلط، مؤداه: أن على المحاكم لكي تجري عملية التمييز بين عقد العمل والمقاولة؛ أن تقوم بأجراء موازنة بين الشروط المضمنة في كل عقد وتصل إلى التفرقة بينهما وفقا لما تسفر عنه عملية الترجيح في الموازنة.

ونقطة البدء في أجراء عملية الموازنة هي: النظر إلى مدى الرقابة التي يملكها صاحب العمل على عمل المتعاقد. إذ كل ما زاد مدى تلك الرقابة اقتربت امكانية وصف العقد بأنه (عقد عمل). غير أن بعض العوامل قد تتدخل لتنفي عن العقد صفة (عقد العمل)، إذا تبين – مثلاً – أن المتعاقد الآخر يستطيع أن يفوض غيره في القيام بالعمل أو إذا كان متفقاً معه على تحمل الخسارة، إلى غير ذلك.

وهذا الاتجاه لفت اليه النظر القاضي

- وفي قضية: Ready Mixed Concrete (v) Ministry of pensions and National In surance (1968)

وتتلخص وقائع تلك الدعوى فيما يلي:

أدعت وزارة التأمينات والمعاشات أن (المتعاقد) طرف الدعوى يرتبط مع الشركة بعقد عمل، إذ انه تعاقد مع الشركة على مدى خمس سنوات، لشحن الكونكريث الذي تنتجه الشركة في الشاحنة الخاصة به التي اشتراها بنظام البيع الايجاري. وبموجب العقد (الذي يحتوي تفاصيل كثيرة) يدفع له مقابل العمل نقداً على أساس كمية الشحنة والمسافة، وللشركة قدر معتبر من الرقابة عليه في أداء العمل. وقد الزم بان يطلي الشاحنة بالعلامة المميزة للشركة، وعلى السائق أن يرتدي الزي الخاص بعمال الشركة. وهو ملزم بتنفيذ كافة التعليمات التي يصدرها اليه موظفي الشركة كما لو كان أحد العاملين بها – غير انه لم يكن ملزما بالعمل ساعات معينة ولم يكن بالتالي (يخضع لفترات الراحة التي يتمتع بها العاملين في الشركة لتناول الوجبات).

ومن بين الالتزامات الاخرى التي كان ينص عليها العقد، أن تعليمات شحن البضاعة تتم وفقا لنظام تناوبي مع آخرين يقومون بنفس العمل مع الشركة، وتقع تكاليف صيانة الشاحنة على عاتقه، كما انه ملزم بان يجعلها جاهزة للعمل وتحت تصرف الشركة في جميع الأوقات، وقد اشترط عليه ألا يعمل في مكان آخر لغير صالح الشركة، وللشركة وحدها الحق في الزامه هو شخصيا بقيادة الشاحنة بعدد الساعات المسموح بها قانونيا كحد كحد اقصى، غير أنه يستطيع برضاء وموافقة الشركة أن يقوم بتعيين سائقين مؤهلين لقيادة الشاحنة بدلا عنه.

ومن وقائع هذه الدعوى اتضح أن أصحاب الشاحنات التسعة – إلى جانب المتعاقد – (طرف الدعوى) كانوا قد عينوا عددا من السائقين الاحتياطيين يساهمون معا في دفع أجورهم اسبوعيا؛ لكي يحلوا محل ايا منهم في حالة مرضه أو تمتعه باجازة.

وكذلك من الوقائع الواردة في الدعوى، أن الشركة كانت تستخدم بعض عمالها في المواسم التي يكثر فيها العمل كسائقين بأجور متفاوتة.

قضت المحكمة بأن السائق في هذه الدعوى يعمل بموجب عقد مقاولة وليس عقد عمل، فهو يعمل لحساب نفسه ويتعرض للربح والخسارة، واستدلت على ذلك بملكيته الشاحنة، وتحمله تكاليف صيانتها، وحريته في أداء العمل وتحديد أوقاته، وسلطته في تعيين سائق للشاحنة، ليحل محله على هذا المنوال. وفي سابقة اخرى جاء في تعليق محكمة استئناف العمل (EAT) أن المتعاقد ينبغي ان يوجه اليه السؤال الآتي:

هل أنت سيد نفسك أو رئيس نفسك

فإذا اجاب انه ليس كذلك فهو اذن يعتبر عاملا

**(د) العبرة بالمضمون وليس الشكل**

ويعول القضاء الانجليزي اتجاهاته الحالية لتحديد العوامل التي ترجح عقد المقاولة أو عقد العمل على المضمون وليس الشكل، فعلى الرغم من إعطاء أهمية للصياغة المتبعة في العقد، إلا أن ما يطلقه اطراف العقد من تسمية للعقد أو أوصاف لأنفسهم، ليس قاطعا في الدلالة على حقيقة الوضع، وحكم تطبيقاً لذلك في قضية

Massey V Crown

Life Insurance gessuconce vo (1975)

التي تتلخص وقائعها فيما يلي:

مدير فرع شركة التأمين المدعي عليها، وهو يعمل في الشركة بموجب عقد عمل، اراد ان يغير وضعه إلى(متعاقد لحساب نفسه)، وذلك لكي يتفادى استقطاعات الضرائب والتأمينات الاجتماعية، وتم تغيير تسميته في العقد على نحو ما أراد، واعطى نفس الواجبات التي كان يؤديها من قبل كمدير للفرع في العقد السابق، وبموجب الصفة الجديدة استرد الاستقطاعات التي كان قد دفعها لصندوق المعاشات بصفته مستخدما، وحدث ان قامت الشركة بعد ذلك بفصله من العمل.

وأثر ذلك قام برفع الدعوى ضد الشركة الفصل التعسفي، مدعيا أنه بالرغم من صياغة العقد والتسمية التي أطلقت عيه فإنه مع ذلك يظل مستخدما لدى الشركة وبالتالي يستظل بحماية القانون ضد الفصل التعسفي.

وقد قضت كل المحاكم بما في ذلك محكمة الاستئناف بعدم قبول دعواه، وقال اللورد دينج مقولة شهيرة مفادها: (لقد صنع مثواه لنفسه وعليه أن يرقد فيه)

> وقد وجدت المحاكم مؤخرا ان معظم القضايا التي يطرح فيها موضوع التمييز بين عقد العمل وعقد المقاولة هي القضايا الخاصة بالفصل التعسفي.

وقد صادفت المحاكم صعوبات جمة في التمييز بين العقدين خاصة في الحالات الحدية ، مما قد أدى إلى صدور احكام متضاربة في حالات جد متشابهة، وذلك ما حدث فعلا ففي قضيتين عرضتا على المحاكم سنة 1984 حول وضع (عامل مبيعات)، فقضت محكمة باعتباره عاملا، وقضت الاخرى باعتباره وكيلا للشركة وقد أيدت محكمة الاستئناف كلا الحكمين واثنت على المحكمة في التحليل الذي قامت به ولتفادي مثل هذا التضارب، فقد جرت محاولة من قبل محكمة للاستئناف تستهدف تحديد مسألة معينة وهي:

هل يعتبر تحديد مركز العامل

مسألة وقائع ام مسألة قانون؟.

وتطبيقا لذلك قضت محكمة الاستئناف في حالتين سنة 1983 بأن تلك المسألة هي مسألة وقائع تستقل بتقديرها محكمة الموضوع.

غير أن مجلس اللوردات Houseof Lords اتخذ موقفا مغايرا في قضية Davies V سنة 1976 Presbyterian Church of wales.

إذ قرر ان المسألة مسألة قانون؛ ولهذا قضي بأن الحكم المعروض يخضع للاستئناف.

**(هـ) اقتراح مجموعة من العوامل المساعدة لتحديد مركز العامل:**

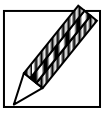
ويقترح الفقه –للمساعدة في اعمال معيار الموازنة بنجاح عدداً من العوامل إذا توافرت في العقد رجح جانب كونه عقد عمل أو العكس. ونشير إلىهذه المقترحات فيما يلي:

**1) العوامل التي ترجح كون العقد (عقد عمل)**

- الالتزام باداء العمل بشخصه.
- انتظام العمل وتحديد ساعات العمل.

- الأجر المقدر على أساس الزمن (يومي/ اسبوعي/ شهري).
- ديمومة أو استمرارية العقد أو تجديده دوريا.
- عدم المساهمة في الاستثمار في العمل أو المساهمة ضئيلة الحجم.
- قصر العمل لدى صاحب العمل وحده.
- أداء العمل في المحل والمبنى الخاص بصاحب العمل.
- وجود نظام للانضباط والجزاءات وسلطة الفصل من العمل.
- استقطاعات الضرائب ودفع اشتراكات التأمين الاجتماعية بواسطة صاحب العمل عند التقاعد.
- الصيغة والمصطلحات المستخدمة في العقد.
- وجود نظام للتأمين ضد المرض.
- صلاحية الانضمام إلىمشروع المعاشات.
- عدم وجود سلطة تقديرية للمتعاقد في أدائه للعمل أو وجودها في حدود ضيقة.

**تدريب (4)**



هنالك مجموعة من العوامل تساعد لتحديد مركز العامل وضحها.

**2) العوامل التي ترجح كون العقد (عقد مقاولة)**

- صلاحية المتعاقد ليعهد لآخر بالقيام بالعمل بدلاً عنه.
- الاستثمار المعتبر المقدم من المتعاقد كمساهمة في توفير معدات أو اصول العمل.
- ربط الأجر أو المقابل بالعمل المنجز، أو دفع المقابل حسب نتيجة العمل.
- وجود شرط جزائي في العقد.
- اتصاف العمل بالعرضي، أو عدم ضمان الالتزام باستمرارية العمل أو الخدمة.
- المدة المحددة لأداء العمل أو الخدمة.
- الحرية في أداء العمل لأخرين.
- الحرية في اختبار وسائل أداء العمل، وفي تحديد ساعات العمل.

- انجاز العمل في مكان آخر خلاف محل أو مباني صاحب العمل.
- دفع الضرائب واشتراكات التأمينات الاجتماعية بنفسه لحسابه.
- اختلاف المستويات (الحقوق والمزايا) المنصوص عليها في العقد بالمقارنة مع النماذج المستخدمة في التعاقد مع عمال آخرين يقومون بعمل مماثل.
- العرف الجاري والممارسات المتبعة في الصناعة أو الحرفة التي يستفاد منها: أن مثل ذلك العمل الذي يقوم به المتعاقد انما ينفذ عادة عن طريق اسلوب المقاولة.
- عدم انتظام العمل أو الخدمة المطلوبة وتوقفها على طبيعة، واحتياجات عمل صاحب العمل.
- مزاولة المتعاقد لاعمال صغيرة تحت اسم الأعمال الخاص به، واستخدامه للورق الذي يحمل عنوانه وشارته في مكاتباته الخاصة بتلك الأعمال.
- حيازة السجل الضريبي.

**أسئلة تقويم ذاتي**

1. ما هي صور التبعية؟
2. وضح درجات التبعية.
3. ما هو المعيار المتبع لأصحاب المهن الحرة؟
4. ما هو المقصود بمعيار الرقابة التنظيمية؟
5. ما هي العوامل التي ترجح كون العقد مقاولة؟

# 3. عنصر العمل

عزيزي الدّارس،،،

عقد العمل يقوم على ركنين أساسيين هما: عنصر العمل والأجر.

يمثل العمل وهو محل التزام العامل أحد أهم مكونات عقد العمل إلىجانب الأجر، وهذين العنصرين في الواقع هما عماد العقد وركناه الأساسيان، لا يقوم بدونهما أو بأي منهما دون الآخر، وإذا اجتمعا وحدهما قام العقد دون ان تصحبهما اية التزامات أخرى، إذ يمكن العاقدين ارجاء كل اتفاق على أي التزام آخر؛ ليتم أو يكمل فيما بعد اثناء سريان العلاقة التعاقدية.

وقد كان "العمل" أو– بمعنى أدق – "قوة العمل" ينظر إليها في الماضي باعتبارها شيء من الاشياء التي تدخل في دائرة التعامل، فترد عليها التصرفات المختلفة من بيع وشراء وايجار وحتى الرهن، دون اعتبار لشخص وذاتية الإنسان الذي يملك هذه القوة، والتي لا تنفصل عن كيانه، وعلى ذلك فإن ما كان يرد على قوى العمل كان ينصب مباشرة على صاحب هذه القوة وهو الإنسان، فكان يباع ويشتري ويؤجر ويرهن، وهذا ما كان سائدا في عهود العبودية والاقطاع على ما رأينا فيما سبق، غير أن القانون في العصر الحديث تلخص من تلك الظواهر المقيتة، وكرست المواثيق الدولية المعنية بحقوق الإنسان – وعلى وجه الخصوص اعلان فيلادلفيا سنة 1944– الوصف الحقيقي لقوة العمل بان (العمل ليس بسلعة)، وبذلك عادت للانسان قيمته وكرامته وقد سادت هذه المفاهيم الصحيحة في معظم التشريعات المعاصرة. ويجدر بنا أن نذكر في هذا المقام بأن هذه النظرة الجديدة التي ولدت في اخريات سني منتصف القرن العشرين قد سطرت في اللوح المحفوظ منذ صدر الإسلام، فقد ورد النص القرآني بتكريم الإنسان وتفضيله على كثير من الخلق، بل على الملائكة، فيقول جل شأنه: (ولقد كرمنا بني آدم وحملناهم في البر والبحر).

وذلك التكريم والتفضيل ينصرف إلذات الإنسان وما يصدر عنه من عمل صالح يدويا أو ذهنياً، ومن ثم لا يصلح أن يكون مثل ذلك العمل في عداد الاشياء؛ ولهذا فإن تصوير المدارس الفقهية الإسلامية للعمل وتكييفه يأتي باعتباره منفعة وليس مادة، وهذا هو التكييف الموضوعى والقانوني السليم الذي توصل اليه الفكر الإنساني المعاصر مؤخرا، ذلك هو موقف الفقه الإسلامي بالرغم من الفهم الخاطئ لاصلاح "اتفاق العمل" الذي يطلق عليه ذلك الفقه، (ايجارة النفس) أو (ايجارة الآدمي) أو (ايجار الاشخاص)، فهو تجاوز في الالفاظ فقط دون ان ينصرف إلىالمضمون الذي اوضحناه فيما تقدم.

## 1.3 العمل اليدوي والعمل العقلي

كان في روما والمدن اليونانية في الحضارة الآفلة، يميز بين العمل اليدوي الذي هو محل احتقار من المجتمع، وتختص به طبقة (العبيد)، ويكون بأجر أو بدون أجر حسب العلاقة التي تربط العامل بالمتعاقد الآخر، والعمل العقلي الذي يرتفع إلى مقام سام، ويضطلع به (الاحرار)، ولا يؤخذ عنه مقابل: (الوكالة التفضيلية أو التبرعية)، وهي اصدق مثال له.

وقد نبذت هذه التفرقة في القانون الحديث، وأصبح عقد العمل يرد على (العمل) أيا كان نوعه أو طبيعته، يدويا كان ام عقليا أو ذهنيا، ولأي فرع من فروع النشاط الاقتصادي ينتمي، صناعيا، كان أم زراعيا، أو تجاريا، أو خدميا، وفي كافة قطاعات المهن والحرف والوظائف.

**نشاط**



ارجع إلىكتاب محمود جمال الدين زكي وأكتب مقالاً قانونياً عن عقد العمل في الحضارة اليونانية، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

## 2.3 الشروط الواجب توافرها في (العمل)

والعمل بوصفه (محل التزام العامل، فهو يعد ركنا في ذلك الالتزام، ويستلزم القانون توافر شروط معينة؛ لكي يصلح لانعقاد العقد به مع اجتماع الأركان الاخرى.

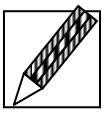
وتعالج تلك الشروط في ضوء النظرية العامة للعقد فنحيل إلىالمؤلفات التي تتناولها بالشرح، غير أنه لاغراض هذه الدراسة نشير إليها بإيجاز فيشترط في محل العقد وهو القيام بعمل ما يلي:

(1) أن يكون أمرا ممكنا، إذ أن غير الممكن مستحيل، والقاعدة الاصولية تقتضي بأن "المستحيل لا يلزم احداً" ، إذ أن من يعتهد بمستحيل لا يلتزم في الواقع بشيء، ويقع تعهده باطلا.

(2) أن يكون معينا أو قابلا للتعيين.

(3) أن يكون مشروعا بان لا يكون مخالفا لنص في القانون، أو للنظام العام، أو الآداب.

**تدريب (5)**



هنالك شروط في محل العقد فما هي؟

## 3.3 الشروط الواجب توافرها في العمل في الفقه الإسلامي

تتطابق الشروط الخاصة بمحل عقد العمل (في الفقه الإسلامي مع الشروط التي تنص عليها التشريعات الوضعية المعاصرة)، بل تفوقها دقة وتفصيلا وتوضيحا.

وفيما يلي تلك الشروط، مستقاة من اجتهادات وآراء المدارس الفقهية الإسلامية المختلفة (المالكية/ والاحناف/ والشافعية/ والحنابلة/ والجعفرية):

1. يجب ان يكون العمل الواجب اداؤه (منفعة) وليس (مادة) أو (شيء)، فاتفاق العمل ينصب على تمليك منفعة وليس تمليك مادة أو شيء معين، وهذا متفق عليه في

جميع المدارس الفقهية، فالمتعاقد يتعهد بالقيام بالجهد البدني أو العقلي في مجال النشاط المهني المشروع؛ لصنع شيء معين، (الصانع)، أو القيام بخدمة معينة (الأجير) أو (الخادم)، لا تقديم شيء أو إنتاج مصنوع سلفا إلى الطرف الآخر.

ولا يرد استثناء على هذه القاعدة سوى إجارة المرضعه حيث يرد الاتفاق على (شيء) هو (لبن) المرضعه وقد ورد ذلك بموجب النص القرآني الصريح:

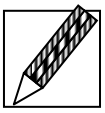
﴿ خُلِقَ مِن مَّآءٍ دَافِقٍ ﴿٦﴾ ﴾ الطارق: ٦ وحكمة الاستثناء ظاهرة، فقد قدرة الشارع جل شأنه وتنزه؛ لضرورة تتعلق بحفظ النفس، وهي احدى الضروريات الشرعية الخمس.

2. ان تكون المنفعة المقصورة باتفاق العمل مملوكة لذات المؤجر، أي أن تكون جهد العامل مملوكة لذات المؤجر، أي أن تكون جهد العامل شخصياً، ومعنى ذلك أن العامل يلتزم باداء العمل شخصياً، ولا يوكل غيره في العمل بدلا عنه.
3. يجب أن يكون العامل أهلا للعمل شرعاً، وقادراً عليه بما يمكن من الاستفادة منه، ومن ثم لا يجوز إبرام اتفاق العمل مع الصغير غير المميز ومع المجنون أو المريض العاجز عن العمل، إذ أن هؤلاء لا يملكون القدرة على الأعمال التي تتم بها الفائدة المقصودة باتفاق العمل.
4. يجب أن يكون محل اتفاق العمل – أي موضوعه – وهدفه غير محرم شرعا، وتورد المدارس الفقهية الإسلامية الكثير من الامثلة للعديد من الحالات التي يتفق أو يختلف حولها، فالاتفاق عام حول تحريم استئجار الشخص ليعتدي على آخر بالضرب، أو الجرح، أو القتل، أو لعصر الخمر، أو للفحش، وسائر المحرمات، وبإيجاز لا يجوز الاتفاق على فعل محرم، أو تسهيل فعل محرم، أو العمل في أي شيء يساعد على فعل الحرام.

وهذا ما عليه المالكية والحنفية والشافعية والحنابلة والجعفرية.

5. ان لا يكون أداء العمل واجبا شرعيا على الشخص: (كالصوم والصلاة مثلا)، لأن وجوب الفعل شرعا على الإنسان وجوبا عينيا ينفي ويحرم تكليف الغير للقيام به نيابة عنه.

**تدريب (6)**



يرى فقهاء الشريعة الإسلامية شروطاً في العمل وفي محله على وجه التحديد فما هي هذه الشروط.

وقد اختلف الفقهاء في نوعية وجوب أو عدم وجوب بعض الأعمال، مما جعلهم يختلفون تبعا لذلك في جواز أو عدم جواز القيام بها بأجر، ومن ثم صلاحيتها لأن تكون محلا لاتفاق العمل.

فقد جاء في الفقه المالكي، أن الطاعات المطلوبة، من الإنسان عينيا ولا تقبل فيها الانابة كالصوم والصلاة فلا يجوز الاستئجار عليها، أما الطاعات التي تقبل فيها الانابة ففيها خلاف. والافعال المطلوبة من الإنسان على سبيل الكفاية مثل غسل الموتى وتكفينهم ودفنهم فيجوز الاتفاق بشأنها وأخذ الأجرة.

- **وعند الاحناف** انه لا يجوز الاجارة على الطاعات بدليل الحديث (اقرأوا القرآن ولا تأكلوا به)، ومن ذلك عدم جواز أخذ الأجرة عن الإذان (كتاب سيدنا عمر بن الخطاب لسيدنا عمرو بن العاص) في ذلك الشأن.

ولكن اجاز بعض فقهاء الحنفية من المتأخرين أخذ الأجرة على بعض الطاعات للضرورة، كتعليم القرآن وتدريس العلم، والإذان، والامامة، والوعظ، وذلك تشجيعاً على القيام بتلك الأعمال، وخوفا من تعطيلها مخافة عدم جوازها.

- **وجاء في الفقه الشافعي** انه لا تصلح الاجارة على الطاعات الواجبة عينا كالصوم والصلاة، ولكن تصح الاجارة للامامة، لا على نفس الصلاة، وإنما على اتعاب الامام في الرواح والمجيء من وإلى البيت ومحل الصلاة، وكذلك الامر بالنسبة للوعظ والخطبة والارشاد.

- **وجاء في** الفقه **الشافعي** أيضا، أنه لا تصح الاجارة على التدريس إلا إذا عينت المسائل التي يراد تدريسها، وتصح الاجارة على قراءة القرآن لحي أو ميت، وعلى الإذان والتهاليل إذا كان فيها تكلفة ومشقة، كما تصح الاجارة على تعليم القرآن.
- **وجاء في الفقه الحنبلي** انه لا يصح الاجارة على فعل هو قربى لله تعالى كالصلاة والحج والإذان والامامة وتعليم القرآن والفقه والحديث، وأنما يصح أخذ العوض عنها على انها من قبيل الجعالة أو الرزق للتعيش.

وعليه يمكن القول إجمالا: إن موقف الفقه الإسلامي من هذه المسألة، هو وجوب ان يكون العمل غير واجب وجوبا شرعيا، كفرض عين على الشخص حتى يصلح لا يكون محلا لاتفاق العمل.

6. يجب ان يكون العمل المتفق عليه معلوما معلومية خالية من الجهالة، حتى لا تحدث منازعة بين الطرفين؛ لهذا يجب ان يوصف العمل وزمن ادائه ويكون ذلك بان بيان يحدد العمل لانحاز شيء معين، أو اداء خدمة معينة بكيفية مخصوصة في زمن معين، أو دون التقيد بزمن معين (العقد غير محدد المدة).
7. ويشترط اخيرا ان تكون المنفعة (محل الاتفاق)، مقدورة الاداء وفق الاتفاق والشرع بمعنى، ألا يكون الالتزام مستحيلا.

## 4.3 مبدأ حرية العمل

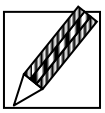
الاصل، حرية العمل دون قيد أو شرط أو استثناء، إلا ما يورده القانون، ولا يكون مخالفة للنظام العام والآداب، فيكون للشخص أن يختار أي نوع من العمل يعمل، ومع من يعمل. ولا يجبر على عمل لا يريده بمحض اختياره، ولا يفرض عليه ان يعمل عنوة، ولصاحب العمل ذات الاختيار. غير ان المشرع قد يفرض في بعض الاحيان القيود التي تحد من هذه الحرية، ابتغاء تحقق مصلحة العامة على وجه العموم، أو على وجه الخصوص، متجسدة في مصلحة فئوية للعامل، أو صاحب العمل. ومن ذلك – مثلا – في قانون العمل السوداني:

- القيود الخاصة بالاستخدام.
- حظر عمل الاحداث قبل سن معينة (12 سنة).
- حظر عمل الاحداث والنساء ليلا إلا في حدود معينة.
- حظر عمل الاحداث والنساء في بعض المهن والصناعات الشاقة أو الضارة بالصحة أو الخطرة.
- تقييد عمل الاجانب بالحصول على اذن للعمل.

وتؤكد الاتفاقيات الدولية على كفاية مبدأ حرية العمل بموجب النصوص العامة من ناحية والنصوص الخاصة من ناحية أخرى، ومن ذلك الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بالغاء العمل الجبري وتحريم السخرة، الذي كرسته الاتفاقية رقم (29) لسنة 1930 (منظمة العمل الدولية)، التي نصت على الالغاء التدريجي للعمل الجبري. وقد عرفت تلك الاتفاقية المقصود بالعمل الجبري في المادة (3) منها بقولها:

"كل عمل أو خدمة يطلب تأديته عنوة من أي شخص تحت التهديد باية عقوبة، ودون أن يكون هذا الشخص قد تطوع بادائه بمحض اختياره". والمضمون العام لتلك الاتفاقية، ينحو للالغاء التدريجي للعل الجبري.

**تدريب (7)**



الأصل في العمل الحرية، غير أن الشرع يفرض عليها بعض القيود، وضح تلك القيود التي أوردها المشرع السوداني.

أما الاتفاقية (105) لمنظمة العمل الدولية التي جاءت امتدادا واستكمالا للاتفاقية (29)، فقد نصت على الإلغاء الفوري والكلي للعمل الجبري الذي يفرض كجزاء أو عقوبة، ويتم بشكل محدد لاحد الاغراض التي حددتها تلك الاتفاقية في أحوال خمس هي:

1. الضغط أو التربية السياسية، أو كعقوبة على التمسك أو التعبير عن آراء سياسية، أو وجهات نظر تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي، أو الاجتماعي، أو الاقتصادي القائم.

2. تعبئة الايدي العاملة وتسخيرها في أغراض التنمية الاقتصادية.
3. المحافظة على النظام في العمل.
4. عقوبة المشاركة في الاضرابات.
5. التفرقة العنصرية، أو الاجتماعية، أو الوطنية، أو الدينية.

أما على المستوى العربي، فقد نصت الاتفاقية العربية لمستويات العمل لسنة 1966 (المعدلة) لسنة 1976 في المادة (7) منها، على ما يلي:

"يجب ان تضمن تشريعات العمل، حرية العمل وتحريم السخرة بما يكفل حق الافراد في الاختيار للعمل وتغييره.

**أسئلة تقويم ذاتي**



1. ما هي عناصر العمل؟
2. كرم الله تبارك وتعالى الإنسان فما هو الدليل على ذلك؟
3. الأصل في العمل الحرية ناقش هذه العبارة؟
4. فرضت المعاهدات الدولية العمل الجبري فما هي الأحوال التي حرمت؟

# 4. عنصر الأجر

## 1.4 التعريف بالأجر وبيان المفهوم العام له

الأجر، يعد أحد أهم عناصر عقد العمل إلىجانب عنصر العمل، وهو محل التزام صاحب العمل الذي يؤديه في مقابل قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه.

ويمكننا معالجة الأجر من جوانب ثلاثة، قانونية، واقتصادية، واجتماعية، باعتبارها تبين المفهوم العام للأجر.

- فالأجر من الناحية القانونية، هو: التزام صاحب العمل الذي يؤديه للعامل مقابل العمل الذي يقوم بادائه الأخير، وفقا لما هو متفق عليه في العقد كما ذكرنا.

ذلك ان عقد العمل من عقود المعاوضة أي تلك التي تتقابل فيها الاداءات من الطرفين أخذا وعطاءاً.

- أما الأجر في المفهوم الاقتصادي، فإنه يمثل بالنسبة لصاحب العمل عنصرا أساسيا في تكلفة الإنتاج، ويطلق عليه "تكلفة العمل"، أو "تكلفة العنصر البشري".

وتشمل هذه التكلفة الي جانب الأجور – اشتراكات التأمينات الاجتماعية، وفوائد ما بعد الخدمة الخ... والأجر بالنسبة للعامل ينظر أليه اقتصاديا على أنه مقابل الجهد الذي يبذله في العمل.

- أما المفهوم الاجتماعي للأجر فإنه يتجلى بشكل أساسي أو بأعتباره المورد الوحيد الذي يعتمد عليه بشكل أساسي، أو باعتباره المورد الوحيد الذي يعتمد عليه في أمور معاشه هو وأفراد أسرته، على نحو يكفل ذلك بصورة لائقة وكريمة، أي بمعنى لزومه لتغطية الحاجيات الأساسية من غذاء وملبس ومسكن وتعليم، واشباع الحاجات الاجتماعية الاخرى مما يختلف تحديداً بظروف المكان والزمان والاحوال الاقتصادية والاجتماعية السائدة في المجمتع المعين في البلد المعين.

وإذا كان المفهوم القانوني للأجر قد استقرت أساسياته – على الاقل – في الجوانب التنظيمية والأجرائية في معظم بلدان العالم على اختلاف نظمها الاقتصادية والاجتماعية، فإن المفهوم الاقتصادي والاجتماعي للأجر كان وما يزال مجال خلاف كبير، افرز العديد من الآراء والنظريات والمذاهب المتصارعة، وهو جوهر المشكلة المزمنة (علاقة رأس المال بالعمر).

وسوف نكرس هذا المبحث من دراستنا؛ لتناول احكام النظام القانوني للأجر في قانون علاقات العمل الفردية والقوانين الخاصة الاخرى: (قانون الحد الادنى للأجور) (قانون لجان الأجور وشروط الخدمة)، مع إلقاء الضوء على التطبيقات النظرية في القانون المقارن في الاتفاقيات العربية والدولية، وذلك فيما يتعلق بالنواحي الموضوعية، أما النواحي

الأجرائية فسوف نعالجها في الفصل الاول من الباب الثالث: (التزام صاحب العمل في اداء الأجر)، أو (نظام دفع الأجور وملحقاتها).

## 2.4 تحديد الأجر في عقد العمل

ذكرنا فيما سبق أن قانون العمل يحكم العلاقات التي تنشأ عن العمل التابع المأجور، فكل علاقة من هذا القبيل لابد ان يتوافر فيها كل من عنصر (العمل) و (الأجر)، إلجانب علاقة التبعية، فإذا تخلف أي من هذه العناصر لم نكن بصدد علاقة عمل بالمعنى القانوني، وفي هذا المقام فإن تخلف عنصر (الأجر) ينفي عن هذا العقد صفة كونه عقد عمل ويعتبر من قبيل اعمال التبرع؛ ولهذا يوجب القانون على اطراف العمل ضرورة تحديد الأجر في الاتفاق، بتعيينه نقدا أو عينا، أو أن يكون قابلا للتعيين على الاقل من حيث المقدار، وهنا ننبه إلى ضرورة التمييز بين مسألتين قد يختلط الأمر بالنسبة لهما، وهي: أن أطراف العقد ينبغي أن تتصرف نيتها على أن يكون العمل مأجورا، ثم يتفقا على تحديد مقدار الأجر، أو يتركا الامر لكي يتحدد فيما بعد وفقا لقانون أو ما يجري به العرف.

ونلاحظ ان تشريعات العمل لا تعني بمعالجة هذه الحالة، وتفترض أن العلاقة موضوع التنظيم تكون دائما علاقة عمل مأجور، ومصدقا لذلك لم يتناول قانون علاقات العمل الفردية مثل تلك الحالة، غير أن قانون المعاملات المدنية لسنة 1984 يفرض ذلك في نص المادة (400) الفقرة (4) إذ تقول:

"إذا عمل أحد لآخر عملاً بناء على طلبه دون اتفاق على الأجر فله أجر المثل، إن كان ممن يعمل بالأجرة، وإلا فلا"

واورد القانون المدني المصري حكما مماثلا، ولكنه أكثر وضوحا في بيان المقصود، نشير اليه فيما يلي م(681):

"يفترض في اداء الخدمة ان تكون بأجر، إذا كان قوام هذه الخدمة عملا لم تجر العادة بالتبرع به، أو عملا داخلا في مهنة من أداه".

ويعني ذلك أن المشرع يفترض في العلاقة التي يكون موضوعها أداء عمل معين ان تكون بأجر، وذلك إذا كان العمل المنفق عليه مما لم تجر العادة بأن يؤدي على سبيل التبرع، كالعمل الطوعي، أو اعمال النفير (والفزع)، والعون الذاتي والعمل الدعوي، الخ.

أو إذا كان من أدى العمل يحترف المهنة موضوع ذلك العمل، كأن يكون معروفا عنه احتراف ذلك العمل في الوسط الذي يعيش فيه، أو أن يتخذ مقرا وعنواناً لحرفته، أو مهنته كالطبيب، والمحامي، والمهندس، وأصحاب الأعمال الحرفية اليدوية، كالميكانيكي، والحداد، والسباك، والنجار، وغيرهم.

ويشير بعض الشراح إلى أن هذا الافتراض ما هو إلا تطبيق لقواعد التفسير الموضوعي للعقود، ينشئ قرينة بسيطة على وجود الأجر في الاحوال التي ينص عليها، قابلة لاثبات العكس من جانب المتعاقد الآخر، إذا كان ينازع في طبيعة العقد مدعيا أنه ليس عقد عمل، فإذا اقام الدليل على أنه لم يجر الاتفاق على أجر، وأن العقد أبرم على أساس أنه بلا أجر، لم يكن العقد عمل، بل كان عقدا تفضليا يحمل صفة التبرع، أو عقداً من نوع خاص.

**نشاط**



ارجع إلكتاب فتحي عبد الصبور، واكتب مقالاً قانونياً عن تحديد الأجر، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

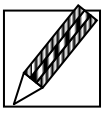
## 3.4 الأهمية العملية للأجر

يكتسب الأجر اهمية عملية ينظر إليها من زوايا مختلفة، قانونية، واقتصادية، واجتماعية.

**أولاً: الناحية القانونية**

فضلا عن كون الأجر يمثل محل وسبب التزام صاحب العمل تجاه العامل، وأن الاخلال بدفعه يجيز للعامل فسخ العقد وطلب التعويض، فإن الأجر المحدد يتخذ أساسا لتقدير العديد من صور الحقوق والالتزامات التي ينص عليها عقد العمل، أو يفرضها القانون، فعلى أساسه يقدر الحد الادنى العام للأجور، أو الحد الادنى للأجور بالنسبة لمنطقة جغرافية معينة، أو نوع من فروع النشاط الاقتصادي، الصناعي، أو الزراعي، أو التجاري، أو الخدمي، أو لقطاع صناعي أو زراعي معين، أو لصناعة أو مهنة معينة وهكذا، وتقدر على أساسه علاوة غلاء المعيشة، والعلاوات الدورية والاستثنائية، وأجر العمل الاضافي، والمقابل لمختلف أنواع الاجازات مدفوعة الأجر، وبدل الانتقال، وبدل السفر والسلفيات والقروض، والاعلان، أو الاخطار بإنهاء عقد العمل، والتعويضات الخاصة بانتهاء عقد العمل، وفي تقدير حصة صاحب العمل والعامل في التأمينات الاجتماعية وفي حساب مكافآت نهاية الخدمة والاعانات التي تدفع عند مرض العامل، والتعويض عن اصابات العمل، وتقدير الجزاءات الخ.

**تدريب (8)**



للأجر أهمية قانونية هل توافقني؟

**ثانياً: أهمية الأجر من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية**

يمثل الأجر بالنسبة للعامل المصدر الوحيد لدخله في اغلب الاحوال، أو الأساسي – على الاقل – كوسيلة لكفالة العيش اللائق والكريم له ولافراد أسرته، ومن ثم يسعى إلى أن يكون مجزيا بالعمل على تحسينه بشتى الطرق والوسائل المشروعة التي حددت اطرها وقنواتها القوانين واللوائح والاتفاقات الفردية والجماعية، وبالنسبة لصاحب العمل فإن الأجور تمثل اهم عناصر تكلفة الإنتاج، ويعمل كذلك بكل الطرق والوسائل

المشروعة لموازنتها مع الحدود التي يضعها لتكلفة الإنتاج، على نحو يجعل تأثيرها على معامل الربح والخسارة مسحوبا لصالحه.

وتتعدى أهمية الأجور المصالح الفردية إلىالمصلحة العامة، فينظر إلى الأجور باعتبارها من أهم مكونات الدخل القومي، وكأداة الاعادة توزيع الدخول، وتحقيق التوازن بين طبقات المجتمع، ويستخدم فائض الدخل من الأجور الناتج من عمليات الادخار لاعادة استثمارها في المشروعات التنموية، لخلق فرص العمل الجديد، وتنويع قاعدة فرص العمل رأسيا، كما تعتبر الأجور أحد روافد الوعاء الضريبي، ومصدر للوفاء بالواجبات العقدية، كالزكاة والصدقات، إلى غير ذلك من استخدامات اقتصادية واجتماعية. وكل ذلك يصب في محور الاهتمام الذي يوليه المشرع الوطني للأجور، وحرصه على ايجاد تنظيم دقيق لها في التشريعات الخاصة بذلك.

ذكرنا من قبل أن الأجر باعتباره المقابل المادي لعنصر العمل المبذول من العامل يمثل جوهر ولب العلاقة بين رأس المال والعمل؛ ولهذا فإن الأجر يثير الكثير من المعضلات ذات الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، التي تبارت المدارس الفكرية الاقتصادية والاجتماعية في ابتداع الحلول التي تتفق مع الاتجاهات التي تعبر عنها؛ ولهذا فإن تحديد الطبيعة القانونية من زاوية التجريد القانوني أمر لا يعبر عن الحقيقة. وفي هذه الجزئية سوف نعرض للآراء المتعلقة بتحديد الطبيعة الاقتصادية الاجتماعية للأجر؛ كي تساعد في تحديد الطبيعة القانونية للأجر.

## تحديد الطبيعة الاقتصادية للأجر

كان المذهب الرأسمالي الحر في أوج ازدهاره في القرن الماضي يتبنى فكرة العمل (سلعة)، وأن أجر العمل هو مجرد سعر أو ثمن لهذه السلعة، يتحدد بنفس الطريقة والكيفية التي تتحدد بها اسعار السلع والاشياء الاخرى، وفقا لقوانين العرض والطلب، والأجر يمثل أحد العناصر الأساسية في تحديد تكلفة الإنتاج، إلى جانب المشتملات الاخرى التي تتكون

منها تكلفة العنصر البشري، وفي ضوء هذه المفاهيم قامت النظريات الاقتصادية حول الأجور في اوربا في القرن التاسع عشر، ومن بين هذه النظريات.

- **نظرية الأجر الكفاف**

وتعرف ايضا بنظرية الأجر الطبيعي

وقال آدم بها سميث وتورقرت وكانيلون وريكاردو، مؤيدي هذه النظرية: أن ثمن العمل أي الأجر يتحدد حسب آلية العرض والطلب، وقيمته تتحدد على أساس كلفة الإنتاج، وفي نظر مؤيدي هذه النظرية فإن أجر العامل ينبغي أن يوازي احتياجاته الضرورية، أي تلك اللازمة للابقاء عليه حيا، ومن هنا جاء تعريف (ريكاردو) للأجر بانه: "الثمن الضروري لتمكين العمال من العيش وادامة ذريتهم دون أية زيادة أو نقصان. وقد تأثر انصار هذه النظرية بافكار مالتوس ونظرياته التشاؤمية حول السكان وشح المواد الطبيعية".

وقد ووجهت هذه النظريات بانتقادات عديدة، وتمثل النقد الأساسي لها بحصرها ما يجب أن يحصل عليه العامل بما هو (ضروري) لكفايته، مما يعني حرمانه من أية اضافات أخرى. ذلك أنه لتحديد الأجر الطبيعي؛ كان لابد من الاعتراف باضافات تدخل في الحسبان العوامل الاجتماعية والمعنوية، وبهذا يختلف الاجر الطبيعي من بلد إلى آخر، ومن زمن إلى آخر/ وبهذا يتغير الأساس الذي بنيت عليه النظرية إلى جانب انتقادات أخرى، منها عدم وجود ارتباط علمي بين قانون العرض والطلب وفكرة تحسين الظروف المعيشية للعمال وعلاقاتها بالإنتاج، فقد اثبتت الدراسات أن الفقراء أكثر انجابا من الأثرياء، كما أن النظرية قصرت اسباب التغيرات في الأجور على أساس التغيرات في السكان، وهذا لا يحدث في المدى القريب وانما يحدث في المدى البعيد.

غير أنه كان لهذه النظريات أثر وأن كان محدودا فيما بعد، حيث يرجع إليها فكرة تحديد احتياجات العامل، وحساب تكلفة المعيشة، التي تتخذ من ضمن معايير وضع الحد الادنى للأجور في التشريعات الحديثة.

**أسئلة تقويم ذاتي**



1. عرِّف الأجر.
2. وضِّح المفهوم الاقتصادي للأجر.
3. وضِّح أهمية تحديد الأجر.
4. وضِّح مفهوم نظرية الأجر الطبيعي.

♦ **نظرية مخصص الأجور**

ويقول بهذه النظرية جون سيتورات ميل

وفحواها تتلخص في: أن صاحب العمل يملك (رأس المال) محدد، يخصص جزءا منه لشراء المعدات والاصول الأخرى، إلى جانب المواد الأولية اللازمة للتشغيل، والجزء المتبقي يخصص لمقابلة تكلفة العمل، وتتمثل في (الأجور)، وهذه النظرية تقوم على الاسس التالية:

1. أن هنالك مبلغا من المال يخصص في كل بلد ولمدة طويلة نسبيا للأجور ولا يتغير تقريبا.
2. أن متوسط الأجر يتمثل في خارج قسمة هذا المبلغ المخصص للأجور على عدد العمال.
3. أن متوسط الأجور هذا لا يرتفع إلا بتخفيض عدد العمال الذي يمكن الوصول اليه – مثلا – بتحديد النسل، وزيادة الهجرة إلى الخارج.

ولكيما ما ترتفع الأجور؛ لابد أن يكون هناك "احتياطي" من اليد العاملة – مصدر العمال الاجانب والنساء أو العمال الزراعيين – ولا تسمح هذه النظرية بتدخل المشرع لفرض حد أدني للأجور، أو بزيادة مستويات الأجور إلا على من الحد الادنى نسبيا، على نحو يزيد عن النسبة المخصصة للأجور، حتى لا يترتب على ذلك تأثيرات سلبية على (مخصص الأجور).

♦ **نظرية الإنتاجية الحدية:**

تقوم هذه النظرية على افتراض أن حاجة أصحاب العمل إلى قوة العمل، وحاجة العمال للأجر، تسريان في اتجاه متوازن في سوق العمل الحر، وأن هناك قدرة تساومية متساوية لأصحاب العمل والعامل. ويرى أنصار هذه النظرية أن: "المنفعة" هي السبب الحقيقي لقيمة الاموال، وقياسها يقوم أساسه على "المنفعة الحدية" وليس منفعتها بصورة عامة، وحيث أن العمل "سلعة"، وأن الأجر هو "الثمن"، فإن الأجر يتحدد على أساس "الإنتاجية الحدية" التي تعود على المشروع من العمل.

وتبعا لذلك فإن صاحب العمل لا يعين عمالا يكفلونه أكثر مما ينتجون، ولا يتردد في تعيين عمال بامكانهم أن يحققوا له ربحاً اكثر، فهو ينظم كمية العمالة، بحيث يكون العامل الاقل إنتاجا ينتج ما يساوي بالضبط الأجر الساري في سوق العمل، والأجر الساري في سوق العمل يساوي (أجر) أقل العمال إنتاجا. فإذا ارتفعت الأجور عن الإنتاجية الحدية، سوف يضطر صاحب العمل إلى تخفيض عدد العمال، حتى تتساوى الأجور مع الإنتاجية للعمل. والنقد الذي يوجه لهذه النظرية ينصب على الافتراضات التي تطرحها.

**فأولاً:** لا يتصور وجود منافسة في الوقت الحاضر بالشكل المطلق الذي تصوره النظرية.

**وثانياً:** إنها تجعل أجر العامل الحدي أساسا لأجور العمال الآخرين، رغم تفاوت انتاجيتهم؛ وبذلك تلحق الظلم بالعمال الاكفاء نتيجة مساواتهم بالاقل كفاءة منهم.

وهذه النظرية كسابقتها لا تعترف للمشرع بأي مجال للتدخل التشريعي، أو لنقابات العمال فيما يتعلق بوضع حد أدنى للأجور، ورفع مستوى الأجور.

وتجتمع مع النظريات السابقة في انها تترك مسألة تحديد الأجور لقوانين السوق الرأسمالية الحرة (قوانين العرض والطلب)، وتنفي بذلك تدخل الدولة باية كيفية في مسألة الأجور بوضع حد ادنى لها أو رفع مستويات الأجور لاي اعتبارات اخرى، وتترك هذه المسألة لاطراف علاقة العمل، فتحدد الأجور وفقا للقدرات التفاوضية والتساومية (Bairgaining) لمنظمات أصحاب الأعمال، ومنظمات العمال (المنظمات الضاغطة) (Presures Groups).

وفي التقييم العام للنظريات السابقة إنها اقامت فكرتها بالنسبة للأجور على أساس النظرة المادية للعمل بوصفه (سلعة) ثمنها الأجر، ولم تقدم أي وزن أعتباراً للأبعاد الاجتماعية للأجور.

## 4.4 الطبيعة الاجتماعية للأجور

رأينا أن الطبيعة الاقتصادية للأجر، قد بنيت على اعتبارات اقتصادية محضة قوامها النظرة للعمل باعتباره سلعة ومقابله (الثمن)، تعبيراً عن الأجر، وبالنظرة إلى الأجر كأحد عناصر تكلفة الإنتاج.

ويتحكم في تحديد الأجر قوانين السوق الاقتصادية، وبذلك يتوقف مستواه على القدرة التفاوضية والتساومية للعامل مع صاحب العمل. لقد سادت هذه المفاهيم التي أرسى قوعداها المذهب الفردي خلال القرن التاسع عشر، وأوائل القرن العشرين، وافرزت تلك التطبيقات والممارسات العملية آثارا اجتماعية بالغة السوء بالنسبة للطبقة العمالية الفقيرة، وقد وصف الكُتَّاب ذلك، وذكروا بأن مستويات الأجور في تلك الحقبة قد تدنت وتدهورت إلى مستوى جعل مستويات علاقات العمل لا تقارن مع ما كان سائدا في عهود العبودية والاقطاع.

وهددت تلك الاوضاع الكيان السياسي والاجتماعي للمجتمع بالتصدع، مما اضطر معه المشرع إلى التدخل بتشريعات الحد الادنى للأجور، ومن ثم بدأ التطور يتجه تدريجيا إلى تحرير فكرة الأجر من سيطرة الافكار الرأسمالية، التي تعامله كقيمة اقتصادية محضة، وبدأت تظهر بوادر تتبنى فكرة الأجر الاجتماعي، أو ادخال الابعاد الاجتماعية في مفهوم وطبيعة الأجر، وقد ساعد على ذلك انتشار المذاهب والنظريات الاجتماعية، وقوة المنظمات النقابية العالمية، وجهود المنظمات الدولية، فإنطلقت المبادئ التي تضمنها اعلان فيلادلفيا سنة 1944: بأن العمل ليس بسلعة، فارسي بذلك مفهوماً مغايراً لما سبق، حيث تغيرت النظرة إلىطبيعة العلاقات التي ينشؤها عقد العمل، فعقد العمل لا ينظم مصالح مالية في الأساس؛ ذلك أن علاقة العمل تمتد إلى أبعد من ذلك، فالحقيقة التي

تظهر لأول وهلة أن قوة العمل لا يمكن فصلها من مصدرها وهو الإنسان، مما يجعل من المحتم إعطاء البعد الإنساني والاجتماعي لهذه العلاقة، وينعكس ذلك بالضرورة على الأجر إلى جانب امور اخرى.

**نشاط**



ارجع إلنظرية مخصص الأجور، واكتب مقالاً قانونياً ناقش فيه المبادئ التي أرستها، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

وبهذا وضع الأساس للمفهوم الاجتماعي للأجر، الذي مؤاده: وجوب ان يحصل العامل على مقابل مادي يكفي لضمان مستوى معيشي له وافراد أسرته يليق بكرامة الإنسان ومركزه في المجتمع. ووجدت الاجهزة والوسائل والاساليب الخاصة بوضع الحد الادنى للأجور، ومن عوامل التضخم والتقلبات الاقتصادية في الاسعار، وانخفاض القيمة الذاتية للعملة المتداولة، والحماية القانونية للأجور إلخ.

## 5.4 الطبيعة القانونية للأجر

تأثر الفكر بالنظرة الاقتصادية التي كانت سائدة وفقا لنظريات المذهب الفردي – بطبيعة الحال–، فيما يتعلق بالأجر، فالأجر في النظر القانوني لا يخرج عن كونه التزاماً، بغض النظر عن مضمونه، وهو كالتزام تسنده النظرية التقليدية في السبب إلى فكرة (السبب)، ذلك ان عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، وعلى ذلك فإن التزام كل عاقد هو سبب التزام العاقد الآخر. ومن هنا فإن أداء العامل للعمل هو سبب التزام صاحب العمل بالوفاء بالأجر، والحصول على الأجر هو سبب التزام العامل بأداء العمل.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب محمود جمال الدين زكي، واكتب مقالاً قانونياً عن فكرة السبب، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

ويترتب على ذلك التكييف القانوني للأجر نتائج هامة نشير اليها فيما يلي:

(1) ارتباط الأجر بالعمل ارتباط العلة بالمعلول فتدور معه وجودا وعدما، ويعبر عن هذه الفكرة في الفقه الفرنسي بمبدأ (التقابل بين الأجر والعمل)، ويعبر عنها في الفقه والقضاء الانجليزي بقاعدة (حيث لا عمل فلا أجر). No work – No pay ومن تطبيقات ذلك المبدأ أن العامل لا يستحق الأجر إلا إذا أدى العمل المتفق عليه وفي حدود ما قام بادائه، وكل انقطاع أو غياب عن العمل يؤدي إلى فقد الأجر، ما لم ينص العقد أو القانون على خلاف ذلك. ويفقد العامل الأجر إذا لم يجد العمل بسبب لا يرجع إلى خطأ صاحب العمل، مع استثناءات في ذلك، كما سترى. وفي الواقع ترد على هذا المبدأ العديد من الاستثناءات، والاتجاه الحديث ينبئ بتوسيع قاعدتها مع تقدم الفكر الاجتماعي، تأكيدا لكفالة استمرارية الأجر؛ لأهميته الحيوية بالنسبة للعامل وأسرته .

(2) إن أي مقابل يدخل في ذمة العامل المالية كي يوصف بأنه أجر يجب أن يكون مقابلا للعمل الذي اداه مهما اعطي من وصف، (أجر اضافي)، (مكافأة)، (عمولة)، (علاوة)، (بدل)، (منحة)، (هبة)، (مشاركة في الارباح)، إلى غير ذلك من أوصاف لإضافات تعطي لإي إضافات تلحق الأجر.

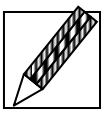
ويترتب على هذه القاعدة نتائج، تتمثل في إضفاء الصفة القانونية أو نفيها عن المبالغ المقابل المادي الذي قد يحصل عليه العامل بمناسبة علاقة العمل، فقد لا يصدق عليه وصف كونه مقابلا حقيقيا للعمل، أو أنه يرجع سببه مباشرة إلى عمل معين. ولهذا التحديد – بطبيعة الحال – أهمية كبيرة في تحديد مشتملات الوعاء الأجري بما يعتبر أجراً ومالا يعتبر أجرا.

(3) التكييف القانوني لما يعتبر أجرا ومالا يعتبر كذلك، وخضع فيه قاضي الموضوع لرقابة المحكمة العليا باعتباره من (مسائل القانون).

(4) هنالك عددٌ من الآثار التي تترتب على تحديد الطبيعة القانونية للأجر، وفقا لنظرية السبب، تتمثل فيما يلي:

- جواز فسخ العقد بناء على طلب أحد العاقدين لعدم قيام الطرف الآخر بتنفيذ التزامه، فيحق للعامل ذلك، كما يحق لصاحب العمل نفس الامر، مع الأخذ في الاعتبار النصوص الخاصة بإنهاء عقد العمل الواردة في القانون.
- ثبوت الحق في الدفع بعدم التنفيذ للعاقد الذي يتضرر من عدم قيام العاقد الآخر بتنفيذ التزامه في الوقت المحدد لذلك.
- انفساخ العقد بقوة القانون إذا صار التزام أحد العاقدين مستحيلا؛ لسبب اجنبي عنه، مع مراعاة الاحكام التي اوردها قانون العمل في هذا الشأن.

**تدريب (9)**



هنالك آثار تترتب على تحديد الأجر وفقاً لنظرية السبب. ناقش.

## 6.4 مفهوم الأجر في الفقه الإسلامي

ذكرنا فيما سبق أن مشكلة العلاقة بين رأس المال والعمل تتجسد بصورة واضحة وأكثر حدية في "الأجر"، فتثار قضية "الأجر الحقيقي" و "الأجر الاجتماعي". وقد عجزت النظريات الاقتصادية والاجتماعية – التي ترتكز على فلسفات المذهب الفردي والمذاهب الاجتماعية على السواء – في التوصل إلى حلول ناجعة وناجزة فيما يخص هذه القضية.

ورأينا التطبيقات الرأسمالية التي تنظر إلى الأجر كقضية اقتصادية محضة، مجردة من الجوانب الإنسانية والاجتماعية، والمعالجات التي ذهبت اليها النظريات والتطبيقات الاشتراكية التي جاءت بصورة راديكالية الغيت بموجبها علاقات العمل الخاصة، وبالتالي لم يعد الحديث عن الأجور إلا مع الدولة صاحب العمل والوحيد.

بقى أخيرا أن نتعرف على موقف الفقه الإسلامية من هذه القضية الحيوية؛ ولكي يتأتى لنا ذلك بيسر يمكننا من التحليل السليم لعلاقات العمل في ضوء اجتهادات المدارس الفقهية الإسلامية، ينبغي علينا – وصولا إلى ذلك – أن نطرح عدداً من الأسئلة، تتلخص فيما يلي:

انطلاقا من مبدأ العقد شريعة المتعاقدين التي يعترف بها الفقه الإسلامي، هل يملك طرفا عقد العمل تحديد الأجر بمحض مشيئتهما ودونما تدخل من جهة معينة؟ ونقول في ذلك إن المتفق عليه أن لطرفي العقد حرية تحديد الأجر، وفي حالة الاختلاف في ذلك – أي اختلاف مقدار الأجر – يستحق أجر المثل لعمل مماثل. ولكن هل تتدخل الدولة

لفرض حدود دنيا للأجر، كما هو متبع في التشريع الوضعي المعاصر؟ وما هو مضمون الأجر الذي يتفق عليه أطراف علاقة العمل؟؛ هل يؤسس على مجرد وقائع اقتصادية ام تدخل في ذلك اعتبارات انسانية واجتماعية، وللاجابة على هذه التساؤلات نعرض في ايجاز لبعض الاعتبارات والمسائل التي تعد بمثابة اطر عامة لعلاقة العمل في الفقه الإسلامي:

(1) العمل في الإسلام واجب وتكليف على كل مسلم قادر عليه، سواء أكان عاملا أو صاحب عمل، وواجب الدولة أن تعين عليه وتهيئ المسالك والسبل إلى ذلك؛ فصاحب العمل عليه أن يحرك ماله وقدراته لعمارة الأرض؛ لتحقيق المنافع للعباد، والعامل عليه نفس الواجب بتسخير قدراته وجهوده لتحقيق المنافع في المجتمع والسعي لكسب رزقه وقوت عياله. وفي ذلك أدلة كثيرة من القرآن والسنة ذكرناها فيما سبق.

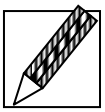
صحيح إن هناك مجالا واسعا للحرية والاختيار، فصاحب العمل مخير في استثمار رأس ماله في أي مشروع يشاء، طالما أنه يتقيد بالمشروعية، كما أن للعامل مجال كبير في اختيار أي عمل يعمل، ومع من يعمل، ولكن كليهما لا يكون بمنجى من المسئولية والجزاء آخرويا ودنيويا فيما لو آثر القعود والتبطل. وفي ذلك أدلة ومأثورات وشواهد كثيرة تسوقها كتب الفقه والسير.

وذلك على خلاف المبادئ التي تسود المذهب الرأسمالي في تقديس وتمجيد حرية الفرد واختياره، التي تقول بها مبادئ المذهب الفردي المستندة إلىالنظريات والفلسفات المستمدة من الطبيعيين (الفزيوقراط)، التي صاغها فلاسفة وعلماء من انصار تلك المذاهب كما هو معروف.

(2) اختلاف نظرة الفقه الإسلامي للعمل عن نظرة فقه القانون الوضعي الذي كان إلى وقت قريب – أي حتى قبيل منتصف القرن العشرين (الاربعينات) ينظر إلى"العمل" باعتباره "سلعة"، ومن ثم ينظر إلى الأجر بوصفه "ثمناً"، أو "سعر" تلك السلعة الذي يتحدد بموجب آلية السوق التي تسودها قوانين العرض والطلب، إلى أن بدأت هذه

النظرة تتغير، ويدخل في الأجر تقدير الجوانب الإنسانية والاجتماعية بعد شيوع روح التغيير الاجتماعي خلال السنوات الاخيرة في الحرب العالمية الثانية وبعد انتهائها والتي عبر عنها في ميثاق حلف الاطلنطي سنة 1941، وإعلان فيلادلفيا 1944 الذي نادى بالسياسات الاجتماعية، وكرس مبدأ (أن العمل ليس سلعة) حيث تبنت التشريعات الاوربية الحديثة تلك المبادئ فنظرة الفقه الإسلامي كانت محكومة منذ البداية ومتشبعة بمضمون النص القرآني بتكريم الإنسان وتفضيله على كثير من الخلق، فخرجوا بتصور عن ان العمل الذي يصدر عن ذات الإنسان، محل الكريم من شرط الاتفاق ايضا؛ ولهذا فالاتفاق منعقد بين كل المدارس الفقهية الإسلامية على ان "العمل" هو منفعة ليس شيئا ماديا، بل إن ذلك العمل وعلى ذلك فإن أجر المنفعة هذه يقاس على قيمة هذه المنفعة، بما يتفق مع مصلحة الطرفين ومصلحة الجماعة بصفة عامة.

**تدريب (10)**



وضِّح الفرق بين وجهة نظر الفقه الإسلامي والقانون الوضعي للعمل.

## 7.4 صور الأجر

عزيزي الدّارس، هل لديك تصور عن الأجر؟، انظر الشكل رقم (5).

يتخذ الأجر في الحياة العملية، صورتين أساسيتين من حيث المقدار هما: الأجر النقدي، والأجر العيني.

ومن حيث العناصر التي يتكون منها ينقسم إلى: الأجر الثابت، والأجر المتغير، أو ما يعرف بـ(ملحقات الأجر) أو (مكملات الأجر) أو (متممات الأجر).

ولقد اصبح الأجر النقدي هو الصورة الغالبة للأجر في الحياة المعاصرة، بعد أن اختفى تقليد الأجر العيني أو كاد، فيما عدا استثناءات نادرة، هذا فيما يتعلق بكونه يمثل كامل الأجر، أما باعتباره جزءا من الأجر فمازال باقيا، وتعترف به غالبية التشريعات، بل إنه يفرض نفسه عمليا في بعض الأعمال حسب طبيعتها، خاصة حينما يتخذ صورة: الطعام، أو السكن، أو النقل، والترحيل..... الخ.

أما ما يطلق عليه ملحقات الأجر فإن صورها تتنوع وتتعدد تبعا لعوامل تحكمها على نحو يستعصى على الحصر، وتعدد صور ملحقات الأجر لا يثير مشكلة في حد ذاته، بل المشكلة تثور بشأن التكييف القانوني لصورة أو أخرى منها؛ بغرض اعتبارها أحد ملحقات الأجر وبالتالي تطغى عليها، الصبغة القانونية للأجر، وتستخدم للاغراض التي يمثل فيها الأجر أساسا لتقدير العديد من المزايا والحقوق وغير ذلك.

## 8.4 الأجر الثابت:

يقصد بالأجر الثابت كل مبلغ مالي يحدد مقداره بالاتفاق بين الطرفين في عقد العمل نقدا، أي بعدد معين من الوحدات النقدية للعملة المتداولة، أو عينا، ويقدر بالعدد، أو الوزن، أو الكيل، أو القياس. ويستخدم الأجر الثابت كأساس لتقدير العديد من المزايا والحقوق التي تنشأ من العلاقة التعاقدية، أو التي ينص عليها القانون. ويقابل "الأجر الثابت" الأجر المتغير، وهو الأجر الثابت بالاضافة إلى الملحقات، ويطلق على الأجر الثابت في العديد من التشريعات "الأجر الأساسي،" أو المرتب الأساسي، تمييزا له عن

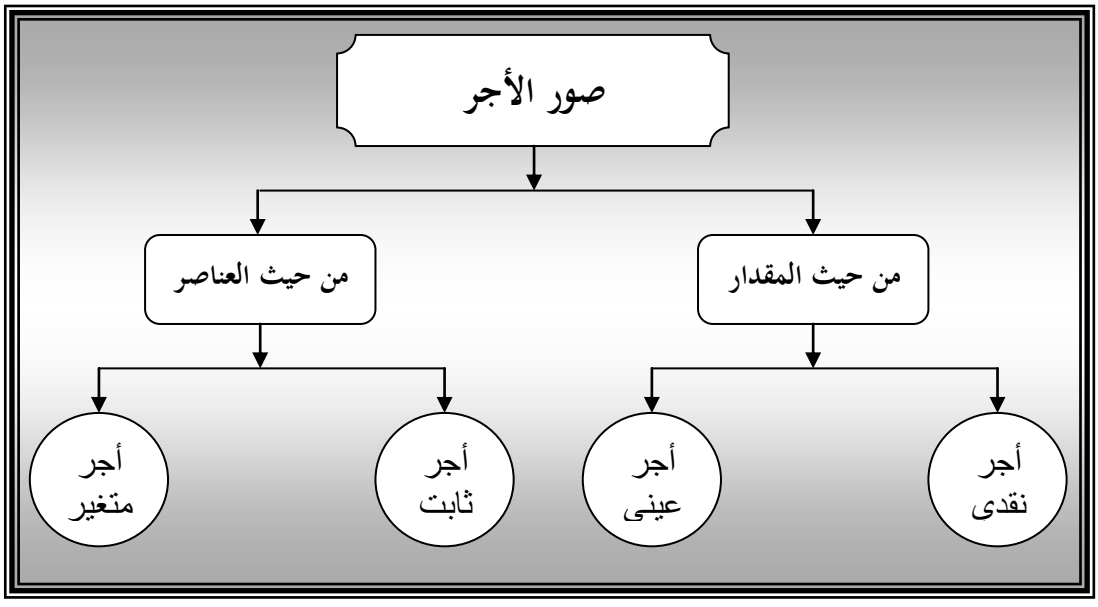
"الأجر المتغير"، أي الأجر زائدا الملحقات كما ذكرنا، ويسمى الاخير "الأجر الاجمالي"، أو الأجر الكلي.

وتكاد تنحصر صور "الأجر الثابت" الذي لا تلحقه إضافات من قبيل ما يسمى بـ(ملحقات الأجر) على طائفة معينة من الأعمال، كالأعمال ذات الطبيعة المؤقتة، مثل العمل باليومية أو "المياومة"، أو المشاهرة "، والأعمال العوضية"، والأعمال "الموسمية"، وما يسمى بالعمل الجزئي، أو لجزء من الوقت، أو لبعض الوقت.

وتحديد الأجر الثابت أو "الأجر الأساسي" يجري بسهولة في المنشآت الكبيرة، إذ في الغالب أن يطبق فيها "جدول أو هيكل للأجور والمرتبات"، تحدد فيها الأجور الأساسية واجزائها حسب نظام ترتيب الوظائف، فتحدد درجات مالية تقابلها مبالغ معينة ذات حد ادنى يطلق عليه: (أول مربوط الدرجة)، وحد أقصى: (نهاية مربوط الدرجة)، وبينها فئات مالية تسمى "العلاوات" أو الزيادات الدورية، وذلك على المستوى الافقي، كما تتدرج الفئات رأسيا، فيترتب على الانتقال من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى زيادة مالية يطلق عليها مجازاً اصطلاح (ترقية).

**شكل ( 5 )**

**صور الأجر**



**أسئلة تقويم ذاتي**

1. ما هو الأساس الذي تقوم عليه نظرية الإنتاجية الحدية؟
2. هل تعترف نظرية الإنتاجية الحدية للمشرع بحق التدخل؟
3. وضِّح صور الأجر.
4. مإذا يقصد بالأجر؟
5. في أي شيء تنحصر صور الأجر الثابت؟

# 9.4 ملحقات الأجر

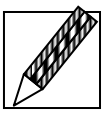
عزيزي الدّارس، هل لديك فكرة عن ملحقات الأجر؟. تعال معي؛ لنرى ذلك سوياً.

يقصد بملحقات الأجر، أو مكملات الأجر، أو متممات الأجر أية زيادات مالية نقدية أو عينية تضاف إلى الأجر الثابت أو الأجر الأساسي، ويطلق عليها في الوصف العام مسميات متعددة في مجال التطبيق العملي؛ مثل المكافآت، والعلاوات، والبدلات، والامتيازات. كما يطلق على مفرداتها أوصاف متعددة، مثل: "العلاوات"، "البدل"، "المنحة"، "الهبة"، أو البقشيش"، أو "المشاركة في الارباح"، والمكافآة التشجيعية، والحافز، إلى غير ذلك من مسميات وأوصاف. وفيما يلي نتحدث عن ملحقات الأجر.

## (أ) تحديد الطبيعة القانونية لملحقات الأجر

أن تعدد المسميات والأوصاف التي تطلق على ملحقات الأجر لا يثير إشكالا من أي نوع، فذلك مما يجري عليه التطبيق وتحكمه العادات والأعراف في مجال المهن المختلفة، ولكن الذي يستوقف النظر هو الخلاف الذي يثور حول تحديد الطبيعة القانونية لملحقات الأجر وما يترتب على ذلك من نتائج، أهمها: الالتزام الذي يقع على عاتق صاحب العمل بتأديتها عن وقوع نزاع بشأن استحقاقها.

**تدريب (11)**



وضِّح المراد من مفهوم ملحقات الأجر.

ويترتب على ذلك آثارا عملية هامة؛ لما أحاط به الشارع أجر العامل من حماية، سواء في مواجهة صاحب العلم، أو الغير من دائني صاحب العمل، أو العامل أو حتى ضد العامل نفسه من سوء تصرفه في بعض الاحيان، فضلا عن استخدام الأجر – كما ذكرنا من قبل – كأساس في تقدير بعض المزايا والحقوق، كحقه في الأجر في الاجازة أو العطلة الاسبوعية، والاجازة السنوية، والاجازة المرضية، والاجازات الرسمية، وتقدير الأجر الاضافي وحقه في التعويض أو المعاش، بموجب قوانين التعويض عن اصابات العمل والتأمينات الاجتماعية، بل في تحديد نسبة الاشتراكات التي يدفعها العامل أو صاحب العمل، في نظام التأمينات الاجتماعية، وتحديد التعويض عن مهلة الإعلان عند نهاية عقد العمل وحساب مكافأة نهاية الخدمة، وفي تحديد الاستقطاعات السلفية والقروض التي تمنح له، أو الغرامات والجزاءات التي توقع عليه، أو الضرائب المستحقة عليه، إلى غير ذلك مما يحدده العقد، أو تحديد نصوص القوانين والاتفاقيات الجماعية، أو لوائح ونظم العمل.

**نشاط**



ارجع إلكتاب محمود جمال الدين زكي، واكتب مقالاً قانونياً عن الطبيعة القانونية لملحقات الأجر، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

وحسب النظرية التقليدية في السبب – كما ذكرنا من قبل – ما يعتبر من الملحقات جزءا من الأجر هو ما يكون مقابلا للعمل، فإذا لم يكن كذلك انتفى عنه هذا الوصف، فلا يكون أجرا، ولا تسري عليه أحكامه مهما كان الوصف الذي اسبغه عليه الطرفإن، أو الاسم الذي يثبت له في العقد. فالتزام صاحب العمل بدفع الأجر طبقا للنظرية التقليدية يجد سببه

في التزام العامل بالقيام بالعمل، وهذا الالتزام هو نفسه سبب التزام صاحب العمل، فنظرية السبب هي التي تحدد الأجر في عقد العمل.

غير ان هذا التحديد المتزمت قد جفاه النهج المعاصر في التشريع والقضاء والفقه؛ بسبب ما لحق بالنظرية التقليدية في السبب من تعديل وتحوير من قبل انصارها انفسهم، وبروز نظريات وآراء مغايرة، فضلا عما اضفاه المفهوم الاجتماعي للأجر من نظرة مغايرة للعديد من ملحقات الأجر.

فقد أسبغ المشرع على بعض الملحقات صفة الأجر، بل ألزم بها صاحب العمل في بعض الاحوال، وسار الاجتهاد القضائي على نفس المنوال، ولم تألو الأتفاقيات الجماعية جهدا في ذلك السبيل، كما أن بعض الملحقات أصبحت من قبيل المستلزمات التي يعمل بها حتى ولو لم يشر اليها اطراف العقد، وذلك اتباعا لما تقضي به الأعراف والعادات المتبعة في أوساط بعض المهن والحرف.

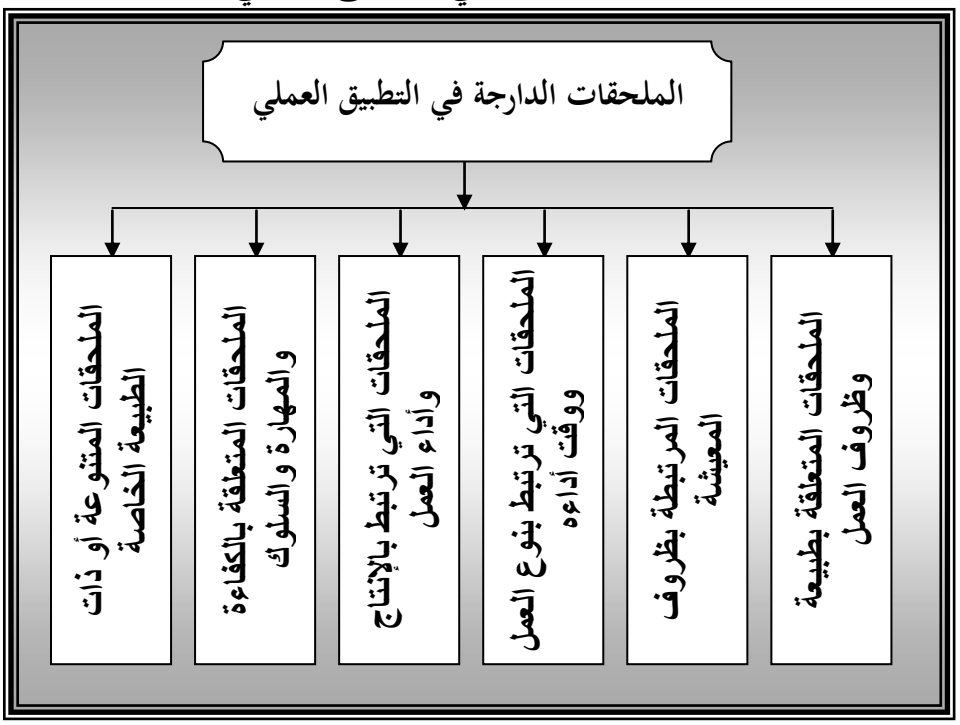
## (ب) تصنيف ملحقات الأجر

ذكرنا فيما تقدم تنوع وتعدد ملحقات الأجر وما يتبع ذلك من مسميات واوصاف تطلق عليها، مما يثير اللبس حول مضمونها ويحدث الخلط بينها في كثير من الاحيان، بل ويصعب في بعض الحالات الوقوف على حقيقتها وتحديد الطبيعة القانونية لها؛ ولذلك رأينا ان نجري محاولة لتصنيفها وردها إلى مجموعات محددة بحسب الهدف أو الغرض الذي قررت من أجله وبيان مصدرها ومنشؤها؛ وذلك تحسبا من اللبس والحد من الاشكالات التي تثور بشأن إسباغ الوصف والتكييف القانوني الصحيح لها.

وتبعا لذلك رأينا حصر الملحقات الدارجة في التطبيق العملي وردها إلىالمجموعات الموضحة في الشكل (6):

**شكل (6)**

**الملحقات الدارجة في التطبيق العملي**




**اولاً: الملحقات المتعلقة بطبيعة وظروف العمل**

وهذا النوع من الملحقات تمليه الاعتبارات الخاصة بطبيعة العمل المتفق عليه، أو الظروف المحيطة بأدائه في الزمان أو المكان، ومن ذلك المخاطر التي يتضمنها العمل وتكثر فيها احتمالات تعرض العامل لها، وتفوق في درجتها المخاطر العادية للعمل، كخطر التعرض للاصابة في اعمال المناجم والمحاجر، والكهرباء، أو بمرض مهني، أو تعرض العامل للعدوى، أو الاصابة بوباء، أو حالات المشقة – كالأعمال التي تؤدي في مناطق الشدة لظروف مناخية أو صحية، وغير ذلك. ويطلق على ملحقات الأجر في هذه الحالة أوصافا متعددة، وتأخذ شكلا نقديا كمزية عينية مثل: "بدل طبيعة عمل"، وبدل مخاطر أو "علاوة خطر"، أو "بدل عدوى"، أو "اللوازم": وهي الاغذية والاحتياجات الاخرى التي تمنح للعاملين في المناطق النائية، أو البعيدة عن العمران.

وقد تمنح هذه الملحقات؛ لظروف مؤقتة، كما يحدث في حالات الكوارث الطبيعية، كالزلازل، والبراكين، والفيضانات، والمناطق التي تحيط بها ظروف أمنية، كالتمرد، والعصيان، والحرب، أو لاعتبارات سياسية واقتصادية واجتماعية، فتمنح الملحقات لأغراض التشجيع للعمل في الماطق المتخلفة؛ لاغراض التنمية وخلافه.

**ثانياً: الملحقات المرتبطة بظروف المعيشة**

وتقرر؛ لمواجهة المتغيرات التي تحدث وتؤدي إلىارتفاع تكاليف المعيشة، نتيجة للتقلبات الاقتصادية وما يصحبها من ارتفاع في اسعار السلع والخدمات، وضعف القوة الشرائية للعملة؛ ولمعالجة آثار التضخم؛ وكذلك لمواجهة الأعباء العائلية للعامل؛ لظروف تتعلق بالأسرة.

واصدق مثال لهذا النوع من الملحقات وابرزها يتمثل في ،"علاوة غلاء المعيشة" التي عرفت منذ أمد طويل في نظام الأجور والمرتبات في الحكومة والقطاع العام، والغي العمل بها، ثم أعيد مرة أخرى. ولم تعرف هذه العلاوة كأحد ملحقات الأجر في نظام الأجور في القطاع الخاص، إلا في قطاعات معينة وتطبق بصورة محدودة، وتشمل هذه المجموعة على علاوة الاعباء العائلية التي تمنح عن الزوجة والابناء في حدود معينة في أغلب الاحوال.

كما تشمل على الاخص المزايا العينية كالغذاء، والسكن، والوقود، والترحيل، والملبس، التي قد تمنح في بعض الحالات في صورة مقابل نقدي، يحمل مسمى: "البدل" كبدل السكن، أو وجبة الطعام، أو بدل الترحيل الخ.

**ثالثاً: الملحقات التي ترتبط بنوع العمل أو وقت أدائه**

قد يكلف العامل باداء عمل غير العمل المتفق عليه أصلا في العقد، ولا يخرج الامر عن أحد افتراضين: فإما أن يكون العمل محل التكليف مؤقت، وتنطبق عليه الاشتراطات المنصوص عليها في المادة (9) من قانون علاقات العمل الفردية، أي العمل الذي تقتضيه الضرورة أو حالة القوة القاهرة، وهنا يكون المقابل هو ذات الأجر المستحق

للعامل عن العمل الاصلي، ولا نكون بصدد "ملحق للأجر". أما الافتراض الثاني: هو رضاء العامل للقيام بعمل آخر إلى جانب عمله الاصلي وبصفة مؤقتة أو مستمرة، وهنا نكون بصدد استحقاق العامل "لأجر" قائم بذاته مستقل عن "أجر" العمل الاصلي ومن ثم لا نتحدث عن ملحق للأجر أيضا، وعلى ذلك فإن ما تشمله هذه المجموعة من ملحقات الأجر هو: المقابل الذي يستحقه العامل عن العمل في غير ساعات العمل الرسمية المتفق عليها، وهذا ما يطلق عليه بحق "العمل الاضافي" أو بمعنى أدق "أجر العمل الإضافي". ويكون العمل الاضافي، في أغلب الاحيان بعد ساعات العمل اليومي، أي بعد انتهاء العمل اليومي، كما قد يكون في يوم العطلة الاسبوعية، أو في الاجازات المقررة للمناسبات الدينية والوطنية؛ ويكون لتنفيذ عمل من ذات نوع العمل الأصلي، وإلا اخذ حكم العمل المختلف عن العمل الأصلي الذي أشرنا إليه فيما سبق.

## رابعاً: الملحقات التي ترتبط بالإنتاج والأداء في العمل

وتشمل أنماطا متعددة من المزايا التقديرية التي تتعلق بزيادة الإنتاج، أو تحسين نوعيته، أو تجويد واتقان الاداء وتحقيق الوفر والاقتصاد في المواد الخام ومدخلات الإنتاج، أو نفقات الإنتاج، وتحسين طرق الإنتاج، والمحافظة على الآلات وصيانتها ولا يخرج عموما عن توفير الوقت والجهد والتكلفة.

ويدخل ضمن هذه الملحقات، نظام الأجر بالإنتاج، أو القطعة في الحالات التي يكون فيها عبارة عن كل الأجر، أي عندما يحدد أجر ثابت ويكافأ العامل على كمية – أي اضافية، كما يمكن أن يدخل ضمنها – أيضا – منح "العمولة"، أو "النسبة المئوية من الارباح"، وكذلك، المكافأة التقديرية، مثل ما يعرف بالبونص ، وغيره من الصور التي تحمل معاني الرضاء والتقدير، وتستهدف المبالغ التي تقدم الجزاء، أو مكافأة العمل.

## خامساً: الملحقات التي تتعلق بالكفاءة والمهارة والسلوك

وأول ما تشمل هذه المجموعة العلاوات الدورية، أو السنوية، والترقيات. وغالبا ما تكون جزءا من الأجر الثابت وليس ملحقات له، خاصة لدى المنشآت التي تعرف نظام الجداول، أو هياكل الأجور والمرتبات، وهي كذلك في نظم الموظفين العاملين في الحكومة واجهزتها ومؤسساتها. وتشمل المكافآت والمنح التي تستهدف تقدير نواح شخصية في العامل، كالمهارة الفردية، أو السلوك القويم والمعاملة الحسنة، أو التمييز في التحصيل العلمي أو التدريبي، كالعلاوة التي تمنح للحصول على مؤهل دراسي، أو اجتياز فترة تدريبية أو امتحان أو مباراة معينة. وتكثر مثل هذه الصور من التقدير في نظم ولوائح الخدمة العامة، ولا تخلو منها مؤسسات القطاع الخاص. وقد تقصر في بعض الاحيان على تقدير معنوي، وقد تترجم في أغلب الأحوال إلى تقدير مادي. وأهم ما يميزها هو الاستمرارية في أدائها، فيسهل اعتبارها كملحق للأجر دون أن تثير نزاعا في التكييف القانوني لها.

## سادساً: الملحقات المتنوعة أو ذات الطبيعة الخاصة

هناك صورٌ أخرى من المبالغ أو الزيادات التي تلحق الأجر، والتي يصعب أن تلحق بالمجموعات السابقة، ويثور بشأنها الخلاف في معظم الاحيان، باعتبارها من ملحقات الأجر أو غير ذلك. وأبرز هذه الصور في الحياة العملية ما يسمى بـ(الوهبة، أو البقشيش) ، والاكراميات والمنح التي يقدمها صاحب العمل للعاملين معه في مناسبات وطنية أو دينية أو شخصية، كذكرى افتتاح المشروع، أو ميلاده هو، أو أحد افراد أسرته، أو زوجاته، وغير ذلك من مناسبات خاصة، ويدخل ضمن ذلك المنح والاكراميات التي تقررها الدولة في بعض المناسبات الوطنية أو الدينية، وتحمل تلك المنح طابع التكرار والاستمرارية.

## 10.4 صور خاصة للأجر

لا يقتصر الأجر الثابت أو الأجر الأساسي على الصورة التقليدية – أي "مبلغ مالي محدد" – وفي بعض الاحيان مزايا عينية محددة، بل قد يأخذ في التطبيقات العملية صورا أخرى وإن لم تكن معهودة أو ذات تطبيق شائع.

**<u>مثال توضيحي:</u>**

المثال على ذلك الأجر بالعمولة، والأجر بالإنتاج، أو القطعة، والأجر على أساس حصة في الإنتاج، أو الأرباح، أو نسبة معينة من الأرباح: ونعني بهذه الصور حينما تمثل في حد ذاتها "الأجر كله". أما حينما تمثل جزءا يضاف إلى الأجر الثابت فتعامل باعتبارها أحد ملحقات الأجر.

### 1. الأجر بالعمولة

وهي أجر يدفع – عادة – في شكل نسبة مئوية من الصفقات التي يحصل عليها العامل لصالح صاحب العمل. ويفرق بين العمولة المباشرة التي تدفع لقاء ما أجراه العامل من صفقات تجارية فعلية، والعمولة غير المباشرة والتي يستحقها العامل عن الطلبات التي ترد رأسا إلىصاحب العمل من منطقة العمل المخصصة للعامل، على أساس تقدير أنها ترجع إلى سعيه ونشاطه. والاصل أن العامل لا يستحق عمولة إلا على ما يبرمه شخصا من صفقات لصالح صاحب العمل؛ أي أن حقه مقصور على النوع المباشر، إلا إذا اتفق في العقد أو جرت العادات التجارية على خلاف ذلك. ويرى فريق من الفقهاء أن العامل يستحق النوعين من العمولة: أي سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة، ما لم يجر الاتفاق أو عادات المهنة على خلاف ذلك. وتطبق هذه الصورة من الأجر بصفة خاصة على الممثلين التجاريين، ومندوبي شركات التأمين، وغيرها، ويأخذ حكم العمولة "النسب المئوية" التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية على المبيعات، أو ما يسمى بـ(النسبة المئوية على رقم الأعمال).

ويستحق الأجر بالعمولة على هذه الصورة أي متى كان الأجر الوحيد، حتى ولو لم يحقق صاحب العمل أية أرباح. وفي هذه الحالة يقدر الأجر المستحق للعامل بأجر المثل: أي الذي يتقاضاه عامل آخر يقوم بنفس العمل أو عمل مماثل.

ولاحتمالات النزاع في هذه الحالة يستحسن ان يلزم المشرع أصحاب الأعمال في المهن التي يشيع استخدام هذه الصورة من الأجر في مجالها ان يحدد للعامل أجراً ثابتاً، وتعتبر العمولة في هذه الحالة كملحق للأجر، مثلما فعل المشرع بالنسبة للأجر بالإنتاج أو القطعة. (المادة (12) قانون العمل لسنة 1997 ).

## 2. الأجر بالإنتاج أو القطعة

ويتحدد الأجر في هذه الحالة على أساس تقنين مبلغ للوحدة التي تقاس بالعدد، أو الوزن، أو الكيل، أو القياس. والأجر الذي يتحدد بهذه الطريقة يجد مجاله في الأعمال المؤقتة وغير المنتظمة: أي التي لا تتصف بالاستمرارية، كأعمال مقاولات البناء، وأعمال الشحن والتفريغ، والأعمال الموسمية في المجال الزراعي إلى غير ذلك. ويندر في الأعمال المنتظمة، إلا في صورته كجزء من الأجر أو ملحق به: أي أن يحدد للعامل أجر ثابت إلى جانب أجر اضافي عن كل وحدة يقوم بإنتاجها، أو غير ذلك من عمليات. وحسنا فعل المشرع السوداني في الفقرة (3) من المادة الخاصة بنظام دفع الأجور، إذ ألزم الطرفين على الاتفاق على أجر محدد، وذلك بالنسبة للحد الادنى من العمل اليومي، ويدفع الأجر على فترات زمنية حسبما يتفق عليه: أي يوميا، أو اسبوعيا، أو كل اسبوعين، أو شهريا.

أما بالنسبة للأجر الذي يحدد على أساس حصة في الأرباح، أو نسبة معينة من الأرباح كأجر وحيد فربما تكون مثل هذه الصورة نظرية أكثر من تحقق وجودها في التطبيق العملي. فالذي يجري عليه العمل في الغالب أن تحدد حصة الأرباح، أو النسبة المئوية من الأرباح كأحد ملحقات الأجر: أي بمعنى أن يكون هنالك أجر ثابت محدد، تضاف إليه تلك الحصة أو النسبة المئوية.

## 3. الحد الأدنى للأجر

القاعدة العادة أن الأجر يتحدد باتفاق طرفي علاقة العمل، وفقا لمبدأ العقد شريعة المتعاقدين. غير ان الدولة بدأت في التدخل بوضع حد أدنى للأجر، ولا يجوز للمتعاقدين الاتفاق على أجر يقل عنه؛ وذلك لمعالجة تدني الأجور، وضعف القوة الشرائية للعملة، ومواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة. وقد ازدهر نظام الحد الأدنى للأجر في أعقاب الحرب العالمية الثانية، وتبنيه العديد من الدول في مختلف انحاء العالم على اختلاف نظمها الاقتصادية والاجتماعية.

وتقوم فكرة الأجر الادنى على أساس – وضع مبلغ معين يقدر على أساس "ميزانية نموذجية تضمن للعامل في كل الاحوال إشباع الحاجات المادية والأجتماعية للإنسان، وليس المادية فحسب المتمثلة في المأكل والملبس والمسكن. وتتعدد طرق تحديد الأجر الادنى والاجهزة التي تقوم بها على نحو يصعب معه تصنيفها، على أن تجربة التشريع المقارن تفيد بوجود أربعة انماط تتبع في هذا الشأن:

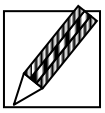
a. تحديد الأجر عن طريق التشريع، وهي طريقة قليلة الاتباع.
b. تحديد الأجر الادنى بقرار تنفيذي، أو تشريع لائحي يصدر عن السلطة التنفيذية (مجلس الوزراء) أو الوزير المختص، وقد يكون وزير العمل.
c. تحديد الأجر الأدنى بواسطة مجالس أو لجان مفوضة باتخاذ القرار.
d. تحديد الأجر الأدنى بواسطة مجالس أو لجان تملك تقديم مقترحات وتوصيات تخضع للإجازة من السلطة المختصة.

أما فيما يتعلق بالمعايير التي تتبع في وضع الحد الأدنى للأجر، فإنها تعد أصعب المسائل التي تواجه الجهة المختصة بالأجور إذ يكون أمام تلك السلطة من الامور الحيوية أن تتأكد من أن الحد الادنى للأجر يغطي الأهداف التي قرر من أجلها، وان عملية تحديده ليست عملية تحكمية أو اعتباطية، وإنما مؤسسة على مبادئ علمية وأسباب منطقية.

ويستقي من التشريع المقارن معايير تستند إلى أربعة مبادئ، أو مفاهيم تتلخص فيما يلي:

1. حاجيات العمال: وتتمثل في الحاجيات المادية كالغذاء والملبس والمسكن، وكذلك الاحتياجات الاجتماعية الأخرى كالعلاج والتعليم والثقافة. الخ التي تختلف باختلاف المجتمعات وظروفها الاقتصادية والاجتماعية.
2. مستويات الأجور والدخول المقارنة على صعيد البلد، أو في منطقة جغرافية معينة أو على صعيد قطاع صناعي، أو تجاري، أو زراعي، أو على مستوى صناعة معينة، وهكذا.
3. القدرة على الدفع من جانب أصحاب العمل.
4. متطلبات التنمية الاقتصادية.

**تدريب (12)**



هنالك معايير أو مفاهيم لتحديد الحد الأدنى للأجور، أذكرها.

ويخضع حساب الحد الادنى للطريقة التي يحددها التشريع، أو القرار الصادر به. وعلى العموم فإن كل من يخضع في علاقته بصاحب العمل لقانون العمل يطبق عليه الحد الادنى للأجر في القطاع الذي يعمل فيه، إذا كان– نظام الأجر الادنى مقصورا على القطاع، أو كان على المستوى القومي. ولا يهم في تطبيق الحد الادنى للأجر ان يكون عقد العمل مؤقتا أو لفترة قصيرة: أي حتى ولو كان العامل عُيِّنَ لاحلال عامل آخر في اجازة سنوية أو مرضية، أو في فترة الاختيار. ويدخل في حساب الحد الادني للأجر الذي يتقاضاه العامل، بالاضافة إلى جميع ملحقاته المنصوص عليها في العقد، أو في اتفاقية العمل الجماعية أو بموجب القانون بالنظر إليها في مجموعها وقياسها بالنسبة للحد الادنى للأجر؛ لمعرفة عما إذا كانت تقل عنه؛ لفرض تعديلها.

## 11.4 الحد الأدنى للأجور في التشريع السوداني

طبق نظام الحد الأدنى للأجور لأول مرة في السودان على العاملين بموجب عقود العمل الفردية للذين يخضعون لقانون العمل، بموجب "قانون الحد الادنى للأجور لسنة 1974". وقد خضع هذا القانون للعديد من التعديلات؛ لغرض مواجهة التغيرات التي تحدث في ظروف المعيشة، وتتطلب مراجعة الأجور بصفة دورية.

**أسئلة تقويم ذاتي**



1. مإذا يقصد بملحقات الأجر؟
2. تحدث باختصار عن الملحقات الدارجة في التطبيق العملي.
3. وضح الصور الخاصة بالأجر.
4. وضح كيفية الأجر بالإنتاج، أو القطعة.

وقد اتبعت الدولة في وضع الحد الأدنى للأجور "نظام تحديد الأجور بموجب التشريع" كاحد النظم المتعارف عليها في التشريع المقارن، وذلك منذ اصدارها للتشريع الأول في هذا الصدد عام 1974، غير أنه أضيف إلى هذه الطريقة نظام تحديد الأجور بوسطاة المجالس واللجان، فقد أنشيء موخرا "المجلس الاعلى للأجور"، والذي يقوم على أساس التمثيل الثلاثي (الحكومة/ أصحاب الأعمال/ العمال).

ويصدر المجلس توصيات برفعها إلى السلطة المختصة؛ لاعتمادها، فتصبح ملزمة وتطبق على جميع العاملين.

## 12.4 تحديد الأجر وملحقاته في قانون علاقات العمل الفردية

تضمن قانون العمل تعريفا في المادة (3)، تناول صور الأجر والملحقات المختلفة، وذلك على النحو الآتي:

"الأجر" يقصد به مجموع المرتب الأساسي، وجميع المكافآت الاخرى التي تدفع للعامل بواسطة صاحب العمل ويشمل قيمة ما يقدمه صاحب

العمل، للعامل من طعام أو وقود أو سكن، وأي أجر يدفع عن العمل الاضافي، أو أي مكافآة خاصة تدفع نظير اداء أي عمل وأي علاوات أخرى، على إلا يشمل أي مبالغ تدفع كمنحة أو هبة أو بدل مامورية أو امتياز. ولأي اكتتاب يقوم صاحب العمل بدفعه نيابة عن العامل في أي مشروع للضمان الاجتماعي، كفوائد ما بعد الخدمة، أو التأمين على الحياة، أو أي مصروفات خاصة يدفعها صاحب العمل للعامل..."

تعرف نفس المادة (المرتب) بأنه:

(مرتب): يقصد به المرتب الأساسي، زائدا علاوة غلاء المعيشة إن وجدت. ومن ناحية أخرى يعرف قانون الحد الادنى للأجور لسنة 1974 (المعدل) الأجر بأنه:

الأجر "يقصد به كل مقابل مالي يتقاضاه أي من العاملين لقاء عمله، سواء أكان ذلك المقابل نقد أو عينا، وسواء أكانت الفترات التي يدفع فيها الأجر شهرية، أو اسبوعية، أو يومية أو بأي طريقة اخرى".

وقد تلافى هذا النص الاخير العيوب العديدة التي يذخر بها التعريف الوارد في المادة (3) من قانون علاقات العمل الفردية المشار اليه اعلاه. وعلى الرغم من ان موضوع التعريف الاخير ينحصر في نطاق تطبيق الحد الأدنى للأجور، إلا أنه يمكن الاسترشاد به في كل ما يتعلق بتعريف الأجر؛ لتلافي المزالق التي قد يجر اليها الاعتماد على تعريف قانون علاقات العمل الفردية، على الرغم من كونه نصا غير ملزم لأطراف علاقة العمل، إلى ان يتم تعديل ذلك القانون الذي يخضع للمراجعة منذ فترة طويلة، وقد اقترح فيها نص مماثل للنص الوارد في قانون الحد الأدنى للأجور.

**نشاط**



ارجع إلىكتاب محمود جمال الدين زكي، واكتب مقالاً قانونياً عن المقصود بالمرتب، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

وعلى العموم فإن مسألة تحديد الأجر، وتحديد الطبيعة القانونية لملحقات الأجر، يمكن الرجوع فيها للقواعد العامة التي أشرنا إليها فيما سبق.

وفي جميع الاحوال فإن تحديد ما يعتبر أجرا أو من ملحقات الأجر، يخضع لتقدير محكمة الموضوع تحت رقابة المحكمة العليا، باعتباره من مسائل القانون، ذلك أن صفة الأجر أو ملحقاته إما أن ينص عليها في العقد فيخضع التفسير لرقابة المحكمة، وإما أن ينص عليه في الاتفاقيات الجماعية، وينصرف اليه ذات الحكم، أو يقرر بمقتضى نص قانوني. وهنا لا جدال في خضوع تفسير القانون لرقابة المحكمة العليا.

أما الوقائع التي تؤدي إلى ذلك التكييف فيخضع لفحص محكمة الموضوع مثل:

1. صفة الانتظام والدورية للمبالغ التي يقدمها صاحب العمل للعامل.
2. صفة العمومية أو الخصوصية: أي شمول المبالغ المقدمة لكافة العاملين بمنشأة صاحب العمل، أو فئة تقوم بعمل معين، أو أحد العمال.
3. اتصال المزية العينية المقدمة بأداء العمل مثل: المسكن، أو وسيلة التنقل، أو تقديمها كنوع من التسهيلات من صاحب العمل للعامل، ونحو ذلك.

# 5. إبرام عقد العمل

عزيزي الدّارس،،،

عقد العمل من العقود الرضائية، حسب التصنيف التقليدي. والرضائية هي: الاصل العام في التعاقد في العصر الحاضر. ولانعقاد عقد العمل لابد من توافر أركانه، وهي: الرضا، والمحل، والسبب، وتعرف بشروط انعقاد العقد، ولكي يتم العقد صحيحا، ينبغي أن يكون الرضا صادرا عن ذي أهلية، وإلا يكون مشوبا بعيب من عيوب الإرادة، كالغلط والإكراه، والتدليس، والاستغلال، والغرر، وتعرف بشروط صحة العقد.

> ومتى تخلف أحد شروط انعقاد العقد، أو أحد شروط صحته، كان الجزاء على ذلك بطلان العقد بطلانا مطلقا، أو قابلية العقد للإبطال. فإذا أعمل خيار الإبطال استحال إلى بطلان مطلق.

ويخضع "عقد العمل للقواعد العامة في نظرية العقد، سواء فيما يتعلق بشروط الانعقاد، أو الصحة، أو البطلان، شأنه في ذلك شأن سائر العقود، عدا اختلافات طفيفة اقتضتها صيغة الحماية التي اسبغها المشرع على عقد العمل. وسوف نشير في هذا الفصل إشارة موجزة لأركان العقد، ونحيل في تفاصيلها وشروط صحة العقد والبطلان إلىمؤلفات القانون المدني الخاصة بدراسة نظرية العقد كأحد مصادر الإلتزام".

**أسئلة تقويم ذاتي**

1. عرف المرتب.
2. ما هي الوقائع التي تعتمد عليها محكمة العمل في تحديد الأجر؟
3. عقد العمل رضائي، ناقش.
4. ما هو الرضا؟

# 1.5 أركان عقد العمل

عزيزي الدّارس، عقد العمل من العقود الرضائية ولانعقاده؛ لا بد من توافر أركانه وهي:

**أولاً: الرضا**

يقصد به توافق الأرادتين، ويقتضي ذلك وجود إرادتين متطابقتين واقترانهما لإحداث أثر قانوني.

ويكفي لإبرام عقد العمل أن يشمل رضا الطرفين على المسائل الجوهرية، وتتمثل في: نوع العمل والأجر. أما المسائل التفصيلية فغالبا ما تعالج في اللائحة الداخلية للمنشأة أو نظام العمل بها.

والرضاء يعتبر أهم أركان عقد العمل بل يذهب البعض إلى أنه ليس لعقد العمل ركن سوى التراضي، على أساس ان المحل والسبب ركنان في الالتزام الناشئ عن العقد. وقد تكفل المشرع بتحديد محل التزام صاحب العمل، ومحل التزام العامل عند خلو الاتفاق

منها، وتولى بالتالي توفير سبب التزام كلا العاقدين، تبعا لكون محل التزام كل منهما سببا لالتزام الآخر، فيكفي – بناء على هذا – لقيام عقد العمل أن يتراضى الطرفإن على نوع العقد، بأن يكون عقد عمل لا عقد تمرين (تلمذة صناعية)، أو (تدرج مهني)، وأن يكون العقد باتا لا معلقا على شرط الاختبار. غير أن اغفال العاقدين لتعيين المحل: وهو العمل وتحديد الأجر نادر الحدوث.

والرضاء في عقد العمل قد يكون صريحا، إذا كانت الوسيلة المستخدمة في التعبير عن الإرادة من شأنها أن تؤدي بذاتها وبصورة مباشرة إلحقيقة المعنى المقصود حسب المألوف في التعامل، بحيث ينتفي معها أي معنى أخر أيا كانت الوسيلة التي اتخذت للتعبير عن الإرادة، كاللفظ أو الكتابة، أو الاشارة المتداولة عرفا، أو باتخاذ موقف لا تدع ظروف الحال شكا في دلالته على حقيقة المقصود، كما قد يكون ضمنيا إذا كانت الوسيلة المستعملة في التعبير عن الإرادة لا تدل بذاتها مباشرة على حقيقة المعنى المقصود، ولكن ظروف الحال تسمح بترجيح المعنى المقصود على غيره من المعاني المحتملة، كاستمرار العامل في تنفيذ العقد على الرغم من انتهاء مدته، مع علم صاحب العمل وسكوته على ذلك.

**ثانياً: المحل**

المحل ركن في الالتزام التعاقدي، وهو الأمر الذي يلتزم به المدين، سواء أكان هذا الأمر نقل حق عيني، أو أداء عمل، أو امتناع عن عمل.ولأن المحل ركن في الالتزام التعاقدي فمن المتصور أن يتعدد محل الالتزام في العقد الواحد، ففي عقد العمل محل الالتزام بالنسبة للعامل (أداء العمل)، وبالنسبة لصاحب العمل دفع الأجر المتفق عليه.

ويشترط في المحل ثلاثة شروط هي:

(1) أن يكون ممكنا.

(2) أن يكون معينا، أو قابلا للتعيين.

(3) أن يكون مشروعا.

**ثالثاً: السبب**

سبب الالتزام – حسب النظرية التقليدية – هو الغرض المباشر الذي التزم المدين لأجله. وحيث أن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، فإن التزام كل عاقد يكون سببا لالتزام العاقد الآخر. وعلى هذا يعتبر السبب لإلتزام العامل الحصول على الأجر ولإلتزام صاحب العمل أداء العمل المتفق عليه.

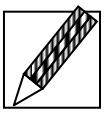
ويشترط في السبب ثلاثة شروط أيضا وهي:

(1) أن يكون موجودا.

(2) أن يكون صحيحا، ويكون السبب غير صحيح، أما لأن أحد العاقدين توهم سببا لا وجود له: ( وهي حالة "وقوع غلط في السبب) أو "لسبب المغلوط"، وأما لكون السبب الظاهري صوري: أي لا وجود له في الحقيقة والواقع، لكن المتعاقدين تظاهرا بوجوده.

(3) أن يكون مشروعا، بالا يكون مخالفا لنص في القانون، أو النظام العام والآداب.

**تدريب (13)**



عرِّف السبب مع بيان شروطه.

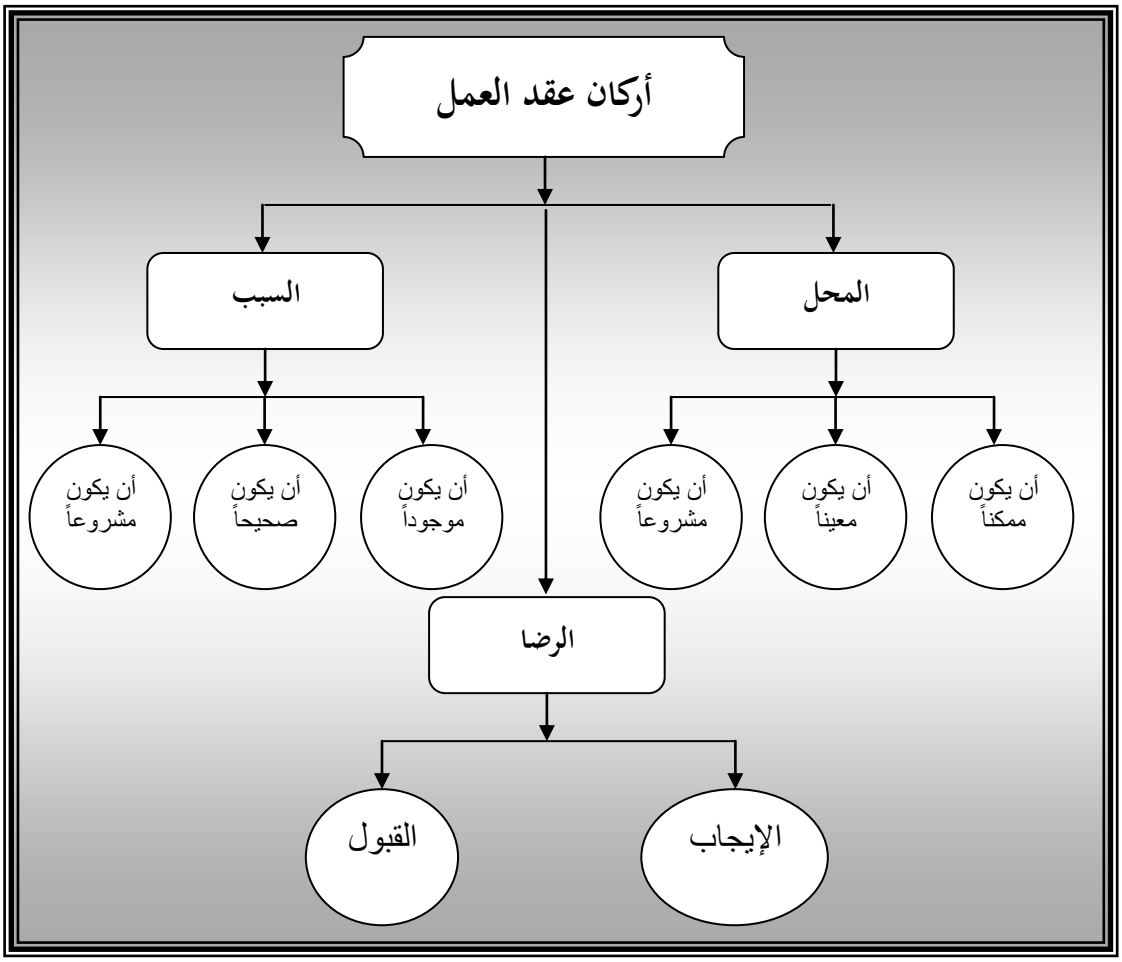
وهذا الشرط الأخير يوسع من فكرة السبب التي جاءت بها النظرية التقليدية، التي تقول بأن السبب هو الغرض المباشر لالتزام المتعاقدين دون الخوض في الأمور المتعلقة بالنية الحقيقية التي تخفي وراء ارادتهما الظاهرة، وعلى ذلك فقد توصل القضاء إلى إبطال العقد؛ لعدم مشروعية السبب متى كان الدافع أو الباعث على الالتزام غير مشروع. وقد اطلق الفقه على هذا الاتجاه (النظرية الحديثة في السبب). ومؤداها: أنه لا يصح الوقوف عند السبب بمعناه التقليدي – أي الغرض المباشر – كلما ثبت أن وراءه باعث غير

مشروع كان هو الدافع للتعاقد، بشرط أن يكون الطرف الآخر على علم به، فحينئذ يرتفع هذا الباعث غير المشروع، إلى مرتبة السبب، ويترتب عليه بالتالي بطلان العقد.

ويضرب الفقه مثلا لذلك، عقد العمل في منزل بدار لممارسة الفاحشة، أو القمار، أو للعمل في سيارة تنقل المهربات عبر الحدود، أو لخدمة الأعداء في زمن الحرب. إلى غير ذلك.

**شكل ( 7 )**

**أركان عقد العمل**




## 2.5 شروط صحة عقد العمل

عزيزي الدّارس، لا يكفي لانعقاد العقد صحيحا توافر أركانه من رضاء ومحل وسبب، بل ينبغي أن يكون كل من طرفيه أهلا للتعاقد بأن يصدر رضاء كل منهما صحيحا لا يشوبه عيب الغلط، أو الاكراه، أو التدليس أو الاستغلال. ويطلق الفقهاء على هذه المتطلبات شروط صحة العقد كما ذكرنا.

## الأهلية

الأهلية بوجه عام يقصد بها المكنة التي يتمتع بها الشخص، وتجعله صالحا لأن يتلقي الحقوق، وأن يتحمل بالالتزامات، وان يباشر بنفسه الأعمال القانونية التي ترتب تلك الحقوق والالتزامات والأجراءات القانونية، التي أقرها الشارع؛ لحمايتها.- والأهلية تنقسم الى:

**أهلية وجوب، وأهلية أداء،** فأهلية الوجوب هي: صلاحية الشخص لأن يتعلق به حق له، أو عليه. أما أهلية الأداء فهي: صفة تتعلق بالشخص وتجعله صالحا لان يباشر بنفسه عملا قانونيا أو قضايا، خاصة بالحقوق، أو الواجبات التي تتعلق به وتثبت الأهلية للشخص الطبيعي منذ ميلاده وحتى وفاته، مالم تسلب، أو يحد منها لعارض من العوارض وهي: الجنون، والعته، والسفه، والعجز الجسماني الشديد، كما تثبت الأهلية للشخص الاعتباري فيما يتعلق بالحقوق المالية في الحدود التي يرسمها سند انشائه، وفقا لمبدأ التخصص وفي حدود القانون، ولا تثبت له أهلية فيما يتعلق بالحقوق اللصيقة بالإنسان، كالحقوق السياسية، وحقوق الأسرة. وتنظم المادة (22) والمادة (53) من قانون المعاملات المدنية لسنة 1984 الاحكام الخاصة بالأهلية، وتعتبر الاحكام الخاصة بالأهلية من النظام العام، فلا يجوز النزول عنها، أو الاتفاق على ما يخالفها، وإلا وقع ذلك باطلا.

**ويقسم الفقه وفقا للنصوص القانونية أطوار حياة الإنسان فيما يتعلق بالأهلية الى:**

1. الجنين أو الحمل المستكن: ولا تكون له أهلية أداء مطلقا.
2. الصغير غير المميز، وهو: كل من لم يبلغ السابعة من العمر، ويعتبر فاقد التمييز، ولا تكون له أهلية أداء مطلقا، ويكون له ولي، أو وصي يباشر نيابة عنه جميع الأعمال القانونية التي تخصه.
3. الصبي المميز، وهو: كل من بلغ السابعة ولم يبلغ سن الرشد: (ثمانية عشرة عاما) وفقا لنص المادة 1/22 من قانون المعاملات المدنية، وتثبت له أهلية أداء كاملة بالنسبة للتصرفات النافعة نفعا محضا، وأهلية أداء ناقصة بالنسبة للتصرفات الدائرة بين النفع والضرر، فإذا باشرها فتكون قابلة للإبطال، لمصلحته،

أما التصرفات الضارة ضررا محضا فلا يكون له أهلية أداء بالنسبة لها، ويقع تصرفه بشأنها باطلا بطلانا مطلقا.

4. البالغ الرشيد: فتثبت له الأهلية الكاملة، ما لم يحد منها القانون أو يسلبها؛ لعارض من عوارض الأهلية.

**كما تنقسم التصرفات القانونية إلى ثلاثة أنواع**

1. التصرفات النافعة نفعا محضا: وهي التي يغتني من يباشرها دون أن يدفع مقابلا لذلك، كقبول الهبة، أو الوصية، أو قبول الاشتراط لمصلحة الغير وتسمى (أعمال الاغتناء).
2. تصرفات ضارة ضررا محضا، وهي تصرفات يفتقر من يباشرها، إذ يعطي دون أخذ مقابل، كالايهاب، والايصاء وتسمى: (أعمال التبرج).
3. تصرفات تدور بين النفع والضرر، وهي التي يكون فيها أخذ وعطاء، كالبيع، والإيجار، وعقد العمل من بينها، وتسمى: (أعمال التصرف)، فإذا أبرمت بقصد استغلال رأس المال والتصرف في ريعه تسمى (أعمال الإدارة).

وفي جميع الاحوال العبرة بالتصرف: أي كونه ينشئ التزاما في ذمة أحد الطرفين أو كليهما، وليس بنتيجته الاقتصادية: أي كونه يترتب عليه ربح أم خسارة.

**أسئلة تقويم ذاتي**

1. ما هي شروط المحل؟
2. عرِّف السبب.
3. عرِّف أهلية الوجوب.
4. ما هي أطوار الإنسان فيما يتعلق بالأهلية؟
5. ما هي أقسام التصرفات القانونية؟

## 3.5 أهلية العامل وصاحب العمل

يحدث أن عقد العمل يعتبر من عقود المعاوضة للتصنيف التقليدي للعقود، فإن إبرامه يعد من قبيل التصرفات التي تدور بين النفع والضرر، ومن ثم فإنه – وفقا للقواعد العامة – يشترط فيمن يبرم عقد العمل – عاملا كان أو صاحب عمل – أن تتوافر فيه الأهلية الكاملة لإبرام ذلك العقد. غير ان هنالك بعض الاستثناءات التي تعد خروجا على القواعد العامة؛ وذلك لاعتبارات تتعلق بطبيعة عقد العمل، وما ينشؤه من علاقة أحاطها المشرع بنوع من التنظيم القانوني تنفرد به. ونعرض ذلك فيما يلي:

### (أ) أهلية العامل

عرف قانون العمل (العامل) في المادة (3) منه يقول: "العامل": يقصد به أي شخص لا يقل عمره عن أثنتي عشرة سنة"، وعرفت المادة (الحدث) بأنه: يقصد به كل شخص لم يبلغ الثامنة عشرة من العمر"، وتنص المادة (27) من القانون المذكور بأنه: " لا يجوز تشغيل الاحداث دون السنة الثانية عشرة من عمرهم" وتنص الفقرة من ذات المادة على ما يلي:

> " لا يجوز تشغيل أي حدث دون السنة الخامسة عشرة، إلا إذا كان له ولي أمر يقيم معه في منطقة العمل، ولا يجوز الاحتجاج بعقد العمل في مواجهة الحدث، إلا إذا كان ولي الأمر قد وافق على تشغيله، وقدم لصاحب العمل ما يثبت ولايته على الحدث واقامته في منطقة العمل، وكذلك عنوانه".

هذا ويستفاد من النصوص المشار اليها فيما تقدم ما يلي:

1. ان كل من يبلغ الثانية عشرة من عمره لا يعد (عاملا) في نظر القانون، وبالتالي لا يملك أهلية التعاقد بهذه الصفة، وإلا كان العقد الذي يبرمه باطلا، مع الأخذ بعين الاعتبار الحالات التي أشارت اليها المادة 1/27 من قانون علاقات العمل الفردية، وتتعلق بالاشخاص الذين يلحقون بمدارس الدولة؛ لغرض التدريب التابعة

للوزارات، والمصالح الحكومية، والمؤسسات، والهيئات العامة، وورش التدريب التي تدار لغير غرض الربح، ومن يعملون من أفراد عائلة صاحب العمل: (الذين يعملون تحت اشرافه في منشأة لا يستخدم فيها أشخاصا آخرين).

والحكمة التي قصد اليها المشرع من هذا الاستثناء ظاهرة، وتتفق مع ما توصل اليه العلم الحديث في مجال الطب وعلم النفس والاجتماع، حيث إن الحدث في هذه السن وما قبلها لم يصل إلى درجة من النضج العقلي والنفسي، فضلا عن النمو الجسدي بالقدر الذي يمكنه من الدخول في علاقة العمل، هذا من ناحية، كما أن المشرع قدر بعض الاعتبارات التي تتعلق بالمصلحة العامة التي تقضي باتاحة الفرصة لهذا القطاع من النشئ لمواصلة التعليم وتحصيل المعارف.

2. لا يجوز إبرام عقد عمل مع (الحدث) الذي لم يبلغ سن الخامسة عشرة، دون أن يكون ذلك بموافقة ولي أمره، وولي الأمر هو: الأب، أو الجد الصحيح (الجد لأب) ويشمل الوصي المختار الذي يعينه الأب أو الجد والوصي الذي تعينه المحكمة. ويشترط ان يكون ولي الأمر مقيما في منطقة العمل: أي الدائرة الجغرافية التي يوجد فيها مكان العمل، ناحية ، أو مدينة أو قرية. ولا يشترط فيما نرى أن يكون الحدث مقيما فعلا مع ولي الأمر في بيته، كما قد يفهم من ظاهر النص. ومتى أبرم العقد خلافا لذلك يقع باطلا، ويتعرض صاحب العمل لجزاء جنائي، وفقا للمادة (60) من قانون لسنة 1997.
3. لم ترد الاشارة في النصوص المذكورة آنفا إلى عقود الحدث الذي يقع في المدى العمري (15 إلى18 سنة). وطبقا للقواعد العامة فإن العقد في هذه الحالة يكون قابلا للابطال؛ لمصلحة الحدث.

ونرى أنه لمقتضيات استقرار علاقات العمل، وتقدير حاجة الحدث في مثل هذه السن للعمل؛ لاعالة نفسه أو أسرته – في كثير من الاحيان – أن يعتبر العقد صحيحا ومنتجا لأثاره، الا إذا اعترض عليه ولي الأمر، ففي هذه الحالة تستخدم

مكنة قابلية العقد للإبطال، ليس بمعنى عدم اشتراط موافقة ولي الأمر مسبقا، كما في الحالة الأولى، وأنما يحتفظ له بالحق في الاعتراض؛ للأسباب التي يقدرها تحت رقابة المحكمة إذا ثار النزاع في ذلك الشأن.

### (ب) أهلية صاحب العمل

يتمتع صاحب العمل متى كان شخصا طبيعيا بالأهلية الكاملة في إبرام عقد العمل إذا كان بالغا رشيدا، دون أن يقضي باستمرار الوصاية عليه، أو يحجز عليه. فإذا كان فاقد التمييز؛ لصغر السن أو محجورا عليه؛ لجنون أو عته فتقع العقود التي يبرمها باطلة. وإن كان قاصرا: أي فوق سن التمييز ودون سن الرشد تقع العقود التي يبرمها قابلة للإبطال، وتصح باجارتها من الولي، أو الوصي، أو المحكمة، أو عند بلوغه سن الرشد.

أما إن كان صاحب العمل شخصا اعتباريا كالشركة، أو الهيئة، أو المؤسسة، أو ما يماثلها، فتقع العقود التي يبرمها من يمثلها قانونا صحيحة، مادامت في حدود الأهلية المخولة لها بموجب سند إنشائها، أو التي يحددها القانون، وتتعرض للبطلان إن تجاوزت تلك الحدود، مثل إبرام شركة ما لعقد عمل مع اجنبي لا يحمل ترخيصا بالعمل.

### (ج) عيوب الرضاء

تتمثل العيوب التي تشوب الرضا وتفسد الالتزام في الشكل (8)، الغلط، والتدليس، والغرر: (الاستغلال) والإكراه.

**أولاً: الغلط**

> الغلط وهم يقوم بذهن الشخص، فيصور له الأمر على غير حقيقته: أي أنه يجعله يعتقد بوجود واقعة، أو صفة غير موجودة، أو العكس من ذلك.

وحسب النظرية التقليدية فإن الغلط الذي يعيب الرضا هو الذي يقع في صفة جوهرية في الشيء محل التعاقد، أو في شخصية العاقد الآخر، إذا كانت تلك الصفة هي الدافع إلىالتعاقد. ولا نقيم وزنا للغلط إذا وقع في القيمة أو الباعث، حتى لو كان دافعا

إلىالتعاقد. غير ان القضاء قد طور هذه النظرية وأصبح يعتد بالغلط الذي يوجه إرادة المتعاقدين نحو التعاقد متى وقع فيه كليهما أو أحدهما، وأن الأخر على علم بذلك.

**نشاط**



ارجع إلىكتاب سليمان مرقص، واكتب مقالاً قانونياً عن عيوب الرضا، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

وقد أورد قانون المعاملات المدنية في المادة (62) حالات الغلط الدافع للتعاقد فيما يلى:

(أ) إذا وقع الغلط في صفة الشيء تكون جوهرية في اعتبار المتعاقدين، أو يجب اعتبارها كذلك؛ لما يلابس العقد من ظروف، ولما يجب في التعامل من حسن النية.

(ب) إذا وقع الغلط في ذات أحد المتعاقدين، أو في صفة من صفاته، وكانت تلك الذات أو هذه الصفة السبب الرئيسي في التعاقد.

وتطبيقا لذلك في مجال عقد العمل، فإن صاحب العمل إذا كان يعتقد أنه يتعاقد مع شخص تربطه به صلة القربى، أو على أنه من ذوي الخبرة الفنية في مجال معين بالذات، ويتضح خلاف ذلك، فإنه يكون قد وقع في غلط يجيز له طلب ابطال العقد.

ويرى بعض الشراح أن أخلاق العامل تعد صفة جوهرية إذا كانت طبيعة العمل تقتضي توافر تلك الصفة، بحيث لو علم صاحب العمل بعدم توافرها في المتعاقد (العامل) لما اقدم على التعاقد معه.

ولا تعتبر العقيدة السياسية أو الدينية صفة جوهرية، مالم تكن طبيعة العمل تتطلب توافر أي منهما.

**ثانياً: التدليس**

التدليس هو تضليل العاقد الآخر بوسائل احتيالية؛ لايقاعه في غلط أو استمراره في غلط واقع فيه يدفعه إلىالتعاقد ويشترط في التدليس الذي يعيب الرضا وفقا للمادة (67) من قانون المعاملات المدنية ما يلي:

(أ) استعمال طرق احتيالية قولية أو فعلية بقصد التضليل.

(ب) أن يكون التضليل الذي لجأ إليه العاقد الآخر أو وكيله من الجسامة بحيث لولا ه لما ابرم الطرف الآخر العقد.

(ج) أن يقع التضليل من العاقد الآخر أو وكيله أو من الغير، إذا كان العاقد الآخر يعلم به أو من المفروض حتما أن يعلم به.

وقد اورد المشرع مثالين لما يمكن اعتباره ضمن حالات التدليس، حيث نصت المادة (37) من قانون علاقات العمل الفردية على ما يلي:

(أ) انتحال العامل الشخصية غيره، أو استعانته باوراق مزورة؛ بغرض العمل، كما اجازت المادة (38) من نفس القانون للعامل الحق في إنها عقد العمل بدون إعلان في حالة.

(ب) غش صاحب العمل أو من ينوب عنه العامل فيما يتعلق بعقد العمل.

**ثالثاً: الإكراه**

الإكراه ضغط مادي أو معنوي يقع على الشخص، فيبعث في نفسه رهبة تحمله على التعاقد. ويستفاد من نصوص المواد (69، 70، 71) من قانون المعاملات المدنية. ثلاثة شروط لتوافر حالة الإكراه وهي:

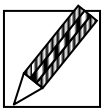
(أ) وقوع ضغط مادي معنوي ولد في نفس المتعاقد رهبة قائمة على أساس، مبعثها التهديد بايقاع ضرر جسيم في النفس أو الجسم أو الشرف أو السمعة أو المال، ويعتبر من قبيل ذلك التهديد بايقاع ضرر لوالد المتعاقد أو ولده أو زوجته أو أي شخص تربطه به صلة القربى أو المودة القريبة.

(ب) صدور هذا الضغط من المتعاقد الآخر أو من غير المتعاقدين إذا كان العاقد الآخر يعلم أو كان من المفروض حتما أن يعلم بهذا الإكراه.

(ج) أن يكون الرهبة التي بعثها الاكراه في نفس المكره هي التي دفعته إلىإبرام العقد، ويراعى في تقدير الإكراه اختلاف الاشخاص بحسب الجنس والسن ومستوى

الثقافة والحالة الاجتماعية والصحية، إلى غير ذلك من الظروف التي من شأنها أن تؤثر في درجة جسامة الإكراه.

**تدريب (13)**



عرِّف الإكراه مع بيان شرطه.

**الإكراه في إبرام عقد العمل (السخرة أو العمل الجبري):**

الإكراه بالمعنى الذي أشرنا اليه فيما تقدم يندر وقوعه في واقع التنظيم الحالي لعلاقات العمل في العصر الحديث كما كان الحال في الماضي " في عهد العبودية والاقطاع، وقد جسد المجتمع الدولي منذ سنوات طوال ذلك في العديد من المواثيق، منها: الاتفاقية رقم (29) لسنة 1930 الخاصة بتحريم العمل الجبري، التي أكملت بالاتفاقية رقم (105) لسنة 1957، الصادرتين عن منظمة العمل الدولية.

واتفاقية منظمة العمل العربية بشأن مستويات العمل العربية رقم (1) لسنة 1966 ورقم (6) لسنة 1976 التي نصت في المادة (7) منها على ما يلي:

> يجب ان تضمن تشريعات العمل حرية العمل، وتحريم السخرة بما يكفل حق الافراد في الاختيار الحر للعمل وفي تغييره، وتنظم كل دولة الشروط الخاصة بممارسة هذا الحق. وقد تحدثنا عن هاتين الاتفاقيتين في موضع آخر من هذا المؤلف.

**رابعاً: الغرر**

نص قانون المعاملات المدنية على الغرر (كأحد العيوب التي تفسد الرضا، وتجعل العقد قابلا للابطال؛ لمصلحة الطرف المغرر به ( المواد 72 ومابعدها). والغرر هو: أن يخدع أحد المتعاقدين الآخر بوسائل احتيالية قولية أو فعلية تحمله على الرضا ما لم يرض به لولا تلك الوسائل، ويعتبر في حكم الغرر السكوت عمدا عن واقعة، أو ملابسة إذا ثبت أن المغرر به ما كان ليبرم العقد لو علم تلك الواقعة أو الملابسة.

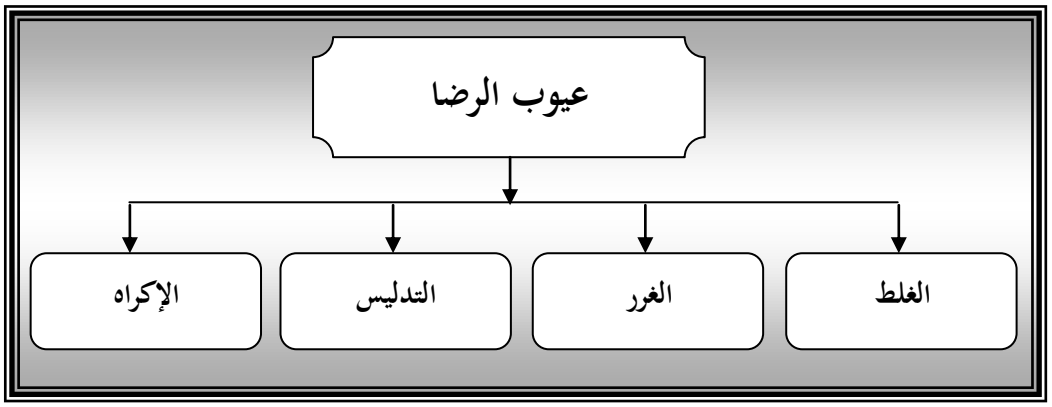
وإذا صدر التغرير من شخص آخر غير المتعاقدين وأثبت المتعاقد المغرر به أن المتعاقد الآخر كان يعلم به وقت العقد، جاز له أن يطلب إبطال العقد؛ لمصلحته.

وينبغي – وفقا لقانون المعاملات المدنية– لاعتبار (الغرر) عيبا يفسد الرضا أن يكون العقد قد تم بغبن فاحش لمن غرر به. ومثال ذلك: أن يتعاقد صاحب العمل مع العامل بأجر زهيد لا يتناسب ومؤهلاته وخبرته وأجر المثل لعمل مماثل، متى استعمل طرق ووسائل احتيالية.

وهذه الصورة نادرة الحدوث في مجال العمل نتيجة للتنظيم والقيود التي أوردها المشرع في هذا المجال على نحو يجعل الطريق غير معهد لممارسة تلك التجاوزات.

**شكل ( 8 )**

**عيوب الرضا**




**أسئلة تقويم ذاتي**

1. لماذا لا يجوز تشغيل الحدث؟
2. ما هي حالات الغلط الدافع للتعاقد؟
3. ما هي شروط التدليس المعيب للرضا؟
4. عرِّف الغرر.

## 4.5 شكل عقد العمل واثباته

عزيزي الدّارس، عقد العمل – كما علمنا من العقود الرضائية – يشترط فيه ما يشترط من شروط في سائر العقود، ولكن تراعى فيه بعض المسائل وهي:

### (أ) شكل العقد

عقد العمل من العقود الرضائية، فيكفي لانعقاده تراضى الطرفين دون حاجة إلىإفراغ ارادتيهما في قالب أو شكل، ودون حاجة إلىأي أجراء آخر.

أما ما نص عليه المشرع – في المادة (5) من قانون العمل لسنة 1997 – من اشتراط كتابة العقد الذي تزيد مدته عن ثلاثة اشهر، فلا يعدو أثره سوى تسهيل إثبات العقد، وليس لغرض آخر.

وكتابة العقد التزام يقع على عاتق صاحب العمل، واخفاقه في التقيد بذلك الالتزام يفقده الحق في الاحتجاج بالعقد في مواجهة العامل عندما يثور نزاع بشأنه امام القضاء، فتقرر الفقرة (2) من المادة (5) – المشار إليها– عدم نفاذ العقد المحرر وفقا للفقرة (1) من تلك المادة لمصلحة صاحب العمل، ما لم يطلع عليه العامل ويوقع عليه، لكن لا يعني ذلك عدم قبول المحاكم للدعوى التي تثار بشأن العقد، مثلما كان في القانون السابق.

فقد كانت المادة (6) /1 من " قانون المخدمين والاشخاص المستخدمين لسنة 1948 (المعدل) سنة 1969 تنص على: 1/6": لا يجوز رفع دعوى بشأن أي عقد خدمة لا ينتهي أمده في ظرف ستة أشهر من تاريخ التعاقد، إلا إذا كان ذلك العقد أو بيان كافٍ منه مكتوبا وموقعا عليه، أو مختوما، أو مبصوما من الطرفين، أو من ينوب عنهما في هذا الصدد" (المادة 1/4 في تعديل 69).

وتطبيقا لذلك قضت محكمة الاستئناف: عدم قبول الدعوى وفقا لاحكام المادة (1/4) من قانون المخدمين والاشخاص المستخدمين لسنة 1948، (المعدل) 1969، المشار إليها في سابقة بالمينا خرستوفا ضد شركة الباسيفيك التجارية.

**نشاط**



ارجع إلىمجلة الأحكام القضائية لسنة 1978م، وناقش ما أرسته سابقة بالمينا خرستوفا ضد شركة الباسيفيك التجارية من مبادئ قانونية، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

وقد أثار ذلك النص جدلا واختلفت بشأنه أحكام المحاكم حتى أنهى المشرع ذلك الخلاف بتعديل النص إلى أن استقر على منطقه الحالي في المادة (5) من قانون العمل لسنة 1997.

## (ب) اثبات عقد العمل

أجاز المشرع للعامل – في حالة عدم وجود عقد مكتوب – أن يثبت حقوقه بكافة طرق الاثبات، من ذلك الاستشهاد بعقد عمل أو عقود عمل مشابهة تم تحريرها مع عاملين آخرين يعملون مع نفس صاحب العمل لذات المدة في ذات المنشأة، وذلك ماتقضي به أحكام الفقرتين (4)، (5) من المادة (5) من قانون العمل لسنة 1997.

أما إذا كان هنالك عقدٌ مكتوبٌ فمقتضى مفهوم المخالفة لنصوص الفقرة (4) أن يلزم العامل باثبات حقوقه بالدليل المكتوب – وهو العقد، وان كنا نرى اطلاق ثبوت الحق للعامل في اثبات حقوقه بكافة طرق الاثبات عند النزاع حولها كان العقد مكتوبا أو غير مكتوب.

أما بالنسبة لصاحب العمل فإنه يجب عليه إثبات ما يثور حوله النزاع بالكتابة في جميع الاحوال، ويستدل على ذلك من مفهوم نص المادة (5) في فقرتيها (1)، (2) التي تجعل كتابة العقد التزاما يقع على عاتق صاحب العمل، وعدم نفاذ العقد لصالحه إلا إذا اتبعت بشأنه الأجراءات التي تنص عليها تلك المادة، وعلى ذلك فإن اخفاق صاحب العمل في كتابة العقد يعد خطأ من جانبه لا يعطيه ميزة اثبات حقوقه بكافة طرق

الاثبات والاعفاء بالتالي من عبء الاثبات بالكتابة، وحري بالمشرع ان يضمن القانون تلك الأحكام اقتداء بالتشريع المقارن.

ونورد في هذا الصدد نص المادة (20) من الاتفاقية العربية لمستويات العمل، حيث تقول: يراعى – بقدر الامكان أن يحرر عقد العمل كتابة، وأن يتضمن البيانات التي تحدد حقوق وواجبات الطرفين، وللعامل الحق في اللجوء إلى كافة طرق الأثبات".

## (ج) تحديد الطبيعة القانونية للعقود التي تسبق عقد العمل

تعرض الفقه والقضاء في الماضي لبعض العقود التي تسبق عقد العمل أو تمهد له، وثار الجدل حول تحديد الطبيعة القانونية لها، وابرز هذه العقود "عقد العمل تحت التجربة أو الاختبار"، وعقد التمرين، أو التدرج المهني، أو التلمذة الصناعية، وقد استقر الفقه والقضاء في الوقت الحاضر على وجهة نظر معينة فيما يتعلق بتلك الحالات التي نعرض لها فيما يلي:

**أولاً: عقد العمل تحت التجربة أو الاختيار:**

قد يرغب طرفا عقد العمل قبل إبرام العقد بصورة نهائية، أو بمعنى أدق قبل الاستمرار في العلاقة التعاقدية الدخول في علاقة مؤقتة، أو تحديد مدة معينة يتمكن خلالها كل منهما في تقويم العلاقة الجديدة التي يعتزم الدخول والاستمرار فيها وتوافقها مع مصالحه، فإذا تمخض ذلك التقويم بما يتفق مع تلك المصالح استمر في علاقة العمل، أما إذا جاء التقويم خلاف ذلك عزف عن الاستمرار في تلك العلاقة، ووضع حدا لها. وقد اصطلح على تسمية تلك المدة أو الفترة "فترة التجربة أو الاختبار".

وقد ثار في الفقه جدل عقيم حول تحديد الطبيعة القانونية لفترة التجربة أو الاختبار، فذهب فريق الفقه إلى القول بأن فترة التجربة أو الاختبار يتضمنها عقد يسمى عقد الاختبار، وهو عقد مؤقت قائم ومستقل عن عقد العمل؛ وذهب فريق آخر إلى أنه يوجد عقد واحد هو عقد العمل، فإذا اضيفت إليه فترة التجربة فإنه يعتبر عقداً معلقاً على شرط واقف وذهب فريق ثالث إلىاعتبار عقد العمل المقترن بفترة التجربة أو الاختبار معلقاً على

شرط واقف. وذهب فريق رابع إلى اعتبار عقد العمل المقترن بفترة التجربة أو الاختبار معلقاً على شرط فاسخ، ولكل فريق حججه واسانيده.

وذهب فريق خامس من الفقهاء إلى أنه يوجد عقد مؤقت إلى جانب عقد العمل، كما أن العقد المقترن بفترة التجربة أو الاختبار لا يكون موقوفا على شرط، أو معلقاً على شرط فاسخ. كلما في الأمر أن العقد المقترن بفترة التجربة والاختبار يتميز عن العقود الاخرى بأن المشرع اتاح لكل طرف من أطرافه صلاحية إنهائه خلال فترة التجربة، دون الخضوع للقيود القانونية التي احاط بها العقد العادي غير المقترن بفترة التجربة أو الاختبار، وما قيل من آراء ونظريات لا يعد الا جدلا عقيما لا فائدة عملية من ورائه، وقد استقر التشريع والفقه والقضاء في غالب التشريع المقارن على هذا الاتجاه- ومن ذلك قانون علاقات العمل الفردية، وان لم يتعرض لفترة التجربة أو الاختبار بشكل مباشر، فقد أورد النص عليها في المادة (6) الفقرة (4) حيث جاء فيها ما يلي:

لا يجوز أن تزيد فترة الاختبار على ثلاث أشهر، باستثناء فترة التدريب، ويعتبر عقد العمل مسمى الأجل إذا لم تحدد مدة العقد، وانتهت فترة الاختبار دون إنهاء العقد بواسطة أحد الطرفين".

كما نصت المادة (3) من ذات القانون على ما يلي:

"الخدمة المستمرة " يقصد بها الخدمة المستمرة مع نفس صاحب العمل منذ تاريخ الالتحاق بالعمل، وتشمل فترة التدريب والاختبار المنصوص عليها في المادة (6)/4.

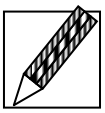
وقد نصت المادة (22) من الاتفاقية العربية لمستويات العمل على فترة الاختبار بقولها:

"يحدد تشريع كل دولة مدة قصوى للاختبار، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار اكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد".

ويستفاد من التشريع المقارن، أن عقد العمل المقترن بشرط التجربة أو الاختبار عقد عمل بات: أي أنه يرتب آثاره منذ تاريخ ابرامه، ويخضع لقانون العمل فقط، يجوز لأي من طرفيه إنهائه خلال فترة الاختبار، إذا وجد صاحب العمل- مثلا – أن العامل في غير مستوى الكفاءة، أو الانضباط، أو السلوك الذي كان يتوقعه، أو إذا وجد العامل- من ناحية

أخرى – أن مستوى الأجر والمعاملة في العمل الجديد لا تتناسب مع خبرته ومؤهلاته، أو لا تتفق مع ما كان يتوقع من معاملة، أو أن مستقبل العمل الذي التحق به غير مبشر، إلى غير ذلك من اسباب يقدرها. ويخضع تقدير كل من الطرفين عند النزاع لتقدير محكمة الموضوع.

**تدريب (14)**



نص القانون على أن فترة التجربة تكون محدودة. وضِّح ذلك.

- وقد قيد المشرع صاحب العمل بأن لا يخضع العامل لأكثر من فترة اختبار واحدة في نفس العمل، حتى يتفادى ما يحدث من تحايل، بحيث يعين العامل لفترة اختبار أولية، وعند انتهائها يفصل العامل ويعين لفترة أخرى، وهكذا فيتفادى بذلك صاحب العمل استفادة العامل من الحقوق والامتيازات المقررة بموجب قوانين العمل، وسهولة فصله خلال فترة الاختبار.

ويرى بعض الفقهاء انه من المناسب أن يراعى التدريج في تحديد فترة الاختبار، بحيث لا تكون مدة واحدة تسري في جميع الحالات، بمعنى: أن تقل فترة الاختبار كلما قلت درجة العامل في الوظائف ومؤهلاته وثقافته، وتزيد كلما ارتفع مركز الموظف الوظيفي، إذ ان صاحب العمل لا يحتاج إلى فترة طويلة ليختبر عاملاً بسيطاً، بينما قد يحتاج إلى فترة اطول من التي يحددها التشريع لاختبار موظف قد يكلف بمسؤليات كبيرة تحتاج إلى قدر من التثبيت والتأكيد والاطمئنان، ويناسبها بالتالي فترة أطول؛ للتجربة والاختبار.

- ومن ناحية أخرى اشتراط إنهاء العقد لعدم نجاح التجربة، وعدم جواز تعيينه لمدة أخرى قد يكون فيه اهدار لمصلحة العامل، فإذا فشل العامل في الاختبار للعمل الأول فإن التجربة قد تتمخض عن صلاحيته لاداء عمل أخر، فلمإذا يمتنع صاحب العمل من تعيينه لآداء ذلك العمل، وحرمان العامل من هذه الفرصة.

- مما يتعين معه أن تراجع الاحكام الخاصة بالتجربة، بحيث تضع في الحسبان مصلحة الطرفين دون اخلال بالمصالح التي هدف التشريع إلى تحقيقها؛ للقضاء على الممارسات الخاطئة في هذا الشأن.
- وهناك نقطة جديرة بالملاحظة، هي: أن المادة 4/6 قد أشارت إلى (فترة التدريب)، ولكنها لم تفصح عن الاوضاع المتعلقة بتلك الفترة، وهل هي فترة مستقلة قائمة بذاتها، وليس لها علاقة بفترة التجربة؟ أم تدخل ضمن فترة التجربة بحدا الاقصى المنصوص عليه في التشريع.
- وفي تقديرنا ان فترة الاختبار يمكن أن تستوعب كافة الأغراض التي يتوخاها كل من الطرفين في تقدير كفاءة العامل وسلوكه وأخلاقه من جانب صاحب العمل، والأجر وبيئة العمل والمعاملة من جانب العامل.
- أما إذا رغب صاحب العمل في تأهيل العامل وتدريبه على العمل، أو رفع مستوى مهارته، فيمكنه أن ينظم ذلك في اطار عقد العمل، ولا مجال لاستخدام فترة التجربة؛ لقصرها كي تغطي فترة التدريب التي قد تطول عن المدة القصوى. أما إذا أراد صاحب العمل إخضاع العامل الذي يتعاقد معه ويتيح له فرصة للتدريب اثناء سريان عقد العمل أن يعامله كما لو كان في فترة تجربة، أو اختبار، وبالتالي حرمانه من الحقوق والمزايا التي يتمتع بها بوصفه معين بموجب عقد عمل بات، ومن بينها خضوع الفصل للأجراءات المنصوص عليها في القانون، فهذا أمر لا محل له في قانون علاقات العمل الفردية، بل وفي التشريع المقارن؛ لوضوح فكرة التجربة أو الاختبار، وتحديد طبيعتها القانونية، وبالتالي تنظيمها قانونيا على النحو الذي رأيناه فيما تقدم.

**ثانياً: عقد التمرين، أو التدرج المهني، أو التلمذة الصناعية**

ويعرفه الفقه بأنه عقد يتعهد بمقتضاه صاحب العمل، بتلقين (الصبي) حرفة معينة، مقابل التزام هذا الأخير بأن يعمل لحسابه طيلة الوقت.

وقد أثير الخلاف أيضا حول تحديد الطبيعة القانونية لعقد التمرين أو التدرج المهني؛ لاختلاطه بعقد العمل في التطبيق العملي أو في المهن والحرف التي تكون المجال الطبيعي لعقد التمرين، وذلك لاهمية التمييز بين العقدين، حيث يخضع عقد العمل لقوانين العمل بينما لا يخضع عقد التلمذة لذلك، خاصة الاحكام المنظمة لعقد العمل الفردي، وإن كان (الصبي) أو (التلميذ) يتمتع بنوع من الحماية؛ بموجب تشريعات خاصة في إطار المفهوم العام لقانون العمل.

وفي الواقع إن التكييف الصحيح يميز بين عقد التمرين، أو التدرج المهني، أو عقد التلمذة الصناعية، وبين عقد العمل. فموضوع عقد العمل التمرين، هو: تعلم حرفة أو مهنة، بينما عقد العمل يكون موضوعه أداء العمل، ويشترك العقدان في توفر "علاقة التبعية القانونية"، غير أن كلاً منهما يخضع لنظام قانوني مختلف عن الآخر.

وقد كان التشريع السوداني من أوائل التشريعات التي تولت تنظيم "التدرج المهني أو التمرين"، وسمته بنظام التلمذة الصناعية.

اذ صدر "قانون التلمذة في الصناعة سنة 1908، فكان في صدارة تشريعات العمل في السودان، وخضع لتعديلات جوهرية، تتناسب والتطور الاقتصادي والصناعي والتعليمي، فكان أن أُصدر قانون التلمذة والتدريب المهني 1974، الذي يخضع بدوره للتطوير في ضوء الدراسات التي أجريت لهذا الغرض".

## (د) أنواع عقد العمل

ينقسم عقد العمل إلى عدة أنواع – تبعا للمدة التي يتفق عليها أطراف العقد، أو التي يستغرقها تنفيذ العمل محل العقد، مثل: عقد العمل محدد المدة، وعقد العمل غير محدد المدة، وعقد العمل لإنجاز عمل معين.

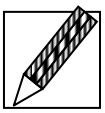
وعلى اعتبار أن المدة هي العامل الجوهري في تحديد أنواع عقد العمل، فإن الكثير من الشراح يدرسون موضوع أنواع العقد، وهي مسألة ثانوية عند دراسة موضوع (مدة العقد) كاحد عناصر عقد العمل الاخرى (العمل/ الأجر/ والتبعية). وقد أثرنا تناول هذا

الموضوع بايجاز توافقا مع الترتيب الذي انتهجه قانون علاقات العمل الفردية، فقد ورد في المادة (6) منه تحت عنوان:

"أنواع عقود العمل وأحكامها" ما يلي:

1. يجوز أن يكون عقد العمل لأجل مسمى، أو غير مسمى، كما يجوز أن يكون لأداء عمل معين.
2. لا يجوز أن تزيد مدة العقد المسمى الأجل عن سنتين، ولا تجدد لأكثر من مرة واحدة في ذات المنشأة، وتعتبر فترة التجديد متصلة بمدة الخدمة السابقة. وفي حالة استمرار العامل في عمله بعد انتهاء فترة التجديد، يعتبر متعاقدا بعقد غير مسمى الأجل.
3. يعتبر عقدا غير مسمى الأجل كل عقد عمل يكون مكتوبا لا يوضح فيه أنه لأجل مسمى، أو يتم تحريره لأداء عمل معين، أو لإحلال عامل محل عامل آخر.
4. لا يجوز أن تزيد فترة الاختبار على ثلاثة أشهر، باستثناء فترة التدريب، ويعتبر عقد العمل غير مسمى الأجل إذا لم تحدد مدة العقد، وانتهت فترة الاختبار دون إنهاء العقد بواسطة أحد الطرفين.

**تدريب (15)**



وضِّح أنواع عقود العمل وأحكامها.

ويتضح من هذا النص أن لعقد العمل ثلاثة أنواع، هي:

(1) العقد مسمى الأجل: (المحدد المدة).

(2) العقد غير مسمى الأجل: (غير محدد المدة).

(3) العقد لأداء عمل معين.

وقد أنهى المشرع في قانون علاقات العمل الفردية – بهذا التحديد والاحكام التي اوردها – كثيراً من المشكلات التي كانت تثور حول تكييف مدة العقد، ومدى صلاحية صاحب العمل في إنهائه، وتفادي القيود التي تفرض في هذا الشأن.

كما أن تحديد مدة العقد مسمى: الأجل (محدد المدة) بسنتين، تجدد لسنتين أخريين أي أربع سنوات، يتفق مع المعايير الدولية ومستويات العمل في التشريع المقارن التي تحدد قيدا زمنيا، حتى لا توصف علاقة العمل بالتأبيد أي تغييد حرية العامل وإجباره على العمل لدى صاحب عمل واحد، مما يعيد إلى الاذهان ممارسات عهود العبودية والاسترقاق.

كما أنهى هذا التحديد المشكلات التي كانت تثيرها فترة التجربة أو الاختبار، كما رأينا.

## (هـ) أهمية التمييز بين العقد محدد المدة والعقد غير محدد المدة

وتكمن أهمية التمييز بين عقد العمل محدد المدة والعقد غير محدد المدة، في صلاحية أي من الطرفين لإنهاء العقد. ففي العقد محدد المدة لا يجوز لأي من الطرفين إنهاء العقد قبل إنتهاء المدة المحددة لانهائه والمتفق عليها، إلا باتفاق الطرفين، أو إخلال أحدهما بالتزاماته في تنفيذ العقد، التي تخول الآخر الامتناع بدوره عن تنفيذ العقد وطلب فسخه، فإذا استقل أحد الطرفين بفسخ العقد بارادته المنفردة دون موافقة ورضاء الطرف الآخر فإنه يكون ملزما بتعويض الطرف الآخر عن ذلك.

أما العقد غير محدد المدة، فإنه يجوز لأي من الطرفين إنهاء العقد من جانبه متى أراد ذلك، مع اخطار الطرف الآخر بذلك، وتعويضه عن أي ضرر يحدث له، إن كان قد لحق به ضرر من جراء ذلك.

على أن المشرع لم يترك لإرادة الطرفين – في تشريعات العمل تلك الصلاحية التي تقضي بها القواعد العامة في العقود، وأنما أحاط إنهاء علاقة العمل بقيود عديدة، تستهدف حماية العامل من التعسف في ممارسة صاحب العمل بإنهاء العقد، وذلك تحقيقا لمصلحة الطرف الضعيف في العلاقة الاقتصادية، وتحقيق الاستقرار في علاقات العمل، مما سنتناوله في الباب الخامس الخاص بانتهاء علاقة العمل، إن شاء الله.

**أسئلة تقويم ذاتي**



1. وضِّح كيفية إثبات عقد العمل بالنسبة للعامل ورب العمل.
2. اذكر الآراء الفقهيه بالنسبة للعقد تحت التجربة.
3. عرِّف عقد التمرين.
4. ما هي أنواع عقد العمل؟
5. وضِّح أهمية التمييز بين العقد محدود المدة، والعقد غير المحدود.

# الخلاصة

عزيزي الدّارس،،،

ما الذي ناقشناه في هذه الوحدة؟

هل أضافت إليك شيئاً جديداً؟ فإذا كانت الإجابة نعم، فأخرج ورقة، وأحضر قلماً، واكتب خلاصة لهذه الوحدة.

تناولنا في القسم الأول من هذه الوحدة المعيار المتبع لتمييز عقد العمل عن غيره من العقود الأخرى، كعقد المقاولة والشركة، والإيجار، وعقد البيع، والمزارعة، فالمعيار الذي بين كل هذه العقود وعقد العمل، هو: معيار التبعية القانونية، أو الاستقلال، والرقابة.

أمّا في القسم الثاني فتحدثنا عن صور التبعية من الناحيتين القانونية والاقتصادية فمن الناحية القانونية تعني التبعية: هيمنة صاحب العمل وسيطرته على سلوك ونشاط العامل أثناء تنفيذ عقد العمل. وهي درجات أولاها الالفنية والمهنية والتنظيمية.أمّا بالنسبة لأصحاب المهن الحرة، فالأمر لم يستقم بعد بالنسبة لهذه المهن الحرة.

أمّا في القسم الثالث، فكان الحديث عن عنصر العمل، وهو محل التزام العامل إلىجانب الأجر أو العمل، فلابد من توافر جملة من الشروط؛ لكي يصلح لانعقاد العقد مع اجتماع الأركان الأخرى. أما في الفقه الإسلامي تتطابق الشروط الخاصة بمحل العقد مع الشروط التي تنص عليها التشريعات الوضعية المعاصرة. أما في القسم الرابع فتناولنا موضوع الأجر وبيان المفهوم العام له، وهو محل التزام صاحب العمل الذي يؤديه في مقابل قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه. فلا بد أن يكون الأجر محدداً في العقد أو قابلاً للتعيين على الأقل من حيث المقدار. فالأجر له أهمية عملية من الناحية القانونية والاقتصادية والاجتماعية. أما في الفقه الإسلامي فالعمل هو منفعة ليس شيئاً مادياً، بل إن ذلك العمل، وعلى ذلك فإن أجر المنفعة هذه يقاس على قيمة هذه المنفعة بما يتفق مع مصلحة الطرفين، ومصلحة الجماعة بصفة عامة.

وعلمنا أن الأجر منه ما هو ثابت ومنه ما هو متغير. كذلك تضاف إلى الأجر الملحقات، والملحقات لها صور عديدة، والأجر منه بالعمولة، ومنه الأجر بالإنتاج، أو القطعة. أما الحد الأدنى فيتحدد باتفاق طرفي علاقة العمل، وفقاً لمبدأ (العقد شريعة المتعاقدين).

أمّا في القسم الخامس، فتحدثنا عن أركان عقد العمل، وهي الرضا، والمحل، والسبب. كذلك لا بد من توافر الأهلية في كلٍ من العامل وصاحب العمل. أما شكل العقد فلا بد أن يكون مكتوباً. أما إثباته من قبل العامل فيتم بأي صورة من صور الإثبات. أما العقد تحت التجربة فلا بد أن تكون مدته محدودة.

## لمحة مسبقة عن الوحدة الدراسية التالية

سوف نتعرف في الوحدة التالية آثار عقد العمل. نأمل أن تجدها وحدة مفيدة ونافعة.

# إجابات التدريبات

## تدريب (1)

اعتمد الفقه على معيار التبعية القانونية مميزاً العقد العمل عن عقد الوكالة. فمتى كان موضوع العقد، هو: إبرام التصرفات القانونية لحساب شخص آخر، وكان من يقوم بالعمل يتمتع بحريته واستقلاله في أداء مهمته، ولا يخضع إلا لتوجيهات عامة من الطرف الآخر، كان العقد وكالة، وعلى العكس إذا كان يقوم بالعمل ويخضع لرقابة واشراف من يؤدي العمل لحسابه، فإن العقد يعتبر عقد عمل.

## تدريب (2)

- يكون للشريك حق الإدارة في الشركة، بينما لا يكون للعامل ذلك الحق في عقد العمل، إذ لا يجوز أن يتدخل في إدارة صاحب العمل لمشروعه.
- يساهم الشريك دائما في الخسارة، والاتفاق على اعفائه منها يجعل عقد الشركة باطلا، بينما يستحق العامل أجره من صاحب العمل ربح أم خسر في مشروعه، إذ لا شأن له بذلك.
- يحظ أجر العامل بحماية قانونية خاصة، بينما لا يتمتع نصيب الشريك بمثل تلك الحماية في عقد الشركة.
- لا تنطبق القواعد الخاصة بتنظيم العمل - كتحديد ساعاته والاجازات وغيرها من شروط الخدمة في حالة الشريك.
- اختلاف قواعد إنتهاء عقد العمل عن قواعد إنتهاء عقد الشركة، وأثر موت صاحب العمل أو أحد الشركاء.

## تدريب (3)

**1) التبعية الفنية**

التبعية الفنية هي أقوى صور التبعية القانونية، إذ تضع العامل تحت إدارة صاحب العمل بصفة مباشرة. أي: يكون على اتصال مباشر مع العامل، فيعهد اليه بالواجبات التي يقوم بتنفيذها، ويوجهه إلى كيفية التنفيذ، ويتابع أداءه، ويراقب سلوكه، فيكون العامل خاضعا بصفة مستمرة لتلك التوجيهات والمراقبة الملاحظة. وهذه الدرجة من التبعية تفرض أن يكون صاحب العمل مختصا، أو - على الاقل - قادرا على إدارة العمل بهذه الكيفية وتوجيه العامل في ادائه، وقلما تتوافر هذه الحالة إلا في المصانع الصغيرة، أو أرض الحرفيين والمتاجر الصغيرة، ومكاتب المهنيين، ورجال الأعمال.

**2- التبعية المهنية**

وهي اضيق نطاقا من التبعية الفنية، إذ تقتصر على الحد من حرية العامل في أداء العمل، دون أن تخضعه بصفة مستمرة لمراقبة وملاحظة صاحب العمل، فيكفي ان يكون لصاحب العمل حق الاشراف وتوجيه العامل في قيامه بالعمل في شكل التعليمات التي تصدر إليه دون لزوم أن تكون سلطته مستمرة بصفة فعلية أثناء قيام العامل بتنفيذ

التزاماته. فالاستمرار هنا يكون في وجود الحق في الرقابة والتوجيه، وامكانية استعماله في أي وقت، لا في استعماله فعليا. وتتوافر هذه الدرجة من التبعية عندما يقوم العامل بعمله بعيدا عن صاحب العمل، مثل مدير فرع الشركة أو البنك الذي يبعد عن المركز الرئيسي، أو الممثل التجاري، أو مندوب التأمين، أو سائق سيارة النقل.

**3- التبعية التنظيمية**

وهي أخف درجات التبعية القانونية، إذ تقتصر على الظروف الخارجية التي يمارس في إطارها العامل واجباته الوظيفية، مثل تحديد ساعات العمل وتنظيم العمل، مما تتضمنه عادة لوائح تنظيم العمل، أو ينص عليه في اتفاق العمل، مثل العقود التي تبرم مع المهنيين، كالاطباء، والمحامين، والمهندسين، ومعلمي المدارس وغيرها. وقد أثارت هذه الدرجة من التبعية؛ لضعفها أو وهنها في بعض الحالات إعتراضا من الفقه وترددا في القضاء.

**تدريب (4)**

- الالتزام بأداء العمل بشخصية.
- انتظام العمل وتحديد ساعات العمل.
- الأجر المقدر على أساس الزمن، (يومي،/ اسبوعي،/ شهري).
- ديمومة أو استمرارية العقد، أو تجديده دوريا.
- عدم المساهمة في الاستثمار في العمل، أو المساهمة ضئيلة الحجم.
- قصر العمل لدى صاحب العمل وحده.
- أداء العمل في المحل والمبنى الخاص بصاحب العمل.
- وجود نظام للانضباط والجزاءات وسلطة الفصل من العمل.
- استقطاعات الضرائب، ودفع اشتراكات التأمين الاجتماعية بواسطة صاحب العمل عند التقاعد.
- الصيغة والمصطلحات المستخدمة في العقد.
- وجود نظام للتأمين ضد المرض.
- صلاحية الانضمام إلى مشروع المعاشات.
- عدم وجود سلطة تقديرية للمتعاقد في أدائه للعمل، أو وجودها في حدود ضيقة.

**تدريب (5)**

1. أن يكون أمرا ممكنا، إذ أنَّ غير الممكن مستحيل، والقاعدة الاصولية تقتضي بأن "المستحيل لا يلزم احداً" ، إذ أن من يعتهد بمستحيل لا يلتزم - في الواقع – بشيء، ويقع تعهده باطلا.
2. أن يكون معيَّنا أو قابلا للتعيين.
3. ان يكون مشروعا، بأن لا يكون مخالفا لنص في القانون، أو للنظام العام، أو الآداب.

**تدريب (6)**

1. يجب أن يكون العمل الواجب أداؤه (منفعة)، وليس (مادة) أو (شيئاً). فاتفاق العمل ينصب على تمليك منفعة، وليس تمليك مادة أو شيء معين. وهذا متفق عليه في جميع المدارس الفقهية، فالمتعاقد يتعهد بالقيام بالجهد البدني أو العقلي في مجال النشاط المهني المشروع؛ لصنع شيء معين (الصانع)، أو القيام بخدمة معينة (الأجير) أو (الخادم)، لا تقديم شيء، أو إنتاج مصنوع – سلفا - إلى الطرف الآخر.

ولا يرد استثناء على هذه القاعدة سوى اجارة المرضعه حيث يرد الاتفاق على (شيء) هو (لبن) المرضعه، وقد ورد ذلك بموجب النص القرآني الصريح: ﴿أَسْكِنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنتُم مِّن وُجْدِكُمْ وَلَا تُضَآرُّوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا۟ عَلَيْهِنَّ ۚ وَإِن كُنَّ أُو۟لَٰتِ حَمْلٍ فَأَنفِقُوا۟ عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ ۚ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَـَٔاتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ ۖ وَأْتَمِرُوا۟ بَيْنَكُم بِمَعْرُوفٍ ۖ وَإِن تَعَاسَرْتُمْ فَسَتُرْضِعُ لَهُۥٓ أُخْرَىٰ ﴿٦﴾﴾ الطلاق: ٦

وحكمة الاستثناء ظاهرة، فقد قدره الشارع - جل شأنه - وتنزه؛ لضرورة تتعلق بحفظ النفس، وهي إحدى الضروريات الشرعية الخمس.

2. أن تكون المنفعة المقصورة باتفاق العمل مملوكة لذات المؤجر، أي: أن تكون جهد العامل مملوكة لذات المؤجر، أي: أن تكون جهد العامل شخصيا، ومعنى ذلك: أن العامل يلتزم بأداء العمل شخصيا ولا يوكل غيره في العمل بدلا عنه.
3. يجب أن يكون العامل أهلا للعمل شرعا وقادرا عليه بما يمكن من الاستفادة منه، ومن ثم لا يجوز إبرام اتفاق العمل مع الصغير غير المميز ولا مع المجنون أو المريض العاجز عن العمل، إذ أن هؤلاء لا يملكون القدرة على العمل التي تتم بها الفائدة المقصودة باتفاق العمل.
4. يجب أن يكون محل اتفاق العمل، أي: موضوعه وهدفه غير محرم شرعا. وتورد المدارس الفقهية الإسلامية الكثير من الامثلة للعديد من الحالات التي ينفق أو يختلف حولها، فالاتفاق عام، حول تحريم استئجار الشخص؛ ليعتدي على آخر بالضرب، أو الجرح، أو القتل، أو لعصر الخمر، أو للفحش، وسائر المحرمات، وبإيجاز، لا يجوز الاتفاق على فعل محرم، أو تسهيل فعل محرم أو العمل في أي شيء يساعد على فعل الحرام.

وهذا ما عليه المالكية والحنفية والشافعية والحنابلة والجعفرية.

5. أن لا يكون أداء العمل واجبا شرعيا على الشخص (كالصوم والصلاة، مثلا) ؛ لان وجوب الفعل شرعا على الإنسان وجوبا عينيا ينفي ويحرم تكليف الغير للقيام به نيابة عنه.

**تدريب (7)**

- القيود الخاصة بالاستخدام.
- حظر عمل الاحداث قبل سن معينة (12 سنة).
- حظر عمل الاحداث والنساء ليلا، إلا في حدود معينة.
- حظر عمل الاحداث والنساء في بعض المهن والصناعات الشاقة أو الضارة بالصحة أو الخطرة.
- تقييد عمل الاجانب بالحصول على إذن للعمل.

**تدريب (8)**

## أولاً: الناحية القانونية

فضلا عن كون الأجر يمثل محل ، وسبب التزام صاحب العمل تجاه العامل، وأن الاخلال بدفعةه يجيز للعامل فسخ العقد وطلب التعويض، فإن الأجر المحدد يتخذ أساسا لتقدير العديد من صور الحقوق والالتزامات التي ينص عليها عقد العمل أو يفرضها القانون، فعلى أساسه يقدر الحد الادنى العام للأجور، أو الحد الادنى للأجور بالنسبة لمنطقة جغرافية معينة، أو نوع من فروع النشاط الاقتصادي، الصناعي، أو الزراعي، أو التجاري، أو الخدمي، أو لقطاع صناعي أو زراعي معين، أو لصناعة أو مهنة معينة، وهكذا، وتقدر على أساسه علاوة غلاء المعيشة، والعلاوات الدورية، والاستثنائية، وأجر العمل الاضافي، والمقابل لمختلف أنواع الاجازات مدفوعة الأجر، وبدل الانتقال، وبدل السفر، والسلفيات، والقروض، والاعلان، أو الاخطار؛ بإنهاء عقد العمل، والتعويضات الخاصة بانتهاء عقد العمل، وفي تقدير حصة صاحب العمل والعامل في التأمينات الاجتماعية، وفي حساب مكافآت نهاية الخدمة، والاعانات التي تدفع عند مرض العامل، والتعويض عن إصابات العمل، وتقدير الجزاءات الخ.

**تدريب (9)**

- جواز فسخ العقد بناءً على طلب أحد العاقدين؛ لعدم قيام الطرف الآخر بتنفيذ التزامه، فيحق للعامل ذلك، كما يحق لصاحب العمل نفس الامر، مع الاخذ في الاعتبار النصوص الخاصة بإنهاء عقد العمل الواردة في القانون.
- ثبوت الحق في الدفع؛ بعدم التنفيذ للعاقد الذي يتضرر من عدم قيام العاقد الآخر بتنفيذ التزامه في الوقت المحدد لذلك.
- انفساخ العقد بقوة القانون إذا صار التزام أحد العاقدين مستحيلا؛ لسبب اجنبي عنه، مع مراعاة الاحكام التي أوردها قانون العمل في هذا الشأن.

**تدريب (10)**

1. العمل في الإسلام واجب وتكليف على كل مسلم قادر عليه، سواء أكان عاملا أو صاحب عمل، وواجب الدولة أن تعين عليه، وتهيء المسالك والسبل إلى ذلك. فصاحب العمل عليه أن يحرك ماله وقدراته لعمارة الأرض؛ لتحقيق المنافع للعباد والعامل عليه نفس الواجب بتسخير قدراته وجهوده؛ لتحقيق المنافع في المجتمع،

والسعي لكسب رزقه وقوت عياله. وفي ذلك أدلة كثيرة من القرآن والسنة ذكرناها فيما سبق.
صحيح أن هناك مجالا واسعا للحرية والاختيار، فصاحب العمل مخير في استثمار رأس ماله في أي مشروع يشاء، طالما أنه يتقيد بالمشروعية، كما أن للعامل مجال كبير في اختيار أي عمل يعمل، ومع من يعمل، ولكن كليهما لا يكون بمنجى من المسئولية والجزاء - آخرويا ودنيويا - فيما لو أثر القعود والتبطل وفي ذلك أدلة ومأثورات وشواهد كثيرة تسوقها كتب الفقه والسير.
وذلك على خلاف المبادئ التي تسود المذهب الرأسمالي في تقديس وتمجيد حرية الفرد واختياره، التي تقول بها مبادئ المذهب الفردي المستندة إلىالنظريات والفلسفات المستمدة من الطبيعيين (الفزيوقراط)، التي صاغها فلاسفة وعلماء من انصار تلك المذاهب كما هو معروف.

**2.** اختلاف نظرة الفقه الإسلامي للعمل عن نظرة فقه القانون الوضعي الذي كان إلى وقت قريب أي حتى قبيل منتصف القرن العشرين (الاربعينات) - ينظر إلى"العمل" باعتباره "سلعة"، ومن ثم ينظر إلى الأجر بوصفه "ثمن" أو "سعر"، تلك السلعة التي تتحدد بموجب آلية السوق التي تسودها قوانين العرض والطلب، إلى أن بدأت هذه النظرة تتغير، ويدخل في الأجر تقدير الجوانب الإنسانية والاجتماعية، بعد شيوع روح التغيير الاجتماعي خلال السنوات الاخيرة في الحرب العالمية الثانية، وبعد انتهائها، والتي عبر عنها في ميثاق حلف الاطلنطي سنة 1941، وإعلان فيلادلفيا 1944، الذي بالسياسات الاجتماعية، وكرس مبدأ: (أن العمل ليس سلعة)، حيث تبنت التشريعات الاوربية الحديثة تلك المبادئ، فنظرة الفقه الإسلامي كانت محكومة منذ البداية، ومتشبعة بمضمون النص القرآني بتكريم الإنسان وتفضيله على كثير من الخلق، فخرجوا بتصور عن أن العمل الذي يصدر عن ذات الإنسان محل الكريم، ومن شرط الاتفاق -أيضا-؛ ولهذا فالاتفاق منعقد بين كل المدارس الفقهية الإسلامية على أن "العمل"، هو: منفعة ليس شيئا ماديا، بل إن ذلك العمل؛ وعلى ذلك فإن أجر المنفعة هذه يقاس على قيمة هذه المنفعة، بما يتفق مع مصلحة الطرفين، ومصلحة الجماعة بصفة عامة.

**تدريب (11)**

يقصد بملحقات الأجر أو مكملات الأجر أو متممات الأجر أية زيادات مالية نقدية أو عينية تضاف إلى الأجر الثابت أو الأجر الأساسي، ويطلق عليها في الوصف العام مسميات متعددة في مجال التطبيق العملي، مثل المكافآت، والعلاوات، والبدلات والامتيازات، كما يطلق على مفرداتها اوصاف متعددة، مثل "العلاوات" "البدل"، "المنحة" "الهبة"، أو البقشيش"، "المشاركة في الارباح"، المكافآة التشجيعية، والحافز، إلى غير ذلك من المسميات والاوصاف. وفيما يلي نتحدث عن ملحقات الأجر.

**تدريب (12)**

1. حاجيات العمال: وتتمثل في الحاجيات المادية، كالغذاء، والملبس، والمسكن، وكذلك الاحتياجات الاجتماعية الأخرى، كالعلاج، والتعليم والثقافة. الخ التي تختلف باختلاف المجتمعات وظروفها الاقتصادية والاجتماعية.
2. مستويات الأجور والدخول المقارنة على صعيد البلد، أو في منطقة جغرافية معينة، أو على صعيد قطاع صناعي أو تجاري أو زراعي، أو على مستوى صناعة معينة وهكذا.
3. القدرة على الدفع Capacity to pay من جانب أصحاب العمل.
4. متطلبات التنمية الاقتصادية.

**تدريب (13)**

1. وقوع ضغط مادي ومعنوي ولد في نفس المتعاقد رهبة قائمة على أساس، مبعثها التهديد بايقاع ضرر جسيم في النفس، أو الجسم، أو الشرف، أو السمعة، أو المال. ويعتبر من قبيل ذلك التهديد بايقاع ضرر لوالد المتعاقد، أو ولده، أو زوجته، أو أي شخص تربطه به صلة القربى أو المودة القريبة.
2. صدور هذا الضغط من المتعاقد الآخر، أو من غير المتعاقدين، إذا كان العاقد الآخر يعلم أو كان من المفروض حتما ان يعلم بهذا الإكراه.
3. أن يكون الرهبة التي بعثها الاكراه في نفس المكره هي التي دفعته إلى إبرام العقد. ويراعى في تقدير الإكراه اختلاف الاشخاص بحسب الجنس، والسن، ومستوى الثقافة، والحالة الاجتماعية، والصحية، إلى غير ذلك من الظروف التي من شأنها أن تؤثر في درجة جسامة الإكراه.

**تدريب (14)**

لا يجوز أن تزيد فترة الاختبار على ثلاثة اشهر باستثناء فترة التدريب، ويعتبر عقد العمل مسمى الأجل إذا لم تحدد مدة العقد وانتهت فترة الاختبار دون إنهاء العقد بواسطة أحد الطرفين".

كما نصت المادة (3) من ذات القانون على ما يلي:

"الخدمة المستمرة " يقصد بها: الخدمة المستمرة مع نفس صاحب العمل منذ تاريخ الالتحاق بالعمل، وتشمل فترة التدريب والاختبار المنصوص عليها في المادة (6)/4.

وقد نصت المادة (22) من الاتفاقية العربية لمستويات العمل على فترة الاختبار بقولها:
"يحدد تشريع كل دولة مدة قصوى للاختبار، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار اكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد".

**تدريب (15)**

1. يجوز ان يكون عقد العمل لأجل مسمى أو غير مسمى، كما يجوز أن يكون لأداء عمل معين.
2. لا يجوز أن تزيد مدة العقد المسمى الأجل عن سنتين، ولا تجدد لاكثر من مرة واحدة في ذات المنشأة، وتعتبر فترة التجديد متصلة بمدة الخدمة السابقة. وفي حالة استمرار العامل في عمله بعد انتهاء فترة التجديد يعتبر متعاقدا بعقد غير مسمى الأجل.
3. يعتبر عقدا غير مسمى الأجل كل عقد عمل يكون مكتوبا لا يوضح فيه أنه لأجل مسمى، أو يتم تحريره لاداء عمل معين، أو لاحلال عامل محل عامل آخر.
4. لا يجوز أن تزيد فترة الاختبار على ثلاثة اشهر باستثناء فترة التدريب ويعتبر عقد العمل غير مسمى الأجل إذا لم تحدد مدة العقد وانتهت فترة الاختبار دون إنهاء العقد بواسطة أحد الطرفين.

# مسرد المصطلحات

- **المعيار:** يقصد به ضابط للتمييز بين الأشياء.
- **الوكالة:** عقد يقوم الموكل بمقتضاه توكيل شخص آخر مقام نفسه في تصرف جائز معلوم.
- **عقد المزارعة:** عبارة عن عقد لاستثمار أرض زراعية بين صاحب الأرض وآخر.
- **التبعية القانونية:** يقصد بها هيمنة صاحب العمل وسيطرته على سلوك ونشاط العامل أثناء تنفيذ عقد العمل.
- **التبعية الفنية:** تعني وضع العامل تحت سيطرة رب العمل وإدارته بصورة مباشرة.
- **التبعية المهنية:** يقصد بها الحد من حرية العامل في أداء العمل.
- **العمل الجبري:** كل عمل أو خدمة يطلب تأديته عنوة من أي شخص تحت التهديد.
- **الأجر:** هو محل التزام صاحب العمل الذي يؤديه في مقابل قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه.
- **الأجر الثابت:** يقصد به كل مبلغ مالي يحد مقداره بالاتفاق بين الطرفين في عقد العمل نقداً.
- **ملحقات الأجر:** يقصد بها أية زيادات مالية نقدية أو عينية، تضاف إلىالأجر الثابت أو الأجر الأساسي.
- **الأجر بالعمولة:** أجر يدفع – عادة – في شكل نسبة مئوية من الصفقات التي يحصل عليها العامل زائداً علاوة غلاء المعيشة.
- **الرضى:** يقصد به توافق الإرادتين.
- **السبب:** هو الغرض المباشر الذي التزم المدين لأجله.
- **أهلية الأداء:** هي صلاحية الشخص لصدور **أفعال منه يعتد بها شرعاً وقانوناً.**
- وقوع ضغط مادي ومعنوي ولد في نفس المتعاقد رهبة قائمة على أساس، لأن يباشر عملاً قانونياً.
- **العامل:** يقصد به أي شخص لا يقل عمره عن اثنتي عشرة سنة.
- **الغلط:** وهم يقوم بذهن الشخص .

# المراجع

**أولاً: باللغة العربية:**


1. التلاوي، عدنان خليل، **القانون الدولي للعمل**، الطبعة الأولى، جنيف، 1990م.
2. الخضري، الشيخ محمد، **تاريخ التشريع الاسلامي**، الطبعة الأولى، 1983م.
3. الخولي ، اكثم امين ، **دروس في قانون العمل**، 1975.
4. زكي، محمود جمال الدين، **عقد العمل في القانون المصري**، 1981م.
5. السعيد ، صادق مهدي ، **مفهوم العمل واحكامه العامة في الإسلام**، 1983م، (مطبوعات منظمة العمل العربية)
6. السنهوري، عبد الرازق احمد، **الوسيط في شرح القانون المدني العقود الواردة على العمل**، الجزء السابع، المجلد الأول، الطبعة الثانية، 1989م.
7. عبد الحليم، عبد البر عبد الفتاح، **الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة**، 1979م.
8. عبد الصبور، فتحي، **الوسيط في قانون العمل**، الجزء الأول، 1985م؟
9. غانم ، اسماعيل ، **قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، 1960-1961.
10. مراد، محمد حلمي، **قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، 1960م.
11. مرقص، سليمان ، **الوافي في شرح القانون المدني (التزامات)**، الطبعة الرابعة، 1987م.
12. الياس، يوسف، **الحد الادنى للاجور**، 1980م.
13. يحيى ، عبد الودود ، **شرح قانون العمل**، الطبعة الثالثة، 1989م.

**ثانياً: باللغة الانجليزية**

1. Contracts of Employment – First /ed 1989 Vivien shrubsal
2. Labor relations in Japan Prof. Katasumi Yakabe Tokabe Uni – versity. Tokyo- 1974.
3. Minimum Wage/ Fixing Gerald Starr in – (oil) 1981
4. Prtectionof Workers' Claims in the event of the insolvency of their Employer (iol) 78th Session 1991.
5. Termination of Employment at the initiative of the Employ-/er (Report VIN (1) (2) i.l.o)
6. The right to dismiss (second ed.) 1987 Michael Whincup Bsp Protessional Books.
7. Work Force Reduction in under-takings. Edward Yemin (iol) 1982.

**ثالثاً: البحوث والدراسات**

- الاجازات في تشريعات العمل العربية والاجنبية (دراسات مقانة): منظمة العمل العربية
- انتهاء عقد العمل الفردي في تشريعات العمل العربية والاجنبية: منظمة العمل العربية(دراسات مقارنة)1988م

**رابعاً: التشريعات والاتفاقيات الدولية والعربية**

- اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية: منظمة العمل الدولية.
- موسوعة تشريعات العمل العربية منظمة العمل العربية

المجلد الأول 1985.

المجلد الثاني 1985.

المجلد الثالث 1989.


الوحدة الثالثة
آثار عقد العمل

# محتويات الوحدة


| الموضوع | الصفحة |
|---|---|
| **المقدمة** | **190** |
| تمهيد | 190 |
| أهداف الوحدة | 191 |
| **1. التزامات صاحب العمل** | **192** |
| 1.1 تقديم العمل وتمكين العامل من تنفيذه | 193 |
| 2.1 الالتزام بدفع الأجر وملحقاته | 198 |
| 3.1 استحقاق الأجر وميعاد دفعه | 207 |
| 4.1 وقت استحقاق الأجر عند عدم وجود شرط في العقد | 208 |
| 5.1 تنظيم وقت العمل | 210 |
| 6.1 العمل الإضافي | 214 |
| 7.1 اتجاه القانون الدولي للعمل إلى تخفيض ساعات العمل اليومي، وتقصير أسبوع العمل | 218 |
| 8.1 الإجازات في المناسبات الوطنية والدينية | 219 |
| 9.1 الالتزام الخاص بالإجازات الاعتيادية والمرضية الخالية | 220 |
| 10.1 استحقاق مقابل الإجازة عند انتهاء عقد العمل | 222 |
| 11.1 حكم ممارسة العامل للعمل خلال مدة الإجازة | 222 |
| 12.1 إجازة الطريق | 223 |
| 13.1 الإجازات المرضية وشروط استحقاقها | 225 |
| 14.1 حالة استمرار المرض بعد الإجازة مدفوعة الأجر | 226 |
| 15.1 الالتزام بوقاية العمال من مخاطر العمل | 233 |
| 16.1 الالتزام بإعداد النظام الأساسي للعمل | 236 |
| 17.1 الطبيعة القانونية للائحة العمل، أو النظام الأساسي للعمل | 236 |

| | |
|---|---|
| 18.1 موقف الفقه والقضاء الإنجليزي من لائحة العمل | 239 |
| 19.1 الالتزامات الأخرى على صاحب العمل | 240 |
| 20.1 الأساس القانوني لالتزامات صاحب العمل | 246 |
| 21.1 جزاء إخلال صاحب العمل بالتزاماته | 249 |
| **2. التزامات العامل** | **250** |
| 1.2 أداء العمل المتفق عليه | 253 |
| 2.2 تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من صاحب العمل | 257 |
| 3.2 المحافظة على أدوات ومعدات العمل | 258 |
| 4.2 مراعاة التعليمات الخاصة بالسلامة | 259 |
| 5.2 عدم إفشاء الأسرار الصناعية أو التجارية لصاحب العمل | 259 |
| 6.2 الالتزام أو واجب الولاء والإخلاص لصاحب | 264 |
| 7.2 الاتجاهات الحديثة في الفقه | 266 |
| 8.2 النظرة الموضوعية لفكرة الولاء والإخلاص وفكرة من النية | 269 |
| 9.2 اختراعات صاحب العمل | 270 |
| 10.2 جزاءات إخلال العامل بالتزاماته | 273 |
| 11.2 موقف الفقه الإسلامي من فكرة الجزاء المدني أو التعويض | 274 |
| 12.2 لائحة الجزاءات في قانون علاقات العمل الفردية | 275 |
| 13.2 المخالفات والجزاءات التأديبية | 277 |
| 14.2 الإيقاف عن العمل | 281 |
| 15.2 ضمانات التأديب | 258 |
| **الخلاصة** | **291** |
| **لمحة مسبقة عن الوحدة التالية** | **292** |
| **إجابات التدريبات** | **293** |
| **مسرد المصطلحات** | **303** |
| **المراجع** | **305** |

# المقدمة

## تمهيد

عزيزي الدارس،،،

مرحباً بك في الوحدة الثالثة من مقرر قانون العمل، وتأتي هذه الوحدة بعنوان آثار عقد العمل، وتتناول هذه الوحدة مواضيع هامة في قانون العمل، موزعة في أقسام هذه الوحدة.

تتناول في القسم الأول منها التزامات صاحب العمل، حيث تناولها قانون العمل، وكذلك قوانين أخرى كقانون المعاملات المدنية في المواد (4،8). أمّا في القسم الثاني من هذه الوحدة فنتناول التزامات العامل، والتي يتناولها قانون العمل لسنة 1997م، وكذلك القوانين السابقة.

هذا وقد زودنا هذه الوحدة بمجموعة من الأشكال والرسومات وأسئلة التقويم الذاتي والتدريبات، وكذلك مسرد مصطلحات، وكل ذلك الغرض منه تسهيل مهمة التعلم الذاتي، وتيسير المادة وتسهيل فهمها كما يجب أن تضيف ملاحظاتك حول هذه الوحدة والوحدات الأخرى.

# أهداف الوحدة



**عزيزي الدارس بعد فراغك من دراسة هذه الوحدة نرجو أن تكون قادراً على أن:**

- **تحدد** التزامات صاحب العمل.
- **توضح** الأجر الواجب دفعه للعامل.
- **تشرح** التزام صاحب العمل ؛ بتقديم العمل للعامل.
- **تبين** التزامات العامل.
- **تمييز** العمل الإضافي عن الأصلي.

# 1. التزامات صاحب العمل

ورد النص على التزامات صاحب العمل في نصوص متفرقة من قانون العمل، كما ورد النص على بعضها في قوانين أخرى، كقانون الامن الصناعي وغيرها، وتعرض قانون المعاملات المدنية لبعض التزامات صاحب العمل بنص المادة (8، 4)؛ ليحكم العقود التي لا تخضع لقانون العمل وغيره من قوانين العمل، وكما ذكرنا فإن المرجع في تحديد التزامات كل من الطرفين، هو: العقد الذي يبرم بينهما في إطار النصوص القانونية الأمرة وفي هذا الفصل سوف نعرض لأهم الالتزامات التي تقع على عاتق صاحب العمل.

وفقا للتصنيف التقليدي للعقود ، يعد عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، أو العقود التبادلية، وهو – ايضا – من عقود المعاوضة؛ وبهذه الصفات يرتب العقد لكل طرف من اطرافه حقوقا ويحمله بالتزامات تجاه الطرف الآخر، ويتوقف على مدى تلك الحقوق والالتزامات – ضيقا واتساعا – على ارادة الطرفين، وهذا ما يقضي به المنطق القانوني المجرد. غير أن الواقع غالبا ما يكون خلاف ذلك، فيستقل صاحب العمل باملاء الشروط الرئيسية في العقد، ويستدرك ما فاته من تفصيلات في لائحة أو نظام العمل بماله من مركز اقتصادي اقوى من العامل، ويقتصر دور العامل في قبول الاشتراطات المدرجة في العقد، ويندرج عقد العمل بهذا في طائفة ما يوصف "بعقود الإذعان" ؛ ولذلك فقد تدخل المشرع لإعادة التوازن بين طرفي العقد، بتحديد مضمون العقد وتنظيم آثاره بقواعد أمرة لا يستطيع صاحب العمل مخالفتها، حتى صار عقد العمل أقرب إلى أن يكون "نظاما قانونيا" يقتصر تراضي طرفيه على الخضوع لأحكامه.

## 1.1 تقديم العمل وتمكين العامل من تنفيذه

يُلْزَمُ صاحب العمل، بتقديم العمل إلى العامل، وتمكينه من تنفيذه. ويكون ذلك بأن يهيئ له المكان المناسب لأداء العمل، حسبما جرى عليه الاتفاق أو العرف السائد في المهنة، وقد يتمثل مكان العمل في محل تجاري، أو مكتب، أو ورشة، أو منزل، وقد يتدخل القانون في كثير من الاحيان ليحدد لصاحب العمل المكان الذي يزاول فيه العمل أو المهنة التي يحترفها، وفقا لمواصفات معينة، وبموجب ترخيص تصدره السلطة الادارية المختصة، ويستتبع ذلك الالتزام بأن يقدم له الادوات والمعدات والمواد اللازمة لأداء العمل، ويتوقف ذلك على نوع وطبيعة العمل المتفق عليه، والعرف المهني السائد في مجال عمل أو حرفة صاحب العمل.

ويدخل ضمن هذا الالتزام، ان يتولى صاحب العمل تحديد مواعيد العمل، أي: ساعة بدء العمل وانتهائه ، ونظام العمل، ويكون ذلك في لائحة العمل الأساس للعمل.

**<u>استحقاق العامل للأجور رغم عدم أداء العمل:</u>**

القاعدة العامة التي يجري العمل بها "أنه لا أجر بدون عمل، أو: (حيث لا عمل فلا أجر"

إلا أنه قد يحدث أن يحضر العامل إلى مكان العمل وفي المواعيد المحددة لذلك، ويكون مستعدا لإاء العمل المتفق عليه، ولكنه لا يجد العمل، وقد يكون ذلك بسبب يرجع إلى صاحب العمل، كقيامه باغلاق محل العمل أو تقصيره في صيانة الآلات أو معدات العمل، أو استجلاب المواد الأولية اللازمة للعمل، وقد لا يرجع السبب إلى صاحب العمل مباشرة، كاغلاق السلطات العامة لمحل العمل أو صدور قرار بمنع استيراد المواد الأولية، أو مدخلات الانتاج، أو انقطاع التيار الكهربائي، أو انعدام أو شح مواد الطاقة المحركة .. الخ. فيثور التساؤل في هذه الحالة عن مدى استحقاق العامل للأجر. جرت كثير من التشريعات على معالجة حالات تعطل العمل بتنظيمها على نحو يكفل للعامل في كثير من هذه الحالات الحصول على أجره أو جزء منه يؤديه صاحب العمل، أو تشترك معه الدولة

في أدائه أو تؤديها الدولة وحدها على حسب الأحوال. ويظهر من استقراء نصوص قانون علاقات العمل الفردية أن نصوص هذا القانون لم تتناول هذه الحالة من قريب أو بعيد، والنص الوحيد في التشريع السوداني ورد ضمن فقرات المادة (408) من قانون المعاملات المدنية سنة 1984.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب اسماعيل غانم، واكتب مقالاً قانونياً عن حالات استحقاق العامل للأجور رغم عدم أداء العمل، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

إذ تنص هذه المادة في الفقرة (1) (أ) على ما يلي:

"(8، 4) / (1) يكون على صاحب العمل الآتي:

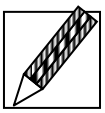
(أ) أن يؤدي للعامل أجره المتفق عليه متى أدى عمله، أو أعد نفسه وتفرغ له وإن لم يسند إليه عمل. ومؤدي هذا النص أن المشرع السوداني الزم صاحب العمل بدفع أجر العامل كاملا مادام قد أعد نفسه وتفرغ للعمل وإن لم يسند اليه. عمل ويثير نص هذه المادة – خاصة فيما يتعلق بالشطر الاخير منها – شيئا من اللبس في تفسير عبارة "وإن لم يسند اليه عمل"، بحيث يمكن القول بأن عدم قيام العامل بعمل أو عدم قيامه بذلك يرتبط بفعل صاحب العمل الارادي أي: "اسناد أو عدم اسناد عمل إلى العامل". غير أننا إذا أردنا عدم التوقف عند هذه المسألة في عبارة النص فإن المفهوم من السياق أن العامل يستحق الأجر عندما يحضر إلى مكان العلم ويعد نفسه للعمل ويتفرغ له وإن لم يجد العمل أو لم يسند له عمل لاي سبب من الاسباب، أي: سواء كان ذلك راجعا. إلى خطأ أو تقصير صاحب العمل، أو لم يكن لصاحب العمل دور في ذلك، أي: حتى لو كان السبب يرجع إلى قوة قاهرة أو سبب اجنبي عن صاحب العمل. ونص هذه المادة أي المادة 408 من قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م يقابل نص المادة (692) من القانون المدني المصري التي تنص على:

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

كما تنص المادة (36) من قانون العمل المصري على حكم هذه الحالة بما يلي:

"إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعدا لمباشرة العمل، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلا واستحق أجره كاملا، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل، استحق نصف أجره، ويتضح من هذه النصوص أن المشرع المصري يميز بين حالة ما إذا كان سبب عدم قيام العامل بالعمل مع استعداده له يرجع إلى صاحب العمل سواءاً كان ذلك لخطأ عمدي، أو تقصير أو اهمال، أو دون ذلك، ففي هذه الحالة يستحق العامل أجره كاملا، وحالة ما إذا كان السبب لا يرجع إلى صاحب العمل فيستحق العامل نصف الأجر".

**تدريب (1)**



إذا حضر العامل إلى مقر عمله ولم يباشر فما هو الحكم في القانون السوداني والعربي؟

وفي رأينا أنه كان الأحرى بالمشرع السوداني معالجة هذه الحالة بما يستحق من الاهتمام؛ ذلك انها كثيرة الورود في التطبيق العملي، وتخضع في كثير من الأحيان لمعالجة أخرى خاصة، النصوص المتعلقة بتخفيض العمالة ؛ لاسباب اقتصادية وحالات إنهاء عقد العمل من جانب العامل ؛ لأسباب ترجع إلى صاحب العمل.

**مدى الزام صاحب العمل بتقديم العمل للعامل:**

ذكرنا أن صاحب العمل يلتزم بتقديم العمل للعامل، وتهيئة الظروف المناسبة للعمل، كما تناولنا حالة استعداد العامل للعمل وتفرغة لادائه، واستحاقه للأجر إذا عجز صاحب العمل عن تقديم العمل إليه بسبب يرجع إليه، أو حتى لو كان لسبب أجنبي عنه. ولكن يثور التساؤل عما إذا كان هناك إلزامٌ على صاحب العمل بأن يقدم العمل للعامل ما دام أنه يؤدي له أجره كاملا.

لم تطرح هذه الحالة بصورة مباشرة في تشريعات العمل العربية، كما لم يتناولها الشراح العرب في مؤلفاتهم، وقد اقتصر الاهتمام على الحالة التي اشرنا إليها من استحقاق العامل للأجر في حالة استعداده للعمل، ولكنه لم يؤده بسبب لا يرجع إليه.

لقد ترددت هذه الحالة في المحاكم الانجليزية، والمبدأ المستقر في معالجتها مؤداه كما تقول المراجع في هذا الشأن: إن وجهة النظر التقليدية السائدة –عادة– أنه وفي غياب اتفاق صريح لا يكون صاحب العمل خاضعا لأي واجب بتقديم العمل إلى العامل مادام انه يكون مستمرا في دفعه الأجر أو المرتب، ان التزام صاحب العلم هو دفع الأجر، اما مسألة حصوله على خدمات مقابلة من العامل أو عدم رغبته في ذلك، فإن هذه المسألة تتوقف على اختياره هو.

وقد تقرر هذا المبدأ وصيغ في تعليق اللورد اسكويث Lord Sqyith، ذلك في التعليق المشهور في قضية Collier V Sunday Refree (1940) حينما جاء فيه:

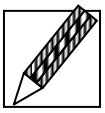
(مادمت أدفع أجر خادمتي (الطاهية) بانتظام، فليس لها أن تشكو من اختياري تناول كل وجباتي خارج الدار، على أن هذا المبدأ التقليدي وإن كان معمولا به حتى اليوم قد وردت عليه العديد من الاستثناءات التي تحد من غلوائه، ومن ذلك:

**أولا:** ان الالتزام بالعمل يوجد حيثما يكون العمل والأجر متلازمين ففي هذه الحالة انكار العمل يعني انكار الأجر، ويطبق هذا الاستثناء على من يعملون بنظام الانتاج، أو القطعة، فَيُلْزَمُ صاحب العمل بتقديم العمل، حتى يضمن أولئك العمال الحصول على دخولهم.

**ثانياً:** يكون هنالك التزامٌ على صاحب العمل، بتقديم العمل إذا كان ذلك مضمنا في العقد كجزء من القابل.

**ثالثـاً:** يوجد الالتزام بتقديم العمل استثناءا، كذلك في حالة المستخدم المهني المتخصص، أو العامل الماهر، إذ يستطيع الشخص هنا أن يقدم الحجة بأن عدم تقديم العمل أو تقديمه بصورة غير كافية يؤدي انتقاص أو التاثير على خبراته وتقدمه، والمساس بسمعته العملية والعلمية.

**تدريب (2)**



لقد أرسى اللورد (اسكوت) مبدأً مشهوراً، ولكن وردت عليه استثناءات فما هي؟

وتقول محكمة: إن هذه المسألة ترقى إلى أهمية كبيرة بالنسبة للمستخدم إذ كلما علا شأنه في المنشأة المعنية بالعمل ، يصبح مهما جدا بالنسبة له أن يكلف بعمل، وانه يشينه ويؤثر على سمعته تأثيرا بالغا أن يعلم أنه قد حجب عنه العمل.

ويرى الفقه أن من الافضل للعامل أن يقيم دعواه في هذه الحالة على أساس أن عدم تقديم العمل قد تسبب في دفعه لاختيار الاستقالة، أو كان السبب في إنهاء عقد العمل، لا أن يتخذ ذلك اساسا للمطالبة بالتعويض، طالما ان صاحب العمل كان ملتزما بأداء أجره.

وقد نادى اللورد دينج بالخروج عن هذا المبدأ منذ وقت مبكر حينما طرح فكرة (الحق في العمل) (في قضية Langston V AUEW . فقد ذكر لورد DENNING أن لعامل السيارة الحق في العمل بمثل ماله الحق في الأجر، ولم يجاري القضاء آراء دينج، وظل المبدأ كما هو حتى الآن:

(لا التزام على صاحب العمل بتقديم العمل مادام يؤدي الأجر، إلا إذا كان تقديم العمل يمثل جزءا من المقابل في العقد. وكما ذكرنا من قبل،

فان تشريعات العمل العربية لم تتناول هذه الحالة على الوجه الذي أشرنا إليه في القضاء الانجليزي، كما أن قانون علاقات العمل الفردية لم يتعرض بالاشارة إليها ولا الي الحالة التي سبقتها وان كان بعض الفقه العربي قد المح إليها عرضاً فيقول: "ان مبادئ حسن النية في تنفيذ العقود تقضي بأن يقدم صاحب العمل إلى العامل العمل المتفق عليه، فلا يجوز تغييره الا بموافقة العامل." ومن ناحية اخرى لا يمكنه ان يمتنع عن تقديم العمل إلى العامل، خاصة عندما يكون الأجر محددا تبعا لناتج العمل، أو إذا كان في اعفاء العامل منه ما يجرح شعوره، أو يسئ إلى سمعته أو يحرمه من اكتساب التجربة والخبرة).

**أسئلة تقويم ذاتي**



7. ما المراد بتقديم العمل وتمكين العامل.
8. ما هي القاعدة العامة في استحقاق الأجر؟
9. ما هو رأي اللورد دينج؟

## 2.1 الالتزام بدفع الأجر وملحقاته

يعتبر الالتزام بدفع الأجر وملحقاته أحد أهم التزامات صاحب العمل، إن لم يكن أهما على الاطلاق، وحيث إننا قد عالجنا ما يتعلق بالأجر من الناحية الموضوعية كاحد عناصر عقد العمل في الباب الثاني، فإننا نتناول هنا القواعد الأجرائية المتعلقة به؛ وللاهمية التي تغلق على الأجر – كما ذكرنا –، فقد أولاه الشارع عناية خاصة، فأفرد له تنظيما دقيقا في معظم تشريعات العمل، وصدرت في شأنه العديد من الاتفاقيات التي تصدرها المنظمات الدولية المختصة بالعمل، وذلك ما نتعرض له فيما يلي:

– نظام دفع الأجور وملحقاتها، والحماية القانونية للأجر في قانون علاقات العمل الفردية.

خصص قانون العمل الفصل الثالث منه للأحكام العامة عن دفع الاجور والسلفيات والمخصصات الاخرى، وتناولت تلك الاحكام المادة (35) بشكل رئيس، وأكملتها المواد التي تليها مما سنستعرضه حسب أهميته فيما يلي:

**(أ) مواعيد دفع الأجر:**

الزم القانون صاحب العمل بدفع الأجر للعامل في فترات دورية وحكمة، ذلك يتجلى في تمكين العامل من تنظيم حياته وحساب ميزانيته على نحو سليم، حيث إن الأجر يمثل في الغالب المورد الوحيد والأساسي لمعيشة العامل وأسرته.

وقد حددت الفقرة (2) من المادة (35) السالف الاشارة إلى مواعيد دفع الأجر، حيث أجازت أن يكون ذلك يوميا، أو اسبوعيا ، أو كل اسبوعين، أو شهريا، حسبما يتفق عليه بين الطرفين. والدارج في العمل في السودان أن تدفع الاجور على أساس اليومية أو بالشهر. ويطبق الميعاد الاسبوعي لدفع الأجر في نطاق قطاع البناء والاعمال الحرفية، ولا يكاد يوجد تطبيق ما لنظام دفع الأجر كل اسبوعين، كما أن دفع الأجر بالساعة لا يطبق إلا في حالات نادرة قد تقتصر على عقود المقأولة في بعض المهن، مما لا يدخل في نطاق اهتمامنا.

**(ب) زمان ومكان دفع الأجر:**

ويكون الأجر مستحق الأداء بالنسبة للأجر المحدد على الأساس اليومي في نهاية يوم العمل، وفي نهاية الاسبوع أو الاسبوعين، أو نهاية الشهر بالنسبة للأجور المحدد اساسها على ذلك النحو، على ألا يتأخر دفع الأجر عن اليوم الثالث من تاريخ الاستحقاق حسبما هو متفق عليه. ونرى ان قاعدة عدم جواز تأخير الأجر عن اليوم الثالث – وان كانت تتناسب مع النظام الذي يدفع فيه الأجر شهريا –، فإنها لا تناسب نظام دفع الأجر الاسبوعي. وقد اشارت الفقرة (7) من هذه المادة إلى حالة استحقاقات العامل عند انتهاء عقد العمل، والمقصود – كان من مقتضى الحال – ونحن بصدد تنظيم دفع الأجور أن تكون (الأجور). وعلى أي حال فقد الزمت هذه الفقرة صاحب العمل "في حالة انتهاء عقد العمل أن تدفع جميع استحقاقات العامل خلال اسبوع من تاريخ الانتهاء".

ويجب أن تدفع الأجور في مكان العمل، واثناء ساعات العمل. وحكمة ذلك تتجلى في حرص المشرع على ألا يجد العامل مشقة الانتقال إلى مكان آخر وما يجره عليه من دفع، فالزم صاحب العمل بدفع الأجر في مكان العمل، ولا يعد خروجا عن النص إذا دفعت الاجور في مقر ادارة العمل، إذا كان مكان العمل في العراء – مثلا –أو في حقل أو أي ظرف آخر تكتنفه صعوبة معينة لا تمكن صاحب العمل من الوفاء بالأجر بطريقة مامونة أو مريحة ومناسبة. واشتراط أن يكون دفع الأجر اثناء ساعات العمل تصرف الحكمة منه عدم اهدار يوم الراحة الاسبوعية أو غيرها من العطلات التي يستحقها العامل.

**أسئلة تقويم ذاتي**

1. متى يدفع الأجر؟
2. وضِّح زمان ومكان الأجرة.

**(ج) اداة الوفاء بالأجر:**

يدفع الأجر نقدا، عدا الجزء الذي يتفق بين الطرفين على أن يؤدي عينا، كالطعام أو الوقود، أو السكن، أو الترحيل، أو الملبس، كما تنص الفقرة (1) من المادة (12) وكما ذكرنا من قبل – فإن القاعدة العامة التي تسود التشريعات الحديثة في أن يكون الأجر النقدي هو الغالب ويكون الأجر العيني الاستثناء ونرى ان ورود تعداد حالات الأجر العيني الواردة في المادة لا يعني حصرها في تلك المفردات بعينها، فليس هناك ما يمنع من الاتفاق على مفردات خلافها، مثل السلع والبضائع التي ينتجها صاحب العمل، أو يقوم بتسويقها، بشرط أن تقوم بالسعار السوقية الجارية، وتحدد مواصفاتها من حيث الجودة والقيمة والرواج، ويعني ذلك أن يسمح لصاحب العمل بمنح العامل مقابلا عينيا يتمثل في بضاعة راكدة أو فاسدة أو رديئة، كما أن مثل هذا الاستثناء يصعب تطبيقه في مجال الخدمات، إذ لا يتصور أن يتمثل الجزء العيني من الأجر في أداء خدمة مقابلة، وإن كان من الممكن أن يتمثل في تقديم امتياز، كتذاكر سفر مجانية أو مخفضة.

ويحول دون التوسع في هذه الاستثناءات القاعدة العامة التي رسخت منذ وقت غير قصير، والتي تحصر الجزء العيني من الأجر في نسبة محددة من الأجر الاجمالي.

والأجر النقدي يكون بالعملة المتدأولة قانونا، وتنص معظم التشريعات على هذه القاعدة، بل إنها تعد من القواعد العامة ؛ وذلك حتى لا يكلف العامل أية نفقات أو مصاريف إضافية مثل فروقات العملة إذا كان الدفع بعملة أجنبية، غير ان ذلك لا يمنع من ان يتفق العامل وصاحب العمل على تقويم الأجر بعملة اجنبية ودفعه بتلك العملة فيما لو كان ذلك لا يتعارض مع قوانين التعامل بالنقد الاجنبي في الدولة. وليس هناك ما يمنع من دفع الأجر عن طريق الشيك مادام يكون مستحق الدفع في تاريخ استحقاق الأجر، إذ لا يعتبر الشيك من قبيل الوفاء بمقابل أي: إعطاء العامل بضاعة، أو سلعة، أو أوراق مالية أو أوراق تجارية مستحقة الدفع في اجل معين لاحق لتاريخ دفع الأجر، ولكن يشترط لذلك موافقة العامل: أي لا يجوز لصاحب العمل فرض دفع الأجر عن طريق الشيك، فالقاعدة العامة أن يكون دفع الأجر نقدا، وفي مكان العمل، واثناء ساعات العمل. والجدير بالذكر أن "مبدأ دفع الأجر نقدا" قد كرسته الاتفاقية رقم (95) لسنة 1949م، والتوصية رقم (85) لسنة 1949، الصادرتين عن منظمة العمل الدولية ، وحددت تلك الاتفاقية وتبعتها التوصية حالات جواز دفع الأجر العيني ؛ كل ذلك بهدف القضاء على ممارسات الماضي في هذا الصدد، حيث كان يسود نظام المقايضة ردحا من الزمن في أوربا قاطبة وانجلترا بصفة خاصة، إلى أن قضي عليه قانون منع المقايضة، فمنع إعطاء العمال إذونات أو كوبونات مقابل الأجر، أو إجبارهم على الشراء من المحلات التي يملكها صاحب العمل بموجب تلك الكوبونات، حيث يبيعهم سلعا رديئة بمبالغ باهظة، وإغرائهم بالشراء، فيستغرق الدين جل أجورهم أو يفوقها في كثير من الاحيان.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب أكثم الخولي، واكتب مقالاً قانونياً عن كيفية دفع الأجرة، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

**(د) من يتسلم الأجر:**

تنص الفقرة (8) من المادة (35) على أنه يدفع الأجر للعامل شخصيا، أو لمن يوكله كتابة. ولم يشترط القانون طريقة معينة لاثبات وفاء صاحب العمل بالأجر، ومن ثم تتبع القواعد العامة في الاثبات في هذا الشأن. والطريقة العادية التي تتبع في الممارسات العملية في أن يوقع العامل في كشف الأجور بعد اثبات شخصيته، أو يثبت خاتمة أو بصمة ابهامه، وإذا كان وكيلا عن العامل يتبع نفس الطريقة، مع الاحتفاظ بسند الوكالة مع كشف الأجر. وهذه احدى الطرق واكثرها مرونة ، غير أنه ليس هناك ما يمنع من اتباع طرق أكثر دقة مما عليه العمل في بعض المؤسسات.

**(هـ) حماية الأجر من الاستقطاع:**

أورد المشرع بعض الاحكام، قصد من ورائها حماية أجر العامل من الاستقطاع، إلا في حالات معينة، وفي حدود معينة وهذا ما درجت عليه تشريعات العمل، وما قضت به الاتفاقيات الدولية خاصة الاتفاقية رقم (95) لسنة 1949م التي سبقت الاشارة إليها واتباعا لهذا النهج نص المشرع السوداني في الفقرة (8) من المادة (35) على المبدأ العام لحظر الاستقطاع، إذ تنص تلك الفقرة على ما يلي:

فقرة (8) يدفع الأجر للعامل شخصيا أو لمن يوكله كتابة دونما استقطاع، فيما عدا الاستقطاع المتفق عليه كتابة بين الطرفين، أو الاستقطاع الذي يتم وفقا لأحكام هذا القانون أو أي قانون آخر. وفي حالة أجراء أي استقطاع يجب على صاحب العمل أن يعطي العامل بيانا بما يستقطع منه إذا طلب العامل ذلك. ويوجه النقد لأحكام هذا النص من عدة جوانب أهما:

1. أن النص لم يحدد الحالات التي يجوز فيها الاستقطاع من أجر العامل حصرا، فاجأز للطرفين الاتفاق كتابة على ما يشاء من استقطاع، وأحال استطراداً لحالات من الاستقطاع نص عليها القانون نفسه، وحالات اخرى لم تجر الاشارة إليها وردت أو ترد في قوانين اخرى ؛ وذلك ما يتعارض مع أحكام الاتفاقية رقم (95) ما يأتي بخلاف ما استقر عليه العمل في معظم تشريعات العمل العربية والاجنبية.

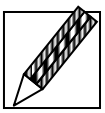
2. لم يورد النص الحدود القصوى التي يجب ألا يتجأوزها الاستقطاع من أجر العامل، وينطبق على ذلك نفس الانتقاد المشار إليه أعلاه.
3. رهن النص التزام صاحب العمل بموافاة العامل ببيان عن المبالغ المستقطعة من أجره بناء على طلب العامل، بينما الحكم الصحيح والذي يتمشى مع هدف المشرع من حماية أجر العامل أن يكون ذلك وجوبيا دون حاجة لطلب من العامل، وهو ما يتمشى مع نص المادة (49) التي توجب على صاحب العمل أن يحفظ سجلا لكل عامل يتضمن "... بيانات عن الاجور والاستقطاعات..."

**(و) الاستقطاع لسداد مبلغ السلفية:**

لم يتناول المشرع كما ذكرنا فيما سبق سوى حالة واحدة من حالات الاستقطاع، إذا ما استثنينا حالة الاستقطاع بسبب الغياب المنصوص عليها في المادة (13)، والتي تعالج في باب الاجازات الاستثنائية: (كاجازة عارضة)، وهذه الحالة: أي (الاستقطاع لاسترداد مبالغ السلفية التي يقدمها صاحب العمل تتلخص فيما يلي:. كما وردت في المادة(14) .

1. أن تكون السلفية بدون فائدة، غير أنه يجوز لصاحب العمل أن يتقاضى نسبة مئوية مخفضة ؛ لمقابلة المصاريف الادارية المتصلة بتلك السلفية، كان الواجب على المشرع حظر تقاضى فائدة من العامل، وهو ما يتمشى مع احكام الشريعة الاسلامية، إلا أن الانتقاد يوجه لتقاضي النسبة المئوية وان كانت مخفضة؛ لمقابلة ما يسمى بالمصاريف الادارية، فهذه النسبة المئوية تفتح بابا خلفيا للعودة إلى نظام الفائدة الربوية، نتيجة للممارسات غير السليمة في بعض الاحيان، ومن ناحية أخرى ليس هنالك من داع لتكبيد العامل مثل هذه المصاريف والنفقات خاصة، أو علمنا ان مثل ذلك النوع من السلفيات لا يتطلب انشاء نظام خاص لادارته أو ما يماثل ذلك، فكم من العمال منسوبا إلى مجموع العاملين بالمنشأة أو لدى صاحب العمل تقدم له السلفية؟

**تدريب (3)**



يجب دفع الأجر للعامل شخصياً وحمايته من الاستقطاعات وضح ذلك.

2. إن نسبة الاستقطاع التي حددتها الفقرة 1 (ب) من المادة المذكورة، وهي خمس المرتب الاساسي: أي 20% من المرتب بنسبة عالمية تتجأوز ما استقر عليه العمل في التشريع المقارن نسبة، وهي نسبة لا تتجأوز 10% من الأجر الفعلي.
3. خروج نص الفقرة (3) من المادة (14) عن القواعد العامة دون مبرر يقتضي ذلك حيث تنص على:

صحيح إن اشتراط أن يكون هنالك عقدٌ مكتوب يحكم منع السلفية أمرا مرغوبا فيه لحماية العامل، أما التضييق على صاحب العمل الذي قدم السلفية طوعا في اقتضاء حقوقه ففيه تجأوز شديد، وكان يكفي عدم قبول اثبات صاحب العمل السلفية، إلا إذا كان هناك عقد مكتوب، دون النص على حرمانه من التقاضي بشأنها.

ومع مناداتنا بتعديل هذا النص؛ لتلافي العيوب المشار إليها، ننادي– أيضا– بتحديد حالات الاستقطاع من الأجر على سبيل الحصر، وتحديد النسبة القصوى التي يبلغها الاستقطاع كالغرامة والخصم من المرتب أو الأجر، جزاء على تسبب العامل بخطا منه في فقد، أو اتلاف معدات، أو أدوات العمل، والمنتجات التي في عهدته وخلافه.

**تدريب (4)**



وضِّح ضوابط استقطاع السلفية.

**(ز) تقييد الحجز أو التنازل عن أجر العامل:**

تنص تشريعات العمل والاتفاقيات الدولية والعربية على تقييد الحجز، أو التنازل عن أجر العامل، إلا في حالات معينة، وفي حدود معينة، كاحد صور الحماية لأجر العامل من الديون التي تثقل كاهله حتى لا تستغرق تلك الديون كل أجر العامل، فلا يبقى له أو لاسرته ما يقتاتون به. فالمادة (26) من الاتفاقية العربية لمستويات العمل تنص في هذا الصدد على ما يلي:

"لا يجوز الحجز على الأجر أو التنازل عنه إلا في اضيق الحدود"

ويحدد تشريع كل دولة نسب الأجر التي يجوز الحجز عليها أو النزول عنها للديون، أو المبالغ المستحقة للغير. وتحدد هذه الحدود بنسب تصاعدية وبحسب نوع الدين الذي يتم الحجز عليه.

ولا نجد في قانون علاقات العمل الفردية نصاً يعالج هذه الحالة، ونأمل أن يتدارك المشرع ذلك عند مراجعة هذا القانون، فالقصد من تبني أحكامه وارد – لا شك في ذلك – مادامت وردت نصوص أخرى في ذات الاتجاه، بل أقوى في الحماية، كالنص على امتياز ديون العامل – كما سنرى فيما بعد. وتشمل الاحكام المتعلقة بتقييد الحجز على أجر العامل أو التنازل عنه الحجز الذي يقوم به صاحب العمل نفسه؛ استيفاء لديونه من العامل من جملة مستحقاته المحفوظة لديه، أو حجز دائني صاحب العمل على أجر العامل ومستحقاته لدى صاحب العمل، وهو ما يعالج في القانون بما يعرف بحجز ما للمدين لدى الغير.

## أسئلة تقويم ذاتي



5. من الذي يتسلم الأجر؟
6. وضِّح أداة وفاء الأجر.

**(ح) امتياز ديون العامل:**

ورد النص على ذلك الامتياز الذي يمثل حماية بالغة الأهمية للعامل واسرته في التشريعات المختلفة، كما نصت عليه الاتفاقيات الدولية والعربية، فقد جاء في نص المادة (28) من الاتفاقية العربية لمستويات العمل ما يلي:

"أجر العامل وما في حكمه دين ممتاز كله على صاحب العمل، وله الأولوية على سائر الديون الممتازة".

ولم يغفل المشرع السوداني عن تقرير ذلك الامتياز، فأورد نص المادة (55) في قانون علاقات العمل الفردية الذي يحكم بما يلي:

**(ط) م55: امتياز استحقاقات العاملين**

تكون للمبالغ المستحقة بموجب هذا القانون للعاملين، أو لمن يستحق عنهم اسبقية على جميع الديون الاخرى بعد المصاريف القضائية".

ولم يعصر هذا النص ذلك الامتياز على الأجر وحده أو ما في حكمة، بل شمل كل انواع الاستحقاقات من الاجور وملحقاتها والمكافآت والتعويضات، إلى غير ذلك. كما جعل لها اسبقية على كافة الديون الاخرى بعد المصروفات القضائية، حسب ترتيب الأولوية الذي يرد النص عليه –عادة– في قوانين الأجراءات المدنية.

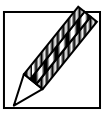
**<u>– استحقاق العامل للأجر وان لم يعمل لسبب لا يرجع إليه:</u>**

ومذهب المدارس الفقهية الاسلامية في حالة ما إذا كان العامل مهيئا للعمل، ولم يقم بذلك العمل؛ لاسباب لا دخل له فيها، وانما تعود تلك الاسباب إلى صاحب العمل، هو استحقاقه للأجر وإن لم يعمل.

فقد جاء في الفقه الحنفي أنه إذا كانت الاجارة على زمن معين ولم ينتفع المستأجر به بارادته فيستقر عليه الأجر؛ لان المنافع باختياره في مدة الاجارة، فاستقر عليه الأجر كما لو كانت المنافع في يده.

– يجب أن يكون الأجر مملوكا للمستأجر (صاحب العمل)، ومقدور التسليم إلى الأجير: (العامل).

**تدريب (5)**



ما هو موقف المدارس الفقهية الإسلامية من استحقاق العامل للأجر وإن لم يعمل لسبب لا يرجع إليه؟

## 3.1 استحقاق الأجر وميعاد دفعه:

وفقا للاصول الشرعية واجتهادات المدارس الفقهية الاسلامية، يستحق الأجر المتفق عليه في عقد العمل الصحيح، سواء أكان نقدا أم عينا أو منفعة، غير أنه في الحالات التي يكون فيها عقد العمل فاسدا أو باطلا ولكن العمل قد انجز كما هو متفق عليه، فإن العامل يستحق هنا أجر المثل، وليس الأجر المسمى في العقد؛ لانه لا يجوز شرعا التمسك بشرط ورد في اتفاق غير صحيح، أو غير جائز عند الخلاف، كما أنه لا يمكن أن يثري احد على حساب الغير، وأن يعمل أحد بقصد الحصول على العوض من دون اخذ العوض من ناحية اخرى، وإن اعدل عوض في هذه الحالة: أي عندما يكون الاتفاق غير صحيح أو باطلا، هو: أجر المثل.

وهذا رأي الحنابلة والشافعية والجعفرية. ويوردون أمثلة لذلك منها: جاء في الفقه الحنبلي "إنه لو امتنع الأرمد من الاكتحال مع بقاء المرض استحق الكحال الأجر بمضي المدة، كما لو استأجره يوما لبناء فلم يستعمله فيه هذا هو نفس رأي الفقه الجعفري.

وجاء في الفقه المالكي: تنفسخ الإجارة إذا استأجر شخص آخر على قلع ضرس فيسكن الم الضرس قبل قلعه .. أما إذا لم يسكن الألم فإن المستأجر يلزمه دفع الأجرة وان لم يعمل".

## 4.1 وقت استحقاق الأجر عند عدم وجود شرط في العقد:

اختلفت الآراء في المدارس الفقهية الاسلامية في حالة عدم وجود شرط في عقد العمل يحدد وقت استحقاق الأجر، سواء أكان مؤجلا أو معجلا.

1) فيرى الجعفرية والشافعية والحنابلة: أن الاصل هو، أن الأجر يستحق ويدفع بنفس العقد لا بعد أداء العمل مع بعض الاستثناءات.

2) ويرى الحنفية والمالكية أن الأجر لا يستحق ولا يلزم أن يدفع بنفس العقد إلا بعد أداء العمل، ويستدلون على ذلك بما يلي:

– قوله تعإلى: (فان أرضعن لكم فأتوهن أجورهن)، فهنا جاء الأمر بأداء الأجر بعد الارضاع: أي بعد أداء العمل. ويقول الرأي الأول: إن الآية الكريمة ليس معناها بالجزم وجوب دفع الأجر بعد الارضاع، وانما تفيد حكما عاما، هو: ان الرضاعة توجب على الوالد دفع الأجر إلى المرضع: أي توجب الأجر على الرضاعة، وليس معناها توقيت دفع الأجر.

– قول الرسول (صلى الله عليه وسلم) قال الله عز وجل ثلاثة أنا خصمهم يوم القيامة، ومن كنت خصمه خصمته: رجل أعطي بي ثم غدر، ورجل باع حرا فأكل ثمنه، ورجل استأجر اجيرا فاستوفى منه ولم يوفه أجره". والدليل هنا أن خصومة النبي للرجل المستأجر تثبت إذا لم يدفع للعامل الأجر بعد استيفاء العمل منه، أي انه لا يلزم أن يدفع الأجر قبل أداء العمل. يرى المذهب الأول: أن الحديث الشريف لم يوجب دفع الأجر بعد العمل ولم يتطرق إلى وقت دفعه، وانما جاء بمعنى التهديد والوعيد لمن لم يوف أجر الأجير بعد استيفاء العمل منه.

3) قوله صلى الله عليه وسلم "اعطوا الأجير أجره قبل ان يجف عرقه". والدليل هنا أن العامل يعرق أثناء عمله ويجف بعد العمل، فدل ذلك على وجوب دفع الأجر بعد العمل. ومذهب الرأي الأول: أن الحديث يفيد الحث على الاسراع بدفع أجر العامل في أمد اقصاه نهاية العمل حالا، ومن باب أولي قبل العمل حيث لا دليل على حرمة ذلك، ولا وجوب دفع الأجر بعد العمل، وليس قبله.

وعلى الرغم من أن الآراء الفقهية التي تقول بمنح العامل الأجر أثناء أو قبل انتهاء العمل من الممكن أن تصدق على حالة (أداء عمل معين)، وهي حالة مماثلة للعمل في عقد المقأولة وهي الأحوال التي كانت تسود في ذلك الوقت، فإن آراء الفقه التي تقول يمنح

الأجر للعامل بعد انتهاء العمل هي التي تتفق مع التطبيق المعاصر، بالنسبة لعقد العمل المستمر على اساس المدة.

والخلاصة، أن ما تقدم لا يمثل كل الادلة الشرعية والاجتهادات الفقهية الاسلامية حول نظام الاجور، إذ أنها لا تقتصر على تحديد مقدار ونوع الأجر وتوقيت دفعه، والاسراع في الوفاء به، بل تحيط بكل معاني الحماية الاقتصادية والاجتماعية والقانونية للأجر، مما لا يتسع المجال لاستنباط احكامه وإيرادها بالتفصيل في هذا المقام المحدود. ونأمل أن نوفي الموضع حقه فيما بعد ان شاء الله.

**أسئلة تقويم ذاتي**

4. ما هو وقت استحقاق الأجر عند عدم وجود شرط على ذلك العقد؟

# 5.1 تنظيم وقت العمل

يقع على عاتق صاحب العمل بماله – من حق الادارة والاشراف المستمد من علاقة التبعية القانونية التي ينشؤها عقد العمل – تنظيم وقت العمل في منشأته، بتحديد مواعيد بدء وانتهاء العمل اليومي، وتحديد فترة أو فترات الراحة التي تتخلل يوم العمل، والعطلة الاسبوعية، وغيرها من المسائل الأجرائية المتعلقة بذلك. وتضمن تلك القواعد التنظيمية في لائحة العمل، أو نظام العمل بالمنشأة الذي ينبغي أن يراعى فيه عدم تجأوز أو مخالفة الحدود المقررة في القانون.

### (أ) ساعات العمل اليومي والاسبوعي

فمن جانب يلتزم صاحب العمل بعدم تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم، أو ثمانٍ واربعين ساعة في الاسبوع كما نصت على ذلك الفقرة (1) من المادة (42) ق 1997م من قانون علاقات العمل الفردية على، أن تخفض ساعات العمل اليومية

بمقدار ساعة واحدة خلال شهر رمضان؛ وذلك بالنسبة للعاملين الصائمين، وذلك حسب نص الفقرة (3) من المادة المشار إليها.

وقد أجاز المشرع للسلطة التنفيذية (الوزير) مكنة تعديل ساعات العمل الاسبوعية، أو اليومية، أو فترات الراحة التي تتخللها، بموجب أمر يصدره الوزير بعد التشأور مع المجلس: (مجلس علاقات العمل)؛ وذلك بالنسبة لبعض فترات من السنة، أو لبعض فئات من العمال حسب طبيعة العمل ونوعه (الفقرة (2) من المادة (42)). ولم يحدد المشرع الاسباب الموجبة أو التي تقضي بتعديل ساعات العمل، تاركا ذلك للسلطة التقديرية للوزير ومجلس علاقات العمل وفي. تقديرنا أن نية المشرع قد اتجهت في الغالب إلى تعديل ساعات العمل؛ لمواجهة بعض الظروف البيئية التي تتسبب فيها عوامل وظروف تغيير المناخ، مما يقتضي تعديل توزيع ساعات العمل في الأسبوع، وتخفيض عددها. أما بالنسبة لبعض فئات من العاملين – حسب طبيعة العمل ونوعه – فالغالب أن تكون نية المشرع قد اتجهت إلى فئات العمال الذين يعملون في الصناعات الخطرة، أو الشاقة، أو الضارة بالصحة، أو الذين يعملون في مناطق نائية عن العمران، أو تتميز بكونها مناطق شدة، لظروف مناخية غير عادية، أو باعتبارها مناطق تسودها ظروف غير عادية من النواحي الأمنية، كالحرب، أو الكوارث الطبيعية وخلافه، ويكون التعديل هنا منصبا حول تخفيض عدد ساعات العمل كما نرى.

ذلك أن التحديد الوارد في الفقرة (1) من المادة ينصرف إلى الحد الأقصى لساعات العمل، وهو ما أقرته الاتفاقيات الدولية، وترسخ مفهومه وتطبيقه منذ أمد بعيد في جميع تشريعات العمل في العالم المتمدين، والنكوص عنه يعد أمرا بعيد التصور بالنسبة لأي تشريع وطني، وذات الأمر يسرى فيما يتعلق بفترات الراحة، ويدعم هذا الرأي نص المشرع على تخفيض ساعات العمل بالنسبة للأحداث (م29)، وكذلك إتاحة الفرصة لصاحب العمل بجواز تكليف العامل بالعمل الإضافي م (1) ما يعني من القول باتجاه المشرع لتعديل ساعات العمل بالزيادة.

نخلص مما تقدم، أنه لا يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات في اليوم أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع، عدا الاستثناء الوارد في المادة (43) الخاصة بالعمل الاضافي، وفي حدود القيود الواردة فيها. وينبغي ألا يفهم من عبارة (ثماني وأربعين ساعة في الأسبوع أو ثماني ساعات في اليوم، جواز توزيع ساعات العمل بحيث تزيد في بعض الايام وتنقص في الايام الاخرى، على ألاَّ تزيد عن ثمان واربعين ساعة في الاسبوع؛ ذلك ان المقصود من توزيع المشرع لعدد الساعات هو إظهار قاعدة يوم الراحة أو العطلة الاسبوعية.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب عبد الودود يحيى، واكتب مقالاً قانونياً عن عدد ساعات العمل، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

**(ب) فترة الراحة**

- أوجبت الفقرة (1) من المادة (19): أن يمنح العامل فترة الراحة مدفوعة الأجر لا تقل عن نصف ساعة في اليوم؛ وذلك اما لتناول الطعام، أو الراحة، وتحسب فترة الراحة من ضمن ساعات العمل الثمانية، استنادا إلى أن المشرع قد ذكر في النص أن فترة الراحة تتخلل ساعات العمل الثماني، وأنها تكون مدفوعة الأجر وتحدد كثير من التشريعات وقتا معينا كحد أقصى ينبغي أن تمنح بعده فترة الراحة، كالنص على عدم جواز اشتغال العامل لأكثر من خمس ساعات متواصلة بدون ان يتمتع بفترة للراحة، على أن التطبيق في السودان ودون نص تشريعي جرى أن تمنح فترة الراحة لتناول طعام الافطار في التاسعة صباحا بالنسبة للوردية الأولى، بينما تحذف فترة الراحة أو تنقص من ساعات العمل الفعلية في الورديات المسائية.
- وتنص الاتفاقية العربية لمستويات العمل في المادة (45): بأن لا تقل فترة الراحة عن ساعة. ونأمل أن يراعى ذلك عند تعديل القانون، كما يراعى النص على عدم تجأوز مجموع ساعات العمل وفترات الراحة: – أي بقاء العامل في مكان العمل–

أكثر من إحدى عشرة ساعة في اليوم، كما يحري نص المادة المشار إليها في الاتفاقية؛ لاعتبارات تتعلق بحماية صحة العامل، وتمكينه من الاستفادة من وقت فراغه؛ لصالحه واسرته ومجتمعه.

- وينبغي أن يراعى – بصفة عامة – في التشريع المنظم بساعات العمل والراحة، الاتجاهات الحديثة، التي تنادي بأن يدخل المشرع الوطني في اعتباره الضرورات التي تملى تخفيض ساعات العمل عن الحد الاقصى المقرر في الاعمال التي تنطوي على مخاطر معينة، أو الضارة بالصحة، أو المرهقة، كالعمل في المناجم والمحأجر، وصناعات الحديد والصلب، وكذلك تخفيض سن التقاعد في مثل هذه الاعمال، ووضع قيود واشتراطات معينة فيما يتعلق بالعمل الليلي، فقد ثبت من واقع الدراسات والابحاث التي أجريت – وبصفة خاصة – ما قامت به منظمة العمل الدولية خلال السنوات الاخيرة من أن الليل لم يخلق للعمل، مصدقا للآية الكريمة: "وجعلنا الليل لباساً * وجعلنا النهار معاشاً". ( الآيتين 10. 12 من سورة النبأ.)

**(ج) الراحة (العطلة) الاسبوعية:**

يكون للعامل الحق في التمتع بيوم كامل مدفوع الأجر: (24 ساعة متصلة)؛ لغرض الراحة والاستجمام وتجديد النشاط، ويحدد ذلك اليوم خلال أسبوع العمل وفي نهايته في غالب الاحيان، ويراعى في تحديده الظروف والتقاليد السائدة في البلد، ومواعيد اقامة الشعائر الدينية.

- لم يرد النص صراحة على يوم الراحة الاسبوعية في قانون العمل، وإن كان يستفاد حكمة بيسر من نص الفقرة (1) من المادة (42)، حيث نصت على تحديد ساعات العمل اليومي بثماني ساعات، والاسبوعي بثمان وأربعين ساعة: أي بمعنى أن اسبوع العمل يشتمل على ستة أيام فقط.
- وقد ورد النص على الراحة الاسبوعية، ضمنا في الاتفاقية رقم (1)، الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1919، التي حددت ساعات العمل اليومي والاسبوعي،

(ثماني ساعات، وثمان وأربعين ساعة). ونُص عليها صراحة في الاتفاقية رقم 106 لسنة 1957: (بشأن الراحة الاسبوعية في التجارة والمكاتب).

- كما نصت مستويات العمل العربية في المادة (47)، ومعظم تشريعات العمل العربية تنص على يوم الراحة الاسبوعية مدفوعة الأجر لمدة (24 ساعة)، ويكون في الغالب يوم الجمعة من كل أسبوع (1)، وعدد قليل من التشريعات يحددها بيوم السبت أو الاحد.

**نشاط**



قارن بين نصوص القانون اللبناني والسوداني في موضوع العطلة الأسبوعية، وناقش ما توصلت إليه مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

- ومن الاحكام الدارجة في معظم تشريعات العمل إمكانية تجميع الراحة الاسبوعية؛ لتمنح دفعة واحدة في نهاية الشهر، وذلك في بعض الاعمال التي يكون مقرها في مناطق بعيدة أو نائية عن العمران.

## 6.1 العمل الإضافي

حيث إن المشرع قد أورد في نص المادة (42) الحد الأقصى لساعات العمل، فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بالعمل ساعات تتجأوز ذلك الحد، إلا في أحوال استثنائية اشارت إليها المادة (43) تحت عنوان: "العمل الاضافي". وهذه الحالات هي:

(1) الحالات التي يصدر فيها قرار من الوزير، وحسب معلوماتنا فإنه لم يصدر من الوزير قرار يحدد فيه المقصود بهذه الحالات حتى الآن، ولا نرى مبررا لوجود مثل هذا النص في قانون العمل الذي ينظم العلاقة بين العمال واصحاب الاعمال، وهي علاقات فردية مدنية لا شأن للحكومة بها، ذلك من غير المقصود ان يصدر الوزير قرارا بتكليف العامل في منشأة معينة أو منشآت بالعمل لساعات اضافية دون طلب أو مشورة اصحاب تلك المنشآت، أو موافقة العمال محل التكليف. أما

إذا كان المقصود بذلك هو الصلاحية المقررة للوزير بموجب الفقرة (2) من المادة (42)، فإن تلك الصلاحية تتعلق بتعديل ساعات العمل، وليس بالتكليف بالعمل الاضافي موضوع المادة (43) من القانون، أما إذا كان المقصود هو تجأوز الحدود المقررة لساعات العمل الإضافي، فإنه موضوع لا يتطلب أمرا وزاريا.

(2) حالة الضرورة الطارئة:

وتجيز هذه الحالة لصاحب العمل تكليف العامل بأداء عمل إضافي بعد ساعات العمل الرسمية مباشرة، ولمدة لا تزيد عن اربع ساعات، والضرورة بطبيقها يستلزمها حدث مؤقت؛ ولهذا فان التكليف في هذه الحالة يكون استمراره مرهونا باستمرار حالة الضرورة وزوالها، ولم يشأ المشرع ان يضع حدا اقصى لهذه الحالة، كما فعل بالنسبة لحالة تكليف العامل يعمل بخلاف العمل المتفق عليه الذي تنص عليه المادة (9)، حيث نص على أن يكون التكليف الذي اقتضته الضرورة بصفة مؤقتة، ولا تزيد مدته عن اسبوعين.

(3) اتفاق الطرفين على العمل الاضافي:

وتمثل هذه الحالة الصورة العادية للعمل الاضافي، حيث يكون اختياريا ولا يجبر عليه العامل، وحسب نص الفقرة (1)، وينبغي ألا تزيد مدة العمل الاضافي عن أربع ساعات في اليوم، واثنتي عشرة ساعة في الاسبوع. ويعني ذلك أن الحد الاقصى لمجموع ساعات العمل الاضافي ينبغي ألا تتجاواز 12ساعة في اليوم، ومن ثم يكون على صاحب العمل توزيعها في أيام الاسبوع حسبما تتطلب حاجة العمل ذلك، بحيث لا يتجأوز ذلك المجموع الاسبوعي، ولا يتجاوز اربع ساعات في اليوم الواحد.

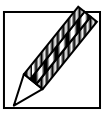
**(أ) حساب مقابل العمل الاضافي:**

أوردت الفقرة (3) من المادة (21) قواعد حساب مقابل العمل الاضافي، وذلك على النحو الآتي:

أ- تحسب الساعة بساعة ونصف من الأجر المستحق، وذلك في ايام العمل العادية.

ب- تحسب الساعة بساعتين من الأجر المستحق، وذلك في ايام الراحة الاسبوعية، وايام الاجازات في المناسبات الرسمية الوطنية والدينية وخلافها.

**تدريب (6)**



بين كيفية حساب مقابل العمل الإضافي.

**(ب) إستثناء من يقومون بعمل ذهني فني أو كتابي:**

استثني المشرع من تطبيق احكام المادة (43) طائفة من العاملين أسماها: (بمن يقومون بعمل ذهني فنيا كان أم كتابيا). ولعل المشرع قصد هنا الاشخاص الذين يقومون باعمال ادارية أو حسابية ممن يعتبرون ضمن ادارة المنشأة، أو المشروع الصناعي أو التجاري لصاحب العمل، وليسوا ضمن العمال الذين يشتغلون في النشاط الانتاجي ويقومون بعمل يدوي. وفي الحقيقة إن مثل هذه الاستثناءات التي تعتمد على التمييز بين العاملين وفقا لطبيعة الاعمال التي يقومون بها، لا تجد حظا من النجاح في ضوء تجارب التطبيق العملي، ومن ثم يكون من الأوفق إذا كانت هنالك حكمة في استثناء بعض الفئات أن يعتمد في ذلك على تحديد المركز، أو الوظيفة التي يشغلها الموظف، أو العامل في ادارة المنشأة أو المشروع، كأن يستثنى وظائف الادارة العليا: أي اؤلئك الذين تقتضي طبيعة وظائفهم ومراكزهم العمل لساعات اطول، ويتعاطون اجورا عالية يدخل فيها ذلك الاعتبار، إلى غير ذلك من مبررات.

- وقد ترك هذا النص تنظيم العمل الاضافي لاتفاق الفئة المشار إليها مع صاحب العمل، بمعنى أنه يجيز الاتفاق على العمل لساعات تتجأوز الحدود المقررة في المادة (43)، وبقواعد لحساب المقابل تختلف عن المقررة في المادة المذكورة.
- ولا نرى ثمة حكمة لذلك الاستثناء، بخلاف فئة المديرين، أو ذوي الوظائف العالية التي تتطلب من شاغليها مسئوليات معينة، ويمنحون مقابلها تعويضات مجزية؛ ولهذا نرى ان تعدل تلك الفقرة على نحو ما رأينا.
- وعلى العموم فإن الأحكام المنظمة للعمل الإضافي الواردة في المادة (43) تتفق مع الاحكام الواردة في اتفاقية مستويات العمل العربية، حيث تنص المادة (48) على ما يلي:

م(48): يجوز تشغيل العمال ساعات اضافية، أو اثناء الراحة الاسبوعية ، في الحالات، وبالشروط التي يقررها التشريع، على ألا تتجأوز ساعات العمل اليومي في مجموعها عشر ساعات في اليوم، أو ستين ساعة في الاسبوع، ويعطى العمال عن ساعات عملهم الاضافي أجوراً تزيد عن أجورهم في ساعات العمل العادية، ويحدد تشريع كل دولة هذه الزيادة".

م(49): يجوز أن يتضمن تشريع كل دولة استثناء لبعض الاعمال من الاحكام الخاصة بساعات العمل؛ للاعتبارات بطبيعة هذه الاعمال. "وقد يقصد بمثل تلك الاعمال ذات الطبيعة الخاصة أحد الاصناف، أو المجموعات التالية:

1- الاعمال الشاقة والخطرة والمضرة بالصحة وهذه تقتضي أن تخفض فيها ساعات العمل، ويقيد فيها العمل الاضافي إلى اقصى الحدود.
2- الاعمال التي تتطلب دواما مستمرا: أي ساعات عمل يومية أطول، والعمل في أيام الراحة الاسبوعية والعطلات والاجازات الرسمية، مثل اعمال الخدمات في المرافق العامة.
3- الأعمال التي تتسم طبيعتها، بمراعاة اعتبارات انسانية وخلافه كالعمل في المستشفيات والمصحات وخلافه.

كل ذلك يدخل في صلاحيات سلطة التنفيذ وملاءمتها للظروف المختلفة، ومواجهتها بالتشريع اللائحي الذي يفوضها المشرع في إصداره.

## أسئلة تقويم ذاتي

1. ما هي الاعتبارات التي تراعى عند تحديد ساعات العمل؟
2. ما هي الحالات الاستثنائية التي يجوز فيها العمل الإضافي؟
3. ما هي الأعمال المستثناة من العمل الإضافي؟

**(ج) استثناء النساء والاحداث:**

وقد استثني المشرع النساء من تطبيق نص الفقرة (1) من المادة (21)، وذلك في الفقرة (2)، حيث جعل العمل الاضافي اختياريا بالنسبة إلى النساء في جميع الأحوال، وكذلك نص على احكام خاصة بالاحداث، مما سوف نتناوله في موضع آخر عند الحديث عن شروط خدمة الفئات الخاصة": الاحداث النساء.

**(د) الغايات التي توخاها المشرع في تقييد العمل الاضافي:**

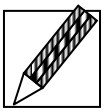
توخى المشرع غايات عدة من وراء تنظيم وتقييد العمل الاضافي، ينبغي التشديد في المحافظة عليها، ونذكر أهم تلك الغايات فيما يلي:

(1) القضاء على ظاهرة يوم العمل الطويل كأثر بغيض من آثار القرن التاسع عشر. فالحد الاقصى لساعات العمل الاضافي اليومي والاسبوعي، إلى جانب الحد الاقصى لساعات العمل الاصلي، يمثل انتصاراً انسانيا ينبغي المحافظة عليه.

(2) وضع الحد الاقصى لساعات العمل الاضافي اليومي والاسبوعي وتقييمه وتنظيمه، بحيث لا تتعدى ساعات العمل يوميا 10ساعات، يستهدف المحافظة على صحة العامل البدنية وحيويته الذهنية والنفسية.

(3) اعتباره احدى الوسائل التي تتبع لمحاربة البطالة. فإذا كانت الحاجة تدعو إلى العمل الاضافي لساعات أطول من المقررة في التشريع، فذلك يعني وجود فرصة عمل ينبغي أن تشغل من شخص آخر.

**تدريب (7)**



وضِّح الحكمة من تقييد العمل الإضافي.

## 7.1 اتجاه القانون الدولي للعمل الي تخفيض ساعات العمل اليومي: وتقصير اسبوع العمل:

هناك اتجاه رصد منذ الثلاثينيات من هذا القرن، قادته منظمة العمل الدولية، وتبعها عدد محدد من البلدان الأوربية، يرمي إلي تخفيض ساعات العمل اليومي، وبل وتقصير اسبوع العمل. فقد اصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (47) لسنة 1935، وتقضي بأن تحدد ساعات العمل باربعين ساعة في الاسبوع، على أن لا يؤثر ذلك على مستوى معيشة العمال، بمعنى: ألا يترتب على تخفيض يوم العمل تخفيض مقابل في الأجر. غير أن هذا الاتجاه لم يحظ بالموافقة من غالبية الدول، إذ لم تدخل هذه الاتفاقية حيز التنفيذ الا بعد مرور عشرين عاما على اقرارها (1957)، كما ان الدول التي صدقت عليها لم تتجاوز ثماني دول حتى 1988/12/31م وقد اصدرت المنظمة بعد ذلك التوصية رقم (116) لسنة 1962 حول نفس الموضوع، والتي نادت بأن يتم تطبيق تخفيض ساعات العمل الاسبوعي بشكل تدريجي كلما أمكن ذلك.

## 8.1 الاجازات في المناسبات الوطنية والدينية:

تحتفل كثير من الأمم والشعوب بأيام معينة، تخلد فيها ذكرى مناسبة وطنية أو دينية، وتعتبرها أعيادا يعطل فيها العمل. وتحدد التشريعات أيام الاجازات الرسمية وعددها، وتترك – في اغلب الاحيان – للتشريع اللائحي والقرارات التنفيذية التي تصدرها السلطة المختصة. وقد نص قانون العمل لسنة 1997على تقرير حق العامل في أيام الاجازات الرسمية كما اسماها في نص المادة (45)، وتمنح بأجر كامل، وجعل حق عامل اليومية في تلك الاجازات بعد قضائه ثلاثة أشهر في الخدمة المستمرة، وترك تحديد المناسبات التي تمنح فيها تلك الاجازة لسلطة التشريع اللائحي. وتقرر تشريعات العمل العربية في إجازات المناسبات الوطنية والدينية دون أن تشترط لاستحقاقها قضاء العامل مدة معينة في العمل، كما أن معظمها ترك تحديد عدد الأيام للسلطة التنفيذية. غير أن بعض التشريعات تورد حدا اقصى لا يتجأوزه مجموع تلك الاجازات في السنة، كالقانون المصري الذي

يحددها بثلاثة عشر يوما، وعشرة أيام في القانون اليمني. وقد تناولت الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل النص على حق العامل في الاجازات الوطنية والدينية في المادة (52)، حيث تقرر: "يمنح العامل في إجازات مدفوعة الأجر في الاعياد الدينية والمناسبات القومية التي يحددها التشريع.." وقد لا يقتصر منح الاجازة أو تعطيل العمل على المناسبات الوطنية أو الدينية بالمفهوم أو المعنى الحرفي، وإنما قد تقضي بعض الظروف ذلك، مثل: تعطيل العمل لأجراء الانتخابات، أو التعداد السكاني، أو في حالات الضرورة لاعتبارات تتعلق بالأمن، أو رد الكوارث أو الأوبئة، مما يدخل ام تقديره في صلاحيات السلطة التنفيذية في الدولة. وحينئذ يلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل عن أيام تلك العطلات مهما كان عددها.

**أسئلة تقويم ذاتي**



1. عرِّف المناسبات الوطنية.
2. ما هي الحكمة من استثناء النساء والأطفال من العمل؟

**نشاط**



أرجع إلى كتاب د. عدنان التلاوي، واكتب مقالاً قانونياً عن تحديد ساعات العمل وفقاً لاتفاقية منظمة العمل رقم 47 لسنة 1935م، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

## 9.1 الالتزام الخاص بالاجازات الاعتيادية والمرضية والخاصة:

### (أ) الاجازات السنوية: (الاجازة الاعتيادية)

الاجازة السنوية حق للعامل بعد عمل متواصل طوال السنة، وتنطوي حكمة تقريرها في ضرورة اتاحة الفرصة للعامل في التمتع بمدة راحة طويلة نسبيا؛ لغرض الاستجمام وتجديد النشاط، واستعادة لياقته البدنية وحيويته الذهنية والنفسية، ويلزم صاحب العمل بأجر العامل كاملا عن الاجازة السنوية، ويتولى صاحب العمل تحديد موعد الاجازة

السنوية حسب مقتضيات العمل، وإن كان التشريع في أغلب الأحوال قد ترك ذلك لسلطة صاحب العمل بماله من حق الادارة والاشراف، فغالبا ما يتم تنظيم موعد بدء وانتهاء الإجازة مع الأخذ في الاعتبار ظروف العامل صاحب الحق في الاجازة. وقد درج العمل في المنشآت المتوسطة والكبيرة بتنظيم برنامج سنوي لإجازات العاملين، يشترك في وضعه – إلى جانب صاحب العمل – ممثلي نقابة العاملين في المنشأة. وقد نظم المشرع السوداني أحكام الاجازة السنوية في المادة (44) من العمل لسنة، حيث نصت المادة (44) من قانون العمل الفردية على استحقاق الإجازة بعد أن يكون للعامل الحق في الخدمة المستمرة مدة سنة، بمعنى: أن يكون للعامل الحق في الإجازة في السنة التالية للالتحاق بالعمل لأول مرة، ثم في كل سنة تليها فيما بعد وحددت الفقرة (2) من نفس المادة الاجازة وفقا للتدرج في سنوات الخدمة، فجعلت الحد الادنى خمسة عشر يوما لمن تقل خدمته عن ثلاث سنوات، والحد الاقصى ثلاثون يوما لمن تزيد خدمته عن خمسة عشر سنة، وليس هناك ما يمنع – بل هو الواقع عملا– أن يمنح صاحب العمل مددا أطول، مع تضييق المدى الزمني للاستحقاق ومنح امتيازات وتسهيلات أفضل بمناسبة الاجازة.

- ولا يجوز لصاحب العمل أن يؤجل إجازة العامل. وقد اجاز المشرع هذا الحق للعامل، فيجوز له باتفاق مع صاحب العمل أن يؤجل إجازته كلها أو جزءاً منها للسنة التالية، ولا يجوز له أن يؤجلها أكثر من ذلك، أي: اكثر من سنة، وفي حالة التأجيل يكون العامل مستحقا لإجازة السنة الجديدة والاجازة المؤجلة من العام السابق (فقرة (4) م(22).
- ووفقا للقواعد العامة في الإجازة لا يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية المستحقة له أو اخذ مقابل نقدي عنها، وهو ما يعرف بـ "بيع الاجازة"، لا يجوز ذلك مطلقا وفي كل الظروف؛ لمخالفته للنظام العام.
- وإذا تخللت الإجازة السنوية بعض أيام الاجازات الرسمية، فإنها تدخل ضمن حساب مدة الاجازة، ولا يمنح العامل أياما بديلة عنها تضاف لمدة الاجازة السنوية، وذلك هو حكم المادة (1/22) من قانون العمل لسنة 1997.

## 10.1 استحقاق مقابل الاجازة عند انتهاء عقد العمل

تنص الفقرة (3) من المادة (22) المشار إليه إلى استحقاق العامل للأجر المقابل للاجازة التي لم يتمتع بها، أو الجزء المتبقي منها، أو الجزء النسبي منها عن الفترة التي قضاها في الخدمة حتى تاريخ انتهاء خدمته لأي سبب من الاسباب، بما في ذلك الاستقالة من العمل.

- وحسب منطلق نص الفقرة (4) من المادة (22) التي لا تجيز تأجيل الاجازة كلها أو جزء منها لاكثر من سنة، فقد يفهم أن العامل يكون مستحقا في الحد الاقصى لمقابل الاجازة عن سنتين فقط ، ولكن الصحيح أنه لو افترض أن العامل لم يتمتع باجازته لأكثر من عامين؛ لسبب يرجع إلى صاحب العمل، أو لظروف خاصة بالعامل نفسه، فإنه ليس هناك ما يمنع عند انتهاء خدمته لاي سبب من الاسباب، أن يمنح مقابل الأجر عن الاجازات السنوية المتراكمة مهما بلغت مدتها، لكونها حقاً وليست منحةً من صاحب العمل، كما كان شأنها بصورة خاطئة في الماضي.
- وتقرر الاتفاقيات الدولية مستويات أعلى للإجازة السنوية، بزيادتها كلما زادت مدة خدمة العامل، أو اشتغاله في اعمال ذات طبيعة خاصة، كالعمل في الصناعات الخطرة أو المضرة بالصحة، والعاملين في المناطق النائية (م50) من الاتفاقية العربية لمستويات العمل.

## 11.1 حكم ممارسة العامل للعمل خلال مدة الاجازة

تحظر معظم التشريعات على العامل الاشتغال خلال مدة الاجازة، سواء بالعمل لدى صاحب عمل آخر أو لحساب نفسه، كما ترتب بعض التشريعات جزاء على ذلك بحرمان العامل من أجره خلال مدة الاجازة التي اشتغل فيها، مثل قانون العمل في المملكة العربية السعودية، والجمهورية العربية السورية، وجمهورية مصر العربية، التي اجازت لصاحب العمل أن يسترد ما أداه للعامل من أجر مدة الإجازة التي عمل فيها.

**نشاط**



ارجع إلى بحث منظمة العمل العربية، واكتب مقالاً قانونياً عن الإجازات السنوية، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

- ولم يتناول القانون السوداني حكم هذه المسألة، ونحن نتفق مع الاتجاه الذي يرمي إلى حظر اشتغال العامل خلال مدة الاجازة الممنوحة له لدى صاحب عمل آخر؛ لعدم افساد الغاية التي رمى إليها المشرع، غير أننا لا نرى امتداد الحظر لحالة اشتغال العامل لحساب نفسه خلال مدة الاجازة، فقد يكون مضطرا له؛ لتغطية احتياجاته، وهو لهذا يحرم نفسه من حق مقرر له ولمصلحته الخاصة، فالتنازل عن هذا الحق قد يكون له؛ مبرراً قوياً كما رأينا، كما لا نرى حرمان العامل من أجره حال اشتغاله مع صاحب عمل آخر، واسترداد صاحب العمل للأجر الذي لا يملك الحق فيه؛ وبذلك يكون قد اثرى على حساب الغير دون سبب، فضلا عن الصعوبات المتعلقة بالاثبات في مثل هذه الحالات، وما قد تثيره من مشكلات ومنازعات في نطاق العمل تفوق المبلغ الذي يحصله صاحب العمل من مقابل الاجازة الذي دفعه للعامل.

## 12.1 اجازة الطريق

يتفرد التشريع السوداني بتقرير حق العامل في مدة اضافية خاصة، تلحق بالاجازة السنوية يطلق عليها: (اجازة الطريق)، ولا يوجد ما يماثل هذه الاجازة في تشريعات العمل العربية أو التشريعات الاجنبية المتوافرة لدينا، كما لا يوجد لها ذكر في اتفاقيات العمل الدولية أو العربية، على نحو ما ورد في ذلك التشريع. وقد تناولت أحكامها المادة (24) من قانون العمل، التي تنص على ما يلي:

1. يكون العامل مستحقا لأجازة طريق بأجر كامل، وذلك عن مسافة الطريق ذهابا وايابا بين مقر عمله وموطنه الاصلي، مرة واحدة في السنة.

2. تحسب مسافة الطريق وفقا للزمن المقرر الذي تستغرقه سفريات قطارات هيئة سكك حديد السودان، أو بواخر هيئة النقل النهري، أو تستغرقه أي وسيلة متاحة للنقل البري، وذلك إلى الموطن الاصلي للعامل، على الا تزيد مسافة الطريق في جميع الحالات عن عشرة أيام.

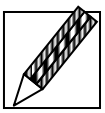
والحكمة من تقرير هذه المدة الاضافية واضحة، إذ إنه تقديرا من الشارع، وأخذا في الاعتبار اتساع رقعة البلاد، والظروف المتعلقة بصعوبة المواصلات ووسائل النقل، ورغبة المشرع للاحتفاظ للعامل بالمدة الفعلية للإجازة المقررة له.

غير أنه ينبغي أن توضح الشروط الخاصة بمنح هذه المدة الاضافية؛ لعدم اساءة استخدامها وافساد الغاية التي توخاها المشرع من منحها، وذلك على النحو التالي:

1. ان اجازة الطريق ترتبط وجودا وعدما بالاجازة السنوية، فإذا لم يقرر للعامل إجازة سنوية لا يكون له الحق في إجازة بصورة مستقلة عنها.
2. تمنح إجازة الطريق في حالة سفر العامل في الاجازة السنوية لموطنه الاصلي، فإذا رغب في قضاء إجازته في مكان اخر، فلا يكون مستحقا لها مهما بعد ذلك المكان عن مقر عمله.
3. مدة الاجازة تقررها مدى مسافة الطريق بين مقر عمل العامل وموطنه الاصلي، ولا يكون لصاحب العمل، أو العامل خيار في تحديد المدة، فقد لا تمنح هذه المدة اصلا فيما لو كانت المسافة التي تفصل بين مقر العامل وموطنه الاصلي يسيرة، أو كان موطنه الاصلي هو المكان الذي يوجد فيه مقر العمل.
4. يسقط الحق في هذه الاجازة إذا قرر العامل قضاء إجازته في المكان الذي يوجد فيه مقر عمله.
5. لا يستحق العامل مقابلا نقديا عن إجازة الطريق إذا انتهت خدمته ولم يكن قد تمتع باجازته السنوية.

ونظراً للمشكلات العملية التي تثيرها هذه (الاجازة الخاصة)، نرى أن تنظم احكامها وقواعدها بقرارات لائحية.

**تدريب (8)**



وضِّح الشروط الخاصة بمنح إجازة الطريق.

# 13.1 الاجازات المرضية وشروطها استحقاقها:

ويستحقها العامل إذا ألمَّ به عارض المرض أثناء عمله. وشروط استحقاقها – حسبما تنص عليها المادة (1/47) من قانون العمل لسنة 1997 – هو ما يلي:

1. أن يكون العامل قد أكمل مدة لا تقل عن سنة في الخدمة المستمرة.
2. ألا يرجع مرض العامل إلى سوء سلوكه أو إهماله.
3. أن يشهد بواقع المرض الطبيب، ويقصد به – حسب التعريف الوارد في المادة (3) من القانون –، هو: "الطبيب المسجل بموجب قانون المجلس الطبي..".

**مدة الاجازة المرضية:**

متى توفرت الشروط المذكورة أعلاه، يستحق العامل اجازة مدفوعة الأجر عن الأيام التي يكون مضطرا فيها للغياب عن العمل؛ بسبب المرض في كل "أثني عشر شهرا تلي مدة السنة الأولى التي يقضيها في الخدمة عند التحاقه لأول مرة، وتحسب المدة المستحقة له كالأتي:

(أ) شهرين بأجر كامل.

(ب) شهرين بنصف أجر.

(ج) شهرين بربع أجر.

**أسئلة تقويم ذاتي**



1. عرِّف الإجازة السنوية.
2. هل يجوز للعامل التنازل عن الإجازة السنوية؟
3. هل يستحق العامل مقابل نظير ترك الإجازة؟
4. وضِّح كيفية حساب إجازة الطريق.

وتنص الفقرة (2) من المادة المذكورة على انه "لا يدخل العامل في اجازة مرضية بأجر مخفض الا بعد استنفاذه لاجازته الاعتيادية".

وذلك يعني ان العامل إذا استمر مرضه الذي يمنعه من الحضور للعمل لاكثر من شهرين وكان مستحقا للاجازة السنوية أو تبقى له رصيد منها فانه يؤذن له باستخدامها بعد انتهاء مدة الشهرين حتى لا يضطر إلى الدخول في فترة الشهرين التالية المقرر لها نصف الأجر.

## 14.1 حالة استمرار المرض بعد الاجازة مدفوعة الأجر

إذا استمر مرض العامل مدة اكثر من مدة الستة اشهر المقررة بموجب الفقرة (1) والمدة الاضافية عن الاجازة السنوية المستحقة للعامل ان كان له رصيد منها، يدخل العامل في اجازة بدون أجر حتى يعرض خلال مدة معقولة على القمسيون الطبي (اللجنة الطبية الحكومية) ليقرر على وجه السرعة مدى صلاحيته للعمل فقرة (3) من المادة (26).

وقد نصت الاتفاقية العربية بشأن مستويات العمل على الاجازة المرضية بقولها في المادة (52):

> "يمنح العامل المريض اجازة مرضية مدفوعة الأجر يتحملها صاحب العمل أو نظام التأمينات الاجتماعية ويحدد التشريع مدتها ونسبة الأجر".

- وواضح أن الاتفاقية لم تتعرض لتحديد الحد الادنى لمدة الاجازة، أو الأجر الذي منح للعامل، تاركة ذلك للتشريع الوطني.

- وإذا كان من الملاحظ ان الاحكام الواردة في المادة (47) من قانون 1997م بشأن الاجازة المرضية، أفضل بكثير من الاحكام التي تضمنتها المادة المقابلة لها (21) في قانون المخدمين والاشخاص المستخدمين (1948) (تعديل 1973)، سواء من حيث المدة المؤهلة لاستحقاق الاجازة، أو المدة المستحقة للإجازة، ونسبة الأجر المدفوع عنها للعامل وغيرها من احكام، إلا أنها ما زالت تقصر عن مواكبة التطور الذي حدث في مجال التعويض عن المرض الناجم عن إصابة العمل، الذي اصبح في القانون الحديث يؤسس على فكرة تحمل تبعة المخاطر، بينما لا زالت فكرة التعويض عن المرض العادي تقوم على أساس: أن المرض مسألة تخص العامل وحده، ولا شان لصاحب العمل بها، هذا فيما يتعلق بالمسألة من حيث المبدأ العام. أما فيما يتعلق بتفصيلات الأحكام الواردة في النص، فإنه – بغض النظر عن الاحتفاظ بقاعدة الأجر المتناقص – كلما زادت مدة المرض وهي قاعدة عقيمة لا تتفق مع قواعد المنطق ومقتضيات العدالة والانسانية. فالمعلوم أن حاجة الانسان إلى المعونة تزداد كلما زاد مصابه لا العكس، وبغض النظر عن ذلك فإن أسوأ ما يعيب هذا النص – بالرغم مما ادخل عليه من تعديلات منذ عام 1948 – هو الاصرار على فكرة حرمان العامل من الإجازة المرضية، وكذلك المعونة المالية المستحقة إذا رجع المرض (لسوء سلوك العامل أو إهماله) وقد جاوز التطبيق في هذه الحالة وفي الحالات يستخدم فيها معيار سوء سلوك العامل أو اهماله).
- في هذه الحالة وفي الحالات التي يستخدم فيها معيار سوء السلوك والإهمال: (حالات الفصل من الخدمة) عن الوصول إلى صيغ دقيقة؛ لتحديد المقصود بذلك حقيقة. إن أضعف صور الإصلاح التي نقول بها لتعديل النص في هذه الجزئية، هي: استخدام إصطلاح (الخطأ المتعمد Wilful Misconduct) الذي ورد في نص اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (24) لسنة 1927من وان يكون الجزاء ليس الحرمان من تقرير الحق في الاجازة، وإنما تخصيص المعونة التي تمنح، غير أن

أفضل صور الإصلاح التي نراها هي تطبيق نظام التأمين الصحي، وفقا للتوصية التي وردت ضمن مقررات مؤتمر الحوار النقابي لسنة 1990م.

**(أ) الاجازات العارضة**

درجت العديد من تشريعات العمل في البلاد العربية وجاراها الشراح في ذلك: أن تطلق على حالة اضطرار العامل للغياب عن عمله؛ لسبب عارض لا يتمكن معه من اخطار صاحب العمل بذلك الغياب، وتقرير الحق له في الأجر تسميه "الاجازة العارضة"، أو الاجازة العرضية مدفوعة الأجر، وتعرف ايضا في تشريعات الخدمة العامة (الحكومية) بالاجازة المحلية)، بل وتمنح مقدما في كثير من الاحيان.

- وقد أحسن قانون العمل لسنة 1997م في التعريف، بل والتكييف القانوني الصحيح لهذه الحالة باعتبارها من حالات الغياب المشروع، الذي يستحق العامل أجره فيه عند حدوث ما يستدعي ذلك.

وقد ورد النص على هذه الحالة في المادة (36) من قانون العمل الذي يجري على النحو التالي: "الاستقطاع بسبب الغياب".

1/36 لا يكون العامل مستحقا لأجره عن الفترة التي يتغيب فيها عن العمل إلا في الحالات التي يسمح بها هذا القانون، أو يسمح فيها صاحب العمل بالغياب بأجر.

2- يستحق العامل الذي يكمل ثلاثة أشهر في الخدمة المستمرة أجرا عن فترة غيابه عن العمل لأي سبب من الاسباب الأتية: وكما في الشكل **(1)**:

(أ) انقطاع وسيلة المواصلات العادية.

(ب) وقوع كوارث طبيعية أو حوادث تمنعه من الحضور للعمل.

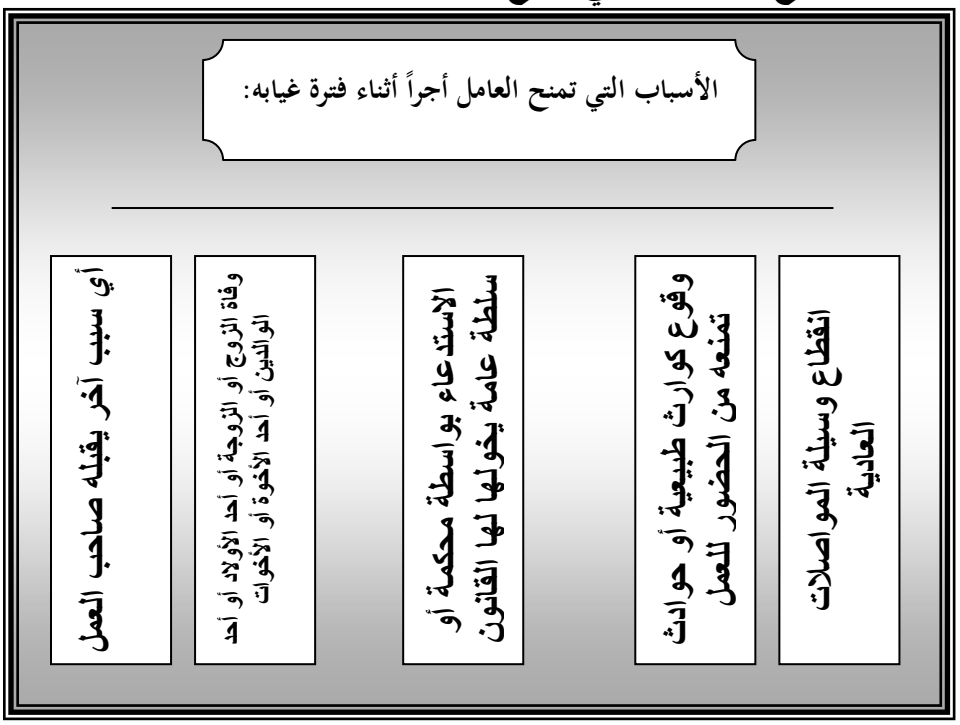
(ج) الاستدعاء بواسطة محكمة، أو سلطة عامة يخولها القانون ذلك.

(د) وفاة الزوج أو الزوجة أو أحد الأولاد أو أحد الابوين أو أحد الاخوة أو الاخوات.

(هـ) أي سبب آخر يقبله صاحب العمل.

**شكل (1)**

**يوضح الأسباب التي تمنح العامل أجراً أثناء فترة غيابه:**




ولم يحدد هذا النص الحد الاقصى للمدة المسموح بها للعامل بالغياب فيها بأجر بسبب من الاسباب التي حددها القانون، أو السبب الذي يقبله صاحب العمل، تاركا ذلك للسلطة التقديرية لصاحب العمل. وفي حالة النزاع فانها تعد من مسائل الواقع التي تفصل فيها محكمة الموضوع دون رقابة من المحكمة الاعلى، إلاعلى حسن التسويغ.

وما دمنا قد نفينا عن هذه الحالة اسباغ وصف الاجازة فإن الحق فيها يسقط ان لم يحدث ما يستدعي منحها، ذلك فيما لو حدد صاحب العمل مدتها وبيان استحقاقها في لائحة العمل، أو النظام بالمنشأة.

**(ب) إجازة العمل النقابي**

ورد تقرير الحق في هذه الاجازة في المادة (26) من قانون نقابات العمال لسنة 1992، وقد نظم المشرع حالات استحقاقها ومدتها، والجهة التي تطلبها، والاشخاص الذين يستفيدون منها، وذلك على النحو الآتي:

**(أ) حالات استحقاق اجازة العمل النقابي**

تنص الفقرة (2) من المادة (26) على الحالات التي تمنح فيها إجازة العمل النقابي وذلك للاغراض التالية: **(انظر الشكل "2")**:

(أ) حضور اجتماعات اللجان النقابية الدورية أو الطارئة.

(ب) حضور اجتماعات اللجان النقابية مع صاحب العمل.

(ج) مباشرة الأعمال النقابية الهامة التي تتطلب طبيعتها إجازة نقابية.

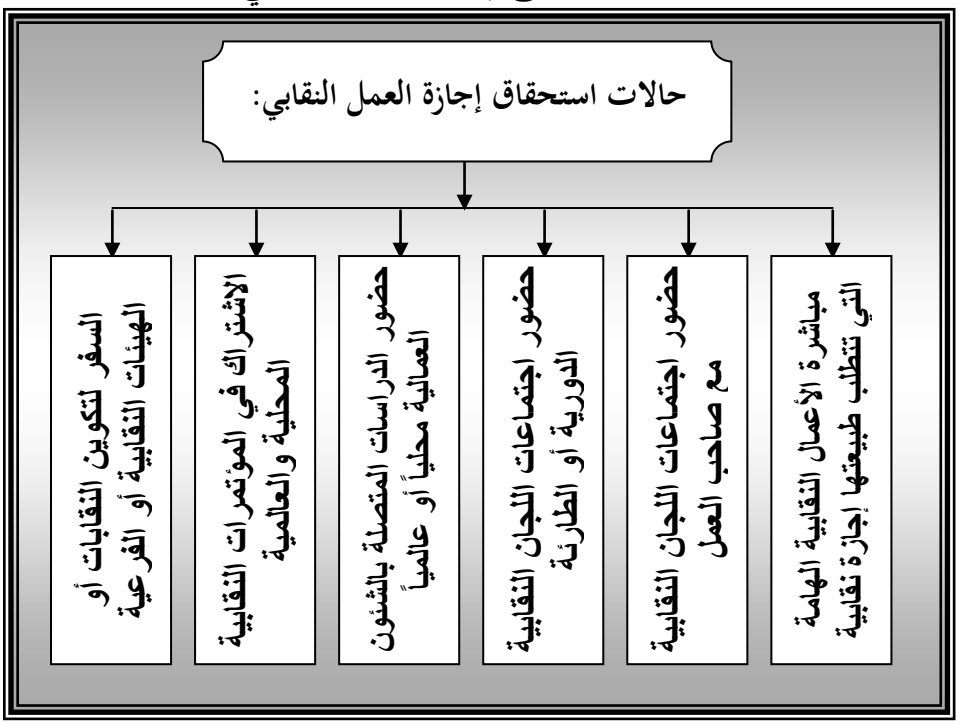
(د) السفر لتكوين النقابات أو الهيئات النقابية أو الفرعية.

(هـ) الاشتراك في المؤتمرات النقابية المحلية والعالمية.

(و) حضور الدراسات المتصلة بالشئون العمالية محليا أو عالميا.

**شكل (2)**

**حالات استحقاق إجازة العمل النقابي**




**(ب) مدة اجازة العمل النقابي والاشخاص الذين يستحقونها**

حددت الفقرة (1) من المادة (26) الحد الاقصى لهذه الاجازة بمدة شهر واحد في السنة لاعضاء اللجنة المركزية للنقابة أو الاتحاد، ومدة اسبوعين في السنة لأعضاء اللجنة التنفيذية للهيئة أو الفرعية.

**تدريب (9)**

وضِّح حالات استحقاق إجازة العمل النقابي.

### (ج) تقديم طلب الاجازة:

يقدم طلب الإجازة من قبل اللجنة المركزية للنقابة، أو الاتحاد، أو اللجنة التنفيذية للهيئة النقابية أو الفرعية، ويكون ذلك بواسطة الممثل القانوني لها: (الرئيس أو السكرتير) ولا يجوز ان يقدم من أحد اعضاء اللجنة المركزية التنفيذية، إلا إذا كان مخولا بذلك من اللجنة المركزية أو التنفيذية. وتكون إجازة العمل النقابي مدفوعة الأجر، وعلى صاحب العمل الموافقة على طلب الاجازة متى قدم في حدود احكام المادة المشار إليها وبالطريقة المرسومة لذلك، دون أن يكون له حق رفضها، أو تحديد موعد القيام بها، أو المدة المطلوبة للاجازة، ما دامت تتناسب مع الغرض الذي طلبت من أجله، دون أن تتجأوز في مجموعها الحدود المقررة في النص، مع الاخذ في الاعتبار أن الاغراض المنصوص عليها في المادة المشار إليها وردت على سبيل الحصر، ولا يجوز أن تطلب الاجازة لغرض آخر غيرها؛ لصراحة النص وباعتبارها إجازة استثنائية تقدر بقدرها، وفي اضيق الحدود.

### أسئلة تقويم ذاتي

1. عرِّف الإجازات الوضعية.
2. ما هي مدة إجازة العمل النقابي؟
3. ما هو المقصود بإجازة العمل النقابي؟

### (د) الاجازات الخاصة والمتنوعة

تقرر بعض تشريعات العمل في الدول العربية حق العامل في الحصول على بعض الاجازات في مناسبات معينة، أو في حالات خاصة، مثل إجازات الأحداث العائلية، أو بمناسبة فريضة الحج، والعمل النقابي، أو خدمة العمل، أو لأسباب شخصية تتعلق بالعامل. وقد تقرر مثل هذه الاجازات في الاتفاقيات الجماعية التي تبرمها نقابات العمال مع أصحاب العمل، دون أن يرد النص عليها في قانون العمل.

ونشير إلى بعض هذه الانواع من الاجازات بصورة موجزة فيما يلي:

**1/ اجازة الاحداث العائلية**

وتمنح للعامل لمواجهة بعض الأحداث العائلية السارة أو المحزنة، كولادة مولد جديد، أو زواج العامل، أو احد أولاده أو بناته، أو وفاة احد الزوجين، أو الابوين، أو الأولاد. وتختلف التشريعات في تحديد مدتها، والاشتراطات الشكلية اللازمة لاستحقاقها.

وتمنح في بعض التشريعات بأجر كامل، والبعض بأجر جزئي، أو دون أجر. وقد ورد النص على هذه الاجاز بشكل جزئي في المادة (13) من قانون العمل لسنة 1977.

**2/ إجازة الحج:**

وتمنح لأداء فريضة الحج لمرة واحدة طيلة مدة الخدمة، وتختلف التشريعات في تحديد مدتها، والأجر المستحق عنها، والمدة التي ينبغي أن يقضيها العامل في الخدمة كشرط لاستحقاقها. ولم يرد بشأنها نص خاص في قانون العمل لسنة 1997، إلا أنها مقررة في العديد من اتفاقيات العمل الجماعية.

**3/ الإجازة الدراسية:**

ورد النص عليها في الاتفاقية العربية لمستويات العمل المادة (52)، حيث تنص على: "يمنح العامل إجازة ثقافية مدفوعة الأجر للدراسة أو التدريب، تحسب ضمن مدة العمل، ويحدد القانون الحد الاقصى لهذه الاجازة". وقد ورد النص عليها ضمن عدد من تشريعات الدول العربية.

## 15.1 الالتزام بوقاية العمال من مخاطر العمل

يقع على عاتق صاحب العمل التزام عام بوقاية العمال من مخاطر العمل، ويتفرع هذا الالتزام إلى عدد من الالتزامات، تحكمها عدد من القوانين واللوائح السارية، ونشير إلى عناصر هذا الالتزام فيما يلي:

1. تصميم المشروع الذي يملكه صاحب العمل صناعيا كان ام تجاريا أو خدميا، وفقا للمواصفات التي تحددها القوانين واللوائح السارية، سواء فيما يتعلق بالنواحي

الهندسية، مثل موقع المشروع الذي يتناسب مع طبيعة نشاط صاحب العمل، أو من حيث نوع مواد البناء، أو الإنشاءات والمساحة اللازمة والاحتياجات الهندسية، مثل فتحات التهوية ومخارج الطوارئ والاضاءة الخ.. والمواصفات المتعلقة بالصحة العامة وصحة البيئة ... الخ.(المواد 92- 98 من قانون العمل لسنة 1997م)

2. اتخاذ الاحتياطات والتدابير التي تمنع المخاطر المحتمل حدوثها من الآلات والادوات الخاصة بالعمل، أو الحد من خطورتها بوضع سياجات وأغطية للأجزاء الخطرة، واستخدام اجهزة تقليل الضوضاء وامتصاص الغبار، وتقليل أو منع الاهتزازات، وأجهزة ومعدات إطفاء الحريق... الخ.
3. توفير الوسائل والمعدات اللازمة لوقاية العمال من مخاطر الاصابات والأمراض المهنية، مثل الكمامات الواقية والنظارات والاحذية والقفازات، واستعمال المصاعد والاربطة الواقية .. الخ، واغطية الرأس ... الخ.
4. تبصير العمال بمخاطر العمل حسب نوع وطبيعة العمل الذي يزاوله صاحب العمل، وتدريبهم على العمل الذي يتضمن مخاطر معينة قبل مباشرة أي منهم لذلك العمل، والرقابة والاشراف عليهم في الحالات التي تتطلب ذلك، وفي ذلك تنص المادة (26) من قانون الامن الصناعي على "يجب على كل صاحب مصنع ان يحيط العاملين علما بمخاطر المهنة ووسائل الوقاية منها، ويجب عليه أن يتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية عماله من الحوادث الصناعية وأمراض المهنة"، كما تنص المادة (27) من نفس القانون على:

"يجب على كل صاحب مصنع ألا يوكل أي عمل لعامل قبل تدريبه عليه تدريبا كافيا، أو العمل تحت مراقبة شخص أو أشخاص من ذوي الخبرة في مجال ذلك العمل"، كما يجب على صاحب العمل أن يقوم باعداد التعليمات الخاصة الواجب على العمال اتباعها، التي تتضمن القواعد والتعليمات الخاصة بالسلامة الصناعية وسلامة المنشأة والعاملين، وأن تعلق في مكان ظاهر بمقر العمل (فقرة ح من المادة 37) من قانون العمل سنة 1997". وردت هذه الفقرة ضمن الحالات التي يجوز

فيها لصاحب العمل فصل العامل، وفي الحقيقة إن هذا الالتزام كان ينبغي النص عليه بشكل منفصل في قانون الامن الصناعي لسنة 1972م، وان نصوص المواد (26، 27) من قانون الامن الصناعي لا تغطي مضمونه بشكل كاف.

5. وتوجب المادة (22) من قانون الامن الصناعي: على كل صاحب مصنع يبلغ عدد العاملين فيه ما لا يقل عن 30 عاملا، ولا يزيد على مائة وخمسين، أن يعين ضابطا غير متفرغ للامن الصناعي، وإذا زاد عدد العاملين عن مائة وخمسين دون أن يبلغ الخمسمائة عامل عليه: أن يعين ضابطا متفرغا للأمن الصناعي، ومتى زاد العدد عن خمسمائة، تنشأ فيه لجنة للأمن الصناعي إلى جانب الضابط المتفرغ، وتشكل اللجنة برئاسة مدير المصنع، وعضوية رؤساء الاقسام الانتاجية، وممثلين لنقابة العمال ويكون ضابط الامن الصناعي بالمصنع مقررا لها، وتختص اللجنة برسم سياسة الأمن الصناعي في المصنع والاشراف على تنفيذها، طبقا لأحكام قانون الأمن الصناعي والقرارات الصادرة بموجبه م22 من قانون الامن الصناعي. ولاضفاء فعالية على عمل اللجنة وقراراتها؛ أوجب القانون على اللجنة أن تخطر المدير (مدير العمل) وصاحب العمل بكل ما يتعلق بظروف الأمن الصناعي داخل المصنع وتوصياتها في هذا الشأن.

**أسئلة تقويم ذاتي**



1. ما هي الإجازات الخاصة؟
2. " يجب على صاحب العمل الالتزام حماية العامل"ناقش.

## 16.1 الالتزام باعداد النظام الاساسي للعمل

أوجب المشرع في المادة (48) من قانون العمل: على صاحب العمل إعداد لائحة بالنظام الاساسي للعمل، تتضمن –على الاقل– ساعات العمل ومواعيده، وأن يقوم بايداعها لدى المدير: (مدير العمل). ولم يشترط المشرع لنفاذ هذه اللائحة اعتمادها من

مدير العمل، كما فعل بالنسبة للائحة الجزاءات، وعلى ذلك يمكن القول إن اللائحة تكون نافذه بمجرد الايداع، ما لم يصدر من مدير العمل ما يفيد تضمنها لنصوص مخالفة للقانون وطلب تعديلها؛ لكي تتوافق مع نصوص القانون. وثمة ملاحظة حول التسمية التي أطلقها القانون على اللائحة، فالواقع أن مصطلح (لائحة) هو نفسه مطابق لمصطلح (نظام)، وكان الأوفق ان يطلق عليها (لائحة العمل)، أو (نظام العمل)، أو (لائحة تنظيم العمل)، بدلا عن (لائحة النظام الاساسي للعمل).

## 17.1 الطبيعة القانونية للائحة العمل أو النظام الاساسي للعمل:

اختلف الفقه حول تحديد الطبيعة القانونية للائحة العمل وبالتالي الأساس الذي تستمد منه إلزامها القانوني، فذهب فريق إلى اعتبارها ذات طبيعة تعاقدية، إذ تعتبر اتفاقا تبعيا مكملا لعقد العمل يستمد قوته الملزمة من رضى العامل به، الذي قد يكون صريحا وقد يكون ضمنيا، ويستفاد من قبوله للعمل مع علمه بوجود هذه اللائحة]، أو من استمراره في العمل بعد صدور اللائحة، أو ادخال تعديلات عليها. ويترتب على الاخذ بهذه النظرية أنه لا يجوز للمحكمة تعديل أحكامها حتى ولو تضمنت شروطا غير عادلة، ولكنها غير مخالفة للقانون، باعتبار أن العقد شريعة المتعاقدين، ويكون تفسير ما ورد فيها من احكام من المسائل التي تختص بها محكمة الموضوع دون رقابة من المحكمة العليا. ويعاب على هذه النظرية أنها تقوم على افتراض أن يطابق الواقع وغير صحيح في نفس الوقت، فالعامل لا يشترك في مناقشة شروط اللائحة حتى يفترض موافقته عليها، كما أن استنتاج رضاءه بها ضمنا غير صحيح، إذ إن حاجته للعمل تدفعه إلى قبول العمل، ولا يمكن أن يرتب على قبول العمل قبوله، أو موافقته على كل ما يفرضه صاحب العمل، ومن بين ذلك لائحة العمل.

**أسئلة تقويم ذاتي**



وضِّح الطبيعة القانونية للائحة العمل، أو النظام الأساس للعمل.

- وذهب فريق آخر إلى القول بان لائحة العمل ذات طبيعة تنظيمية؛ ذلك أن المنشأة تعتبر مجتمعا صغيرا، وصاحب العمل هو رئيس هذا المجتمع، ويعتبر من ثم المشرع الطبيعي لذلك المجتمع باعتباره مالك المنشأة الذي تحمل تبعاتها، ومن ثم فإن العامل بمجرد قبوله للعمل يصبح عضوا في ذلك المجتمع، ويخضع لقانونه دون حاجة إلى رضائه الصريح أو الضمني، ويترتب على الأخذ بهذه النظرية أن سلطة صاحب العمل تكون مقيدة بالغرض الذي وضعت من أجله اللائحة، وهو حسن سير العمل بالمنشأة. وتراقب المحكمة العليا تفسير المحاكم لنصوص اللائحة، كما تراقب تفسير القوانين. والانتقاد الذي يوجه لهذه النظرية ينصب حول أن القول بتشبيه المنشأة بالمجتمع وصاحب العمل بالمشرع أمر فيه الكثير من المغالاة والتجاوز، فالتشريع تستقل به الدولة، وهو احد مظاهر سيادتها على إقليمها.
- ويذهب فريق ثالث إلى أن لائحة العمل ذات طبيعة مختلفة، فهي تشتمل على أحكام ذات طبيعة تنظيمية، تستمد من حق صاحب العمل في الادارة والاشراف، التي يستمدها من علاقة التبعية القانونية، وتتعلق بتنظيم العمل في الادارة والاشراف التي يستمدها من علاقة التبعية القانونية، وتتعلق بتنظيم العمل مثل تحديد مواعيد العمل، وفترات الراحة، وتقسيم الوحدات الادارية والانتاجية، واصدار تعليمات الأمن الصناعي... الخ، ولا يتطلب موافقة العامل على هذه الاحكام، ويستقل صاحب بوضعها وتعديلها كيفما يشاء. والنوع الثاني يتضمن احكاما ذات طبيعة تعاقدية، كالقواعد الخاصة بدفع الأجور، والعلأوات، والترقيات، والاجازات، وتستمد قوتها الملزمة من رضاء العامل بها، ومن ثم فإن وضعها وتعديلها لا يكون إلا باتفاق الطرفين.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب عبد الودود يحيى، واكتب مقالاً قانونياً عن التزام صاحب العمل، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

- غير ان هذا الرأي لا يسلم من النقد، فالتمييز بين ما يعتبر من الاحكام التنظيمية وما يعتبر من الاحكام التعاقدية أمر غير سهل، كما أن القول بأن أحكام اللائحة تستند إلى رضاء العمال فهو أمر غير واقعي، إذ الغالب أنهم لا يشتركون في وضعها وتعديلها. ويرى البعض أن أفضل تفسير للقوة الملزمة للائحة هو الذي يسند حق صاحب العمل في إصدار أوأمر يلتزم العمال باطاعتها، طالما أنها لا تخالف أحكام عقد العمل، أو القواعد المتعلقة بالنظام العام والآداب. ونرى أن الطبيعة القانونية للائحة العمل أو نظام العمل تقرب من أن تكون في عداد اللوائح التي تصدرها السلطة التنفيذية؛ لان القانون يوجب على صاحب العمل إصدارها وايداعها لدى الجهة المختصة: (مدير العمل)، حيث يكون لتلك الجهة حق الاعتراض على أي من أحكامها إذا كان فيه مخالفة للقوانين أو اللوائح السارية، وإن كانت تختلف عن لوائح السلطة التنفيذية في أنها لا تصدر عن سلطة الدولة بمالها من سيادة وقوة جبر؛ ولذا قلنا: إنها تقرب من تلك اللوائح، إذ لا يكون للعامل حق المشاركة في إعدادها أو مناقشة احكامها، أو الاعتراض على تعديلها، ويترتب على ذلك أن تمنع المحاكم عن مناقشة أحكامها، أو الاعتراض على تعديلها، ويترتب على ذلك أن تمنع المحاكم عن مناقشة ما فيها من أحكام، وتراقب المحكمة العليا تفسير احكامها كما تفعل بالنسبة للأوأمر والتعليمات الصادرة من جهة الادارة. ونرى أنه لاعطاء قوة اكبر لتلك اللائحة وللتقويم الصحيح لوزنها وتكييفها القانوني، أن يعلق نفإذها على اعتمادها من مدير العمل.
- وبذلك تكون أقوى من الأنظمة الاساسية للمنظمات النقابية التي يكتفي المشرع لإلزام النقابات، بها إيداعها لدى مسجل النقابات ومراجعتها فقط، دون أن يعلق نفإذها على اعتمادها أو الموافقة عليها، كما أنها تشابه الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين العامل وأصحاب الاعمال، وتنظم الامور المتعلقة بشروط العمل. وعلى أي حال فإن مثل هذه اللوائح ذات طبيعة خاصة، – وهي وليدة قانون العمل الذي يتميز

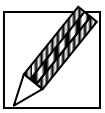
بخصائص متفردة عن غيره من القوانين – تفتح المجال لمزيد من البحث والدراسة؛ لوضع التكييف القانوني الصحيح لها، والذي ينسجم مع خصائص قانون العمل.

## 18.1 موقف الفقه والقضاء الانجليزي من لائحة العمل

يطلق على "لائحة العمل" أو نظام العمل في بريطانيا تسمية: "لائحة المخدم"، أو مجموعة قواعد المخدم . وهذه التسمية تعكس لأول وهلة اتجاه الفقه والقضاء هناك على اضفاء الصبغة التعاقدية على تلك اللائحة أو القواعد، وهذا هو الواقع فعلا حتى توافرت شروط معينة. والمسألة لا تثير خلافا كبيرا كما حدث في الفقه الفرنسي والمصري، إذ تقرر المحاكم الانجليزية بأن الأمر لا يخرج عن أحد افتراضين: فإما أن تكون اللائحة قد خضعت للتفأوض والمناقشة بين نقابة العاملين وصاحب العمل وتم اجازتها، فتصبح ضمن الاتفاقية الجماعية المبرمة بين نقابة العمال وصاحب العمل، وعندئذ يكون تأثيرها (أي اللائحة) على عقد العمل الفردي الذي يبرمه العامل مع صاحب العمل مماثلا لتأثير الاتفاقية الجماعية على ذلك العقد.

- وإما ألا تكون قد خضعت للمناقشة مع صاحب العمل، وحينئذ يكون بحث العلاقة بينها وبين عقد العمل الفردي، ومدى خضوع العامل لأحكامها مسألة تخضع للقواعد العامة في قانون العقود.
- وقد درج العمل على أن يقوم صاحب العمل بإصدار كتيب يتضمن أحكام اللائحة، وتسلم للعامل عند التحاقه بالعمل، وأن تلحق كوثيقة مكتوبة بعقد العمل، أو ان تعرض بصورة ظاهرة في مكان العمل.
- وفي هذه الحالة، إما أن يضمن في العقد نصا صريحا يشير إلى أحكام اللائحة، وإما ان تكون أحكام اللائحة في وثيقة مصاحبة لوثيقة عقد العمل ومتطابقة مع أحكامها وهنا يكون العامل ملزما بالخضوع لها، وبخلاف ذلك يكون على صاحب العمل أن يقيم الدليل على أن العامل يعلم باحكام اللائحة، ويوافق عليها، ويعمل بمقتضاها.

**تدريب (10)**



وضِّح موقف الفقه والقضاء الإنجليزي من لائحة العمل.

## 19.1 الالتزامات الاخرى على صاحب العمل

ثمة التزامات متفرقة – بالإضافة إلى الإلتزامات الأساسية التي أشرنا إليها فيما سبق – تقع على عاتق صاحب العمل، وهي: إما أن تكون مقررة بموجب نص قانوني، أو بموجب اتفاقية جماعية بين نقابة العمال وصاحب العمل. وسوف نعرض للالتزامات المقررة بنص قانون علاقات العمل الفردية ونشير إلى نماذج الإلتزامات التي تقررها الاتفاقيات الجماعية أو الاتفاقيات الدولية والتشريع المقارن انظر الشكل رقم.2

### 1. تحرير عقد العمل:

يلزم صاحب العمل بموجب المادة (5) من قانون العمل بتحرير عقد العمل الذي تزيد مدته عن ثلاثة أشهر. وقد تحدثنا عن هذا الالتزام في الباب الخاص بتكون عقد العمل.

### 2. اعطاء العامل ايصالاً بالمستندات التي سلمها إلى صاحب العمل

تنص المادة (11) من القانون على أنه:

"يجب على صاحب العمل أن يعطي العامل إيصالا بما يكون قد أودعه لديه من مستندات أو شهادات"، ويترتب على هذا الالتزام التزامٌ فرعي اخر: بأن يسلم صاحب العمل للعامل المستندات والأوراق التي أودعها لديه. عند انتهاء عمله معه لأي سبب من الاسباب متى طلب ذلك بموجب الايصال الذي لديه، وتفاديا للمنازعات التي قد تحدث بسبب هذا الالتزام، فإنه من المستحسن أن يطلع صاحب العمل على أصل المستندات، ويأخذ صورا مطابقة لها يؤشر عليها بمطابقتها للاصل، أو تسجيل البيانات الضرورية، وتسلم الاصول للعامل دون الاحتفاظ بها لدى صاحب العمل، خشية ضياعها أو تلفها.

### 3. حفظ سجل يحتوى على البيانات الخاصة بالعامل:

تنص المادة (49) من القانون على:

"يجب على كل صاحب عمل أن يعمل سجلا لكل عامل يتضمن بيانات عن الاجور، والاستقطاعات، والاجازات السنوية وتواريخها وعددها، والشروط الاخرى المنصوص عليها في عقد العمل، وكذلك أي بيانات أخرى تستوجب اللوائح الصادرة بموجب هذا القانون حفظها، على أن يكون حفظ البيانات لمدة سنة على الاقل بعد انتهاء عقد العمل". ويوجب على صاحب العمل تقديم أي من تلك البيانات للمدير متى ما طلب منه ذلك"

- وهذا الالتزام يتطلب من صاحب العمل الاحتفاظ بسجل لكل عامل وليس انشاء ملف للعامل، كما تتطلب بعض التشريعات. والفرق من الناحية الادارية واضح وتتجلى فائدة السجل وما يتضمنه من بيانات، التوقي لما يمكن أن يحدث من نزاع بين الطرفين، كما أنه يسهل رقابة مفتش العمل على تطبيق القوانين العمالية، كما يمكن استخدامه كدليل في الإثبات مع محدودية حجته وقوته في الاثبات، ذلك ان السجل يقوم باعداده صاحب العمل والقاعدة الاصولية في الإثبات تقضي بأنه: (ليس للشخص أن يصطنع دليلا لنفسه)، كما أن القانون أعطي للعامل في حالة عدم وجود عقد مكتوب اثبات حقوقه بكافة طرق الاثبات؛ وكذلك استفادته من قواعد التفسير التي تفسر الشك لصالحه باعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل.

### أسئلة تقويم ذاتي

| | |
|---|---|
| ؟ | ما هي فائدة النظام الأساس؟ |

### 4. شهادة نهاية الخدمة:

ورد النص عليها في المادة (59) من القانون ويجري على النحو التالي:

"يجب على صاحل العمل أن يعطي العامل الذي تنتهي أو تنهي خدمته شهادات تتضمن: اسم صاحب العمل، والعمل الذي كان يؤديه العامل، والمدة التي قضاها في خدمته، وما كان يتقاضاه من أجر، وذلك دون ذكر الاسباب التي أدت إلى انتهاء عقد العمل، أو انهائه".

- وقد كان أمر شهادة نهاية الخدمة التي يطلبها العامل مثار جدل طويل في الماضي، حين كان يحجم اصحاب العمل عن منحها للعامل خشية من استفادته منها أو عرقلة استفادته منها في العمل لدى صاحب عمل منافس، وكانت تتضمن في بعض الاحيان معلومات غير صحيحة أو تسيء للعامل لذات الغرض؛ ولذلك حرصت اتفاقيات العمل الدولية والتشريعات الوطنية تقييد صاحب العمل في ذلك أولاً بتقرير الحق في حصول العامل على الشهادات، وثانيا بتعيين المعلومات التي تتضمنها، أو بمعنى آخر حظر تضمين الشهادات اية معلومات من شأنها أن تسبب ضررا للعامل بأن تحول دول التحاقة بعمل آخر.
- وقد نصت اتفاقية مستويات العمل العربية على ذلك في المادة (31) بعبارة أوضح في معناها من نص قانون العمل ": يكون للعامل عند انتهاء علاقة العمل، الحق في الحصول على شهادة من صاحب العمل، تبين تأريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء خدمته، ونوع أو انواع الاعمال التي مارسها، ولا تتضمن هذه الشهادة أي بيانات في غير صالح العامل".
- ولا يعني ذكر البيانات الورادة في المادة (43) أنها واردة على سبيل الحصر، وانما يمكن أن تتضمن الشهادات أي معلومات أخرى ثابته في سجل خدمة العامل أو يضيفها صاحب العمل كنوع من التقويم الايجابي للعامل، ولكن المقصود ألاَّ تتضمن أية بيانات أو معلومات أو تقويم يمكن أن يفسر في غير صالح العامل.

### 5. بيان الاستحقاقات عند نهاية الخدمة:

توجب المادة (40) من القانون على صاحب العمل عند انتهاء عقد العمل لأي سبب من الأسباب أن يعطي العامل بيانا تفصيليا باستحقاقاته، ويقصد بذلك كل ما يتعلق

بالاستحقاقات من أجور، ومقابل العمل الاضافي، والحوافز، وبدل الانذار، والتعويض، وغير ذلك من مبالغ مستحقة له، والاستقطاعات التي أجريت بموجب نصوص القانون. ومثل هذا البيان التفصيلي – لا شك – في أنه يحد كثيرا من صور النزاعات التي تحدث في مثل هذه الأحوال، ودرجته في الحجية لغرض الاثبات تماثل قوة سجل الخدمة، ما لم يكن موقعا عليه من قبل العامل، فيعامل معاملة الاقرار.

### 6. مصروفات الانتقال:

ويقصد بذلك ان يتحمل صاحب العمل بالمصاريف اللازمة لانتقال العامل من موطنه الأصلي أو مكان اقامته إلى المكان الذي يوجد فيه مقر العمل عند تعيينه لأول مرة، وانتقاله من المكان الذي يوجد فيه مقر العمل إلى موطنه الاصلي أو مقر اقامته المثبت في سجل العمل المحتفظ به لدى صاحب العمل، وقد تناولت المادة (39) في فقرتيها: الأولى والثانية الاحكام المتعلقة بذلك، فأشارت الفقرة الأولى إلى التزام صاحب العمل بذلك في حالة انتهاء عقد العمل، ولم تتناول حالة تعيين العامل لأول مرة. وينفذ هذا الالتزام إما عينا، بأن يقوم صاحب العمل بترحيل العامل، أو دفع مصاريف انتقاله إلى الجهة التي تم استخدامه منها ذلك خلال اسبوع من تاريخ انتهاء عقد العمل.

- وتناولت الفقرة الثانية نقل العامل من مكان عمله الأصلي إلى مكان آخر للعمل. ففي هذه الحالة يتحمل صاحب العمل دفع مصروفات انتقال العامل وزوجته أو زوجاته وأولاده الذين يعتمدون اعتمادا كليا على كسبه وكذلك امتعتهم، إلى ذلك المكان. وتتناول المادة المشار إليها في فقرتها (الثالثة) حالة وفاة العامل، فيلتزم صاحب العمل بترحيل زوجته أو زوجاته أو أولاده الذين يعتمدون اعتمادا كليا على كسبه وامتعتهم إلى مكان اقامته الاصلي إذا طلبوا ذلك. تتحدث هذه المادة عن اسلوبين لتنفيذ التزام صاحب العمل الأول: يكون التنفيذ فيه عينيا بان يتولى صاحب العمل ترحيل العامل أو أفراد الاسرة بوسائله الخاصة للترحيل، وينبغي ان تكون تلك الوسائل من وسائل النقل المعتادة، سواء أكانت مملوكة له أو مستأجرة من الغير. والثاني يكون بأن يقوم صاحب العمل بدفع مصروفات الانتقال للعامل بفئة النقل

المقررة بوسيلة النقل المستخدمة. وتثير احكام هذه المادة بفقراتها الثلاث الكثير من الملاحظات التي لا يتسع المقام لتعدادها أو الخوض فيها، والمجال متسع لمعالجة أحكامها في التشريع اللائحي، واتفاقيات العمل الجماعية التي تبرمها نقابات العمال مع أصحاب الأعمال.

**أسئلة تقويم ذاتي**



1. عرِّف استحقاقات نهاية الخدمة.
2. ما المقصود بمصاريف الانتقال؟

## 7. توفير وسائل النقل:

الاصل أن صاحب العمل غير ملزم بنقل العامل من مكان سكنه إلى مقر العمل وبالعكس، سواء أكان ذلك عينا – أي بتوفير وسائل النقل – أو بدفع مبالغ نقدية للعمال نظير ذلك، كل ذلك مادام مقر العمل يقع في نطاق المنطقة التي يسكن فيها العامل وتتوافر فيها وسائل النقل والمواصلات العامة، فإذا كانت وسائل المواصلات لا تصل للمكان الذي يوجد فيه مقر العمل؛ لبعده عن مكان سكن العمال، أو لأي سبب آخر، فإن صاحب العمل يكون ملزما بتوفير وسائل النقل أو دفع نفقتها. وقد درج العمل على ذلك خاصة في المنشآت الكبيرة وتسهيلات على العاملين؛ ولفائدة حسن سير العمل بالمنشاة، على أن ينظم صاحب العمل وسائل لنقل العاملين بالمجان لمكان سكنهم إلى مقر العمل، وهو ما يسمى لدينا بنظام النقل أو الترحيل الجماعي.

## 8. توفير السكن والغذاء:

يلتزم صاحب العمل بتوفير السكن المناسب للعمال الذين لديه وكذلك توفير متطلبات التغذية، وكذلك إذا كان المشروع الذي يديره يقع في مكان بعيد عن العمران. أي لا تتوافر فيه مثل تلك الخدمات. وقد ورد النص على هذا الالتزام في عدد من تشريعات

العمل العربية (132م/8)، من قانون العمل المصري، ولم يرد نص مماثل في قانون العمل سنة 1997.

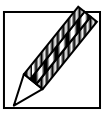
### 9. توفير الرعاية الطبية للعمال:

وتنص بعض التشريعات على هذا الإلتزام الذي يوجب على صاحب العمل توفير قدر معين من متطلبات الرعاية الطبية للعمال، تتفأوت بحسب حجم المنشأة وعدد العاملين فيها، ويكون الحد الادنى بتوفير وسائل الإسعاف الأولية والادوية اللازمة لمعالجة الحالات البسيطة، وتعيين ممرض مدرب أو ممارس عام متفرغ أو غير متفرغ بعيادة العاملين في مقر العمل، وتتدرج تلك الرعاية إلى أن تصل في بعض الحالات إلى تحمل صاحب العمل بكافة نفقات العلاج للعامل وأفراد اسرته خلال سريان عقد العمل. ولم يتناول قانون علاقات العمل الفردية النص في على هذا الالتزام، وإن كان قانون العمل قد تناول بعض الاحكام المتعقلة بهذا الموضوع، فإلى جانب التزام صاحب العمل باتخإذ التدابير والاحتياطات اللازمة لوقاية العمال من مخاطر العمل ، فقد ورد النص في المادة (93) من القانون على ما يلي:

1. يجوز لوالي الولاية المعني أو من يفوضه بالتشاور مع وزير الصحة أن يأمر بانشاء مجمعات صحية في المناطق الصناعية؛ لعلاج العاملين بالمصانع والاشراف الصحي عليهم.
2. يحدد الأمر المشار إليه في البند (1) نفقات إنشاء المجمعات ومهامها وتمويل خدماتها، كما يجوز أن يتضمن القواعد والاشتراطات التي تكفل للمجمعات القيام بأعبائها بفعالية.

ومن ناحية أخرى تنظم قوانين التأمين الاجتماعي والتعويض عن إصابات العمل وسائل الرعاية الطبية في حالة الاصابات الناجمة عن حوادث العمل والأمراض المهنية.

**تدريب (11)**



لم تترك القوانين واللوائح أمر توفير الرعاية الطبية لصاحب العمل، بل أوجبت على ولي الأمر ذلك. ناقش.

## 20.1 الأساس القانوني لالتزامات صاحب العمل:

يثار التساؤل عن الاساس القانوني لالتزام صاحب العمل؛ لتوفير وسائل الانتقال في حالة بعد مكان العمل عن وسائل النقل والمواصلات العادية، وبتوفير السكن والغذاء في الأماكن النائية والبعيدة عن العمران، وكذلك الحال فيها يتعلق بالرعاية الطبية. فيما لو لم يتضمن عقد العمل تصريحاً بذلك، أو لم ينص على تلك الالتزامات في قانون العمل.

والواقع أن قانون العمل لا يتصور أن يتضمن نصوصا تتناول كل ما يمكن أن تشتمل عليه العلاقة بين العامل وصاحب العمل من التزامات متبادلة، كما أن طرفي العقد نفسه لا يكون بوسعهما أن يتناولا بالتنظيم في العقد نفسه كل الجوانب المتشعبة للعلاقة بينهما؛ ولذلك فإن معالجة أوجه النقص والقصور في مشتملات العلاقة التعاقدية تعالجها القواعد العامة. فالقواعد العامة تقضي بأن المتعاقدين لا يلتزمان بما ورد في العقد فقط، وانما يلتزمان أيضا بكل ما هو من مستلزماته، وفقا للقوانين والعرف والعدالة بحسب طبيعة الالتزام، كما تقضي بأن ينفذ العقد طبقا لما اشتمل عليه، وبطريقة تتفق مع ما يوجبه حسن النية (م114) من قانون المعاملات المدنية 1984م، وذلك ما تقضي به القواعد العامة بوجه عام، ومن تطبيقات ذلك على وجه الخصوص، ما ورد النص عليه في قانون المعاملات المدنية كاحد الإلتزامات صاحب العمل على سبيل المثال في الفقرة (3) من المادة (408): يلزم صاحب العمل كسوة العامل أو إطعامه إذا جرى العرف به، اشترط ذلك في العقد أم لا.

- والواقع أنه يوجد في التشريع المقارن وفي اتفاقيات العمل الدولية، بل في الاتفاقيات الجماعية التي تبرم بين نقابات العمال للعاملين معه في نواحي السكن، والغذاء، والعلاج الطبي، والتعليم والتثقيف، والانشطة الفنية والرياضية... الخ. مما يطلق عليه وتنظمه تشريعات الخدمات الاجتماعية العمالية، وقد تضمن مقررات مؤتمرات الحوار النقابي توصيات مماثلة بهذا الشأن للحكومة، نأمل إحاطتها بالعناية اللازمة والعمل على.

## 10. الالتزام بالمحافظة على الثقة والاحترام المتبادل:

- يقول الشراح الانجليزي من مذهب القضاء الانجليزي التقليدي الذي كان يرى أن العلاقة المثلى بين طرفي عقد العمل، هي: تلك التي تماثل العلاقة بين الاقطاعي Czar ورقيق الارض Serf، وقد ولى مع الماضي، والاتجاه الحديث يؤسس هذه العلاقة على واجب الثقة والاحترام المتبادل الذي يفرضه عقد العمل. فكلا الطرفين ينبغي أن يقوم بفعل يؤدى بطريقة أو أخرى إلى إضافة تلك الثقة وذلك الاحترام؛ وتطبيقا لذلك قضي بأن سلوك صاحب العمل الاستفزازي وغير المهذب يعد خرقا لذلك الالتزام Wilson V Racher, 1974
- وقضى ذلك بأن السلوك المتكرر لصاحب العمل بالتقليل من شأن العامل وحرمانه من بعض المزايا – على الرغم من انه لم يرتكب عملا من شأنه ان يؤدي إلى فسخ العقد – إلى أن ذلك السلوك هو الذي دفع العامل إلى الاستقالة من العمل يعد خرقا للالتزام بمواجب الثقة المتبادل.

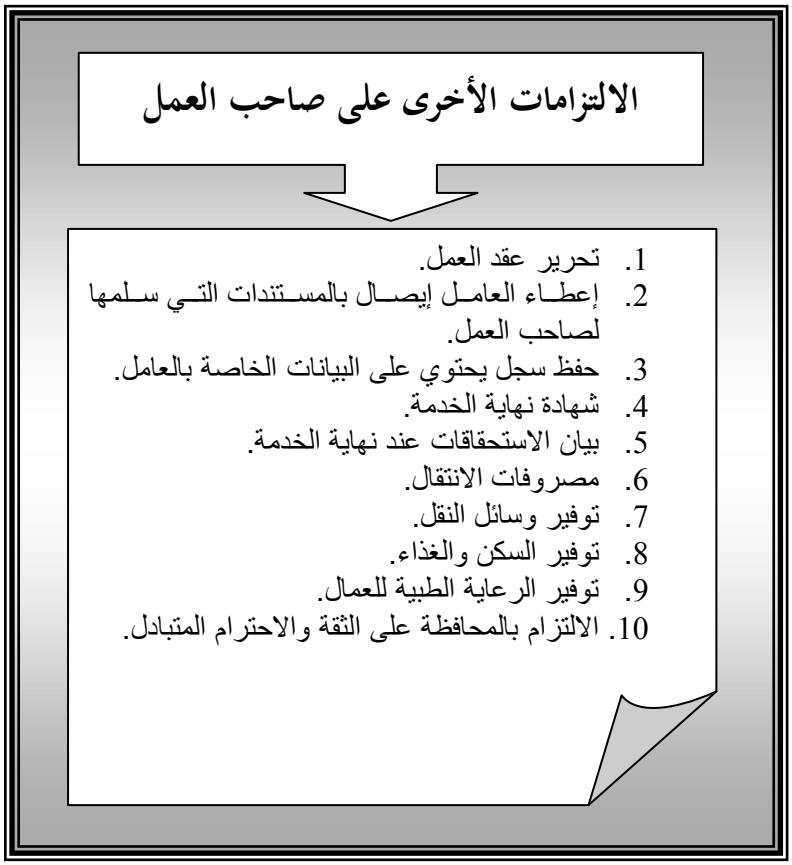
  Lewis V Motor- World Garages Ltd. 1965.
- والواقع أن تشريعات العمل العربية لم يرد فيها مثيل لهذا الالتزام، كما لم يرد النص على أحكام مماثلة في قانون علاقات العمل الفردية، غير أن الالتزام العام الذي يقتضي بمراعاة مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقد قد يغطي ما قد يشتمل عليه هذا الالتزام، ومن ناحية أخرى ورد في قانون المعاملات المدنية النص من ضمن

الالتزامات التي تقع على عتق صاحب العمل في الفقرة (د) من المادة (1/408) ما يلي: "يكون على صاحب العمل الآتي...

"أن يراعي مقتضيات الآداب واللياقة في علاقته بالعامل".
وكذلك يلزم العامل (فقرة (ب) مادة (1/404) بـ
"أن يراعي في تصرفاته مقتضيات اللياقة والآداب"،
وذلك مما يدخل في مفهوم ذلك الالتزام بوجه عام.

**شكل (3)**

**الالتزامات الأخرى لصاحب العمل**

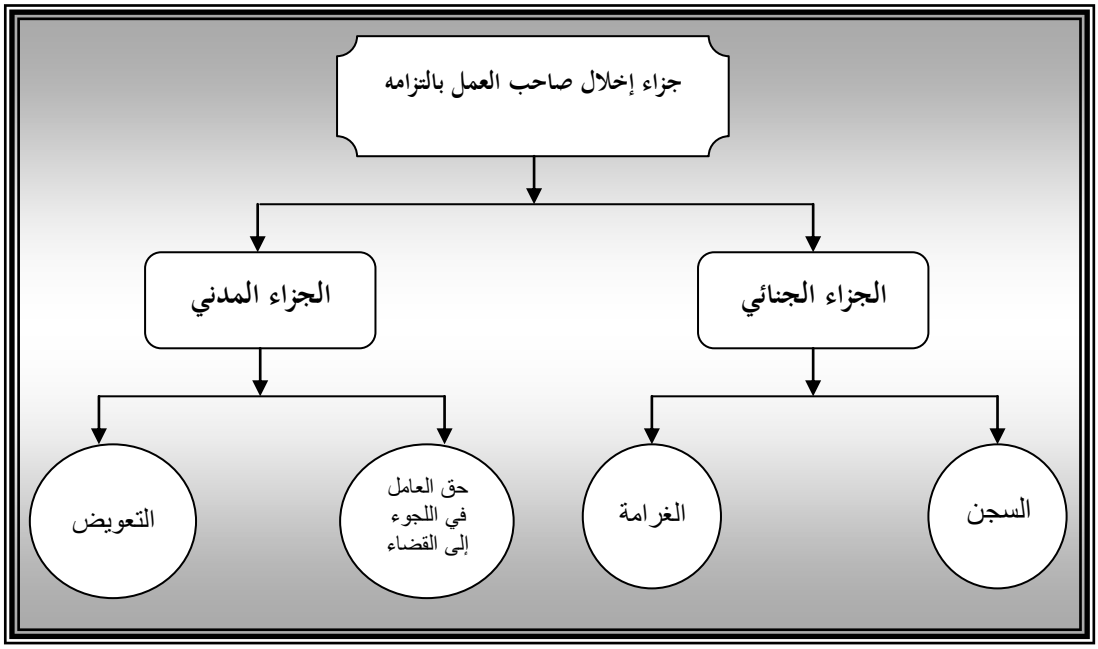


## 21.1 جزاء إخلال صاحب العمل بالتزاماته:

عزيزي الدّارس، نظم المشرع في قانون العمل الجزاءات التي يتعرض لها صاحب العمل عن إخلاله بالالتزامات التي ينص عيها القانون، وذلك كما هو موضح بالشكل (5):

**شكل (5)**

**جزاء إخلال صاحب العمل بالتزامه**




### أولاً: الجزاء الجنائي

نصت المادة (60) من قانون العمل لسنة 1997 على: عدد من العقوبات تتضمن السجن والغرامة لمدة مختلفة قد تصل إلى ستة اشهر، وبمبالغ مختلفة في حالة الإخلال بنصوص القانون بمخالفة احكامها، أو الامتناع عن تنفيذها بما يعتبر جريمة، وذلك دون الإخلال بأية عقوبات اشد ينص عليها قانون آخر.

**ثانياً: الجزاء المدني:**

وإلى جانب الجزاء الجنائي، يكون للعامل حق اللجوء إلى القضاء؛ للحكم له بما يستحق جزاء على مخالفة صاحب العمل للالتزامات المفروضة عليه بحكم القانون، ونصوص العقد المتفق عليه بين الطرفين، والمطالبة بالتعويض إن كان له مقتضى. وقد سهل المشرع على العامل موضوع التقاضي واقتضاء الحقوق المحكوم بها لصالحه. فمن ناحية نصت المادة (72) من قانون العمل على إعفاء الدعأوي التي يرفعها العامل أو افراد عائلته أو نقابات العمل من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي في كل المنازعات التي تتعلق باحكام ذلك القانون، وتوجد نصوص مماثلة في قوانين العمل الاخرى.

كما نصت المادة (71) من ذات القانون على أن "تكون المبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون للعاملين أو لمن يستحقون عنهم أسبقية على جميع الديون الاخرى بعد المصاريف القضائية".

## 2. التزامات العامل

المرجع في تحديد التزامات العامل وكذلك صاحب العمل هو **عقد العمل المبرم بينهما**، إذ للطرفين أن يرتبا على عاتقيهما ما شاءا من التزامات لا تحدها حدود سوى عدم **تجأوزها** للقوانين السارية، أو **مخالفتها** للنظام العام أو الآداب العامة، ولكن الشائع في العمل – كما ذكرنا من قبل – أن يكتفي طرفا العلاقة التعاقدية على الالتزامات الجوهرية أو الاساسية، كالإتفاق على نوع وطبيعة العمل والأجر، تاركين الالتزامات الاخرى – اساسية كانت أم ثانوية – تنظم باتفاقات لاحقة، أو بموجب القوانين السارية أو أعراف المهنة أو لائحة أو نظام العمل الذي يضعه صاحب العمل. وقد نهج الشارع السوداني بالنسبة إلى التزامات العامل نفس النهج الذي اتبعه بالنسبة لالتزامات صاحب العمل، إذ أورد الالتزامات الجوهرية أو الاساسية، وهي: العمل والأجر، غير أنه تناول بعض الالتزامات الاخرى بصورة مباشرة، فقد اشار قانون العمل إلى التزامات العامل بمفهوم المخالفة في المادة (9): "العمل المختلف عن العمل المتفق عليه"، والمادة (13):

"الاستقطاع بسب الغياب، ثم المادة (37) التي تجيز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل في حالات معينة؛ نتيجة لمخالفات ارتكبها العامل وتعد إخلالا بالتزاماته.

غير أنه ومن ناحية اخرى أوردت المادة (404) من قانون المعاملات المدنية لسنة 1984 في الباب الخاص بعقد العمل تفصيلا لالتزامات العامل كما يلي:

**:404**

(1) يجب على العامل:

(أ) ان يؤدي العمل بنفسه، ويبذل في تأديته عناية الشخص العادي.

(ب) أن يراعي في تصرفاته مقتضيات اللياقة والآداب.

(ج) أن يأتمر بأوأمر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه، في كل ما لا يعرضه للخطر، ولا يخالف القانون والآداب.

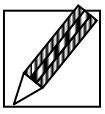
(د) أن يحرص على حفظ الاشياء المسلمة إليه؛ لتأدية عمله.

(هـ) أن يحتفظ باسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية ولو بعد انقضاء العقد، وفقا لما يقتضيه الاتفاق والعرف.

(2) يلتزم العامل بكل ما جرى العرف على انه من توابع العمل، ولم لم يشترط في العقد.

(3) لا يجوز للعامل أن يشغل نفسه وقت العمل بشيء آخر، ولا يعمل مدة العقد لدي غير صاحب العمل، وإلاَّ جاز لصاحب العمل فسخ العقد، أو انقاص الأجر بقدر تقصير العامل في عمله لديه.

**تدريب (12)**



تقع على العامل التزامات هامة، اذكرها.

كما تنص المادة (406) على ما يلي بشأن الاحكام الخاصة بالمنافسة:

:406

(1) إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأة جاز للطرفين أن يتفقا على: إلاَّ يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل، أو يشترك في عمل ينافسه بعد انتهاء العقد.

(2) لا يكون الاتفاق المنصوص عليه في البند (1) مقبولا إلا إذا كان مقيدا بالزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري؛ لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل.

(3) إذا اتفق الطرفان على تضمين العامل في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة تضمينا مبالغا فيه بقصد اجباره على البقاء لدى صاحب العمل كان الشرط غير صحيح.

- ونخلص من جميع ما تقدم إلى تحديد الالتزامات الجوهرية أو الاساسية التي تفرض على العامل ولو لم ينص عليها العقد صراحة، وهي ترد – كما ذكرنا – على سبيل المثال لا الحصر مع الاخذ في الاعتبار بان الاحكام الواردة في المادتين (404) ، (405) من قانون المعاملات المدنية إنما تطبق بالقدر الذي لا تتعارض فيه صراحة أو ضمنا مع قانون علاقات العمل الفردية لسنة 1981م؛1 ذلك ان الاحكام الخاصة لعقد العمل الواردة في قانون المعاملات المدنية لسنة 1984 لا تسري على العمال الخاضعين لقانون العمل، كما تنص على ذلك المادة (415) من ق .م.م. 1984 من القانون المشار اليه.

## أسئلة تقويم ذاتي



3. وضِّح المرجع الذي يلجأ إليه الطرفان لتحديد الالتزامات.
4. وضِّح أحكام المنافسة.

**ونستعرض فيما يلي الالتزامات المنوطة بالعامل:**

## 1.2 أداء العمل المتفق عليه

يمثل أداء العمل المتفق عليه في العقد الالتزام الجوهري والاساسي، الذي يقع على عاتق العامل ويبرر استحقاقه للأجر من قبل صاحب العمل.

- ويتحقق هذا الإلتزام بأن يضع العامل نفسه تحت تصرف صاحب العمل في الزمان والمكان الذي يحدده وفقا لتوجيهاته وتعليماته، وعليه أن يقوم بتنفيذ العمل بشخصه، وليس له أن ينيب أو يفوض غيره في القيام به، أو ان يستعين بمساعدين لأداء أي من الواجبات التي يكلف بها، ولا يعتبر نائبا عن العامل أو وكيلا عنه ما يسمى في التقليد الدارج: (العامل البديل) الذي يحل محل (العامل الاصلي) عند غياب الأخير في اجازة اعتيادية أو مرضية أو لاي سبب آخر، إذ أن العامل البديل يعد من الناحية القانونية عاملا أصيلا ويعمل لحساب نفسه، وتكون العلاقة بينه وبين صاحب العمل علاقة مباشرة وان كانت بصفة مؤقتة ونرى أن أي تفسير لهذه العلاقة بخلاف وضعها القانوني الطبيعي يؤدي إلى اضطراب واختلال في علاقات العمل، وإلى التذكير بممارسات عفي عليها الزمن تتعلق باستغلال عمل الغير، وهذا ما لا يتفق مع التطور الذي لحق علاقات العمل في العصر الراهن، وترتيبا على كون التزام العامل هو التزام شخصي، فإنه ينقضي بوفاة العامل ولا ينتقل إلى ورثته، بخلاف حالة صاحب العمل إذ يسرى عقد العمل على خلفه، ما لم تكن شخصيته محل اعتبار في العقد.
- ويستتبع هذا الالتزام، ان يبذل العامل في أدائه للعمل المتفق عليه عناية الشخص العادي، وعليه أن يؤدي العمل وفقا لمقتضيات حسن النية، ومن ذلك ان يسخر مهارته ومعارفه وقدراته في أداء العمل باتقان، وحسن استخدام معدات وادوات العمل، والاقتصاد في المواد الأولية أو المواد المستخدمة في الانتاج، متمثلا بالحديث

الشريف: "إن الله يحب إذا عمل أحدكم عملاً أن يتقنه". وفي ايجاز عليه ان يؤدي العمل (في أقل وقت بأقل تكلفة وأفضل جودة).

**نشاط**



ارجع إلى كتاب د. محمد حلمي مراد، واكتب مقالاً عن أداء العمل المتفق عليه كالتزام على عاتق العامل، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

(أ) **تغيير العمل المتفق عليه:**

عزيزي الدّارس، هل تعتقد أن من حق صاحب العمل تغيير ما اتفق عليه؟

لا يجوز لصاحب العمل أن يلزم العامل بأداء عمل غير المتفق عليه، الا في حالات معينة نصت عليها المادة (9) من قانون علاقات العمل الفردية، وبشروط معينة نتناولها فيما يلي:

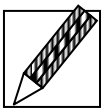
(1) أن يكون العمل اللاحق مختلفا اختلافا عن العمل الاصلي، متى كانت طبيعته أو نوعه تحمل هذا الاختلاف، مما يتضمن تأهيلاً أو تدريبا لم يحصل عليه العامل، أو يتضمن مخاطر أكثر، أو يتضمن تخفيضا في المقابل النقدي، أو تخفيضا لدرجة العامل الوظيفية. أما إن كان بخلاف ذلك ولا يتضمن اختلافات جوهرية، فإن لصاحب العمل بمقتضى سلطته في الاشراف والادارة أن يكلف العامل وفقا لمقتضيات حسن إدارة العمل.

(2) أن تدعو الضرورة لذلك التكليف. وقد حدد المشرع حالة الضرورة بمنع وقوع حادث، مثل نشوب حريق في مكان العمل، أو اصلاح ما ينشأ عن ذلك الحادث، أو في حالة القوة القاهرة، كالحروب، والفيضانات، والزلازل، وغيرها.

(3) أن يكون التكليف مؤقتا لا تزيد مدته عن أسبوعين، ويجوز أن تقل المدة عن ذلك حسب حجم الضرورة التي اقتضته، أو القوة القاهرة التي استلزمته، ولكن لا يجوز

أن تزيد عن الاسبوعين مطلقا، على أن تلك الاشتراطات تسقط فيما إذا وافق العامل برضائه على أداء العمل المختلف عما هو متفق عليه.

**تدريب (13)**



من المبادئ الأساسية لا يجوز تغيير العمل المتفق عليه إلاّ في حالات، وضِّح ذلك.

**(ب) مدى حق العامل في مزاولة عمل آخر:**

ويثير التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه مسألة تتعلق بمدى حق العامل في مزاولة عمل آخر أثناء سريان عقد العمل، أو بعبارة أخرى مدى حق صاحب العمل في منع العامل من مزاولة عمل آخر طيلة عمله لديه، الاصل هو حرية العامل في اختيار العمل، بمعنى: أن يكون له اختيار مع من يعمل، وأي نوع من العمل يؤدى، ولا يرد عليه في ذلك أي قيد سوى عدم مخالفته للقانون، أو النظام العام والآداب، أو أن يكون قد ورد نص مانع في عقد العمل يوجب عليه قصر عمله لدى صاحب العمل وحده خلال مدة العقد. فإن لم يكن هنالك نص قانوني أو نص مانع في عقد العمل، يكون للعامل أن يعمل في أوقات فراغه لدى صاحب عمل آخر، أو ان يعمل لحساب نفسه. غير ان هذا الحق لا يجري على اطلاقه، بل اشترط لممارسة عدم الاضرار بالمصالح المشروعة لصاحب العمل؛ بأن لا يكون في قيام العامل بالعمل مع صاحب عمل آخر أو لحساب نفسه تأثير على أدائه للعمل مع صاحب العمل الاصلي يعوق أداءه للعمل بشكل عادي ومرضٍ، كأن يترتب على قيام العامل بالعمل الآخر إضعاف لقدراته الصحية أو الذهنية، والتأثير على انضباطه في مواعيد العمل الاصلي، أو كأن يعمل لدى صاحب عمل منافس، أو يقوم هو نفسه بعمل منافس لصاحب العمل الاصلي، أو أن يستخدم الاسرار التجارية والصناعية التي يعلمها بحكم عمله لدى صاحب العمل الاصلي على نحو يؤدي إلى الحاق الضرر بالمصالح المشروعة له.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب د. أكثم الخولي، واكتب مقالاً قانونياً عن مدى قانونية العامل مزاولة عمل آخر، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

- وهذا الالتزام الاخير الخاص بعدم الاضرار بمصالح صاحب العمل التزام يمليه على العامل الالتزام الخاص بمراعاة العامل تنفيذ عقد العمل وفقا لمقتضيات حسن النية الذي لا يستلزم أن ينص عليه صراحة في العقد، باعتباره مبدأ عام التطبيق في كافة العقود.
- ومع ذلك فإننا نرى أن اقدام صاحب العمل على وضع نص مطلق يمنع العامل من مزاولة أي عمل لدى صاحب عمل آخر، أو لحساب نفسه، ما دام لا يلحق ضررا بصاحب العمل، مثل هذا النص يعتبر باطلا ولا يعتد به بالتالي؛ لمخالفته لمبدأ حرية العمل .
- ويبقى أن نشير في معرض هذا الموضوع إلى مسألة جديرة بالاهتمام، وهي: أن المشرع حينما قرر وضع الحد الأقصى لساعات العمل في يوم العمل واسبوع العمل، وفرض العديد من القيود على الممارسات العملية الخاصة بنظام العمل الاضافي، إنما كان يرمي إلى تحقيق مقاصد شتى، لا تقتصر على الاهداف الحمائية للعامل فحسب؛ بتوقيته من مخاطر اهدار صحته بالعمل المتواصل، واتاحة الفرصة له؛ لتجديد نشاطه واسهامه في الحياة الاجتماعية، بل رمي إلى تحقيق مقاصد أخرى أولاها برعاية؛ لتعلقها بمصالح المجتمع العليا وكيانه الاقتصادي. فإلى جانب المحافظة على الصحة البدنية والنفسية والذهنية لقواه العاملة، هدف إلى توسيع فرص العمل؛ لقاعدة أوسع من المواطنين في الدولة، بعدم تشجيع اشتغال الفرد الواحد باكثر من عمل، والحد من العمل الاضافي. غير أن بعض العوامل والظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تحيط بالمجتمعات اليوم – خاصة في البلدان النامية – مثل ارتفاع معدلات التضخم،

وارتفاع تكاليف المعيشة، وغلاء الاسعار، وقصور هياكل الأجور وعجزها عن توفير الاجور المناسبة التي تغطي حاجيات العامل وأسرته، مما يجعله في وضع يضطر معه للارتباط باكثر من عمل واحد، أو اللجوء للعمل ساعات طويلة (العمل الاضافي). تقدم تلك العوامل مبررات معقولة للخروج – ولو بصفة مؤقتة أو عرضية – عن تلك السياسات إلى حين تصحيح الهياكل الاقتصادية وإزالة التشوهات التي تحدثها العوامل والظروف المشار إليها.

**أسئلة تقويم ذاتي**

1. كيف يتحقق التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه؟
2. هل للعامل الحق في مزاولة عمل آخر؟
3. هل يجوز للعامل الإضرار بصاحب العمل؟
4. "على العامل تنفيذ الأوامر"، وضِّح ذلك.

## 2.2 تنفيذ الأوامر والتعليمات الصادرة من صاحب العمل

- على العامل إطاعة الأوأمر والتعليمات التي تصدر إليه من صاحب العمل وتنفيذها. وهذا الالتزام يجد أساسه في علاقة التبعية القانونية، التي تميز عقد العمل، وصاحب العمل يستمد سلطته من تلك العلاقة التي تخول له حق الإدارة والاشراف بما تتضمنه من اصدار الأوأمر والتعليمات التي تكفل تنفيذ العمل وحسن سيره بما يؤمن مصالحه المشروعة، وعلى العامل التقيد بتلك التعليمات والأوأمر مادامت في حدود العمل أو تتعلق به، ولا تتضمن مخالفة للقوانين السارية أو النظام العام أو الآداب أو أن يكون في تنفيذها ما يعرضه للخطر. والأمثلة على ذلك لا تقع تحت حصر، كان يكلف صاحب المصنع أو المحل التجاري عامل المبيعات بالبيع مخالفا التسعيرة الرسمية، أو يكلف صاحب المخبز عامله بغش الدقيق أو وزن الخبز، أو أن يكلف عامل الكهرباء باصلاح عطل دون أن يزوده بوسائل الوقاية اللازمة.

- ومن نافلة القول، أن نذكر: أن العامل غير ملزم بتنفيذ أوأمر وتعليمات صاحب العمل في غير أوقات العمل، غير أنه جرت العادة في كثير من الأحيان أن يصدر صاحب العمل أوأمر وتعليمات للعامل بعد نهاية يوم العمل؛ للقيام بتنفيذها في اليوم التالي، وتطبيقا لالتزام العامل بتنفيذ أوأمر وتعليمات صاحب العمل، يجب على العامل أن يتقيد – بطبيعة الحال – بالأوأمر المسبقة التي تحتويها لائحة أو نظام العمل بالمنشأة التي يعمل بها، حتى لا يعد مخلا بالتزاماته.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب د. محمد حلمي، واكتب مقالاً قانونياً عن تنفيذ العامل للأوامر الخاصة بالمنشأة، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

## 3.2 المحافظة على ادوات ومعدات العمل

يقع على العامل التزام بالمحافظة على أدوات ومعدات العمل، فلا يتسبب في فقدها أو أعطابها أو اتلافها، وتختلف أدوات ومعدات العمل باختلاف نوع وطبيعة العمل المكلف به العامل بما لا يقع تحت حصر، والمعلوم أن أدوات ومعدات العمل تشمل الوسائل المختلفة التي تستخدم في تأدية العمل، كما تشمل المواد الأولية والمنتجات النهائية، ولا يقتصر واجب عدم التسبب في فقد أو اتلاف أدوات العمل على تلك المسلمة إلى العامل في عهدته الشخصية، بل يمتد ذلك إلى الأدوات والمعدات والمواد الأولية والمنتجات النهائية الموجودة في مكان العمل، فهو إن كان غير مسئول بصورة مباشرة إلا عما يكون في عهدته الشخصية، إلا أن ذلك لا يعفيه من المسئولية إن كان قد تسبب بفعله في فقد أو اتلاف المعدات والادوات الاخرى في مكان العمل.

## 4.2 مراعاة التعليمات الخاصة بالسلامة الصناعية:

يلتزم العامل باتباع ومراعاة التعليمات والإرشادات الخاصة بالسلامة الصناعية والصحة المهنية المطبقة في مكان العمل، سواء أكانت تتعلق بسلامة "المنشأة" – أي مكان العمل – أو سلامة العاملين بها.

وقد اشترط المشرع لإ مكان مساءلة العامل عند الإخلال بهذا الالتزام بموجب نص المادة (53) من قانون العمل، وأن تكون التعليمات الخاصة بسلامة العاملين وسلامة المنشأة مكتوبة أو معلقة في مكان ظاهر، القصد أن تكون تلك التعليمات معلومة مسبقا من قبل العامل، غير أنه قد لا يكون من الميسور وجود مكان محدد في بعض فروع النشاط الاقتصادي خلاف النشاط الصناعي، الذي في الغالب يكون في مكان محدد، مثل النشاط الزراعي، أو النشاط الذي يجري في الصحراء. ففي هذه الحالة يمكن الاستعاضة عن شرط تعليق التعليمات في مكان ظاهر بمقر العمل، وذلك بنشرها في كتيب وتزويد العامل به.

## 5.2 عدم افشاء الاسرار الصناعية أو التجارية لصاحب العمل

ان مقتضيات حسن النية والثقة والأمانة التي ينبغي أن تتوافر في علاقة العامل بصاحب العمل تتطلب منه عدم إفشاء الأسرار المتعلقة بالعمل، وينبغي الا يفهم من ذكر الاسرار الصناعية أو التجارية – في معرض نص المادة (53) (هـ) من قانون العمل والمادة (1/404هـ) من قانون المعاملات المدنية – أن أسرار العمل مقصورة على الصناعة والتجارة فقط، بل الصحيح أن ذلك يمتد إلى كل سر في العمل، في أي فرع من فروع النشاط الاقتصادي التي يشملها قانون العمل، على أن ما يعتبر من أسرار العمل أمر يتوقف على نوع وطبيعة العمل من ناحية، ومركز العامل الذي يمكنه من الاتصال والاطلاع على اسرار العمل. والأمر الذي ينبغي الالتفات إليه هو عدم المبالغة والمغالاة من قبل صاحب العمل فيما يعتبر من أسرار العمل، مع الاخذ في الاعتبار تنحية الجانب الشخصي من هذه المسألة، وعلى كل حال فإن ما يعتبر سرا وما لا يعتبر كذلك أمر

متروك لتقدير محكمة الموضوع، فيما لو شجر خلاف حول ذلك، وقد يمتد هذا الالتزام إلى ما بعد انتهاء عقد العمل، فيما لو تضمن العقد نصا صريحا على ذلك، أو اقتضاه العرف (م404/هـ) من قانون المعاملات المدنية)، ولم يرد عليه نص صريح في قانون علاقات العمل الفردية، مما سوف نتعرض له عند الحديث عن شرط عدم المنافسة.

**(أ) شرط عدم المنافسة**

عزيزي الدّارس، هل يجوز للعامل منافسة صاحب العمل؛ وما هي الضوابط في ذلك؟

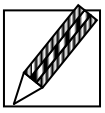
قد يخشى صاحب العمل من منافسة أحد العاملين معه فيما يزاوله من اعمال، سواء أكان ذلك بالعمل لحساب نفسه أو العمل مع صاحب عمل آخر منافس؛ وذلك لاعتبارات يقدرها، واهمها: إطلاع العامل على أسرار العمل أو معرفته لعملاء صاحب العمل، ولغرض حماية مصالحه، يعمل على تضمين عقد العمل شرطا يقضي بمنع منافسة العامل له. ومن المتصور أن تحدث هذه المسألة أثناء سريان عقد العمل، كأن يقوم العامل بالإلتحاق مع صاحب العمل آخر أو العمل لحساب نفسه في أوقات فراغه. غير ان الغالب في الأمر أن يحدث ذلك بعد انتهاء علاقة العمل. وقد عني المشرع بالحالة الاخيرة، وتولى في قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م بمعالجتها بنص المادة (406)، مجاريا بذلك الاحكام التي أقرها التقنين المدني المصري، وكثيراً من تشريعات العمل في الدول المختلفة، علما بأن قانون العمل لسنة 1997م لم يتعرض لمعالجة هذه المسألة.

- وقد هدف الشارع إلى تنظيم هذا الموضوع باعتبار أن شرط عدم المنافسة فيه خروج على مبدأ حرية العمل،ومن ثم أحيط بقيود دقيقة توفق بين مصلحة صاحب العمل وحق العامل في حرية العمل. وفي ضوء ما تقدم، فإن الشروط اللازم تحققها لصحة شرط عدم المنافسة، تتلخص فيما يلي:

1. أن يرد النص على الشرط في عقد العمل صراحة، فلا يجوز الركون إلى شرط شفوي أو ضمني يستنبط من بين نصوص العقد، باعتبار أن نية الطرفين قد انصرفت إلى وجود مثل ذلك الشرط.

2. يجب أن يكون العامل بالغا سن الرشد وقت ابرام العقد الذي يدرج فيه شرط عدم المنافسة، أو أن يكون كذلك إذا ألحق الشرط بالعقد فيما بعد.
3. يجب أن يكون العامل في مركز وظيفي يسمح له بالاطلاع على أسرار العمل أو معرفة عملاء صاحب العمل، مثل عمل المندوب التجاري الذي يعرف عملاء المنشأة أو عمل كبير الكيمائيين في شركة للصناعات الكيمأوية، أو عمل مديري البنوك.
4. أن يكون الشرط مقيدا بالزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري، لحماية المصالح المشروعة لصاحب العمل.

**تدريب (14)**



هنالك شروط تراعى لصحة شرط عدم المنافسة فما هي؟

- فمن حيث الزمان ينبغي أن يحدد لسريان الشرط مدة معقولة، بحيث لا تستغرق ما تبقى من حياة العامل، خاصة إذا كانت نهاية العقد جاءت بعد بلوغه سن التقاعد، وإلا كان في ذلك تعديا كبيرا على حرية العمل، واضرارا بالمصالح المشروعة للعامل.
- أما من حيث المكان فيقتصر تطبيق الشرط على النطاق الجغرافي الذي يكون فيه نشاط صاحب العمل، فيجوز للعامل مثلا أن يعمل لدى صاحب عمل أو يدير لنفسه تجارة أو صناعة مماثلة في إقليم لا يمتد إليه نشاط صاحب العمل.

ومن البديهي أن الشرط لا ينطبق في حال ممارسة العامل لنشاط لا علاقة له بنشاط صاحب العمل، حتى وإن استفاد من خبراته ومعرفته بعملاء صاحب العمل، أو عمله مع صاحب عمل آخر لا يزأول نشاطاً مماثلاً لنشاط صاحب العمل الأول.

**(ب) بطلان شرط عدم المنافسة:**

تنص الفقرة (3) من المادة (406) من قانون المعاملات المدنية على أنه:

"إذا اتفق الطرفان على تضمين العامل في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة تضمينا مبالغا فيه بقصد إجباره على البقاء لدى صاحب العمل، كان الشرط غير صحيح".

- ويعني ذلك أن شرط عدم المنافسة إذا اقترن بشرط جزائي يتضمن دفع العامل مبلغا كبيرا من المال في حالة إخلاله بشرط عدم المنافسة، وكان ذلك الشرط الجزائي على تلك الصورة من المبالغة، لدرجة تعجز العامل وتجعله مجبرا على البقاء لدى صاحب العمل، بدلا من الالتحاق بالعمل لدى آخر، أو انهاء علاقة العمل والعمل لحساب نفسه، كان ذلك الشرط: (الشرط الجزائي) غير صحيح، أي يقع باطلا، وينسحب البطلان لشرط عدم المنافسة بالتالي، فيقع باطلا هو أيضا.
- وينتقد بعض الشراح هذا النص، إذ يرون أنه كان يكفي تطبيق القواعد العامة التي تسمح للقاضي تخفيض قيمة الشرط الجزائي، والإبقاء على شرط عدم المنافسة صحيحا أو ابطال الشرط الجزائي كلية والابقاء على شرط عدم المنافسة قائما، وترك التعويض عن الإخلال به للقواعد العامة.

**(ج) سقوط حق صاحب العمل في التمسك بشرط عدم المنافسة:**

ويضيف القانون المدني المصري، شرطا اخر، يترتب عليه سقوط حق صاحب العمل في التمسك بشرط عدم المنافسة في حالتين نصت عليها الفقرة (3) من المادة (686) قانون المعاملات المدنيةوهما:

(أ) إذا فسخ صاحب العمل عقد العمل، أو رفض تجديده دون ان يقع من العامل ما يبرر ذلك.

(ب) إذا وقع من صاحب العمل ما يبرر فسخ العامل لعقد العمل.

ولم يتعرض قانون المعاملات المدنية لهذه الحالة، وهذا النص منتقد ايضا من جانب بعض الفقهاء.

(2) إذ يرون: أنه لا وجه للصلة بين رفض صاحب العمل تجديد العقد أو فسخه دون مبرر وبين حرمانه من التمسك بشرط عدم المنافسة.

- ونرى ان حرص المشرع المدني على احاطة شرط عدم المنافسة بهذه القيود أمر يجد الكثير من المبررات القانونية والعملية، وذلك للعديد من الاعتبارات، نذكر منها: أن هذا الشرط يعد في حد ذاته قيدا ثقيلا على حرية العامل في العمل، خاصة في حالة عدم تحديد مدة معقولة لسريان الشرط، أو عدم التدقيق في تحديد النطاق النوعي والجغرافي للعمل محل الشرط ، ومن ناحية أخرى فإن (شرط عدم المنافسة) من الناحية التاريخية يمثل أثرا من آثار الماضي، ويعيد إلى الإذهان ممارسات عهد الطوائف المهنية، وقد يجد مبررا له في ذلك الوقت، حينما كانت تسود الصناعة الصغيرة التي تعتمد على المهارات الفردية، التي يكتسبها العامل بالتتلمذ والمران على يد معلمه، وما كان يفرضه عليه واجب الولاء والوفاء بعدم منافسته، بعد ان يشتد عوده ويترك العمل معه ؛ ليعمل مع آخر، ومع اضطراد التقدم العلمي والتقني الهائل، وانتشار الصناعات الحديثة ذات الامكانيات التقنية الضخمة، ورؤوس الأموال المعجزة، أدى ذلك إلى انحسار فرص المنافسة، فلم يعد بمقدور العامل أن يحيط بكل، بل بجزء من أسرار الصناعة، أو تمكنه من إقامة مشروع منافس ؛ ولهذا فإن معظم تشريعات العمل لم تعد تعني بالنص على هذه المسألة وغيرها من المسائل المشابهة، إكتفاء بما تنظمه القوانين الخاصة من أحكام تنطبق في حالة توافر شروطها على الكافة.

**أسئلة تقويم ذاتي**

1. متى يبطل شرط عدم المنافسة وفقاً لنص المادة 406 من قانون المعاملات؟
2. متى يسقط حق صاحب العمل في التمسك بشرط عدم المنافسة؟

## 6.2 الالتزام، أو واجب الولاء والإخلاص لصاحب العمل

- ذهب فريق من الفقه الفرنسي التقليدي إلى: أن عقد العمل يولد التزاما ضمنيا على عاتق العامل بالولاء والاخلاص لصاحب العمل، فعقد العمل لا يقتصر على الجانب المادي في التزامات الطرفين، بل يدخل العامل إلى مجتمع العمل، حيث يوليه صاحب العمل ثقته، وهي ثقة لابد أن يقابلها من جانب العامل التزام بالولاء والإخلاص لصاحب العمل، هذا الالتزام ليس إلا صورة خاصة من واجب حسن النية في العقود، وهو يفرض على العامل أن يمتنع عن القيام بكل ما قد يسبب الضرر لصاحب العمل، وأن يقوم بكل ما يؤدى إلى حماية مصالحه، ويزداد نطاق هذا الالتزام كلما ازداد توثق الروابط الشخصية بين الطرفين، فهو بالنسبة للموظف أوسع نطاقاً منه بالنسبة للعامل، وهو التزام ام بالنسبة للخادم الذي يقاسم سيده معيشته.
- ونفس الاتجاه بل بصورة اكثر تشددا، سجلته السوابق القضائية الانجليزية القديمة ، حيث تصور علاقة العمل المثلى بين صاحب العمل والعامل كتلك التي كانت تربط الاقطاعي بفناء الارض.

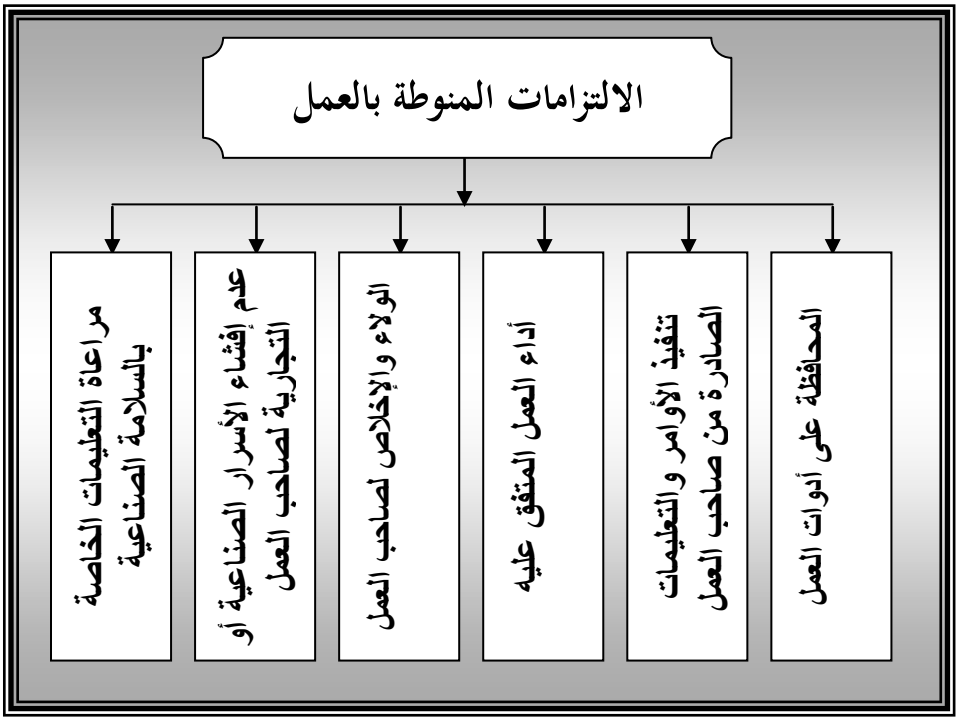
"The proper relationship between parties to Employent is analogous to that of CZAR and Serf"

- وقد رتب الفقه التقليدي على ذلك الالتزام بالولاء والإخلاص عددا من الالتزامات على عاتق العامل، من بينها: أن يمتنع العامل عن العمل لدى صاحب عمل آخر خلال الوقت المخصص للعمل ، وإذا عمل في ساعات الفراغ فيجب ألا يكون لدى صاحب عمل منافس، وأن لا يخل بواجبات عمله الاصلي، كان يعمل لدى صاحب عمل اخر في اعمال شاقة ينجم عنها عدم تمكنه من أداء العمل لدى صاحب العمل الاصلي

على نحو مرض، كذلك يجب على العامل أي يحتفظ بالاسرار التجارية أو الصناعية لصاحب العمل، وأن يمتنع عن مناسته منافسة غير مشروعة بعد انتهاء عقد العمل وان يمتنع عن قبول إي مبلغ أو أي شيء يقدمه له أي من العملاء دون علم صاحب العمل فيما عدا الصورة المألوفة للوهبة أو البقشيش الذي يقره صاحب العمل. إلى غير ذلك مما يعتبر من قبيل الرشوة والمحاباة، وهي أمور ضارة بمصالح صاحب العمل وسمعة العمل، إلى غير ذلك من أمثلة تدور في اطار عدم الإضرار بصاحب العمل والعمل على رعاية مصالحه.

**شكل (6)**

**الالتزامات المنوطة بالعامل**




## 7.2 الاتجاهات الحديثة في الفقه

عزيزي الدّارس، هل تعرف شيئاً عن مبدأ حسن النية بالنسبة للعامل؟

وهناك اتجاهات حديثة في الفقه ، يرى جانبا منها الاعتراف بهذا الالتزام، مع تعديل مسماه ومضمونه، وينكر فريق آخر وجود مثل هذا الالتزام على عاتق العامل. ويتناول أنصار الفريق الأول مضمون ذلك الالتزام تحت مسمى: "مقتضيات حسن النية"، فيرون أنه لا يكفي أن يقوم العامل بأداء العمل المتفق عليه ، بل يجب أن يلتزم في ذلك بما يقتضيه حسن النية في تنفيذ العقد.

- وحسن النية مبدأ عام، يسود تنفيذ كل العقود، وهو بالنسبة لعقد العمل ذو أهمية خاصة، نظرا للعلاقة التي ينشِئُها العقد بين طرفيه، والتي تقوم – في الغالب من الأحوال – على ثقة صاحب العمل مع العامل؛ مما يوجب على هذا الاخير القيام بكل ما يوجبه مبدأ حسن النية في مواجهة صاحب العمل، مبدأ حسن النية يكفي لحماية صاحب العمل دون أن نكون في حاجة إلى القول بأن عقد العمل يضع على عاتق العامل التزاما آخر هو: الالتزام بالولاء والإخلاص لصاحب العمل ، بموجبه يلتزم العامل بالامتناع عن كل ما يؤدي إلى الإضرار بصاحب العمل، فالقول بوجود مثل هذا الالتزام يعتبر قيدا على حرية العامل، يجاوز المقصود بالتبعية القانونية التي تقتصر على حق صاحب العمل في الرقابة والاشراف على العامل اثناء تنفيذ العقد، ولا يتعارض مع ما يقتضيه حسن النية أن يقوم العامل بعمل آخر في أوقات فراغه، سواء أكان ذلك لحسابه أو لحساب شخص آخر، طالما أن ذلك لا يؤثر على قيامه بعمله لدى صاحب العمل على الوجه الأكمل، وبشرط ألا يتضمن ذلك منافسة لصاحب العمل ورضاه، إلا إذا كان العرف قد جرى على ذلك، كما في حالة الوهبة التي يدفعها العملاء للعمال ، فالعطية التي يقبلها العامل من الغير دون رضاء صاحب العمل ليست إلا رشوة يقصد بها محاباة تقدمها على حساب صاحب العمل وسمعة المنشأة، وحسن النية يقتضي من العامل حسن التعأون مع القائمين بالعمل، وحسن معاملة العملاء، وحماية سمعة العمل. ويفضل البعض– في الفريق المؤيد– أن يعالج "الالتزام بالولاء والاخلاص لصاحب العمل تحت مسمى "الامتناع عما يضر بصاحب العمل". ويشير هذا الفريق إلى مضمون هذا

الالتزام بان على العامل الالتزام أن يمتنع عن كل ما من شأنه الحاق الضرر بالمحل الذي يعمل فيه أو بصاحبه، فلا يجوز له ان يرتكب فعلا مخلا بالآداب في محل عمله، أو أن يتواجد في حالة سكر بين، أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة، كما لا يجوز له أن يعتدي بالقول أو الفعل على صاحب العمل أو أحد رؤساء العمل. والاتجاه الحديث في السوابق القضائية الانجليزية، يعالج هذه المسألة بمسمى: "واجب الولاء والاخلاص.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب د. محمود جمال الدين زكي، واكتب مقالاً قانونياً عن مبدأ حسن النية، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

- ويذهبون في هذا إلى أن حجر الزاوية في علاقة العمل يتمثل في الثقة المتبادلة بين الطرفين. ويعني ذلك – من جانب العامل – خضوعه لواجب ضمني بالولاء والاخلاص، يتطلب منه أن يعمل بأفضل ما لديه؛ لمصلحة صاحب العمل في مهنته أو اعماله، وعليه ألا يفشي الأسرار المهنية أو المعلومات السرية، التي يعلمها، كما يجب عليه عدم منافسة صاحب العمل. وهذا الواجب يستقى ضمنا من عقد العمل مادام العقد مستمرا، كما قد ينص عليه صراحة في العقد. ومثل ذلك الشرط الصريح يستهدف حماية أعمال صاحب العمل أو مصالحه التجارية عن طريق تقييد النشاطات التنافسية للعامل، حتى ولو بعد إنتهاء علاقة العمل. وعلى ذلك فإنه يتعين أن تصاغ مثل تلك الشروط بعناية ، حتى يمكن تفادي عدم نفاذ أو سريان تلك الشروط التي تحرم العامل من بيع قوة عمله أو مهارته أو خبرته، باعتبار أنها تشكل قيدا غير مشروع على حرية العمل. وفي هذه الحالة،

فإن عبء إثبات أن الشرط المقيد يتسم بالمعقولية يقع على عاتق الطرف الذي يسعى إلى انفاذه.

- ويذهب أصحاب الفريق الآخر المعارض إلى المناداة بنبذ فكرة "الولاء والإخلاص لصاحب العمل"، إذ أنها فكرة توحي بالأبوة لصاحب العمل لعماله، وهي فكرة مقيتة وتتنافى مع واقع الحال في علاقات العمل ، وهي من بعد لا ضرورة لها إذ أن الحلول التي رتبت عليها يقضي بها القانون أو يفرضها العقد، فالزم العامل بالمحافظة على أسرار العمل الصناعية والتجارية، حتى بعد انقضاء العقد بشروط معينة، وكذلك الحال بالنسبة لشرط عدم المنافسة، وغير ذلك.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب د. محمود جمال الدين زكي، واكتب مقالاً قانونياً عن فكرة الولاء والإخلاص، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

- ويقول أنصار هذا الفريق: إنه لا محل للقول بوجود هذا الالتزام العام المبهم بكل ما يحمله هذا الالتزام بالاخلاص من تدخل في شئون حياة العامل خارج مكان وزمان العمل، باسم عدم الاضرار برب العمل فما دام العامل يؤدي التزامه بالعمل على النحو الواجب فلا سلطان آخر لصاحب العمل عليه، ولا محل لفرض رقابة على نشاطه المشروع المستند إلى مبدأ حرية العمل متى باشر هذا النشاط في غير ساعات العمل، بل ولا يمكن القول بأن العامل يمتنع عليه أن يعمل في خدمة صاحب عمل منافس إلا إذا كان هذا المنع يستند إلى شرط صريح في عقد العمل، أو كان يقضي به مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود ؛ نظرا للطبيعة الخاصة للعمل، ولإطلاع العامل على أسراره، وعلى ذلك لا يتبقى من تطبيقات هذا الالتزام بالإخلاص إلا ما نص عليه القانون دون غيره.

- وهذه التطبيقات، هي: عدم الإفشاء بالاسرار الصناعية والتجارية، وعدم قبول ما يبذله العملاء خلاف الوهبة، إذ يعتبر القانون قبول هذه المبالغ ضرباً من الرشوة المعاقب عليها جنائيا. أما فيما عدا ذلك فلا وجود لهذا الالتزام العام بالاخلاص، بل إن الإلزام بعدم المنافسة بعد انتهاء العقد ليس التزاما قانونيا، ولا يتحمل به العامل الا إذا نص عليه في عقد العمل، ولا أدل على ذلك من أن القانون لم يجعل من عدم المنافسة بعد انتهاء العقد التزاما عاما يترتب على عقد العمل ذاته، بل تكلم فقط عن جواز النص على هذا الالتزام في عقد العمل، وبين الحدود التي ينتج فيها هذا الشرط اثره، ولا يعني في رأي هذا الفريق – إنكار ذلك الالتزام بأنه يجيز للعامل ان يأتي من الاعمال ما يضر بصاحب العمل، بل يعني فقط أن هذا الالتزام بعدم الاضرار يقتصر على الحدود اللازمة لقيام العامل بالتزامه بالعمل على النحو الواجب، ولا يعدو أن يكون جزءا من هذا الالتزام ، أما تقييد حرية العمل باسم هذا الالتزام الاخلاص فهذا ما لا نرى له سندا في نص أو منطق أو قضاء.

## 8.2 النظرة الموضوعية لفكرة الولاء والإخلاص وفكرة حسن النية:

ونحن لا نقول باطراح فكرة الولاء والإخلاص وتجريد علاقة العمل منها كلية، كما لا نقول بالتسليم بها على إطلاقها وبمفهوم كونها التزام على عاتق العامل وحده ؛ وذلك أن ما يذهب إليه الفقه التقليدي من وجود التزام على عاتق العامل بالولاء والإخلاص، مقتضاه خضوع العامل للسيطرة الشخصية لصاحب العمل، تجاوزا لفكرة التبعية القانونية، وتقييد حريته في العمل من شأنه أن يعيد إلى الإذهان ماضي علاقة السيد بالخادم الذي ساد في العصور الوسطى وما أعقبها في أول عهد الرأسمالية الحرة، وهو أمر عفى عليه الدهر وقضت عليه سنة التطور، كما أن التسليم بوجود المبدأ من حيث المضمون وتأسيسه على فكرة مقتضيات حسن النية ما هو إلا محأولة للالتفاف حول الفكرة، ذلك أن فكرة حسن النية نفسها لا تقل في صعوبة فهمها وتفسيرها عن فكرة الولاء والإخلاص، فالنية أمر داخلي يعتمل في نفس صاحبه ولا يمكن الوقوف على أثره وتكييفه قانونيا، إلا إذا خرج إلى حيز الوجود متخذا مظهرا خارجيا.

- وإن المبررات التي يستند إليها أنصار الفكرة، لتأسيس بعض التطبيقات العملية عليها، لم يعد هنالك ما يدعو إليها، خاصة بعد أن تولاها المشرع بالتنظيم في معظم التشريعات، كما أتيح لصاحب العمل في إطار قيود ومحددات معينة أن يضمنها في عقود العمل التي يبرمها مع عماله.
- وعلى ذلك فمن الأوفق بدلا عن القول بأن هناك التزاما على العامل وحده بالولاء والاخلاص لصاحب العمل، أو أن مقتضيات حسن النية تلقي على عاتقه نحو ذلك الالتزام يحسن أن نقول: إن هناك واجبا أخلاقيا عاما لا يستند إلى حسن النية وحده، بل على قاعدة ترتكز على مجموعة القيم الدينية والاخلاقية والاجتماعية السائدة في المجتمع بصفة عامة، والمجتمع المهني بصفة خاصة، أوجب على عاتق كل من طرفي علاقة العمل: (العامل وصاحب العمل) بأن يعمل كل منهما على حماية ورعاية مصلحة الطرف الآخر، وعدم الاضرار به على أي وجه في اطار من الاحترام والثقة المتبادلة، ومتى حدث من أي من الطرفين ما يخل بذلك الواجب ، انقلب ذلك إلى التزام قانوني يحق بموجبه للطرف المتضرر حماية مصلحته، فيتخذ من الأجراءات المدنية والجنائية ما يكفل ذلك

## 9.2 اختراعات العامل

عزيزي الدّارس، هل تعرف شيئاً عن حكم مخترعات العامل؟ تعال معي ؛ لترى موقف المشرع من ذلك.

قد يهتدي العامل أثناء عمله مع صاحب العمل إلى اختراع أو اكتشاف جديد. ويثور في هذه الحالة البحث عن مدى حق صاحب العمل في هذا الاختراع أو الاكتشاف، والاصل أن يكون العامل هو صاحب الحق فيما يتوصل إليه من اختراع أو اكتشاف معنويا وماديا فيما لو تم استغلاله تجاريا، ولكن المشرع رتب لصاحب العمل حقا ماديا في الاختراع في حالات معينة ، على أن الشراح قد ميزوا في صدد هذه الحالة بين ثلاث حالات، تتمثل في الآتي: – وكما يبينه الشكل رقم (7)

**أ) الاختراعات الحرة**

وتشمل هذه الحالة الاختراع الذي يتوصل إليه العامل في وقت فراغه، دون أن تكون له صلة بعلاقة العمل التي تربطه مع صاحب العمل، ودون أن يكون للأخير دور في جهود المخترع، بتقديم معدات، أو ادوات، أو معلومات أو اموال أو استخدام العامل لمنشأته. وهنا يكون الاختراع أو الاكتشاف ملكا خالصا للعامل معنويا وماديا، فتسجل براءة الاختراع باسمه، ويكون له حق الاستغلال التجاري والاقتصادي للاختراع، ولا يكون لصاحب العمل علاقة بتلك الحقوق، ولا ينقص في هذا الأمر أن يكون العامل قد استفاد في توصله إلى الاختراع من الخبرة المتراكمة التي حصلها من اشتغاله لدى صاحب العمل، وإذا نص في عقد العمل على،ن يكون لصاحب العمل حقا في الاختراع في هذه الحالة، فإن مثل هذا النص يقع باطلاً.

**2) الاختراعات العرضية**

ويقصد بها الاختراعات التي يتوصل إليها العامل، ولا تدخل ضمن واجبات العمل المكلف به. وهذه يكون لصاحب العمل الحق في استغلالها تجاريا متى كان قد قدم للعامل مساعدات مادية، كالادوات، أو المعدات، أو المعلومات، والاموال اللازمة التي مكنته من التوصل إلى ذلك الاختراع، وكان قد نص في العقد على حق صاحب العمل فيها ويكون للعامل في هذه الحالة الحصول على مقابل عادل، متى كان للإختراع أهمية إقتصادية كبيرة، ويقدر المقابل وفقا لمقتضيات العدالة، ويراعى هنا مقدار ما قدمه صاحب العمل من معونة، فضلا عن الاعتراف بالحقوق المعنوية في الاختراع بأن يسجل اسمه براءة الاختراع.

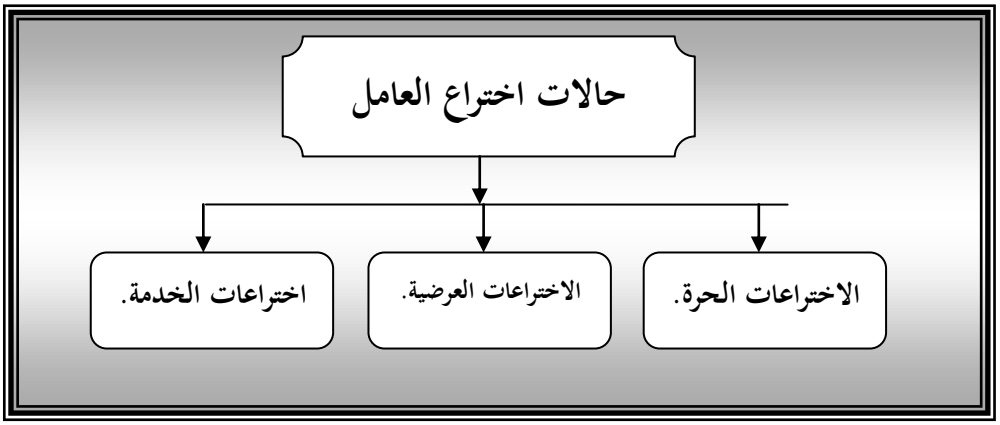
**(3) اختراعات الخدمة**

وتشمل الاختراعات والاكتشافات التي يتوصل إليها العامل الذي يكون عمله المتفق عليه في العقد من طبيعته النشاط البحثي، الذي يستهدف بذل الجهود وإعمال الفكر للابتداع والاختراع، وبعبارة أخرى أن يكون الاختراع من صميم واجبات وظيفته، حيث

يضع صاحب العمل تحت تصرف العامل كل ما يعينه في جهده، من أدوات ومعدات وآلات، ومختبرات، ومعلومات، ونتائج ابحاث سابقة، ومنشآت، وخلافه حسب طبيعة العلم والابتكار المستهدف. وطبيعي ان يكون لصاحب العمل في هذه الحالات بالحق في استغلال الاختراع. على أن المشرع قد احتفظ للعامل الحق في الحصول على مقابل عادل والحقوق المعنوية ، متى كان للإختراع أهمية اقتصادية كبيرة، ويقدر المقابل وفقا لمقتضيات العدالة، ويراعى عند تقدير مقدار ما قدمه صاحب العمل من نفقات ما استخدم من منشأته في هذا السبيل. وقد نظم أحكام اختراعات العامل ومدى حق صاحب العمل فيها قانون المعاملات المدنية لسنة 1984م في المادة 404، وكذلك قانون براءات الاختراع لسنة 1972م المادة (10)، ولم يتناول قانون العمل لسنة 1997 اية نصوص تتعلق بهذه المسألة.

**شكل (7)**

**حالات اختراع العامل**




**أسئلة تقويم ذاتي**

1. ما هو المقصود بحسن النية؟
2. عرف الاختراع الحر.
3. ما هو حكم اختراعات العامل؟ ناقش ذلك.

## 10.2 جزاء إخلال العامل بالتزاماته

عزيزي الدّارس، اتعتقد أن القانون يحاسب العامل إذا قصر أو أهمل؟ تعال نرى ذلك.

- إخلال العامل بأي من الالتزامات الملقاة على عاتقه بموجب عقد العمل، أو نص القانون يخول صاحب العمل الحق في طلب إنهاء العقد والتعويض عن الضرر الذي كون قد لحق به من جراء ذلك. وهذا أمر يتوقف – بطبيعة الحال – على درجة جسامة الإخلال والظروف المحيطة به، وذلك مقتضى ما تقول به القواعد العامة في نظرية العقد، وهو ما يعبر عنه الشراح بالجزاء المدني، وإلى جانب هذا الجزاء المدني، يوجد جزاء جنائي ، يتمثل في تعرض العامل للمساءلة الجنائية، وفقا لنص المادة (126) من قانون العمل، أو لقانون العقوبات، أو أي قانون آخر، فيما لو كان الإخلال ينطوي على فعل يشكل جريمة تحت أي من تلك القوانين. غير أن الواقع يقول بغير ذلك ، فمطالبة العامل بالتعويض المدني من إخلاله بالتزاماته يكون أمرا غير مجد في غالب الأحوال؛ لتعذر التنفيذ بسبب حالة العامل المادية، هذا من ناحية ، كما أن اللجوء إلى المساءلة الجنائية أمر نادر الحدوث في محيط علاقات العمل ؛ لما يكتنف تلك العلاقات من اعتبارات ذات أبعاد شخصية وإنسانية، بالإضافة إلى أن النصوص التي تحمل طابع التجريم لإخلال العامل بالتزاماته محدودة العدد في قانون علاقات العمل الفردية ، شأنه في ذلك شأن غيره من قوانين العمل من الناحية الاخرى.
- لكل تلك الاعتبارات عرفت علاقات العمل الخاصة نظاما للمساءلة التأديبية، مشابها لنظام التأديب في الوظيفة العامة.
- فعلاقة التبعية القانونية، ذلك العنصر المميز لعقد العمل عن غيره من العقود التي تتشابه معه، وبما يتفرع عنه من حق صاحب العمل في الادارة والاشراف والرقابة، يستمد منه صاحب العمل السلطة التأديبية التي تخوله حق مساءلة العامل عن أي

انحراف أو إخلال بالواجبات المفروضة عليه بموجب عقد العمل، وتوقيع الجزاء المناسب عن ذلك الإخلال.

- والتنظيم الحديث لعلاقات العمل يوجب على صاحب العمل ؛ إعداد لائحة للجزاءات، تعرض على السلطة المختصة للموافقة عليها.
- وقد حرص المشرع في معظم قوانين العمل على تقييد السلطة التأديبية المخولة لصاحب العمل، خشية إساءة استعمالها، أو التعسف في ممارستها خاصة ممن يوكل اليهم صاحب العمل أمر التطبيق. وقبل أن نعرض أمر لائحة الجزاءات، رأينا أن نتعرض في لمحة موجزة لموقف الفقه الاسلامي الذي يتفق معه الفقه المعاصر في مسألة الجزاء المدني "عن إخلال العامل بالتزاماته، والصعوبات العملية المحيطة بذلك، مما دفع للتفكير بابتداع نظام المساءلة التاديبية".

## 11.2 موقف الفقه الاسلامي من فكرة الجزاء المدني أو التعويض

عرف الفقه الاسلامي – كما رأينا – "عقد العمل"، وهو ما يسمى: بـ"عقد إجارة الاشخاص"، ووصف "العامل" بـ "الاجير" أو "الصانع" أو "الصانع البائع" "الخادم"، وذلك حسب طبيعة الاتفاق بين الطرفين ، فهو في حالة ما يكون مماثلا تماماً لعقد العمل، وفي حالة اخرى يماثل عقد المقأولة بالصيغة المعروفة في فقه القانون الوضعي، وقد أختلف الفقهاء في مسألة ضمان الأجير والصانع لصاحب العمل عند الإخلال بالعقد، تبعا للإختلاف في طبيعة العقد كما ذكرنا.

- فذهب البعض إلى القول بضمان الأجراء والصناع، وذهب البعض إلى القول بغير ذلك فيقول الامام الشافعي (رضي الله عنه) في ذلك: "من ضمن الأجراء قاس ذلك على العارية، تضمن" وإنما ضمنت العارية لمنفعة فيها للمستعير، فهو ضامن لها حتى يؤديها بالسلامة، وهي كالسلف ومن يضمنهم قاس ذلك على الوديعة".

وقال الامام أبي حنيفة – رضي الله عنه –:

"لا ضمان على الخياط والقصار والصباغ وما اشبههم من العمال، إلا فيما جنت ايديهم". وقال ابن أبي ليلى: "هم ضامنون لما هلك عندهم وان لم تجن ايديهم". وقال أبو يوسف: "هم ضامنون إلا أن يجيء شيء غالب".

وقد ثبت عن عطاء أنه قال:

"فما جنت أيدي الأجراء والصناع فلا مسألة فيه، وهم ضامنون كما يضمن المستودع ما جنت يده، والجناية لا تبطل عند أحد، وكذلك لو تعدوا ضمنوا".

وقال الربيع: "والذي يذهب اليه الشافعي – فيما رأيته – أنه لا ضمان على الصناع ولا ما جنت أيديهم. "

## 12.2 لائحة الجزاءات في قانون العمل

ألزم المشرع كل صاحب عمل بأن يقوم باعداد لائحة للجزاءات في المنشأة التي يملكها أو يتولى ادارتها، فقد نصت المادة 48 من قانون العمل في هذا الصدد على مايلي:

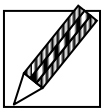
(1) يقوم كل صاحب عمل باعداد لائحة النظام الأساسي، ولائحة للجزاءات، ووضعها في مكان ظاهر بمقر العمل..

(2) يجب على صاحب العمل إيداع لائحة النظام الأساسي لدى المدير، ولا تكون لائحة الجزاءات نافذه إلا بعد ان يعتمدها المدير.

(3) يجوز للمدير أن يضع نماذج للوائح الجزاءات بحسب طبيعة كل عمل ؛ ليسترشد به أصحاب الأعمال. ويتضح من هذا النص أن كل صاحب عمل – مهما كان العمل الذي يزاوله وايا كان عدد العاملين لديه – ملزم بأن يقوم بإعداد لائحة للجزاءات،

ويجب عليه أن يعلق تلك اللائحة في مكان ظاهر بمقر العمل، حتى تصل إلى علم العاملين معه.

**تدريب (15)**



"ألزم المشرع كل صاحب عمل بوضع لائحة الجزاءات في مقر العمل"، وضِّح ذلك.

وقد علق المشرع نفإذ تلك اللائحة وصلاحيتها للتطبيق على اعتمادها من مدير العمل، أو من يفوضه بطبيعة الحالة. وحكمة ذلك ظاهرة، إذ يبتغي المشرع من وراء ذلك فرض نوع من الرقابة المسبقة؛ للتأكيد من عدم تضمين اللائحة لنصوص تتجأوز الاحكام الواردة في قانون العمل، والمبادئ العامة والاحكام المتعلقة بالعقوبات وأجراءات التأديب، وضماناته الواردة في القوانين واللوائح السارية ، وتلك ضمانة هامة من ضمانات التأديب، هو: أمر يحمد للشارع السوداني، إذ لم يسبق ورودها ضمن قوانين العمل من قبل. ومع ذلك فإن النص يعتريه بعض القصور في عدة جوانب، نأمل تداركها في التشريع اللائحي، ومن ذلك أن النص لم يحدد مدة معينة لصدور قرار مدير العمل بقبول اعتماد اللائحة أو رفضه لها، أو توجيه صاحب العمل بتعديل أحكامها في الجوانب التي تكون محلا لاعتراض الجهة المختصة ، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن نص الفقرة (3) من المادة المذكورة، الخاص باصدار نمإذج للوائح الجزاءات الخاصة يمكن أن يوجه اليه النقد من ناحيتين:

**الناحية الأولى:** تتمثل في ربط لوائح الجزاءات النموذجية بأن تكون "بحسب طبيعة كل عمل"، وهذا أمر يتعذر على السلطة التنفيذية الوفاء به، ولعله من الأسباب التي أدت إلى تأخير صدور مثل هذه اللوائح حتى الآن، فلا يخفى أن الاعمال تتعدد وتتنوع بتعدد فروع النشاط الاقتصادي وتنوعها بصورة تستعصي على الحصر، ويمثل ذلك من الصعوبات العملية والفنية أمام التشريع اللائحي، وان اقتصر الأمر على فروع النشاط الرئيسية أو القطاعات الهامة منها ولذلك نرى ان يقتصر الأمر على لائحة نموذجية

تتضمن احكاما ومبادئ عامة بشان قواعد وأجراءات التأديب، والضمانات التي استقر تطبيقها في مجال التأديب، ولا بأس من أن يلحق به قواعد توضح نماذج المخالفات الخاصة بالانضباط في مواعيد العمل والسلوك وأداء والواجبات.

**الناحية الثانية:** إن النص جعل إصدار تلك اللوائح النموذجية سلطة جوازية للمدير، وإن كان ذلك يتفق مع الطبيعة القانونية لتلك النماذج، باعتبار أن الغرض منها (ارشادي) لاصحاب الاعمال. إلا انها تصبح أمرا وجوبيا فيما لو عدل النص على نحو ما رأينا فيما تقدم من ضرورة تضمين اللائحة للقواعد والاحكام الخاصة بالتأديب وضماناته، وبهذا يستقيم النص وتؤدى اللوائح الغرض المنشود.

## 13.2 المخالفات والجزاءات التأديبية

لم يتناول قانون العمل أحكاما تفصيلية تتضمن أنواع المخالفات والجزاءات التأديبية – كما رأينا – ، وذلك هو عين ما درجت عليه تشريعات العمل بصفة عامة. واكتفى بأن أورد – وبصورة غير مباشرة – عددا محددا للمخالفات الجسيمة، وحدد الجزاءات التي توقع على العامل عند ارتكاب أيا منها بصورة مباشرة، وذلك في نصوص المادتين (51)، (53) من ذلك القانون.

والواقع أن معظم تشريعات العمل أوكلت هذه المهمة للتشريع اللائحي الذي تصدره السلطة التنفيذية؛ وذلك للصعوبات الفنية والعملية التي تحيط بالموضوع. ونتناول فيما يلي هذا الموضوع بشيء من الايجاز.

**أولاً: المخالفات**

يصعب من الناحية القانونية والعملية في آن واحد حصر المخالفات التي يتوقع أن يرتكبها العامل، إخلالا بواجبات وظيفته، أو العمل المتفق عليه في العقد، أو ما يوجبه عليه القانون من التزامات ذات طابع مدني في غالب الأمر، وفي هذا يختلف نظام التأديب الاداري عن نظام العقاب الذي يتحكم فيه مبدأ: " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص".

وترجع الصعوبة المتعلقة بالأمر إلى تكييف فعل من الافعال المعينة، باعتبارها إخلالا بالواجب الوظيفي، وصياغتها في شكل مخالفة أو مخالفات محددة على سبيل الحصر يصعب تصوره ؛ لهذا يكتفي في مجال التأديب الاداري أن تحصر المخالفات في أطر عامة، ولا يخل ذلك بالضمانة المعروفة في القانون الجنائي، "بمبدأ": لا جريمة إلا بنص" ؛ وذلك لاختلاف طبيعة المخالفة الادارية عن الجريمة الجنائية كما ذكرنا، وتلك الاطر التي أشرنا إليها لا تخرج عن (مجموعات ثلاث أو اربع كيفما كان الحال)، هي كما في الشكل (8):

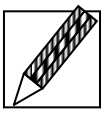
(أ) المخالفات التي تتعلق بالانضباط في مواعيد العمل، ونستنبط منها: الغياب/ عدم الحضور أو الانصراف في المواعيد المحددة/ الخروج بدون إذن / عدم تكريس وقت العمل لأداء العمل المكلف به ..الخ.

(ب) المخالفات التي تتعلق بتنظيم العمل: ويرد إليها المخالفات التفصيلية التي تتعلق بـ: عدم إطاعة الأوامر والتعليمات / عدم تنفيذ تعليمات الأمن الصناعي / عدم المحافظة على أدوات ومعدات العمل .. الخ.

(ج) المخالفات التي تتعلق بأداء العمل: يرد إليها المخالفات التفصيلية التي تتعلق بـ: التقصير أو الاهمال في أداء العمل الموكل إلى العامل / ضعف الأداء المستمر / عدم الإلتزام بمواصفات الجودة .. الخ.

(د) المخالفات التي تتعلق بالسلوك بـ: التشأجر مع الزملاء في العمل / الاعتداء على رؤساء العمل / الخروج على قواعد الآداب العامة / الحضور إلى مكان العمل في حالة سكر أو تحت تأثير مادة مخدرة .. الخ.

**تدريب (16)**



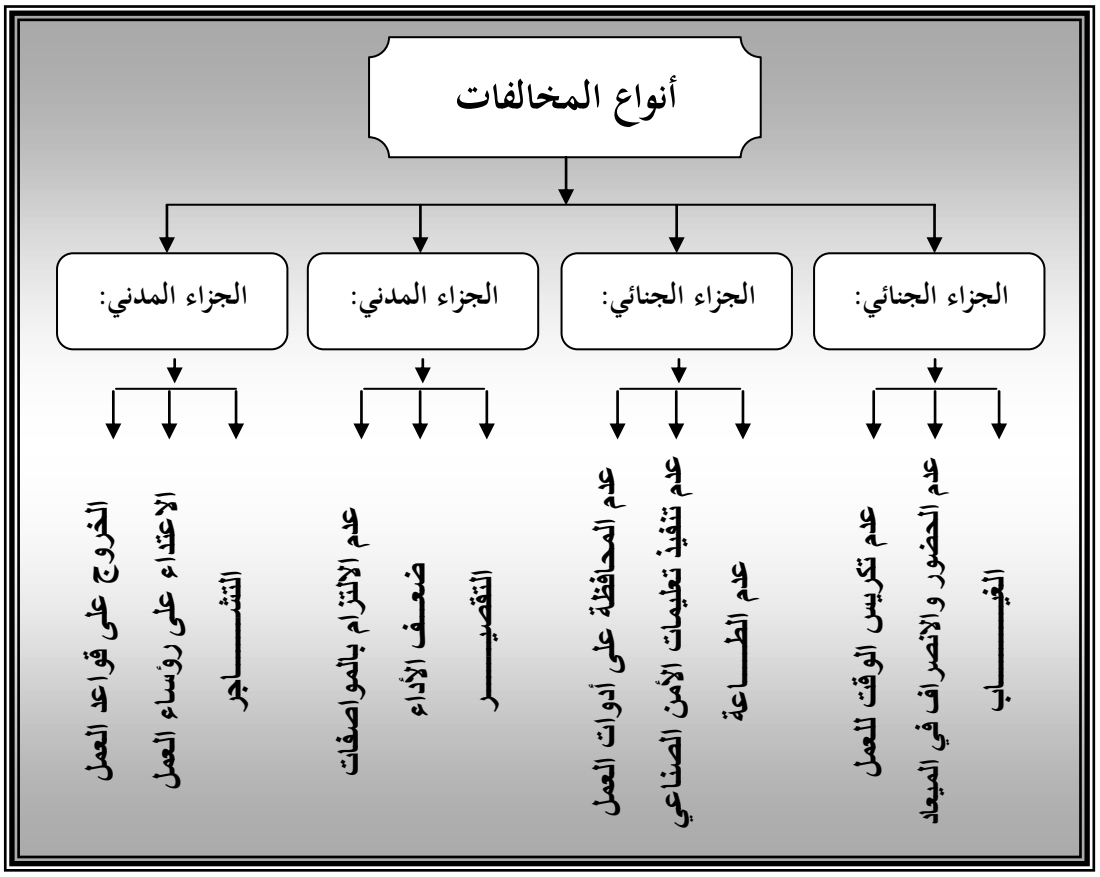
وضح أنواع المخالفات التي يرتكبها العامل.

**أسئلة تقويم ذاتي**

1. وضِّح موقف الفقه الإسلامي من التعويض.
2. وضِّح أنوا الجزاءات.
3. وضِّح الفرق بين الجزاء التأديبي والجنائي.

**شكل (8)**

**أنواع المخالفات**



**ثانياً: الجزاءات**

ينصب الجزاء التأديبي عامة على المزايا الوظيفية ولا يتعداها مطلقا ؛ ليشمل أي نوع من العقوبات البدنية التي تلحق إذى جسماني بالشخص أو تقيد حريته، وفي هذا يختلف الجزاء التأديبي عن الجزاء الجنائي، فالأول يعتبر عقابا لما يعد خرقا لنظام العمل في مجتمع مدني خاص، هو: (المنشأة) أو (المؤسسة)، بينما يعتبر الثاني عقابا على ما يمثل خرقا للنظام الاجتماعي: أي قواعد النظام العام والآداب في المجتمع، ومن ناحية أخرى فالجزاء التأديبي يفرضه صاحب العمل بماله من سلطة تأديبية تخوله إياها حقوقه في الادارة والرقابة والاشراف على العمل الخاص به، فهي على – أي حال – علاقة مدنية. اما الجزاء الجنائي فتعرضه الدولة بما لها من سلطة عامة "جبر وقهر" تخولها الردع والزجر ؛ لاشاعة الامن والاستقرار في المجتمع.

وباستقراء التشريعات ونماذج لوائح الجزاءات، نلاحظ أن قدرة المشرع اللائحي في تحديد الجزاءات أفضل منها في تحديد المخالفات، ودون الاستطراد في شرح هذه الجزئية، نستعرض النماذج السائدة للجزاءات فيما يلي:

(1) **الانذار**: وهو عبارة عن لفت نظر يوجه إلى العامل ؛ بقصد تنبيهه لما وقع منه من مخالفة، وإلى أن تكرار ما يماثلها يوقعه تحت طائلة العقاب. ويستخدم بعض اللوائح تعبير "لفت نظر" أو "اللوم" أو "التوبيخ". وفي رأينا أن الإنذار لا يعد عقوبة بالمعني الثانوي، وإنما هو بمثابة أجراء سابق أو تمهيدي لتوقيع العقاب.

(2) **الغرامة**: وهي عبارة عن اقتطاع مبلغ مالي من أجر العامل، عقابا له عما اقترفه من ذنب، على ان المبلغ المستقطع كغرامة يجب أن يكون قي حدود المسموح به، وفقا لقواعد حماية الاجور التي تحددها التشريعات. ولا تعتبر الغرامة "تعويضا" لصاحب العمل عما تسبب فيه العامل من ضرر، أو تغطية للخسارة التي ألحقها به ؛ ولذلك تحرص العديد من تشريعات العمل على تقييد الحدود التي يملكها

صاحب العمل في فرض الغرامة بصورة جماعية ؛ لتفادي الاسراف والمغالاة في تطبيق هذا النوع من العقوبات واستغلاله ؛ لتحقيق اغراض اخرى، وعلى ذلك لا تعتبر الغرامة حقا لصاحب العمل. وتنظم التشريعات المختلفة طريقة التصرف في الغرامات، وغالبا ما يكون ذلك لصالح العاملين في المنشأة المعنية التي حصلت فيها. ومثال ذلك نص الفقرة (3) من المادة (48) من قانون العمل لسنة 1997 الذي جاء فيه:

"يكون التصرف في أموال الغرامات لصالح العمال بالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير".

## 14.2 الإيقاف عن العمل

ويقصد به منع العامل من العمل مدة معينة، وحرمانه من الأجر خلال تلك المدة، عقابا له على ما اقترفه من ذنب. والإيقاف عن العمل يشبه الغرامة ؛ لان كليهما يترتب عليه حرمان العامل من جزء من الأجر، ولكن الحرمان من الأجر في الإيقاف يكون أكبر، إذ غالبا ما يوقف بدون أجر أو بنصف الأجر، ومن ناحية أخرى فان أجراء الإيقاف غالبا ما يكون أثره سلبيا على العمل، فيما لو كان القصد بخلاف إبعاد العامل عن مكان العمل ؛ لأنه يحرم صاحب العمل من الاستفادة من عمل العامل خلال فترة الوقف ؛ ولذلك لا يلجأ إليه أصحاب العمل في القطاع الخاص، إلا إذا كان القصد منه ارتكاب العامل لمخالفة تقتضي ظروف وقوعها إبعاده عن مكان العمل لفترة معينة، أو كان الوقف لغرض احتياطي وليس كعقوبة كانتظار نتيجة التحقيق أو المحاكمة في جريمة ارتكبها العامل، أو انتظار قرار مدير العمل في طلب المقدم من صاحب العمل؛ لانهاء عقد العمل، وفقا للمادة (53) من القانون. وقد عرف قانون العمل لسنة ق 1997م الإيقاف عن العمل بهذا المعنى ، إذ نص في الفقرة (2) من المادة (55) على النحو الآتي:

"يجوز لصاحب العمل إيقاف العامل من العمل عند ثبوت أي من الحالات الواردة في المادة (53)، وذلك لحين صدور قرار المدير".

ولم يتعرض المشرع، لبيان عما إذا كان الإيقاف في هذه الأحوال يكون بأجر أو بجزء من الأجر، أو بدون أجر، ولكن يفهم من سياق النصوص أن الإيقاف يكون بدون أجر، وأن تعويض العامل عن الأجر خلال فترة الإيقاف يتوقف على نتيجة الفصل في الموضوع المعروض على مدير العمل. فتقرر المادة (55) الزام صاحب العمل بدفع أجر العامل عن فترة الايقاف عن العمل في جميع الأحوال، عدا حالة ترك العامل للعمل قبل عرض النزاع على المدير، أو قبل صدور قراره بهذا الشأن، وحالة موافقة المدير على سبب يبرر لصاحب العمل إنهاء العقد بموجب المادة (51)، وسكوت المشرع في الفقرة (5) من المادة (55) عن حكم أجر العامل خلال فترة الوقف عن العمل، ينبغي الأ يفسر على انه حرمان له منه، فهذا يعتبر بمثابة عقوبة لا عن المخالفة التي ارتكبها، وإنما على الأجراء الاحتياطي، وهذا أمر لا يستقيم من الناحية القانونية خاصة. وان المشرع قد رتب جزاء اضافيا على العامل في حالة موافقة المدير على طلب صاحب العمل بإنهاء العقد، وهو حرمان العامل من ربع المكافأة المستحقة له، بالاضافة إلى إنهاء العقد والفصل من العمل.

- **الحرمان من العلاوة أو الترقية**

غالبا ما تشمل لائحة الجزاءات على بعض العقوبات التي تتضمن الحرمان، أو الانتقاص من بعض مزايا الوظيفية، كالحرمان من العلاوة الدورية لمدة معينة، أو تأخير الترقية، أو الحرمان الكلي أو الجزئي من مزية معنية، كالمكافأة التشجيعية أو الحافز وخلافه.

- **النقل**

ويقصد به تغيير مكان أو موقع العمل كنقل العامل إلى وحدة أو قسم آخر في نفس المكان، أو نقله إلى موقع آخر تابع لصاحب العمل ؛ بما يترتب على ذلك من حرمانه من بعض المزايا الوظيفية التي كان يحصل عليها في المكان أو الموقع الأول، أو كعقوبة تبعية أو أجراء وقائي بابعاده عن المكان أو الموقع الذي هيأ له ارتكاب المخالفة ؛ لعدم تكرارها. ولكن ينبغي مراعاة عدم إحداث تغيير جوهري في شروط العمل أو ظروفه بما

يختلف بصورة جوهرية عما هو متفق عليه في عقد العمل. كما ينبغي الاحتياط من استعمال النقل بهدف عرقلة النشاط النقابي للعمال اعضاء اللجان المركزية أو التنفيذية للنقابات العامة أو الهيئات العامة أو الفرعية أو الاتحادية، مما يعتبر مخالفة لقانون النقابات، ولقانون العلاقات الصناعية.

ونرى – بوجه عام – أن استخدام إجراء النقل كعقوبة تشتمل عليها لائحة الجزاءات، أو يتخذها صاحب العمل تحت ستار التنظيم أمر ضار بمصلحة العمل، ذلك ان النقل في طبيعته المجردة إجراء .. إداري تنظيمي، يستهدف من إجرائه تحقيق أهداف تنظيمية تتعلق بحسن أداء المنشأة لوظيفتها، وتحقيق أهدافها بفاعلية أكثر.

**– – الانذار بالفصل**

تتضمن بعض لوائح الجزاءات وتنص التشريعات على ما يسمى: بـ"الانذار بالفصل"، كعقوبة تأديبية. وفي الحقيقة أن الأنذار – في التكييف القانوني الصحيح – ما هو إلا إجراء تمهيدي يسبق الأجراء المستهدف، وهو توقيع العقوبة الاصلية، سواء أكانت الفصل أو عقوبة أخرى تسبقها في المرتبة.

وقد ورد في قانون العمل لسنة 1997م– النص على الانذار بالمعنى الذي أشرنا إليه، وذلك في المادة (35): تحت عنوان: إنهاء العقد في حالة المخالفات المتكررة وتنص على "حالة المخالفات المتكررة، إذا أنذر العامل بالفصل عند استيفاء جميع أو اقصى الجزاءات المقررة، يجوز لصاحب العمل في حالة أي مخالفة لاحقة أن ينهي عقد العلم غير مسمى الأجل...".

**– – الفصل من العمل**

تتباين تشريعات العمل ولوائح الجزاءات بشأن عقوبة الفصل، باعتبارها أشد وأقصى أنواع العقوبة التي توقع على العامل جزاءً، على إخلاله بالتزاماته المنصوص عليها في عقد العمل، أو الافعال التي نص عليها القانون.

وقد فرضت بعض التشريعات قيودا شديدة على ممارسة صاحب العمل لهذا الجزاء، بينما نصت بعض التشريعات على ضوابط جزائية معينة، وتركت بعض التشريعات الأمر

لنصوص العقد المبرم بين الطرفين، إلى آخر ذلك، أن اتجاهات تتحكم فيها العديد من الاعتبارات التي تحكم النظرة لعلاقة العمل في ضوء الظروف والنظريات الاقتصادية والاجتماعية السائدة في المجتمع المعين.

فهناك من التشريعات ما أورد الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إجراء الفصل، وذلك على سبيل المثال، بينما نصت تشريعات أخرى على الحالات التي يجوز فيها الفصل من العمل على سبيل الحصر، وبينت الإجراءات التي تتبع في هذا الشأن، سواء أكانت جهة الإدارة أو أجهزة قضائية، أو شبه قضائية تتولى تلك المهمة، أو تركها ؛ لتمارس من قبل صاحب العمل نفسه في ضوء ما حدد من حالات.

ويعتبر قانون العمل لسنة 1997 من بين التشريعات التي انتهجت خطة تعداد الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل، وعلقت ممارسة تلك السلطة على موافقة الجهة الإدارية المختصة: (مدير العمل، أو من يفوضه)، ورتبت جزاءات مدنية وجنائية في حالة مخالفة النصوص الواردة في ذلك الشأن، فقد ورد النص على حالات الفصل من العمل في المادتين (35)، (37) من قانون علاقات العمل الفردية.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب تاريخ التشريع الإسلامي للشيخ الخضري واكتب مقالاً قانونياً عن الجزاءات في الفقه الإسلامي، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

ونظم الإجراءات المتعلقة بالفصل في المادة (39) من القانون الحالي، مما سناتي على بيانه في الباب الخاص بإنتهاء عقد العمل الفردي.

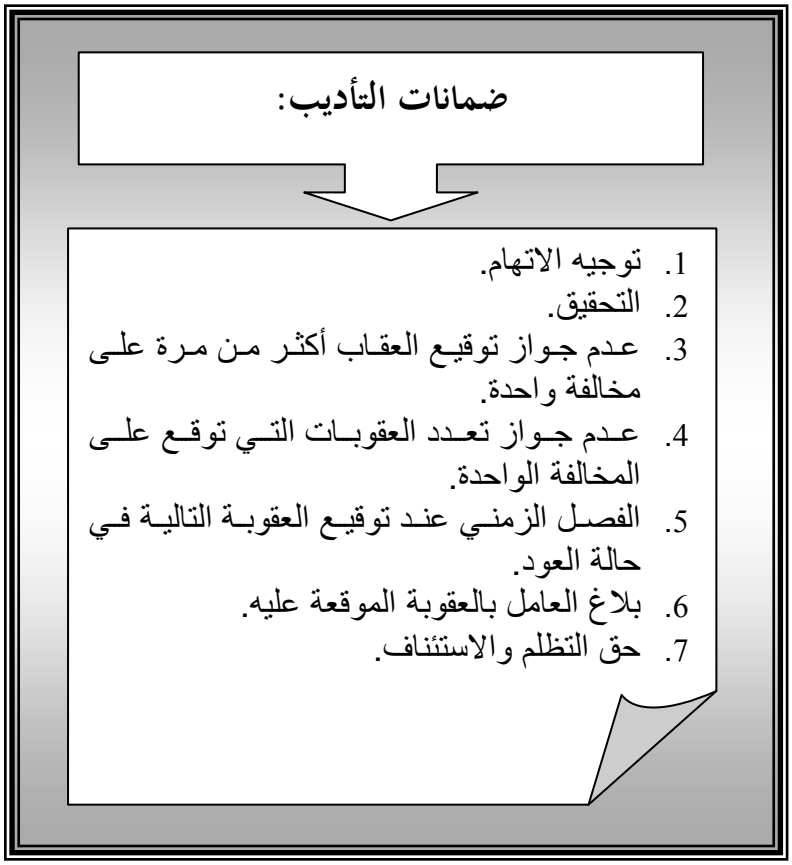
## 15.2 ضمانات التأديب

لا يقف دور المشرع عادة في مجال تنظيم السلطة التأديبية لصاحب العمل عند حد فرض رقابة خارجية، كاشتراط موافقة السلطة الادارية على لائحة الجزاءات التي يضعها صاحب العمل ؛ بفرض التحقق من عدم تجأوزها لنصوص القوانين السارية، والحد من

المغالاة في وضع الجزاءات، بل يمتد ذلك الدور ؛ ليكفل بعض الضمانات للعامل على نحو يقيه من الممارسات التعسفية للقائمين على تطبيق لوائح الجزاءات من وكلاء صاحب العمل المفوضين والمديرين المسئولين عن ادارة المنشأة، وغالبا ما ينصب محور تلك الضمانات في مجال توجيه الاتهام والتحقيق والمحاكمة، وفقا للمبادئ التي استقر عليها العمل في مجال التأديب والمحاكمات الجنائية على نحو يتفق مع نظام التأديب في الوظيفة، أنظر شكل "9" والدارج في العمل أن ترد تلك المبادئ والقواعد في التشريع الاساسي أو اللائحي، نشير إلى اهمها فيما يلي:

## شكل (9)

## ضمانات التأديب




### أسئلة تقويم ذاتي

1. عرِّف النقل.
2. ما هو ضمون الإنذار بالفصل؟
3. وضِّح المقصود بضمانات التأديب.

### 1) توجيه الاتهام:

يجب – قبل ان يشرع في توقيع عقوبة على العامل – ان يواجه بالتهمة المنسوبة إليه، بان يبلغ بالمخالفة المرتكبة، ويستمع إلى رده عليها ودفاعه عن نفسه، وقد يتم ذلك كتابة، كما يجوز أن يقع شفاهة حسب درجة جسامة المخالفة المرتكبة، ويستحسن أن يتم مثل هذا الأجراء كتابة خاصة بالنسبة للمخالفات الجسيمة، التي يتوقع أن يكون الجزاء عليها شديدا الذي قد يصل إلى الفصل، ويتفرع عن هذه الضمانة ضمانة أخرى تتعلق بعدم جواز توجيه الإتهام للعامل عن مخالفة مضى على كشفها مدة طويلة نسبيا، إذ أن العامل قد ينسي تفاصيلها، مما يعجزه عن تحضير دفاعه، كما أن مصلحة استقرار علاقات العمل تتطلب – من ناحية أخرى – ألا يبقى سيف الاتهام أو العقاب مسلطا على العامل إلى مالا نهاية، وتستخدم للضغط على العامل ؛ لتحقيق أغراض أخرى كلما عن لصاحب العمل.

### 2) التحقيق

يجب أن يجري التحقيق في الظروف والملابسات التي تحيط بارتكاب العامل المخالفة، والتحري والتحقيق من نسبتها اليه، أو براءته مما وجه إليه الاتهام بشأنه، ويراعى أن يكون التحقيق مكتوبا أو – على الاقل – تدون خلاصته في محضر مكتوب، ويجريه موظف مسئول اعلى درجة من العامل المنسوب اليه المخالفة، كما يجب أن يمكن العامل من الدفاع عن نفسه، وتقديم الادلة التي يعتمد عليها، وإحضار الشهود الذين يطلبهم.

وتحرص التشريعات على النص بعدم توقيع عقوبة على العامل قبل الاستماع إليه وتحقيق دفاعه.

### 3) عدم جواز توقيع العقاب أكثر من مرة على مخالفة واحدة

وهذا ترداد للمبدأ العام الذي استقر في فقه القانون الجنائي، بل أصبح من المبادئ المتعلقة بحقوق الإنسان، ويصدق تطبيقه في مجال التأديب الإداري أيضا.

### 4) عدم جواز تعدد العقوبات التي توقع على المخالفة الواحدة:

ويشتق من المبدأ السابق عدم جواز تعدد العقوبات التي توقع على العامل في المخالفة الواحدة، فإذا استوجب الفعل تشديد العقاب على العامل، توقع عليه العقوبة المناسبة وفقا للتدرج الوارد في لائحة الجزاءات مع الاخذ في الاعتبار ان بعض العقوبات، الشديدة تجب بعض العقوبات الخفيفة البسيطة، فإذا وقعت على العامل عقوبة تخفيض الأجر فلا معنى لتوقيع عقوبة الخصم من الأجر في نفس الوقت.

### 5) الفصل الزمني عند توقيع العقوبة التالية في حالة العود

ينبغي عند توقيع عقوبة أشد في حالة العود أن يكون هنالك فاصلا زمنيا بين تاريخ توقيع العقوبة الأولى والعقوبة التالية، وينص على تلك الفترات الزمنية في لائحة الجزاءات، وهي تعرف في لوائح الجزاءات بتكرار المخالفة، ويعبر عنها القانون الجنائي بحالة العود ويوضع لها اشتراطات معينة في القانون الجنائي.

### 6) إبلاغ العامل بالعقوبة الموقعة عليه:

يجب إبلاغ العامل بالعقوبة الموقعة عليه كتابة مهما بلغت درجتها من البساطة، وتدون العقوبة ذات الأثر المالي في سجل خدمة العامل، كما يقضي بذلك نص المادة (49) من قانون العمل.

كما ينبغي أن يتضمن نظام الجزاءات قواعد خاصة بمحو الجزاءات بعد أن تكون قد حققت الأثر المبتغى منها في الردع والزجر، ومن المناسب أن نذكر السلطة التأديبية بضرورة التريث في الإجزاءات المتعلقة بتوجيه الاتهام، والحرص على عدم توقيع الجزاء على المخالفة، خاصة إذا كان العقاب ذا جسامة مقدرة في نفس اليوم الذي تقع فيه المخالفة.

### 7) حق التظلم والاستئناف

يجب أن يراعى في نظام التأديب الذي يطبق في المنشأة أن يتاح للعامل حق التظلم من الجزاء الذي يوقعه عليه للرئيس الأعلى، وكذلك تنظيم طريقة الاستئناف بالنسبة

للعقوبات الشديدة، التي لا تصل إلى حد الفصل من الخدمة، إذ تولي المشرع إتاحة هذا الحق في القانون (م36) من قانون العمل لسنة 1997م.

- **مباشرة السلطة التأديبية**

تقضي المبادئ العامة في فقه التأديب الإداري بأن يتولى مباشرة السلطة التأديبية ويتوجه الاتهام وتوقيع العقاب صاحب العمل بنفسه، أو وكيله المفوض، أو المدير المسئول، واحيانا تفوض قواعد التنظيم لرؤساء الاقسام الانتاجية والفنية والادارية حسبما تقضي قواعد التنظيم الاداري في المنشأة، ولا يحبذ تفويض سلطة الإتهام أو توقيع العقاب للرؤساء المباشرين للعمال، خشية ما يسببه ذلك من احتكاك وتشاحن قد يسبب الاضطراب والمنازعات التي تؤثر على حسن سير العمل، ولكن قد يكون من مقتضى حسن الادارة وتحقيق الانضباط تقوية السلطة الرئاسية للرئيس المباشر، فيفوض إليه سلطة توقيع بعض العقوبات الخفيفة، تحت رقابة سلطة رئاسية اعلى في المنشأة، والغالب في الأمر أن تصدر أو تحرك إجراءات الإتهام بمبادرة رؤساء العمال؛ لاتصالهم المباشر بهم، ووقوفهم على المخالفات التي ترتكب، خرقا للنظام واللوائح السارية في المنشأة.

- **مدى التقيد بلائحة الجزاءات**

يثور التساؤل عن مدى حق صاحب العمل الذي توجد في منشأته لائحة الجزاءات في أن يوجه إلى العامل إتهاما بارتكاب مخالفة، أو توقيع جزاء غير منصوص عليه في اللائحة. والرأي الراجح في الفقه، أنه لا يجوز لصاحب العمل ذلك. ويكون عليه التقيد بما ورد في اللائحة من مخالفات وجزاءات خاصة، إذا ما كان التشريع يوجب على صاحب العمل إعداد مثل تلك اللائحة، ويعلق نفإذها على اعتمادها من قبل السلطة المختصة.

- **مدى خضوع سلوك العامل خارج نطاق العمل للمحاسبة**

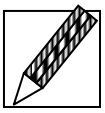
وثمة مسألة تثور حول مدى خضوع العامل في مسلكه خارج نطاق العمل للمحاسبة ؛ القاعدة العامة ان السلطة التأديبية لصاحب العمل لا تمتد خارج نطاق العمل، فالعامل يسأل عن مخالفات التي يرتكبها أثناء العمل، أو يسببه وفي حدود العمل المتفق عليه، فعلاقة التبعية المستمدة من عقد العمل، والتي تخول صاحب العمل حق الادارة والاشراف

والرقابة تجعل ذلك محدودا بما تشتمل عليه تلك العلاقة، ولا سلطان لصاحب العمل على العامل في حياته الخاصة خارج نطاق العمل.

غير أنه من المسلم به، أن سلوك العامل خارج نطاق العمل إذا ما انطوى على وقائع تؤثر على حسن سير العمل المكلف بادائه، أو يمس سمعة المنشأة التي يعمل فيها فإنه يكون لصاحب العمل أن يأمر العامل بتقويم سلوكه، ويجوز له عند رفض العامل الامتثال لذلك أن يمارس سلطته التأديبية عليه، ويوقع الجزاء الذي يتناسب مع جسامة المخالفة المرتكبة.

ويختلف تقدير مدى تأثير سلوك العامل على عمله إذا وقع منه ما يسئ اليه خارج نطاق العمل على طبيعة العمل الموكل للعامل ومركزه الوظيفي، ووضع المنشأة نفسها، وما تزأوله من اعمال، ومستوى السلوك الوظيفي المتطلب من العاملين فيها، إلى غير ذلك من ظروف تدخل في اعتبار قاضي الموضوع، على أنه ينبغي عدم المغالاة في تقدير أثر سلوك العامل خارج نطاق العمل بالتدخل في حياة العامل الخاصة بغير مبرر.

**تدريب (17)**



ماذا يقصد بتوجيه الاتهام؟

- **<u>الرقابة القضائية على السلطة التأديبية ؛ لصاحب العمل:</u>**

ليس هناك شك في أن للعامل الحق في اللجوء إلى القضاء.

# الخلاصة

عزيزي الدّارس،،،

مالذي تمت مناقشته في هذه الوحدة؟

لقد تعرفت في هذه الوحدة على مسائل هامة وعديدة، فعرفنا أن عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، وهو أيضاً من عقود المعاوضة، ويرتب هذا العقد آثاراً هامة في ذمة صاحب العمل، وأهم هذه الالتزامات في ذمة صاحب العمل تقديم العمل وتمكين العامل من تنفيذه، ويكون ذلك بأن يهيء له المكان المناسب لأداء العمل، ويلتزم – أيضاً – صاحب العمل بدفع الأجر وملحقاته، حيث يعتبر التزام صاحب العمل بدفع الأجر وملحقاته من أهم الإلتزامات تجاه العامل من الناحية الاقتصادية والقانونية والاجتماعية ؛ لأن الأجر يمثل المورد الوحيد والأساسي لمعيشة العامل وأسرته، ويستحق العامل الأجر المتفق عليه في عقد العمل الصحيح، سواء أكان نقداً أم عيناً، أو منفعة أمّا في حالة العقد الفاسد فالعامل إذا أنجز العمل يستحق الأجر، وكذلك يقع على صاحب العمل تنظيم وقت العمل وتحديد بداية وقت العمل، ونهاية وقت العمل وكذلك العطلات، ويقع على عاتق صاحب العمل الالتزام الخاص بالإجازات الاعتيادية والمرضية والخاصة، فلا بد من منح العامل الإجازات ،ودفع كامل المستحقات ؛ لأنها تعطي فرصة طيبة للعامل في التمتع بمدة راحة طويلة نسبيا ؛ لغرض الاستجمام وتجديد النشاط، ويلتزم صاحب العمل – أيضاً – بوقاية العمال من مخاطر العمل. ويتفرع هذا الالتزام إلى عدد من الالتزامات التي تحكمها عدد من القوانين واللوائح، ويلتزم – أيضاً – صاحب العمل بإعداد النظام الأساسي للعمل، ويتضمن – على الأقل – ساعات العمل ومواعيده، وأن يقوم بإيداعها لدى المدير.

وفي حالة إخلال صاحبالعمل بالتزامه، توقع عليه جزاءات جنائية ومدنية.

أمّا في القسم الثاني فتحدثنا عن التزامات العامل، حيث يجب عليه أن يؤدي عمله، وأن يراعي في تصرفاته مقتضيات اللياقة والآداب، وأن يأتمر بأوأمر صاحب العمل

الخاصة يتنفيذ العمل، وأن يحرص على حفظ الأشياء المسلمة إليه ؛ لتأدية عمله، وأن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية.

كذلك يلتزم العامل بعدم إفشاء أسرار المهنة، وكذلك عدم المنافسة أمّا بخصوص الاختراعات التي يتوصل إليها العامل، فمنها الاختراعات الحرة، وهذه تكون للعامل، أمّا الاختراعات العرضية فتكون لصاحب العمل، وكذلك الاختراعات التي يتوصل إليها العامل الذي يكون عمله المتفق عليه في العقد من طبيعته النشاط البحثي، فتكون أيضاً لصاحب العمل. أمّا إذا أخل العامل بالتزاماته بموجب العقد أو نص القانون فإن القانون يخول لصاحب العمل الحق في طلب إنهاء العقد، والتعويض عن الضرر الذي يكون قد لحق به من جراء ذلك.

# لمحة مسبقة عن الوحدة التالية

في الوحدة التالية سنتناول إنتهاء عقد العمل. وإنتهاء عقد العمل له أسباب عديدة، وقد يكون إنهاء العقد من جانب صاحب العمل، أو إنهاؤه من جانب العامل.

نأمل أن تجدها وحدة مفيدة ونافعة.

# إجابات التدريبات

**التدريب(1)**

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

كما تنص المادة (36) من قانون العمل المصري على حكم هذه الحالة بما يلي:

"إذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل، وكان مستعدا لمباشرة العمل، وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل، اعتبر كأنه أدى عمله فعلا، واستحق أجره كاملا، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله اسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل، استحق نصف أجره. ويتضح من هذه النصوص أن المشرع المصري يميز بين حالة ما إذا كان سبب عدم قيام العامل بالعمل – مع استعداده له – يرجع إلى صاحب العمل، سواء أكان ذلك لخطأ عمدي أو تقصير أو إهمال أو دون ذلك، ففي هذه الحالة يستحق العامل أجره كاملا، وحالة ما إذا كان السبب لا يرجع إلى صاحب العمل فيستحق العامل نصف الأجر".

**التدريب(2)**

1. إن النص لم يحدد الحالات التي يجوز فيها الاستقطاع من أجر العامل حصرا، فأجاز للطرفين الاتفاق كتابة على ما يشاء من استقطاع، وأحال استطرادا لحالات من الاستقطاع نص عليها القانون نفسه، وحالات أخرى لم تجر الاشارة إليها، وردت أو ترد في قوانين أخرى وذلك ما يتعارض مع أحكام الاتفاقية رقم (95) ما يأتي، بخلاف ما استقر عليه العمل في معظم تشريعات العمل العربية والاجنبية.

2. لم يورد النص الحدود القصوى التي يجب ألا يتجأوزها الاستقطاع من أجر العامل، وينطبق على ذلك نفس الانتقاد المشار إليه أعلاه.
3. رهن النص التزام صاحب العمل بموافاة العامل ببيان عن المبالغ المستقطعة من أجره بناء على طلب العامل، بينما الحكم الصحيح والذي يتمشى مع هدف المشرع من حماية أجر العامل أن يكون ذلك وجوبيا دون حاجة لطلب من العامل، وهو ما يتمشى مع نص المادة (49) التي توجب على صاحب العمل أن يحفظ سجلا لكل عامل يتضمن "... بيانات عن الاجور والاستقطاعات..."

**التدريب(3)**

1. أن تكون السلفية بدون فائدة، غير أنه يجوز لصاحب العمل أن يتقاضى نسبة مئوية مخفضة لمقابلة المصاريف الادارية المتصلة بتلك السلفية.

كان الواجب على المشرع حظر تقاضى فائدة من العامل، وهو ما يتمشى مع أحكام الشريعة الاسلامية، إلا أن الانتقاد يوجه لتقاضي النسبة المئوية وان كانت مخفضة لمقابلة ما يسمى بالمصاريف الادارية، فهذه النسبة المئوية تفتح بابا خلفيا للعودة إلى نظام الفائدة الربوية، نتيجة للممارسات غير السليمة في بعض الاحيان، ومن ناحية أخرى ليس هنالك من داع لتكبيد العامل مثل هذه المصاريف والنفقات خاصة، لو علمنا أن مثل ذلك النوع من السلفيات لا يتطلب إنشاء نظام خاص لإدارته أو ما يماثل ذلك، فكم من العمال منسوبا إلى مجموع العاملين بالمنشأة أو لدى صاحب العمل تقدم له السلفية؟

2. إن نسبة الاستقطاع التي حددتها الفقرة 1 (ب) من المادة المذكورة، وهي : خمس المرتب الاساسي: أي 20% من المرتب بنسبة عالية تتجاوز ما استقر عليه العمل في التشريع المقارن نسبة، وهي نسبة لا تتجأوز 10% من الأجر الفعلي.
3. خروج نص الفقرة (3) من المادة (14) عن القواعد العامة دون مبرر يقتضي ذلك، حيث تنص على:

صحيح إن اشتراط أن يكون هنالك عقدٌ مكتوبٌ يحكم منع السلفية أمرا مرغوبا فيه ؛ لحماية العامل، أما التضييق على صاحب العمل الذي قدم السلفية طوعا في اقتضاء حقوقه ففيه تجاوز شديد، وكان يكفي عدم قبول إثبات صاحب العمل السلفية، إلا إذا كان هناك عقدٌ مكتوبٌ دون النص على حرمانه من التقاضي بشأنها.

ومع مناداتنا بتعديل هذا النص ؛ لتلافي العيوب المشار إليها، ننادي – أيضا – بتحديد حالات الاستقطاع من الأجر على سبيل الحصر، وتحديد النسبة القصوى التي يبلغها الاستقطاع، كالغرامة، والخصم من المرتب، أو الأجر، جزاء على تسبب العامل بخطأ منه في فقد أو اتلاف معدات أو ادوات العمل، والمنتجات التي في عهدته، وخلافه.

**التدريب (4)**

(1) ان يكون أمرا ممكنا، إذ أن غير الممكن مستحيل، والقاعدة الاصولية تقتضي بأن "المستحيل لا يلزم أحداً"، إذ أن من يعتهد بمستحيل لا يلتزم في الواقع بشيء، ويقع تعهده باطلا.

(2) أن يكون معينا أو قابلا للتعيين.

(3) أن يكون مشروعا بأن لا يكون مخالفا لنص في القانون، أو للنظام العام، أو الآداب.

**التدريب (5)**

ت- تحسب الساعة بساعة ونصف من الأجر المستحق، وذلك في أيام العمل العادية.

**ث-** تحسب الساعة بساعتين من الأجر المستحق، وذلك في أيام الراحة الاسبوعية، وأيام الاجازات في المناسبات الرسمية الوطنية والدينية وخلافها.

## التدريب (6)

توخى المشرع غايات عدة من وراء تنظيم وتقييد العمل الاضافي، ينبغي التشديد في المحافظة عليها. ونذكر أهم تلك الغايات فيما يلي:

(4) القضاء على ظاهرة يوم العمل الطويل كأثر بغيض من آثار القرن التاسع عشر، فالحد الاقصى لساعات العمل الاضافي اليومي والاسبوعي، إلى جانب الحد الاقصى لساعات العمل الاصلي يمثل انتصاراً انسانيا ينبغي المحافظة عليه.

(5) وضع الحد الأقصى لساعات العمل الاضافي اليومي والاسبوعي وتقييمه وتنظيمه، بحيث لا تتعدى ساعات العمل يوميا 10ساعات ؛ يستهدف المحافظة على صحة العامل البدنية وحيويته الذهنية والنفسية.

(6) اعتباره إحدى الوسائل التي تتبع ؛ لمحاربة البطالة ، فإذا كانت الحاجة تدعو إلى العمل الاضافي لساعات اطول من المقررة في التشريع، فذلك يعني وجود فرصة عمل ينبغي أن تشغل من شخص آخر.

## التدريب (7)

6. إن اجازة الطريق ترتبط وجودا وعدما بالاجازة السنوية، فإذا لم يقرر للعامل إجازة سنوية لا يكون له الحق في إجازة بصورة مستقلة عنها.
7. تمنح إجازة الطريق في حالة سفر العامل في الاجازة السنوية لموطنه الاصلي، فإذا رغب في قضاء إجازته في مكان أخر فلا يكون مستحقا لها مهما بعد ذلك المكان عن مقر عمله.
8. مدة الإجازة تقررها مدى مسافة الطريق بين مقر عمل العامل وموطنه الاصلي، ولا يكون لصاحب العمل أو العامل خيار في تحديد المدة، فقد لا تمنح هذه المدة أصلا فيما لو كانت المسافة التي تفصل بين مقر العامل وموطنه الاصلي يسيرة، أو كان موطنه الاصلي هو المكان الذي يوجد فيه مقر العمل.
9. يسقط الحق في هذه الاجازة إذا قرر العامل قضاء إجازته في المكان الذي يوجد فيه مقر عمله.

10. لا يستحق العامل مقابلا نقديا عن إجازة الطريق إذا انتهت خدمته ولم يكن قد تمتع بإجازته السنوية.

**التدريب (8)**

(و) انقطاع وسيلة المواصلات العادية.

(ز) وقوع كوارث طبيعية أو حوادث تمنعه من الحضور للعمل.

(ح) الاستدعاء بواسطة محكمة أو سلطة عامة يخولها القانون ذلك.

(ط) وفاة الزوج أو الزوجة أو احد الأولاد أو احد الابوين أو احد الاخوة أو الاخوات.

(ي) أي سبب آخر يقبله صاحب العمل.

**التدريب (9)**

(ز) حضور اجتماعات اللجان النقابية الدورية أو الطارئة.

(ح) حضور اجتماعات اللجان النقابية مع صاحب العمل.

(ط) مباشرة الاعمال النقابية الهامة التي تتطلب طبيعتها إجازة نقابية.

(ي) السفر لتكوين النقابات أو الهيئات النقابية أو الفرعية.

(ك) الاشتراك في المؤتمرات النقابية المحلية والعالمية.

**(ل)** حضور الدراسات المتصلة بالشئون العمالية محليا أو عالميا.

**التدريب (10)**

يطلق على "لائحة العمل" أو نظام العمل في بريطانيا تسمية: "لائحة المخدم" أو مجموعة قواعد المخدم، وهذه التسمية تعكس لأول وهلة اتجاه الفقه والقضاء هناك على اضفاء الصبغة التعاقدية على تلك اللائحة أو القواعد، وهذا هو الواقع فعلا متى توافرت شروط معينة. والمسألة لا تثير خلافا كبيرا كما حدث في الفقه الفرنسي والمصري إذ تقرر المحاكم الانجليزية بأن الأمر لا يخرج عن أحد افتراضين: فإما أن تكون اللائحة قد خضعت للتفاوض والمناقشة بين نقابة العاملين وصاحب العمل وتم اجازتها، فتصبح ضمن الاتفاقية الجماعية المبرمة بين نقابة العمال وصاحب العمل، وعندئذ يكون تأثيرها

(أي اللائحة) على عقد العمل الفردي الذي يبرمه العامل مع صاحب العمل مماثلا لتأثير الاتفاقية الجماعية على ذلك العقد.

- وأما ألا تكون قد خضعت للمناقشة مع صاحب العمل، وحينئذ يكون بحث العلاقة بينها وبين عقد العمل الفردي ومدى خضوع العامل لاحكامها مسألة تخضع للقواعد العامة في قانون العقود.
- وقد درج العمل على أن يقوم صاحب العمل باصدار كتيب يتضمن أحكام اللائحة، وتسلم للعامل عند التحاقه بالعمل، وان تلحق كوثيقة مكتوبة بعقد العمل، أو أن تعرض بصورة ظاهرة في مكان العمل.
- وفي هذه الحالة، إما أن يضمن في العقد نصا صريحا يشير إلى أحكام اللائحة، وإما أن تكون احكام اللائحة في وثيقة مصاحبة لوثيقة عقد العمل، ومتطابقة مع احكامها وهنا يكون العامل ملزما بالخضوع لها، وبخلاف ذلك يكون على صاحب العمل أن يقيم الدليل على أن العامل، يعلم باحكام اللائحة، ويوافق عليها، ويعمل بمقتضاها

**التدريب (11)**

3. يجوز لوالي الولاية المعني أو من يفوضه – بالتشاور مع وزير الصحة – أن يأمر بأنشاء مجمعات صحية في المناطق الصناعية ؛ لعلاج العاملين بالمصانع والاشراف الصحي عليهم.
4. يحدد الأمر المشار اليه في البند (1) نفقات إنشاء المجمعات، ومهامها، وتمويل خدماتها، كما يجوز أن يتضمن القواعد والاشتراطات التي تكفل للمجمعات القيام بأعبائها بفعالية.

**التدريب (12)**

(4) يجب على العامل:

(و) أن يؤدي العمل بنفسه، ويبذل في تاديته عناية الشخص العادي.

(ز) أن يراعي في تصرفاته مقتضيات اللياقة والآداب.

(ح) أن يأتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة، بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل ما لا يعرضه للخطر، ولا يخالف القانون والآداب.

(ط) أن يحرص على حفظ الاشياء المسلمة اليه ؛ لتأدية عمله.

(ي) أن يحتفظ باسرار صاحب العمل الصناعية والتجارية، ولو بعد انقضاء العقد، وفقا لما يقتضيه الاتفاق والعرف.

(5) يلتزم العامل بكل ما جرى العرف على أنه من توابع العمل ولم يشترط في العقد.

(6) لا يجوز للعامل أن يشغل نفسه وقت العمل بشيء آخر، ولا يعمل مدة العقد لدي غير صاحب العمل، وإلاَّجاز لصاحب العمل فسخ العقد، أو إنقاص الأجر بقدر تقصير العامل في عمله لديه.

**التدريب (13)**

(4) يقوم كل صاحب عمل باعداد لائحة النظام الأساسي، ولائحة للجزاءات، ووضعها في مكان ظاهر بمقر العمل..

(5) يجب على صاحب العمل إيداع لائحة النظام الأساسي لدى المدير، ولا تكون لائحة الجزاءات نافذه إلا بعد ان يعتمدها المدير.

(6) يجوز للمدير أن يضع نماذج للوائح الجزاءات بحسب طبيعة كل عمل ؛ ليسترشد به أصحاب الأعمال. ويتضح من هذا النص أن كل صاحب عمل – مهما كان العمل الذي يزاوله وايا كان عدد العاملين لديه – ملزم بأن يقوم بإعداد لائحة للجزاءات، ويجب عليه أن يعلق تلك اللائحة في مكان ظاهر بمقر العمل، حتى تصل إلى علم العاملين معه.

(4) ان يكون العمل اللاحق مختلفا اختلافا جوهريا عن العمل الاصلي، متى كانت طبيعته أو نوعه تحمل هذا الاختلاف، مما يتضمن تأهيلاً أو تدريبا لم يحصل عليه العامل، أو يتضمن مخاطر أكثر، أو يتضمن تخفيضا في المقابل النقدي، أو تخفيضا للدرجة للعامل الوظيفية، أما إن كان بخلاف ذلك، ولا يتضمن

اختلافات جوهرية، فإن لصاحب العمل – بمقتضى سلطته في الاشراف والادارة – أن يكلف العامل وفقا لمقتضيات حسن إدارة العمل.

(5) أن تدعو الضرورة لذلك التكليف. وقد حدد المشرع حالة الضرورة بمنع وقوع حادث مثل نشوب حريق في مكان العمل، أو اصلاح ما ينشأ عن ذلك الحادث، أو في حالة القوة القاهرة، كالحروب، والفيضانات، والزلازل، وغيرها.

**(6)** أن يكون التكليف مؤقتا لا تزيد مدته عن أسبوعين ويجوز أن تقل المدة عن ذلك حسب حجم الضرورة التي اقتضته، أو القوة القاهرة التي استلزمته، ولكن لا يجوز أن تزيد عن الاسبوعين مطلقا، على أن تلك الاشترطات تسقط فيما إذا وافق العامل برضائه على أداء العمل المختلف عما هو متفق عليه.

**التدريب (14)**

1. يجوز أن يكون عقد العمل لأجل مسمى أو غير مسمى، كما يجوز أن يكون لأداء عمل معين.
2. لايجوز أن تزيد مدة العقد المسمى الاجل عن سنتين، ولا تجدد لأكثر من مرة واحدة في ذات المنشأة، وتعتبر فترة التجديد متصلة بمدة الخدمة السابقة، وفي حالة استمرار العامل في عمله بعد انتهاء فترة التجديد، يعتبر متعاقدا بعقد غير مسمى الاجل.
3. يعتبر عقدا غير مسمى الأجل كل عقد عمل يكون مكتوبا لا يوضح فيه أنه لأجل مسمى أو يتم تحريره لأداء عمل معين، أو لاحلال عامل محل عامل آخر.
4. لا يجوز أن تزيد فترة الاختبار على ثلاثة أشهر، باستثناء فترة التدريب، ويعتبر عقد العمل غير مسمى الاجل إذا لم تحدد مدة العقد وانتهت فترة الاختبار دون انهاء العقد بواسطة أحد الطرفين.

**التدريب (15)**

ألزم المشرع كل صاحب عمل بأن يقوم باعداد لائحة للجزاءات في المنشأة التي يملكها أو يتولى ادارتها، فقد نصت المادة 48 من قانون العمل في هذا الصدد على مايلي:

(7) يقوم كل صاحب عمل باعداد لائحة النظام الأساسي، ولائحة للجزاءات، ووضعها في مكان ظاهر بمقر العمل..

(8) يجب على صاحب العمل إيداع لائحة النظام الأساسي لدى المدير، ولا تكون لائحة الجزاءات نافذه إلا بعد ان يعتمدها المدير.

(9) يجوز للمدير أن يضع نماذج للوائح الجزاءات بحسب طبيعة كل عمل ؛ ليسترشد به أصحاب الأعمال. ويتضح من هذا النص أن كل صاحب عمل – مهما كان العمل الذي يزاوله وايا كان عدد العاملين لديه – ملزم بأن يقوم بإعداد لائحة للجزاءات، ويجب عليه أن يعلق تلك اللائحة في مكان ظاهر بمقر العمل، حتى تصل إلى علم العاملين معه.

**التدريب (16)**

(أ) المخالفات التي تتعلق بالانضباط في مواعيد العمل، ونستنبط منها: الغياب/ عدم الحضور أو الانصراف في المواعيد المحددة/ الخروج بدون إذن / عدم تكريس وقت العمل لأداء العمل المكلف به ..الخ.

(ب) المخالفات التي تتعلق بتنظيم العمل: ويرد إليها المخالفات التفصيلية التي تتعلق بـ: عدم إطاعة الأوامر والتعليمات / عدم تنفيذ تعليمات الأمن الصناعي / عدم المحافظة على أدوات ومعدات العمل .. الخ.

(ج) المخالفات التي تتعلق بأداء العمل: يرد إليها المخالفات التفصيلية التي تتعلق بـ: القصير أو الاهمال في أداء العمل الموكل إلى العامل / ضعف الأداء المستمر / عدم الإلتزام بمواصفات الجودة .. الخ.

(د) المخالفات التي تتعلق بالسلوك بـ: التشأجر مع الزملاء في العمل / الاعتداء على رؤساء العمل / الخروج على قواعد الآداب العامة / الحضور إلى مكان العمل في حالة سكر أو تحت تأثير مادة مخدرة .. الخ.

**التدريب (17)**

## توجيه الاتهام:

يجب – قبل ان يشرع في توقيع عقوبة على العامل – ان يواجه بالتهمة المنسوبة إليه، بان يبلغ بالمخالفة المرتكبة، ويستمع إلى رده عليها ودفاعه عن نفسه، وقد يتم ذلك كتابة، كما يجوز أن يقع شفاهة حسب درجة جسامة المخالفة المرتكبة، ويستحسن أن يتم مثل هذا الأجراء كتابة خاصة بالنسبة للمخالفات الجسيمة، التي يتوقع أن يكون الجزاء عليها شديدا الذي قد يصل إلى الفصل، ويتفرع عن هذه الضمانة ضمانة أخرى تتعلق بعدم جواز توجيه الإتهام للعامل عن مخالفة مضى على كشفها مدة طويلة نسبيا، إذ أن العامل قد ينسي تفاصيلها، مما يعجزه عن تحضير دفاعه، كما أن مصلحة استقرار علاقات العمل تتطلب – من ناحية أخرى – ألا يبقى سبق الاتهام أو العقاب مسلطا على العامل إلى مالا نهاية، وتستخدم للضغط على العامل ؛ لتحقيق أغراض أخرى كلما عن لصاحب العمل.

# مسرد المصطلحات

- **تقديم العمل:** يقصد به التزام رب العمل بتحديد العمل المراد تنفيذه من العامل.
- **الأجر:** هو المقابل المتفق عليه نظير أداء العامل للعمل.
- **الدين الممتاز:** الدين له أسبقية على بقية الديون الأخرى.
- **تنظيم وقت العمل:** يعني تحديد البداية والنهاية وفترات الراحة بالنسبة للعمل اليومي.
- **العمل الإضافي:** هو العمل الزائد من ساعات العمل المتفق عليها.
- الإجازات في المناسبات الوطنية والدينية: هي عبارة عن أيام معينة تخلد فيها ذكرى مناسبة وطنية أو دينية.
- **الإجازة السنوية:** عبارة عن فترة راحة واستجمام بعد عمل متواصل.
- **إجازة الطريق:** عبارة عن إجازة تمنح للعامل عن مسافة الطريق ذهاباً وإياباً.
- **الإجازة المرضية:** عبارة عن إجازة تمنح للعامل إذا ألم به عارض المرض أثناء عمله.
- **الإجازات العرضية:** هي حالة اضطرار العامل للغياب عن عمله لسبب عارض.
- **مصروفات الانتقال:** هي المصاريف اللازمة لانتقال العامل من موطنه الأصلي، أو مكان إقامته إلى المكان الذي يوجد فيه مقرالعمل.
- **استحقاق نهاية الخدمة:** يقصد بذلك كل ما يتعلق بالاستحقاقات، من أجور ومقابل العمل الإضافي والحوافز.
- **الاختراع الحر:** هو الذي يتوصل إليه العامل في وقت فراغه، دون أن تكون له صلة بعلاقة العمل التي تربطه مع صاحب العمل.
- **الاختراعات العرضية:** يقصد بها الاختراعات التي يتوصل إليها العامل ضمن واجبات العمل المكلف بها.
- **اختراعات الخدمة:** وتشمل الاختراعات والاكتشافات التي يتوصل إليها العامل الذي يكون عمله المتفق عليه في العقد من طبيعة النشاط البحثي.

- **الجزاء التأديبي:** عبارة عن عقاب لما يعد خرقاً لنظام العمل في مجتمع مدني خاص.
- **الجزاء الجنائي:** عبارة عن عقاب على ما يمثل خرقاً للنظام الاجتماعي.
- **الإنذار:** عبارة عن لفت نظر يوجه إلى العامل بقصد تنبيهه.
- **الغرامة:** عبارة عن اقتطاع مبلغ مالي من أجر العامل.
- **النقل:** يقصد به تغيير مكان أو موقع العمل، كنقل العامل إلى وحدة أخرى.
- **الإيقاف عن العمل:** يقصد به منع العامل من العمل مدة معينة وحرمانه من الأجر خلال تلك المدة.

# المراجع

**أولاً: باللغة العربية:**


1. التلاوي، عدنان خليل، **القانون الدولي للعمل**، الطبعة الأولى، جنيف، 1990م.
2. الخضري، الشيخ محمد، **تاريخ التشريع الاسلامي**، الطبعة الأولى، 1983م.
3. الخولي ، اكثم امين ، **دروس في قانون العمل**، 1975.
4. زكي، محمود جمال الدين، **عقد العمل في القانون المصري**، 1981م.
5. السعيد ، صادق مهدي ، **مفهوم العمل واحكامه العامة في الإسلام**، 1983م، (مطبوعات منظمة العمل العربية)
6. السنهوري، عبد الرازق احمد، **الوسيط في شرح القانون المدني العقود الواردة على العمل**، الجزء السابع، المجلد الأول، الطبعة الثانية، 1989م.
7. عبد الحليم، عبد البر عبد الفتاح، **الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة**، 1979م.
8. عبد الصبور، فتحي، **الوسيط في قانون العمل**، الجزء الأول، 1985م؟
9. غانم ، اسماعيل ، **قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، 1960-1961.
10. مراد، محمد حلمي، **قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، 1960م.
11. مرقص، سليمان ، **الوافي في شرح القانون المدني (التزامات)**، الطبعة الرابعة، 1987م.
12. الياس، يوسف، **الحد الادنى للاجور**، 1980م.
13. يحيى ، عبد الودود ، **شرح قانون العمل**، الطبعة الثالثة، 1989م.

**ثانياً: باللغة الانجليزية**


1. Contracts of Employment – First /ed 1989 Vivien shrubsal
2. Labor relations in Japan Prof. Katasumi Yakabe Tokabe Uni – versity. Tokyo- 1974.
3. Minimum Wage/ Fixing Gerald Starr in – (oil) 1981
4. Prtectionof Workers' Claims in the event of the insolvency of their Employer (iol) 78th Session 1991.
5. Termination of Employment at the initiative of the Employ-/er (Report VIN (1) (2) i.l.o)
6. The right to dismiss (second ed.) 1987 Michael Whincup Bsp Protessional Books.
7. Work Force Reduction in under-takings. Edward Yemin (iol) 1982.


**ثالثاً: البحوث والدراسات**


- الاجازات في تشريعات العمل العربية والاجنبية (دراسات مقانة): منظمة العمل العربية
- انتهاء عقد العمل الفردي في تشريعات العمل العربية والاجنبية: منظمة العمل العربية(دراسات مقارنة)1988م


**رابعاً: التشريعات والاتفاقيات الدولية والعربية**


- اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية: منظمة العمل الدولية.
- موسوعة تشريعات العمل العربية منظمة العمل العربية

  المجلد الأول 1985.

  المجلد الثاني 1985.

  المجلد الثالث 1989.


الوحدة الرابعة
إنهاء عقد العمل
بين العامل وصاحب العمل

## محتويات الوحدة


| الموضوع | الصفحة |
|---|---|
| **المقدمة** | **311** |
| تمهيد | 311 |
| أهداف الوحدة | 312 |
| **1. انتهاء علاقة العمل** | **313** |
| **2. انتهاء علاقة العمل دون مبادرة من أطرف العقد** | **314** |
| 1.2 العجز والمرض الطويل | 314 |
| 2.2 انتهاء مدة العقد أو انتهاء العمل | 315 |
| 3.2 هلاك المنشأة هلاكاً كلياً | 316 |
| 4.2 بلوغ سن التقاعد | 317 |
| 5.2 عدم نجاح التجربة أو الاختبار | 319 |
| 6.2 اتفاق الطرفين كتابة على إنهاء عقد العمل | 320 |
| **3. حالات إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل** | **323** |
| 1.3 انتحال الشخصية وتقديم الأوراق المزورة | 323 |
| 2.3 ارتكاب العامل لخطأ جسيم ترتبت عليه خسارة جسيمة | 324 |
| 3.3 عدم مراعاة العامل والمنشأة لتعليمات السلامة الصناعية للعاملين | 325 |
| 4.3 إغفال العامل عمداً القيام بالتزاماته المنصوص عليها في عقد العمل | 325 |
| 5.3 إفشاء العامل للأسرار الصناعية والتجارية | 326 |
| 6.3 إدانة العامل في جريمة تمس الشرف أو الأمانة أو الأخلاق | 326 |

| | |
|---|---|
| 7.3 الاعتداء على صاحب العمل أو المدير المسئول أو رؤساء العمل أو الزملاء | 327 |
| 8.3 إنهاء عقد العمل في حالة المخالفات المتكررة | 328 |
| **4. حالات إنهاء عقد العمل من جانب العامل** | **330** |
| 1.4 غش صاحب العمل | 332 |
| 2.4 عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته | 332 |
| 3.4 اعتداء صاحب العمل على العامل | 332 |
| 4.4 وجود خطر جسيم يهدد العامل | 332 |
| **5. إنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل لأسباب اقتصادية أو تقنية** | **333** |
| 1.5 تحديد مفهوم تخفيض العمل | 335 |
| 2.5 التدابير والمعايير الموضوعية والإجرائية | 335 |
| 3.5 التدابير والمعايير الموضوعية والإجرائية التي تحكم تخفيض قوة العمل | 337 |
| 4.5 التدابير والإجراءات الخاصة بتلافي أو الحد من آثار تخفيض قوة العمل | 338 |
| 5.5 إجراءات تخفيض قوة العمل في قانون العمل | 340 |
| 6.5 عدم تقيد صاحب العمل بالإجراءات | 341 |
| 7.5 قصور قانون العمل عن معالجة ظاهرة تخفيض قوة العمل | 341 |
| **6. إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل دون مبرر قانوني** | **343** |
| 1.6 الإجراءات والتعويضات | 344 |
| **7. حالات خاصة لإنهاء عقد العمل** | **346** |

| | |
|---|---|
| 1.7 إجراءات إنهاء عقد العمل | 351 |
| 2.7 أثر الإجراءات في إنهاء علاقة العمل | 353 |
| **8. مكأفاة نهاية الخدمة** | **357** |
| 1.8 أحكام عامة | 359 |
| 2.8 سقوط الحق بالتقادم | 360 |
| 3.8 تحديد وتوزيع مستحقات العامل المتوفي | 361 |
| 4.8 العقوبات | 361 |
| **الخلاصة** | **363** |
| **إجابات التدريبات** | **365** |
| **مسرد المصطلحات** | **371** |
| **المراجع** | **372** |

# المقدمة

## تمهيد

**عزيزي الدارس،**

مرحباً بك إلى هذه الوحدة!

تحتوي هذه الوحدة على ثمانية أقسام رئيسة، تتناول أهم المسائل المتعلقة بإنهاء العلاقة التعاقدية بين العامل والصاحب والعمل، فهنالك أسباب عامة أوردها المشرع في قانون العمل، وهنالك ترجع لصاحب العمل، وأسباب ترجع إلى العامل، وتحاول الوحدة الربط بين هذه الأقسام المختلفة معاً وبيان العلاقة بينها وما يترتب عليها من آثار قانونية بين أطراف العلاقة التعاقدية.

أما القسم الخامس، فيتحدث عن حالات إنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل؛ لأسباب إقتصادية أو تقنية.

أما القسم السادس، فيتحدث عن إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل دون إجراء قانوني.

أما القسم السابع، فيتحدث عن حالات لإنهاء عقد العمل وما يترتب على تلك الإجراءات من آثار.

أما القسم الأخير فهو بعنوان : مكافأة نهاية الخدمة، حيث نتناول فيه الأحكام وحقوق العامل، وتبحث أهمية هذه الوحدة في كونها وحدة ختامية لقانون العمل، ولها آثار هامة في الحياة العملية ؛ لذا ننصحك بان تدرس هذه الوحدة باهتمام، وتفهم أبعادها ومراميها، وننصحك بالتعامل بجدية مع التدريبات وأسئلة التقويم الذاتي الواردة في ثنايا هذه الوحدة ؛ لانها ستساعدك في فهم ما ورد فيها من مفاهيم. أهلاً بك مرة أخرى إلى هذه الوحدة، عسى ان تنتفع بها، وان تفيد منها، وان تساعد في نقدها وتطويرها.

## أهداف الوحدة



**عزيزي الدارس،** بعد فراغك من هذه الوحدة ينبغي أن تكون قادراً على أن:

- **تشرح** مفهوم انتهاء علاقة العمل.
- **.توضح** حالات انتهاء علاقة العمل دون مبادرة من طرف العقد.
- **تُبيِّن** حالات انتهاء العقد من جانب صاحب العمل.
- **تحدِّد** حالات انتهاء عقد العمل من جانب العامل.
- **تفرِّق** بين حالات إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو تقنية.
- **تضرب** أمثلة لقصور قانون العمل في معالجة ظاهرة تخفيض قوة العمل.
- **تصف** الحالات الخاصة لإنهاء عقد العمل.
- **توضح** أحكام مكافأة نهاية الخدمة.

# 1. انتهاء علاقة العمل

## تمهيد

**عزيزي الدارس،** هل لديك تصور عن كيفية انتهاء علاقة العمل؟

تعال معي ؛ لنرى رأي القانون في ذلك.

لكل بداية نهاية، وقد تكون هذه النهاية عادية وقد تكون غير عادية، وأيا ما كانت الأسباب فإن النتيجة واحدة، وعقد العمل المنشئ لعلاقة العمل ومصدرها الأول ينتهي نهاية طبيعية أو عادية، شانه في ذلك شانه سائر العقود، وتنتهي معه تلك العلاقة، ومن المفترض ان يخضع لنفس الوضع بالنسبة للعقود الاخرى في شان النهاية غير الطبيعية أو غير العادية، وفقا للقواعد العامة في نظرية العقد، غير ان المشرع قد أفرد له نظاما قانونيا خاصا، يمتاز بوسائل وطرق واساليب واجراءات غير معهودة في شان العقود الاخرى، ويرجع ذلك للطبيعة المتميزة لقانون العمل الذي يتولى حكم علاقة متميزة، أشرنا إلى خصائصها في الفصول السابقة من هذا المؤلف.

وتختلف الاحكام المتعلقة بانتهاء علاقة العمل، وتتباين الاجراءات التي تتبع في هذا الشان تباينا شديدا في جل تشريعات العمل في القانون المقارن، ولكنها جميعا تلتقي عند مرتكز جوهري واحد، هو تقييد صلاحية صاحب العمل في إنهاء علاقة العمل بمبادرته وحده وبإرادته المطلقة، كما كان عليه الحال في الماضي، وفي هذا تتفق التشريعات على اختلاف النظم الاقتصادية والاجتماعية السائدة في البلاد التي تصدر فيها.

## 2. انتهاء علاقة العلم دون مبادرة من أطراف العقد

عزيزي الدارس، أوردت المادة (50) من قانون العمل ست حالات لانتهاء علاقة العمل دون تدخل احد من طرفي العلاقة، وذلك وفقا للنص الوارد فيما يلي:

(34) 1- ينتهي عقد العمل بإعلان لاي من الأسباب الأتية: (انظر الشكل 1).

### 1.2 العجز والمرض الطويل

وتدخل هاتين الحالتين في باب استحالة تنفيذ العقد من جانب العامل، ويستوي ان يكون العجز عجزا كليا أو عجزا جزئيا مستديما، مادام ان العجز يحول دون قدرة العامل على القيام بالعمل المتفق عليه في العقد، وإن كان يستطيع القيام بعمل آخر، إذ إن ذلك يستلزم اتفاقا جديدا. اما المرض الذي يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل، فهو المرض الذي يقعد العامل ويؤدي إلى انقطاعه عن الحضور إلى مكان العمل ومزأولة العمل بعد انتهاء الاجازة المرضية المنصوص عليها في المادة (26) من القانون، ويشترط أن يثبت العجز أو المرض الذي يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل بموجب شهادة طبية تصدر من القومسيون (اللجنة) الطبي. ويقع عبء إثبات هاتين الحالتين على صاحب العمل إذا ثار النزاع بشانهما، إذ من المفترض أن يباشر الإجراءات المتعلقة بذلك عند حدوث تلك الحالات. واشتراط ثبوت العجز أو المرض المنهي لعلاقة العمل بشهادة من القومسيون الطبي: وهو لجنة حكومية مختصة على مستوى عال من الخبرة والكفاءة والحياد، تدبير موفق من المشرع في مسألة كان يثور بِشانها صور متعددة من النزاعات وتغني عن اللجوء إلى لجان التحكيم الطبية الخاصة وغيرها، وهو ما نشاهده من تعثر في الكثير من التشريعات المقارنة، على الرغم من طول الاجراءات التي تستغرقها؛ لبحث هذه الحالات في القومسوين الطبي، والتي يمكن تفاديها أو الحد منها، عند توافر الإمكانيات لإنشاء اللجان الفرعية للقومسيون الطبي في النواحي الجغرافية الختلفة.

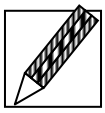
**نشاط**



ارجع إلى كتاب عبد الودود يحي، واكتب مقالاً قانونياً عن العجز الذي ينهي عقد العمل، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

## 2.2 انتهاء مدة العقد، أو انتهاء العمل

**تدريب: (1)**



" بانتهاء مدة العقد أو العمل ينتهي عقد العمل ". ناقش ذلك.

ولا يثور مشكل في الحالة الأولى، وهي إنتهاء مدة العقد متى كان العقد محدد المدة وكان مثبتا بالكتابة، اما إذا كان العقد غير محرر كتابة، فعلى الطرف الذي ينازع في إنتهاء مدته إثبات ذلك فإن كان العامل هو ذلك الطرف فيكون له أن يثبت ذلك بكافة طرق الاثبات. جاء في قانون العمل الذي تنص على انه:

"**إذا لم يكن هناك عقد مكتوب فيجوز للعامل اثبات حقوقه بكافة طرق الاثبات**".

أما إذا كان الطرف الذي يثير المسألة هو صاحب العمل – وهو امر نادر الوقوع – فعليه أن يثبت حالة عدم انتهاء العقد بالكتابة، متى كانت مدة العقد تزيد عن ثلاثة اشهر، إذ رأينا ان صاحب العمل ملزم بكتابة العقد في هذه الحالة، فإن اخفق في ذلك عليه أن يتحمل جريرة إخفاقه.

أما انتهاء علاقة العمل بانتهاء العمل محل التعاقد، فيتوقف على واقعة مادية، هي : انتهاء العمل، وتكثر صور هذه الحالة في الأعمال المؤقتة بطبيعتها ، مثل مقاولات البناء والاعمال العرضية، كاعمال الشحن والتفريغ، والاعمال الموسمية، كالاعمال في النشاط الزراعي. ويقع عبء إثبات تحقق واقعة انتهاء العمل على الطرف الذي ينازع في انتهاء علاقة العمل.

## 3.2 هلاك المنشأة هلاكا كليا

وتعتبر حالة هلاك المنشأة هلاكا كليا من قبيل استحالة تنفيذ العقد من جانب صاحب العمل، ولكن يشترط أن ترجع الاستحالة إلى سبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه، مثل وقوع زلزال، وفيضان أو حريق يأتي على المنشأة، أو المصنع، أو المحل أيا ما كان وصفه.

أما إذا كان استحالة التنفيذ لا ترجع إلى سبب أجنبي فتقضي القواعد العامة أن العقد لا ينتهي تلقائيا، وإنما يأخذ حكم الإنهاء من جانب صاحب العمل، فيتحمل نتائج ذلك، فإذا كان العقد محدد المدة التزم بالتعويض عن مهلة الاعلان أو (الأخطار).

**مثال توضيحي:**

ومثال ذلك مما يعتبر إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل اغلاق المنشأة نهائيا بقرار من المحكمة، أو الادارة، لمخالفة ارتكابها صاحب العمل، أو الاغلاق بسبب رغبة صاحب العمل في اعتزال نشاطه بصفة نهائية، أو بسبب كساد عمله وقلة الأرباح أو العائد، مما لا يدخل في التخفيض لقوة العمل لأسباب اقتصادية.

غير أن المشرع انتهج موقفا وسطا في قانون العمل، وقضي بتوزيع الضرر الناجم عن الهلاك الكلي للمنشأة على الطرفين، فألزم صاحب العمل باخطار أو إعلان العامل بإنها العقد، وكان الاجدى ان يقرر بدلا عن الاعلان النص على منح العامل تعويضا يعادل مهلة الاعلان، وفي ذلك تقدير للظروف التي يتعرض لها صاحب العمل لفقده مصدر نشاطه ودخله، وكذلك العامل لفقده مورد رزقه، ومن ناحية أخرى نص المشرع على حالة (الهلاك الكلي للمنشأة)، مما يؤيد هذا النظر ولم يتعرض المشرع لحالة (الهلاك الجزئي للمنشأة).

وبصدد هذه الحالة الأخيرة، نرى الرجوع إلى القواعد العامة من حيث المبدأ: أي تعويض العامل عن انتهاء العقد، وإلى قانون العمل، ويضفه خاصة المادة (40) (تخفيض عدد العاملين لأسباب اقتصادية أو تقنية). وقبل ذلك على صاحب العمل تعويض العامل عينيا : أي بتحويله إلى عمل آخر في الجزء غير المتأثر بواقعة الهلاك إذا وجد العمل المماثل للعمل السابق الذي كان يؤديه العامل، أو أي عمل آخر مناسب.

وفي حالة تعذر ذلك، نلجأ ، إلى التعويض بمقابل. ونميز هنا بين وضعين:

**الحالة الأولى:**

حالة العامل المعين بعقد غير محدد المدة، وهذا يمنح تعويضا يعادل مدة ستة أشهر: (أي الأجر الشهري لستة أشهر)، بالاضافة إلى ما يعادل أجر مهلة الاعلان (الاخطار)، وفقا لنص المادة (40) سالف الاشارة إليها.

**الحالة الثانية:**

حالة العامل المعين بعقد محدد المدة، فيمنح هذا الاخير تعويضا يعادل المدة المتبقية من العقد، على ألا يتجاوز ذلك أجر ستة اشهر، بالاضافة إلى ما يعادل مدة الإعلان (الاخطار)، وذلك باعتبار أن لإنهاء العقد هنا ما يبرره : أي لا يدخل ضمن إنهاء عقد العمل لخطأ جانب صاحب العمل.

## 4.2 بلوغ سن التعاقد

ينتهي عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد، وقد حددها المشرع بستين سنة، وأجاز للطرفين الاتفاق على حد أقصى أطول من ذلك، وليس هناك ما يمنع ذلك في الاتفاقيات الدولية أو التشريع المقارن، بل إن الاتجاه يسير نحو إطالة سن التقاعد، مادام ان العامل يكون قادرا على العمل من النواحي الفسيولوجية. ومن البديهي أن تعتبر الخدمة مستمرة في حالة سن التقاعد، فلم يكن المشرع بحاجة للنص عليها صراحة، كما أن ذلك لم يغير من الممارسات التي تجري في العمل شيئا، حيث إن التطبيق الدارج هو أن تنهي خدمة العامل عند بلوغه سن التقاعد، وتمنح له كافة استحقاقاته، ومتى ما كانت حاجة العمل تدعو إلى استمراره، يعين من جديد بشروط خدمة جديدة، وغالبا ما يمنح أجرا قد يكون مسأويا أو يقل عن الاجر السابق يسمى : (اجر المشاهرة)، أو عقد المشاهرة) وتحجب عنه في بعض الاحيان بعض المزايا التي كانت تمنح له في السابق. وفي اعتقادنا أن هذا أمر يخالف روح تشريعات العمل، متى كانت حاجة العمل تقتضي فعليا استمرار العامل في العمل نفسه الذي كان متفقا عليه في العقد، والذي يمارسه بالفعل فيما بعد. وقد يكون الامر خليطاً، بين حاجة العمل والاعتبارات الانسانية، فهذا امر محمود ولاشك.

أما إذا كانت لائحة العمل أو نظم العمل في المنشأة ولدى صاحب العمل أو في عقد العمل تنص على سن للتقاعد أكبر من الحد المنصوص عليه في القانون، فيعتبر إنهاء صاحب العمل للعقد في هذه الحالة، مما يدخل في نطاق إنهاء صاحب العمل لعقد العمل بالمخالفة لاحكام القانون ما يخول العامل الحق في عرض الحالة على مدير العمل؛ لاستعمال سلطاته المخولة له بموجب المادة (39) من قانون العمل، فضلا عما قد يتعرض له صاحب العمل من جزاء جنائي بموجب المادة (60) من القانون المشار اليه.

**اثبات سن التقاعد**

حددت الفقرة (6) من المادة (34) ثلاث وسائل لاثبات سن التقاعد، (وفقا للترتيب التالي)، على حد تعبير نص تلك الفقرة:

> **(أ) إقرارات العمل المدونة في وثيقة مال التأمين أو المعاش، أو التأمين على الحياة بواسطة صاحب العمل التي وقع عليها العامل.**
> **(ب) شهادة الميلاد الأصلية.**
> **(ج) شهادة الميلاد بالتسنين.**

وأول ما يلاحظ على نص الفقرة المشار إليها ذكرها لعبارة : (وفقا للترتيب التالي)، فإذا كان المقصود ترتيب الوسائل الثلاث المشار إليها بحسب قيمتها وحجيتها في الاثبات، فقد جانبها الصواب؛ لأن اقرار العامل الموقع منه على وثيقة مال التأمين، أو المعاش، أو التأمين على الحياة لا تعادل القيمة القانونية لشهادة الميلاد الاصلية أو التسنين، باعتبارها مستندات رسمية صادرة من سلطة مختصة، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن وثيقة مال التأمين لم تعد مطبقة في الوقت الحالي، بعد الغاء القانون الذي تصدر بموجبه، كما أن الوثائق الاخرى : (المعاش أو التأمين على الحياة) لا لزوم للرجوع إليها في تحديد سن التقاعد، وكان الاجدى أن يكلف صاحب العمل باعداد نمإذج لما يسمى : بـ(اقرار الحالة

الاجتماعية)، يقوم العامل باستيفائه والتوقيع عليه عند استلامه العمل. وعلى أي حال فإننا نرى إذا كان من الضروري النص على إثبات سن التقاعد في قانون علاقات العمل الفردية – بدلا من تركه للقواعد العامة في قانون الاثبات– أن يعاد ترتيب تلك الوسائل بحيث تقدم شهادات الميلاد الاصلية أو التسنين، ويليها الاقرار المقدم من العامل بالصيغة التي يرتضيها صاحب العمل، على نحو يكفل الحد من النزاع حول واقعة سن التقاعد.

**أسئلة التقويم الذاتي:**

1. عرّف العجز.
2. وضح كيفية إثبات العقد بالنسبة للعامل!
3. كيف تثبت سن التعاقد؟

## 5.2 عدم نجاح التجربة أو الاختبار

ينتهي عقد العمل، سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة إذا انتهت فترة التجربة أو الاختبار بحدها الاقصى المنصوص عليه في القانون، وهو ثلاثة أشهر، أو أي مدة أقل اتفق عليها اطراف العقد، ولم يرغب أحدهما أو كلاهما في الاستمرار في العلاقة التعاقدية.

غير أن المشرع قد أشار إلى هذه الحالة في الفقرة (هـ) من المادة (34) بقوله: "فصل العامل أو تركه للعمل خلال فترة الاختبار"، مما قد يوحي بأن إنهاء عقد العمل في حالة عدم نجاح التجربة أو الاختبار، أو ترك العامل للعمل فعل إرادي من الجانبين. والحقيقة إن أقدام صاحب العمل في هذه الحالة ، وكذلك العامل للعمل فعل إرادي من الجانبين، وما هو إلا تقرير لحالة واقعة، هي : عدم نجاح التجربة، وقد أجاز المشرع أصلا لكلا الطرفين إنهاء علاقة العمل في حالة عدم نجاح التجربة. أو عدم اقتناع أي منهما في الاستمرار فيها دون الخضوع لاجراءات انها عقد العمل في الحالات الاخرى، وتحوطا من

الشارع لعدم التكييف الصحيح لهذه الواقعة ؛ فقد الزم صاحب العمل بإعطاء العامل اعلانا (اخطار) بالإنتهاء ، وهو أمر لا يحتاج إلى ذلك.

## 6.2 اتفاق الطرفين كتابة على إنهاء عقد العمل

ينتهي عقد العمل سواءأ كان محدد المدة أو غير محدد المدة باتفاق الطرفين على انهائه، مما يتفق مع القواعد العامة ومبدأ العقد شريعة المتعاقدين، وقد يفرغ المتعاقدين إرادتيهما في صيغة مكتوبة، أو قد يكون ذلك شفاهة، مثلما دخلا في العلاقة التعاقدية لأول مرة، ولكن المشرع اشترط الكتابة لإنهاء علاقة العمل باتفاق الطرفين. والكتابة هنا مقصود بها الإثبات، وذلك حرصا من المشرع على توقي الخلافات التي قد تثار بشان إثبات واقعة إنهاء العقد.

**سابعاً: وفاة احد طرفي علاقة العمل**

ينتهي عقد العمل سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة حتما بوفاة العامل، لأن عقد العمل يولد التزاما شخصيا على العامل بأداء العمل، فلا يكلف أحد من ورثته بالعمل بدلا عنه كامتداد لشخصيته، فذلك أمر منكر شرعاً وعرفاً، ولا يعترف به قانون العمل، كما لا يجوز لأحد من ورثته المطالبة بالإحلال محل العامل المتوفي لنفس الاعتبارات المذكورة، إلا إن يكون تعاقدا جديدا، وهذا ما لسنا بصدده في هذه الحالة. والوفاة قد تكون حقيقة وقد تكون حكما، ولا خلاف بشان الوفاة الحقيقية، إذا تثبت واقعتها بموجب الشهادة التي تصدرها السلطة الإدارية المختصة. أما الوفاة الحكمية فيلزم أن يصدر بها حكم من المحكمة المختصة، والمتوفى حكما يقصد به الشخص الذي لا تعرف حياته من مماته.

وعلى العكس من ذلك، لا تؤدي الوفاة – وفاة صاحب العمل – إلى إنهاء علاقة العمل، إلا إذا كانت شخصيته قد روعيت في تنفيذ العقد، ففي هذه الحالة ينتهي العقد بوفاته والتطبيق العملي لهذه الحالة يكثر في حالة العقود التي يبرمها ذوي الاختصاص الدقيق، كالطبيب والمحامي، فإن عقودهم مع من يعملون معهم تنتهي؛ لاستحالة تنفيذها من قبل ورثتهم.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب عبد الودود يحي، واكتب مقالاً قانونياً عن إنهاء عقد العمل بموت أحد الطرفين، وناقش ذلك مع زملائك؟

ومما يجدر ذكره إن هذه الحالة الأخيرة لم يتعرض لها قانون العمل لسنة 1997، وهي من حالات استحالة تنفيذ عقد العمل من جانب العامل، أو من جانب صاحب العمل، وقد اقتصر على بعض الحالات التي أشرنا إليها غير أن هناك حالات أخرى تدخل في باب استحالة تنفيذ العقد، من ذلك حالة القوة القاهرة ؛ ولهذا لابد من الالتفات إلى هذه المسألة عند مراجعة القانون.

وقد خطا القضاء السوداني خطوة موفقة في الاتجاه ؛ للاعتراف باستمرار عقد العمل في مواجهة الخلف العام : (الورثة) بعد وفاة مورثهم، وذلك في السابقة:

علي محمد أحمد أبو إدريس، ضد أحمد محمد على وآخر.

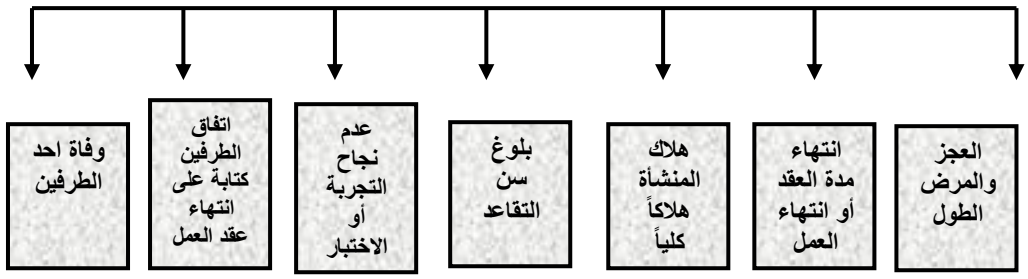
(م ع/ ط م/ 1975)

حيث قضت المحكمة العليا بما يلي:

عندما ينتهي عقد العمل نهاية غير عادية وفقا للمادة (12)، يستمر الخلف العام الذي آلت اليه حقوق والتزامات المورث – بما فيها حقوق المستخدم المستحقة بوفاة مورثه – في استخدام ذات المستخدم في ذات العمل، وبدون انقطاع، ودون أداء الفوائد المستحقة قبل الوفاة، ودون إنكار صريح أو ضمني لاستحقاقية المستخدم لما في مواجهتهم، وهم الذين آلت اليهم تلك الأموال ممثلة بذلك الحق عندما يتحقق كل ذلك فإنه عدالة وفي ظل القانون يجب أن يقوم بانشاء عقد ضمني يضيف تلك الفوائد للعقد الجديد ويلحقها به ما ما بقي قائماً اقتضائها على نهاية العقد الجديد.

**شكل (1)**

**يوضح انتهاء عقد العمل دون مبادرة من أطراف العقد**




وقد صدر هذا الحكم في ظل المادة (12) من قانون المخدمين والاشخاص المستخدمين سنة 1948 التي الغيت، وكانت تنص على ما يلي:

" إذا لم يوضح في العقد خلاف ذلك، فإن كل عقد خدمة يجب أن ينتهي بموت المخدم، وإذا كان المخدم شركة أو عمل تجاري فإن العقد ينتهي بتصفيتها، على أن الشخص المستخدم يجب أن يكون مستحقا لجميع فوائد العقد حتى ذلك الانتهاء، كما هو مبين في هذا القانون، مع الاعلان اللازم بمقتضى المادة (10)، وتنفيذ أي شرط؛ لإرجاع الشخص المستخدم لمحل تعيينه كما لو كان العقد قد انتهى بالطريقة الإعتيادية".

وقد حسم موضوع استمرار عقد العمل بعد وفاة صاحب العمل بموجب نص المادة (50) من قانون علاقات العمل الفردية لسنة 1981 التي نصت صراحة على ما يلي: "سريان عقد العمل مع الخلف"

"إذا حل محل صاحب العمل الذي تم التعاقد بينه وبين العامل، شخص آخر بسبب بيع العمل، أو تحويله إلى شركة أو شراكة أو بسبب انتقال الملكية عن طريق الإرث أو الهبة أو الوصية أو بسبب انتقال سلطة الاشراف والادارة، يظل عقد العمل مستمراً وساري المفعول مع ذلك الشخص الآخر".

**نشاط**



ارجع إلى سابقة محمد أحمد أبو إدريس ضد أحمد محمد علي وآخر- م ع /ط م/ 1975م، وناقش ما أرسته من مبادئ قانونية مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

**3. حالا**

عزيزي الدارس، هل تعتقد ان لصاحب العمل الحق في انهائه؟، تعال معي ؛ نرى ذلك.

نصت المادة (37) من قانون العمل على حالات ثمان، يجوز فيها لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل، سواء أكان محدد المدة أو غير محددة المدة ، دون أن يوجه للعامل إعلانا (إخطار) بإنهاء العقد، وذلك بعد عرض الحالة التي تستوجب الإنهاء على مدير العمل، والحصول على موافقته، طبقا لنص المادة (39) من القانون، وقد وردت الحالات الثماني على سبيل الحصر، بحيث لا يجوز لصاحب العمل أن يضيف إليها حالة أخرى تبرر إنهاءه لعقد العمل. (انظر الشكل 2)

وتتخلص تلك الحالات فيما يلي:

## 1.3 انتحال الشخصية، وتقديم الأوراق المزورة

وترقى هذه الحالة إلى أن تكون فعلا جنائيا متى توافرت أركانه، غير أن المشرع تناول أثرها من الناحية المدنية على عقد العمل، فأجاز لصاحب العمل إنهاء العقد في هذه الحالة. ويرى بعض الفقه أن انتحال العامل لشخصية غيره لا غبار عليه، إذا لم تكن شخصية العامل قد روعيت عند إبرام العقد إذ إن العامل قد يدفعه إلى ذلك السلوك حاجته إلى العمل، ولكننا لا نؤيد هذا الرأي، فإقدام العامل على ذلك التحايل يؤدي إلى العصف بالثقة فيه، والخشية من ارتكابه لأفعال أخطر إذا استمر في العلاقة التعاقدية. ونفس الرأي ينطبق في حال تقديم أوراق مزورة بغرض العمل.

**تدريب (2)**



" إذا ارتكب العامل خطأ جسيماً جاز لصاحب العمل إنهاء العقد" ناقش هذا الموضوع.

## 2.3 ارتكاب العامل لخطأ جسيم ترتب عليه خسارة جسيمة:

**عزيزي الدارس،** اشترط المشرع لتوافر هذه الحالة أن يرتكب العامل خطأ جسيما، وأن تترتب على هذا الخطأ خسارة جسيمة لصاحب العمل. ورغم احترامنا لحرص المشرع على تقييد حالات إنهاء عقد العمل، بحيث لا يستخدم صاحب العمل هذه الصلاحية إلا لأسباب ومبررات قوية، الا أن الاشتراطات التي وضعها في هذه الحالة فيها الكثير من المغالاة، كما أنها تؤدي إلى نتائج غير منطقية، فالخطأ غير الجسيم مهما كانت درجته لا يكفي لإنهاء علاقة العامل حتى ولو أدى إلى خسارة جسيمة لصاحب العمل.

كما أن الخطأ الجسيم لا يكفي لأن يكون سببا لإنهاء العقد، ما لم تترتب عليه خسارة جسيمة؛ ولهذا نرى مراجعة هذه الفقرة في ضوء تجربة التطبيق في ضوء التجارب المقارنة، ويحسن بنا ان نشير في هذا الصدد إلى نص المادة 61 (2) من قانون العمل المصري، التي تنص في صدد هذه الحالة على ما يلي:

61 (2) " إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه".

وعلى كل حال فإن تقدير جسامة الخطأ أو الخسارة مسألة تدخل في حساب محكمة الموضوع.

## 3.3 عــدم مراعــاة العامــل لتعليمــات الســلامة الصــناعية للعاملين، والمنشأة

ويشترط – هنا – أن تكون المخالفة التي سبقت استعمال سلطة إنهاء العقد هي المخالفة الثانية، أو التي تليها ؛ لان المشرع قد أورد أن تكون المخالفة بعد الإنذار، واشترط أن يكون الإنذار كتابة، وفوق ذلك اشترط أن تكون تعليمات السلامة مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر بمقر العمل.

## 4.3 اغفال العامل عمدا القيام بالتزاماته المنصوص عليها في عقد العمل

لم يفرق المشرع في هذه الحالة بين الالتزامات الأساسية والالتزامات الثانوية، ومعنى ذلك أن مجرد عدم إطاعة العامل لتوجيه من أحد رؤسائه - مهما كانت درجة أهمية ذلك التوجيه - تكفي لأن تكون سببا لإنهاء العقد.

ومن ناحية أخرى استلزم المشرع أن يكون إغفال العامل عمديا، وهذا يدخلنا في بحث الجانب القصدي، وهو أمر صعب، خاصة في العلاقات المدنية.

ولهذا فإن نص هذه الفقره يحتاج إلى تعديل ؛ لكي يستقيم على النحو الذي يكفل علاجا واضحا لحالة عدم طاعة العامل لتعليمات توجيهات صاحب العمل، وقيامه بواجباته المكلف بها طبقا لعقد العمل.

وقد جاء في القانون المقارن حكما مماثلا للحالة، ولكن بتوضيح أكثر دقة، فقد نصت المادة (65) (1) من قانون العمل المصري على ما يلي (65) (1): إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل".

وعرفت المحكمة العليا- في ظل قانون المخدمين والاشخاص المستخدمين لسنة 1984م الذي كان يشترط (الإغفال الجسيم)، - بان (الاغفال الجسيم): هو الإغفال الذي يؤثر على علاقة الطرفين وسير العمل ؛ لذلك فإن غياب المستخدم في بعض الأحيان ووصوله متأخرا في أحيان أخرى لا يعدو أن يكون مخالفات عرضية، لا تشكل إغفالا جسيما يبرر فصله بموجب المادة 10 (2) أ من قانون المخدمين والاشخاص المستخدمين لسنة 1949م.

## 5.3 افشاء العامل للأسرار الصناعية والتجارية

سبق أن أوضحنا أن ذكر المشرع للأسرار الصناعية والتجارية لا يعني حصرها في الحالتين المشار اليهما، وإنما تشمل الأسرار التي قد تصل إلى علم العامل في فروع النشاط الاخرى، زراعية، أو خدمية، أو خلافه. ولكن ينبغي ألاَّ يبالغ أصحاب الأعمال فيما يعتبر سرا وما لا يعتبر كذلك، وإن كانت المسألة في النهاية تخضع لرقابة محكمة الموضوع. وقد استثنت الفقرة الحالات التي يسمح فيها القانون للعامل إفشاء تلك الأسرار، وذلك . مثلا . إذا خضع لتحقيق تجربة السلطات الرسمية، أو أمام المحكمة، أو الادلاء بمعلومات لجهة رسمية مخولة بذلك بموجب القانون، أو إذا كان العامل يشغل مركزا يمكنه من الإطلاع والتعرف بطريقة مشروعة على الأسرار التجارية أو الصناعية، وكان مخولاً بالتصريح نيابة عن صاحب العمل.

## 6.3 إدانة العامل في جريمة تمس الشرف، أو الامانة، أو الاخلاق، أو ارتكابه عملاً مخلا للآداب في مكان العمل

وتتناول هذه المادة حالتين: الأولى حالة ارتكاب العامل لجريمة تمس الشرف أو الامانة أو الاخلاق، وأن يكون قد صدر فيها حكم الإدانة. ولم يشترط المشروع أن تكون تلك الجريمة قد وقعت في مكان العمل، أو خارجه. والحالة الثانية: هي وقوع فعل من العامل في مكان العمل، وأن يكون ذلك العمل مخلا بالآداب، حتى وإن لم يرق ذلك العمل إلى مرتبة الفعل الجنائي : أي يكفي أن يتإذى غالب العاملين ممن شهدوا ذلك العمل اخلاقيا.

وبالنسبة للحالة الأولى، يجب ثبوت إدانة العامل بالجريمة، ولا يكفي مجرد الإتهام؛ ليكون سببا للفصل.

وقد قضت محكمة الاسئناف، بان : "الجرائم التي تشكل سببا للفصل، هي الجرائم الماسة بالشرف والامانة، فجرائم المشاجرة وما يتمخض عنها من أذى لا تدخل في هذا النطاق".

**نشاط**



ارجع إلى مجلة للأحكام القضائية، وناقش ما أرسته سابقة آدم محمد أحمد ضد مؤسسة النيل الأزرق للتغليف الخرطوم بحري من مبادئ قانونية، وناقش ذلك مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

وقضت أيضا : بأن "لابد أن يكون هنالك إدانة إبتداء، والادانة لا تعني مجرد الإتهام، ولكنها تعني أن المسألة عرضت على محكمة مختصة وقررت تلك المحكمة إدانة المستخدم بجريمة تمس الشرف أو الامانة أو الاخلاق ومعنى هذا انه قبل ادانة المستخدم لا يحق للمخدم فصله".

## 7.3 الاعتداء على صاحب العمل، أو المدير المسئول، أو رؤساء العمل، أو الزملاء

تميز هذه الفقرة بين حالتين: الأولى الإعتداء على صاحب العمل، أو المدير المسئول، وهنا اشترطت أن يكون الإعتداء من النوع الذي يعاقب عليه القانون : أي ان يشكل جريمة، فيخول ذلك الإعتداء صاحب العمل بأن ينهي علاقة العمل، مع أحتفاظه بحقه في مقاضاة العامل جنائيا ومدنياً، والاعتداء هنا مادام قد حدده المشرع، فقد يكون بالفعل أو القول.

والحالة الثانية: هي الاعتداء على أحد الرؤساء في العمل أو احد العاملين الآخرين، وهنا اشترط المشرع أن يكون الإعتداء جسيما بمعنى أن الاعتداء إن لم يكن جسيما وحتى لو شكل جريمة يعاقب عليها القانون، لا يعد سببا يجيز لصاحب العمل إنهاء عقد عمل مرتكب الفعل.

وقد قضت المحكمة العليا بان: "الاعتداء يشمل : الاعتداء بالقول بجانب الإعتداء الجسماني"

**نشاط**



ارجع إلى سابقة صديق عثمان عمر ضد مصنع تركيب العربات بور تسودان، وناقش ما أرسته من مبادئ القانون مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

ولا نرى مبررا للتميز إزاء السلوك العدواني للعامل بين صاحب العمل والمدير وغيرهم من رؤساء العمل والعاملين، فينبغي أن يكون السبب الذي يجيز إنهاء علاقة العمل في جميع الأحوال، هو اعتداء العامل على أي من العاملين بما فيهم صاحب العمل والمدير المسئول وغيره من الرؤساء، اعتداء يعاقب عليه القانون، ما دام أن السلطة جوازية لصاحب العمل إن شاء أنهى العقد، وإن شاء اكتفى بمعاقبة العامل، وفقا للائحة الجزاءات المعمول به في المنشأة، وفي الحالتين ينبغي أن يقع الإعتداء في مكان العمل وبسببه.

**أسئلة التقويم الذاتي**



1. تحدث عن معنى انتحال الشخصية.
2. وضح ما المقصود بتعليمات السلامة الصناعية.

## 8.3 إنهاء عقد العمل في حالة المخالفات المتكررة

ورد النص على هذه الحالة في المادة (51) من القانون، تقرر تلك المادة ما يلي:

(51) في حالة المخالفات المتكررة إذا انذر العامل بالفصل عند استيفاء جميع أو اقصى الجزاءات المقررة، يجوز لصاحب العمل . في حالة أي مخالفة . ان ينهي عقد العمل غير مسمى الأجل باعلان تحدد مدته وفقا لاحكام البند (2) من المادة (34)، على أن يقوم صاحب العمل بتسليم العامل خطابا يبين أسباب إنهاء عقد العمل، ويدفع له جميع استحقاقاته.

وأول ما يلاحظ على هذه الحالة التي أتت بها المادة (51) انها لا تخرج من كونها مثال تطبيقي لحكم الفقرات (ب)، (ج)، (هـ)، (ز) : أي ارتكاب العامل للأفعال التي ورد

النص عليها في تلك الفقرات، ودون ان يرقى الفعل للفصل، وانما لجزاء أقل من ذلك، وفقا للائحة الجزاءات فإذا استنفد العامل اقصى الجزاءات المقررة لأي من تلك الافعال فإن ارتكاب أي فعل تال فإنه يرقى إلى تخويل صاحب العمل صلاحية إنهاء العقد بموجب هذه المادة أي المادة (51).

والأفعال من هذا النوع يطلق عليها في القانون الجنائي : حالات (العود). وعند قياس الفعل المرتكب في ضوء مبادئ القانون الجنائي، فإن الفعل الأخير الذي يخول لصاحب العمل جواز إنهاء العقد، يجب أن يكون فعلا من نفس نوع الفعل الذي سبق أن عوقب عليه عدة مرات، إلى أن وصل عقابه إلى أقصى الجزاءات المقررة في لائحة الجزاءات، ولم يبق سوى جزاء الفصل. إلا أن القياس على هذا الوجهة إن كان يستقيم بالنسبة للقانون الجنائي . الذي يعاقب على أفعال تستهدف خرق النظام العام للمجتمع، مما يتطلب احاطتها بقدر كبير من التحوط والتقييد والضمانات . فإن هذا قد لا يتلاءم مع نظام علاقات العمل الذي يسود المنشأة، ولا يحتاج إلى هذا القدر من التقييد، بل إن ذلك من شانه أن يؤدي إلى نتائج عكسية خطيرة؛ ولهذا نرى أن حالة ارتكاب العامل لأي مخالفة من أي نوع ترقى إلى المخالفة المشترطة بموجب المادة (51)، وتكفي بذاتها بعد الانذار لإجازة صاحب العمل في إنهاء عقد العمل، مادام العامل، قد استوفى جميع أو اقصى الجزاءات بالنسبة لمخالفات أخرى للنظام.

**شكل (2)**

**حالات إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل**



# 4. حالات إنهاء عقد العمل من جانب العامل

عزيزي الدارس، هل يجوز للعامل إنهاء العمل؟

انظر الشكل (3)، فما هو رأيك في ذلك؟

تناولت المادة (50) من قانون العمل حالات إنهاء عقد العمل من جانب العامل دون اعلان (إخطار) صاحب العمل، وذلك بسبب خطأ ارتكبه في حق العامل

وقبل أن نخوض في بحث تفاصيل نص هذه المادة، نتوقف عند نقطة تتعلق بأهمية الأحكام التي يتضمنها هذا النص، فقد يبدو . لأول وهلة . من ظاهر النص أن المسألة تتعلق بإنهاء عقد العمل بـ (إعلان) أو بدون (اعلان) فحسب، خاصة إذا قرانا نص المادة (41) التي تقول:

"يجوز للعامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (50) إنهاء عقد العمل باعلان وفقا لاحكام البندين (2) و (1) من المادة (50)".

ولكن سرعان ما يزول هذا الفهم، ونعلم أن المشرع لم يقصد مجرد الزام العامل باعلان صاحب العمل عندما يرغب في إنهاء العقد بارادته أو لا يلزمه بذلك حينما يكون مضطرا لإنهاء العقد ؛ لخطأ ارتكبه صاحب العمل بحقه، وذلك أن إنهاء العمل بارادته المنفردة . وهو ما يعرف بـ(الاستقالة) . ويترتب عليه فقدان لمكافأة نهاية الخدمة التي يستحقها عن مدة خدمته مع صاحب العمل في جزء كبير منها قد يصل إلى ثلاثة ارباعها، كما سنرى عند بحث هذه الحالة.

## 1.4 غش صاحب العمل للعامل

إذا غش صاحب العمل أو من ينوب عنه أي من يكون مفوضا في التعاقد مع العامل ذلك العامل فله أن ينهي العقد، وتعتبر هذه الحالة تطبيقا للقواعد العامة التي تجيز إبطال العقد للتدليس، غير أنه يشترط أن يكون التدليس متعلقا بشروط العمل.

## 2.4 عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته

عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته التي ينص عليها القانون أو عقد العمل تجيز للعامل إنهاء علاقة العمل، ولم يميز المشرع – هنا – بين الالتزامات الجوهرية أو الاساسية أو غيرها، وإذا كان ذلك مفهوما بالنسبة للالتزامات التي ينص عليها القانون؛ لانها تعتبر كلها جوهرية، فإن الالتزامات التي ينص عليها العقد لا تأخذ كلها هذه الصفة. وعلى أي حال يبدو أن المشرع أراد أن يخفف من القيود على العامل، مما يتفق مع عدم تعويق مبدأ حرية العمل.

## 3.4 اعتداء صاحب العمل على العامل

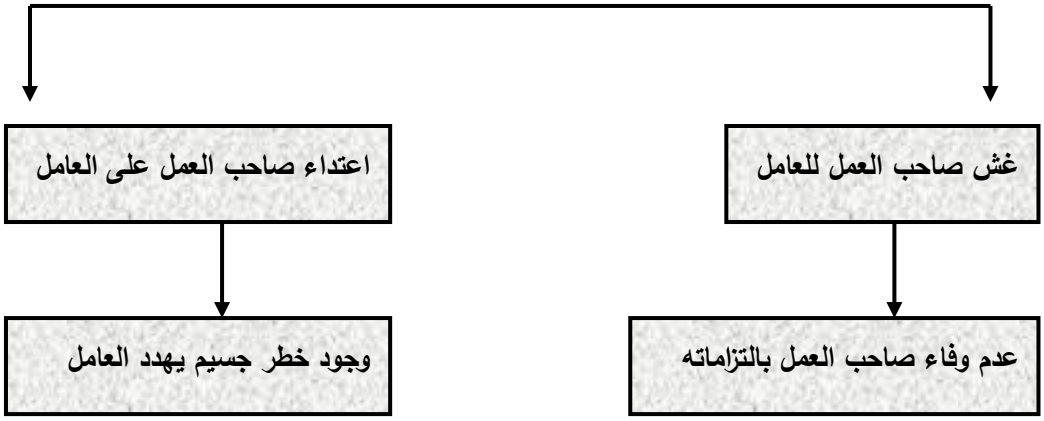
وقد قيد المشرع أن يكون الإعتداء مما يعاقب عليه القانون، سواء أكان قولا أوفعلاً.

## 4.4 وجود خطر جسيم يهدد العامل

واشترط المشرع أن يكون الخطر مهددا لسلامة العامل أو صحته، كما اشترط علم صاحب العمل بذلك الخطر، وعدم اتخإذ الاجراءات والتدابير اللازمة لإزالة ذلك الخطر. وتقدير جسامة الخطر مسألة موضوعية، متروكة لمحكمة الموضوع، حسب ظروف كل حالة.

**الشكل (3)**

**حالات إنهاء عقد العمل من جانب العامل**




**تدريب (3)**

وضح حالات إنهاء العامل لعقد العمل.

# 5. إنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل؛ لأسباب اقتصادية أو تقنية

**عزيزي الدارس،** هل تعتقد ان هنالك أسباباً تبيح انها علاقة عمل؟

ورد النص على هذه الحالة في المادة (56) من قانون العمل تحت عنوان "تخفيض عدد العاملين لأسباب اقتصادية أو تقنية"، ويجري ذلك على النحو الآتي:

"يجوز لصاحب العمل أن يتقدم للمدير بطلب لتخفيض عدد العاملين لديه ؛ لأسباب اقتصادية أو تقنية، وعلى المدير أن يصدر قراره في هذا الطلب خلال اسبوعين من تاريخ تسلمه له، فإذا وافق المدير فيجوز لصاحب العمل أجراء التخفيض، وفقاً لقرار المدير، ويحق لصاحب العمل إجراء التخفيض حسب ما جاء في طلبه، إذا لم يستلم قرار

المدير بعد مضي أربعة أسابيع من تاريخ استلام المدير لطلبه، على ألا يترتب على إجراء التخفيض أي ضرر بحقوق العمال المخفضين".

– ويطرح نص المادة المذكورة آنفاً موضوعاً حيوياً بالغ الأهمية في مجال علاقات العمل، يعرف بـ : "تخفيض قوة العمل، أو "الاستغناء عن العمالة".

**وفي التعبير الدارج : "توفير أو تسريح العمال" ، أو "الفصل الجماعي" ، أو "التشريد الجماعي"**.

وقد شغل هذا الموضوع المشرع الوطني في مختلف دول العامل على تباين نظمها الاقتصادية والاجتماعية، وكان محل اهتمام المنظمات الدولية، وفي مقدمتها منظمة العمل الدولية، ومراكز البحث العلمي، والهيئات والمؤسسات ذات العلاقة.

ويرجع التركيز على هذا الموضوع بعد أن اتخذ شكل الظاهرة الملحة إلى عقود قريبة من الزمن، فإذا ما تغاضينا عن الآثار السلبية التي نجمت عن الكساد الاقتصادي العظيم في الثلاثينيات : (الازمة الاقتصادية العالمية 1929)، والصعوبات الجمة في أعقاب الحرب العالمية الثانية، فإنه بعد الانتعاش الذي شهدته الستينات والسبعينات، والرواج الاقتصادي وأثره الايجابي على مستويات العمالة، فقد بدأ التراجع خطواته الأولى، وبدأت معدلات التضخم في الارتفاع وتأثيره في مستويات الاستخدام، أضف إلى ذلك العوامل المتعلق بالخطى المتسارعة للإكتشافات العلمية والتقدم التقني المضطرد، واتساع نطاق المنافسة الدولية، والمشكلات – الناجمة عن ذلك في مجال اقتصاديات الاستخدام.

وقد دفع ذلك كل الجهات المهتمة، إلى السعي، لوضع المعالجات الممكنة، لتلافي هذه الظاهرة، أو الحد والتخفيف من آثارها السلبية على قوى العمل ؛ باتخاذ الاجراءات والتدابير التي تستهدف ذلك الغرض على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والقانوني.

## 1.5 تحديد مفهوم تخفيض العمل

يقصد بتخفيض قوة العمل، الإجراءات التي تستهدف تخفيض عدد العاملين، أو تعديل تركيبة قوة العمل بالمنشأة ؛ وذلك لاسباب اقتصادية، أو هيكلية (تنظيمية)، أو تقنية، ويترتب عليها فصل عامل أو أكثر أو وقف Lay. Off عقود عملهم لمدة طويلة.

## 2.5 التدابير والمعايير الموضوعية والإجزائية

يضع المشرع الوطني العديد من النصوص التي تحكم موضوع تخفيض قوة العمل، التي تستهدف توقي آثارها أو الحد والتقليل من الآثار التي تترتب عليها ؛ للمحافظة على انتظام سير حركة الاستخدام، وكفالة استمرارية العمل للقوى العاملة، والحفاظ على استقرار علاقات العمل.

ويأتي في مقدمة تلك التدابير، الزام صاحب العمل بإخطار السلطة المختصة في حالة اضطراره لتخفيض قوة العمل في منشأته، بما ينوي اتخإذه من اجراءات – والبرنامج الذي اعده في هذا الشان، وعلى صاحب العمل أن يقوم بإخطار نقابة العاملين في منشأته بذلك، والتشأور معهم حول الموضع. هذا– الالتزام الذي يقع على عاتق صاحب العمل، والذي ينبغي أن يحرص على تنفيذه في وقت مبكر قبل إقدامه على اتخإذ أية اجراءات نحو تخفيض قوة العمل في منشأته، من شانه ان يلعب دورا كبيرا يتمثل في إمكانية تلافي إجراء ذلك التخفيض ؛ بمساعدته من قبل السلطات والعاملين لديه ؛ للتغلب على الصعوبات التي يواجهها، وفي حالة تعذر ذلك، فإنه يؤمن تنفيذ إجراءات التخفيض بشكل يحد ويقلل من الآثار الناجمة عنه، ولذلك ألزمت المادة (40) صاحب العمل الذي ينوي إجراء تخفيض العمالة.

(بتقديم طلب لمدير العمل في ذلك الشان)، وأوجبت على مدير العمل : (أن يقرر في ذلك الطلب خلال أسبوعين من تاريخ تسلمه له)، وألزمت صاحب العمل بعدم الإقدام على اتخإذ أي إجراء إلا بعد (مضي أربعة اسابيع من تأريخ استلام مدير العمل الطلب) في حالة صدور قراره خلال مهلة الاسبوعين المشار إليها. وقد يرجع التخفيض لأسباب

اقتصادية، مثل زيادة تكلفة الانتاج ؛ للارتفاع الباهظ في اسعار مدخلات الانتاج، أو ندرة أو شح المواد الأولية، أو النقص أو ارتفاع اسعار مصادر الطاقة ووسائل النقل، إلى غير ذلك. كما قد يتجه صاحب العمل لا إلى الغاء نشاطه، بل الاقتصار على فرع معين، أو تحجيم النشاط، مما يستدعي إعادة هيكلة المشروع من النواحي التنظيمية مما يتطلب الغاء بعض الفروع أو الوحدات وادماجها، كما أن صاحب العمل قد يسعى إلى تطوير نشاطه بإحلال تقنيات جديدة في الانتاج، كل ذلك قد يترتب عليه تأثير تلك الأسباب والظروف في حجم قوة العمل في المنشأة، وينتج عنه الاستغناء عن عقود عمل بعض العاملين، ووقف عقود العمل بعض الآخر، لفترات قد تطول أو تقصر، إذ يتوقف ذلك على حدوث متغيرات أخرى.

**أسئلة التقويم الذاتي**

1. متى يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل؟
2. وضح مفهوم تخفيض العمل.
3. ما هي التدابير والمعايير الموضوعية والإجرائية؟

ولصاحب العمل سلطة تقديرية كاملة فيما يرى اتخاذه من إجراءات في مشروعه، فهو مالكه والمسئول عن إدارته، والذي يجني ثمار ازدهاره ويتحمل نتيجة فشله، وليس للقضاء رقابة فيما يرى اتخاذه، أو جدوى ما يريد اجراءه، أو ينعى عليه الخطأ في اختيار طريقة محددة، أو سوء التقدير في الاتجاه إلى تحقيق نتيجة معينة. اما الاجراءات التي تترتب على ذلك من إنهاء لعقود العاملين معه أو وقف بعض العقود، فإنه ينبغي أن نميز – هنا – بين حالة القوة القاهرة التي تجعل صاحب العمل في موقف استحالة تنفيذ التزاماته، وتؤدي إلى إنتهاء عقود العمل تلقائيا، دون إجراء من جانب صاحب العمل، وحالة الظروف الاقتصادية والهيكلية والتقنية في الغرض الذي نحن بصدده، ففي هذه الحالة تشكل تلك الظروف مبررا لصاحب العمل إذا اقدم على إنهاء عقود العمل دون أن

يوصف اجراؤه بالتعسفي ولكن ذلك لا يعفيه من الخضوع للقيود والالتزام بالاجراءات التي يفرضها المشرع في هذه الحالات.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب د. محمود جمال الدين واكتب مقالاً قانونياً عن التدابير الموضوعية والإجرائية وناقش ما كتبته مع زملائك.

## 3.5 التدابير والمعايير الموضوعية والإجرائية التي تحكم تخفيض قوة العمل

يضع المشرع الوطني العديد من النصوص القانونية والتدابير الاقتصادية والاجتماعية التي تنظم ظاهرة تخفيض قوة العمل، والتي تستهدف توقي حدوثها أو الحد من آثارها وتخفيف النتائج السلبية التي تترتب عليها؛ وذلك حرصاً على انتظام حركة الاستخدام وسيرها بصورة طبيعية، وكفالة استقرار علاقات العمل.

فيستلزم التشريع من صاحب العمل الذي يواجه بظروف اقتصادية، أو هيكلية (تنظيمية) أو تقنية أن يخطر السلطة المختصة، باضطراره لاتخاذ إجراءات لتخفيض قوة العمل في منشأته، وما يعتزم تنفيذه من برنامج في هذا الصدد، وعليه كذلك إبلاغ نقابة العاملين أو جماعة العاملين (في حالة عدم وجود تنظيم نقابي في منشأته)، بذلك الغرض، والتشاور معهم ؛ للتعاون على وضع الحلول والمقترحات التي تكفل تنفيذ تلك العملية بصورة تضمن المصالح المختلفة للاطراف المعنية بالأمر.

وهذا الالتزام الذي يقع على عاتق صاحب العمل ينبغي أن يحرص على الوفاء به وفي وقت مبكر قبل اقدامه على اتخاذ وتنفيذ أية اجراءات قد تترتب عليها نتائج سلبية. من شان ذلك التنفيذ في . أغلب الأحوال . أن يلعب دوراً كبيرا في حصار الافرازات غير المرغوب فيها للعملية، بل قد يؤدي إلى إمكانية عدم حدوثها إطلاقاً.

وتطبيقا لذلك في التشريع السوداني؛ ألزمت المادة (40) . المشار إليها فيما تقدم . صاحب العمل بأن يتقدم بطلب تخفيض العمالة لمدير العمل، وأوجبت على المدير البت في ذلك الطلب خلال اسبوعين من تاريخ تسليمه له، كما ألزمت صاحب العمل بعدم اتخاذ اية اجراءات الا بعد (مضي اربعة اسابيع من تاريخ استلام مدير العمل للطلب)، وذلك في حالة عدم صدور قرار مدير العمل خلال مهلة الاسبوعين المشار إليها فيما تقدم.

**تدريب (4)**



هنالك تدابير موضوعية وإجرائية وضعها المشرع السوداني تحكم تخفيض قوة العمل، أتذكرها.؟

## 4.5 التدابير والإجراءات الخاصة بتلافي أو الحد من آثار تخفيض قوة العمل

ذكرنا أن الاسباب الاقتصادية أو التنظيمية ما هي إلا عبارة عن مشكلات قد تكون مزمنة أو ذات طابع مؤقت، وتعمل السلطات العامة المختصة والعاملين ممثلين في نقاباتهم بالتعأون مع أصحاب الاعمال بخطط وبرامج، لمعالجة تلك المشكلات، لاحتوائها وحسمها بصفة نهائية في بعض الاحيان، أو لتأجيل تنفيذ نتائجها أو الحد منها والتخفيف من آثارها، ومن ذلك . مثلا . المشكلات المتعلقة بفائض العمالة في بعض المنشأت، التي يقترح لعلاجها ما يطلق عليه : (إعادة تنظيم العمل أو المشاركة في العمل)، فتجري عملية تخفيض ساعات العمل اليومي أو الاسبوعي، مع دعم الأجر المقتطع من العامل بتقرير إعانات حكومية، التقل الداخلي من وحدة إلى أخرى داخل المنشأة، الحد من العمل الإضافي، وتغيير نظام الورديات وتقييدها.

وكذلك تطبيق نظام للتقشف بتجميد التعيين في الوظائف التي تشغر بالتقاعد، أو الوفاة، أو الاستقالة العادية، أو التشجيع على مغادرة العمل الاختيارية، مع منح حوافز مجزية لذلك.

أو التشجيع على طلب الاحالة إلى المعاش المبكر، مع منح المعاش الكامل، أو النقل أو الندب إلى فرع آخر أو موقع آخر، مع معالجة المشكلات التي تترتب على ذلك عن طريق اعادة التدريب، آثار تخفيض الدرجة أو المرتب من النواحي المادية أو المعنوية، إلى غير ذلك من اجراءات داخلية. كما أن الدولة تلعب دوراً هاماً في وضع الحلول للعديد من المشاكل المتعلقة بالصعوبات المالية والادارية المتعثرة، أو شراء تلك المنشآت في بعض الاحيان، وكذلك مد بعض المنشآت بالخبرات التي تفتقر إليها، وتمويل نفقات إجراء بعض التعديلات والتجويزات في هياكلها الانتاجية أو الادارية.

**1- معايير اختيار العمال الذين يخضعون لعملية التخفيض في قوة العمل**

حينما يصبح تخفيض قوة العمل في المنشأة أمرا لا مناص منه اثر فشل كل التدابير والاجراءات التي اتخذت للحيلولة دون ذلك، فإن عملية التخفيض تخضع وفقا لما يجري عليه العمل في التشريع المقارن، وما توصي به الاتفاقيات الدولية لعدد من المعايير ؛ للحفاظ على حقوق العاملين ومصلحة المنشأة، ويؤخذ في الاعتبار ناحيتين:

أولاً: العمل على استمرار الفئات التي يتوقع أن تتعرض لدرجة شديدة من المعاناة تفوق غيرهم ؛ ولذلك يوضع في الاعتبار معايير تساهم في تحديد تلك الفئات، تتلخص فيما يلي:

- طول مدة الخدمة : (الاقدمية).
- المستوى العمري.

الاستخدام واعادة توزيع القوى العاملة على المستويات الاقتصادية المختلفة.

**أسئلة التقويم الذاتي**



1. ما المقصود بالمعايير الموضوعية والإجرائية؟
2. ما هو معيار تخفيض قوة العمل؟

## 5.5 إجراءات تخفيض قوة العمل في قانون علاقات العمل الفردية

أوردنا فيما تقدم الأحكام الخاصة بتخفيض قوة العمل ؛ لأسباب اقتصادية، أو هيكلية (تنظيمية)، أو تقنية. ونشير فيما يلي إلى الإجراءات التي تتبع في هذه الحالة، وفقا لنص المادة (56) من قانون العملالسنة 1997، حيث يستخلص من النص المذكور ما يلي:

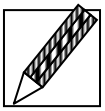
1- يجب على صاحب العمل أن يتقدم بطلب ؛ للحصول على موافقة مدير العمل على إجراء التخفيض.

2- يجوز لصاحب العمل إجراء التخفيض في حالتين:

(أ) موافقة مدير العمل على إجراء التخفيض خلال مهلة الاسبوعين المحددة لذلك.

(ب) بعد مضي أربعة أسابيع من تأريخ استلام مدير العمل لطلب التخفيض، وعدم رده على الطلب بالموافقة أو عدم الموافقة.

**تدريب (5)**



وضح إجراءات تخفيض قوة العمل في القانون.

## 6.5 عدم تقيد صاحب العمل بالإجراءات

إذا لم يتقيد صاحب العمل بالاجراءات المشار إليها في الفقرة السابقة : أي بعدم تقدمه لطلب بالتخفيض أصلا، أو التصرف بخلاف قرار – المدير الصادر بالموافقة، واتباع الشروط والأوضاع التي حددها في ذلك القرار، أو خرق قرار المدير بعدم الموافقة، واقدم . تبعا لذلك . بتخفيض قوة العمل في منشأته وإنهاء عقود العاملين، فإنه يكون بذلك قد خالف القانون، وعرض نفسه للمساءلة الجنائية، بالإضافة إلى الزامه بتنفيذ أحكام البندين (3) ، (6) من المادة (39) أي بإرجاع العمال الذين تم إنهاء عقود عملهم إلى العمل أو دفع تعويض يعادل الأجر الشهري عن ستة أشهر، وتعويض يعادل الشهر عن مدة الاعلان، وفقا لأحكام عقد العمل والقانون.

## 7.5 قصور قانون العمل في معالجة ظاهرة تخفيض قوة العمل

وبدراستنا لاحكام المادة (56) المشار إليها، يتضح لنا بجلاء القصور الذي يعتري هذه المادة، إذ اقتصرت على أحكام إجرائية، ولم نتعرض للمعالجات الموضوعية لظاهرة تخفيض قوة العمل مثل الزام صاحب العمل بالإخطار المسبق للسلطة المختصة باعتراضه اجراء التخفيض، وبيان الاسباب التي تدعوه لذلك، وقيام السلطة بالتحقق منها، وكذلك التشاور مع ممثلي العاملين حول الموضوع، والتدابير التي تتخذ للحيلولة دون وقوع التخفيض أو تلافي آثاره، إلى غير ذلك مما تعرضنا له فيما سبق.

وأكثر من ذلك فإن القانون قد قصر التعويض الذي يمنح العمال المخفضين في حالة عدم اتباع صاحب العمل للإجراءات المنصوص عليها في المادة (56)، في حين أن التجارب المستخلصة من التشريع المقارن، وأحكام الاتفاقيات والتوصيات الدولية والعربية، توجب التعويض في كل الحالات، وهذا ما يتفق مع روح تشريع العمل والطابع الحمائي له، ويبدو أن نص المادة المذكورة قد صدر وفي الاذهان صورة معينة للظروف التي يتعرض

لها صاحب العمل من صعوبات مالية واقتصادية. وان كانت هذه هي الصورة في أكثر الحالات، إلا أن إجراء التخفيض قد يتم في ظروف عادية، مثل رغبة صاحب العمل في إجراء تغييرات هيكلية وتنظيمية؛ لاضفاء فاعلية أكثر على الاساليب والوسائل المستخدمة في إدارة الانتاج لرفع معدلات وتحسين نوعيته، دون أن يشكو من إزمة مالية أو خلافه، بل إن صاحب العمل قد يقدم على إجراء التخفيض بإحلاله آلات ومعدات جديدة محل الآلات والادوات القديمة ومنشأته في أوج ازدهارها الاقتصادي ؛ وذلك بهدف التوسع في النشاط وزيادة الارباح.

ولهذا فإن مبادئ العدالة ومقتضيات حسن النية في تنفيذ العقود والروح السائدة في تشريع العمل . فضلا عن التجارب المستخلصة من التشريع المقارن والاتفاقيات والتوصيات الدولية . تقضي بتعويض العمال الذين بذلوا التضحية في صالح تقدم وازدهار المشروع وزيادة ارباحه ويفقدون في المقابل مصدر رزقهم الوحيد.

ومن المؤمل في هذا الصدد ولمعالجة القصور الذي اشرنا اليه أن تصدر لائحة تتضمن الإجراءات الخاصة بتنفيذ نصوص المادة (40) بموجب الصلاحيات المخولة للوزير في المادة (48)، تقنيناً للاجتهادات والممارسات الممتازة للمختصين والخبراء في هذا المجال من مسئولي ادارة العمل. إلى حين إجراء مراجعة القانون، وإدخال ما يقتضي الأمر من تعديلات.

**نشاط**



ارجع إلى قانون علاقات العمل الفردية، وقانون العمل الحالي، وأجر مقارنة بين القانونين في معالجة ظاهرة تخفيض قوة العمل، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

## 6. إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل دون مبرر قانوني

أورد المشرع في قانون العمل كل الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل، سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة في نصوص المواد (51، 53، 56) التي اشرنا إلى احكامها فيها تقدم، كما أورد الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل بصورة عامة، دون تدخل من طرفي العلاقة بموجب نص المادة (50).

وبالاضافة إلى ذلك، قرر حماية خاصة للقيادات النقابية بموجب نص المادة (23) من قانون نقابات العمال سنة 1992، التي جاءت احكامها كما يلي:

م(23): لا يجوز لصاحب العمل أن:

(ي) يوقع أي جزاء على أي من الأعضاء المذكورين باللجان المركزية، أو التمهيدية للاتحادات، أو النقابات، أو اللجان التنفيذية، أو التمهيدية للهيئات النقابية، أو الفرعية)

والجزاء المذكور في تلك الفقرة جاء مطلقا على نحو يشمل الفصل من العمل، وهو ما يهمنا هنا، ويطلق عليه في التعبير الدارج : (التشريد النقابي).

كما نص قانون العمل لسنة 1997م في المواد (9، 10) على بعض الضمانات لحماية العمال في حالة نشوء نزاع، وفقا للمفهوم الوارد في ذلك القانون.

ومن واقع تلك النصوص يتبين أن المشرع السوداني قد حصر الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل إنهاء عقد العمل . كما قلنا . : بمعنى أن إنهاء عقد العمل إذا وقع من جانب صاحب العمل وفقا للاسباب المحددة في النصوص، فإنه يكون مبررا قانونا ويقوم على اسباب حقيقية وجدية، ما لم يثبت العكس. وبخلاف ذلك إذا أقدم صاحب العمل على إنهاء عقد العمل دون أن يستند في ذلك على أي من الأسباب الواردة ضمن تلك النصوص كان غير مبرر من الناحية القانونية، ويقع عبء اثبات ما يخالف ذلك على عاتق صاحب العمل.

وبهذا النهج يكون المشرع السوداني قد أغنانا عن البحث عن الحالات والأسباب المستترة أو المقنعة التي يخفي وراءها، أو يغلف بها قرار إنهاء عقد العمل، كما يحدث في الكثير من النمإذج في التشريع المقارن.

## 1.6 الأجراءات والتعويضات

تعرضنا للإجراءات التي تتبع في حالة إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية أو تقنية، ويبقى أن نشير إلى الاجراءات التي ينبغي اتباعها في حالات إنهاء عقد العمل، وفقا لنصوص المواد (53)، (52).

**الاجراءات**

يجب على العامل أو صاحب العمل الذي يرغب في إنهاء عقد العمل لأحد الاسباب الواردة ضمن نصوص المادتين (53)، (52) أن يتبع ما يلي:

1- عرض النزاع على مدير العمل، والحصول على موافقته على إنهاء عقد العمل.

2- يجوز لصاحب العمل أن يوقف العامل عن العمل ؛ إلى حين صدور قرار المدير في الحالة المعروضة عليه.

3- يقوم مدير العمل وجوبا بالتحري في الحالة المعروضة عليه، ويصدر قرارا بشانها خلال أسبوعين على الأكثر من تأريخ عرض النزاع عليه.

4- إذا وافق مدير العمل على الأسباب المقدمة من صاحب العمل أو العامل التي تبرر إنهاء عقد العمل، وفقاً لنصوص المواد (53)، (52)، بعد اجراء التحري اللازم ؛ للتحقق من جدية تلك الأسباب ومطابقتها للواقع، وذلك خلال المهلة المقررة قانونا، وهي مدة اسبوعين فإنه يترتب على ذلك ما يلي:

(أ) يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل مع حرمان العامل من ربع مكافأة نهاية الخدمة، وما يقابل الاجر عن فترة الوقف عن العمل، وتدفع له بقية استحقاقاته المقررة في العقد أو القانون بصورة عادية.

(ب) يجوز للعامل إنهاء عقد العمل من جانبه، وله أن يطالب صاحب العمل بالتعويض عن أية ضرر يكون قد لحق به، وفقا للقواعد العامة في القانون المدني.

5- إذا صدر قرار مدير العمل بعدم الموافقة على الأسباب المقدمة لإنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل، أو من جانب العامل، أو إذا لم ينتظر أي من الطرفين صدور قرار من المدير في النزاع المعروض عليه، أو إذا لم يعرض ايا منهما النزاع على مدير العمل، واقدم أي منهما على إنهاء العقد، فإن إنهاء العقد في هذه الحالة يتعبر إنهاءاً غير مبرر قانونا، وهو ما يسمى في التعبير الدارج : بـ(الفصل التعسفي) إذا صدر من جانب صاحب العمل، ويوصف بـ(ترك العمل) إذا وقع من جانب العامل. ويترتب على ذلك ما يلي:

(أ) إذا وقع إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل فإنه يلتزم بما يلي:

1- اعادة العامل إلى عمله مع دفع أجره عن فترة الإيقاف من العمل.

2- دفع جميع استحقاقات العامل من أجور ومكافآت مقررة بموجب العقد والقانون بالاضافة إلى ذلك:

- الاجر المستحق عن فترة الإيقاف عن العمل.
- بدل الاعلان (الإخطار).
- تعويض يعادل مرتب ستة أشهر.

(ب) إذا وقع إنهاء عقد العمل من جانب العامل يعتبر الإنهاء ساري المفعول من تاريخ ترك العامل، للعمل بمعنى : أنه لا يستحق أجرا منذ ذلك التاريخ، وتمنح له استحقاقاته العادية المقررة بموجب نصوص العقد والقانون.

**تدريب (6)**



" هنالك مسائل تترتب على الفصل التعسفي، وضمنها قانون العمل"، اذكرها.

**أسئلة التقويم الذاتي**

1. وضح الأثر القانوني الذي يترتب على عدم تقيد صاحب العمل بالإجراءات.
2. عرف التشريد النقابي.
3. وضح الإجراءات المتبعة لإنهاء عقد العمل.
4. هل يجوز لعامل إنهاء العمل، مع المطالبة بالتعويض؟

# 7. حالات خاصة لإنهاء عقد العمل

أورد المشرع حالات خاصة لإنهاء عقد العمل بموجب نصوص المواد (51)، (54)، (58)، نتعرض لها فيما يلي:

**الحالة الأولى:** إنهاء عقد العمل في حالة المخالفات المتكررة، م (35).

وقد تعرضنا لهذه الحالة ضمن حالات إنهاء عقد العمل من صاحب العمل ؛ لخطأ العامل، وقلنا : إن إنهاء العقد في هذه الحالة هو تطبيق للائحة الجزاءات المعتمدة من قبل السلطة المختصة، وتدخل بالتالي ضمن حالات إنهاء عقد العمل المنصوص عليها في المادة (53)، وينبغي أن تخضع للإجراءات المنصوص عليها في المادة (50) من وجوب الحصول على موافقة مدير العمل، وما يتبع ذلك من أوضاع.

**الحالة الثانية:** إنهاء عقد العمل عندما يكون العامل في رحلة برية أو بحرية تتعلق باعمال صاحب العمل.

وردت أحكام هذه الحالة في المادة (58)، حيث تنص على ما يلي:

"إذا كان العامل في رحلة برية أو بحرية تتعلق باعمال صاحب العمل، وانتهت اثناء ذلك مدة الخدمة المنصوص عليها في عقد العمل، أو وجه العامل لصاحب العمل اعلانا لإنهاء عقد العمل، فيجوز لصاحب العمل بغرض نجاح الرحلة أن يمد أجل الخدمة لمة أخرى لا تزيد عن شهر وأحد من تأريخ انتهاء عقد العمل، ويستحق العامل في تلك

الرحلة ربع الأجر بالاضافة للأجر المتفق عليه في عقد العمل، وذلك عن كل مدة عمل إضافية".

وتتناول هذه المادة افتراضين:

**الفرض الأول**

انتهاء مدة عقد العمل محدد المدة، وفي هذه الحالة اجاز المشرع لصاحب العمل أن يمد العقد لمدة أخرى، بحيث لا تتجاوز شهرا واحدا، دون أن يستلزم موافقة العامل على ذلك، وتعتبر هذه من أحوال تجديد العقد حكما بموجب القانون، وهي حالة استثنائية ترد لأول مرة في تشريع العمل، وإن كانت دارجة في قوانين أخرى، كقانون تقييد الايجار، غير أن المشرع عوض العامل في مقابل ذلك التجديد الحكمي بالزام صاحب العمل بمنحه ربع الاجر، بالاضافة إلى الاجر المستحق له أصلا، والمتفق عليه في عقد العمل عن كل مدة اضافية ضمن الحد الاقصى : وهو مدة الشهر.

**الفرض الثاني**

وهو أن يكون عقد العمل غير محدد المدة، ويوجه العامل اعلانا إلى صاحب العمل برغبته في إنهاء العقد وحرصا من المشرع على حماية مصلحة صاحب العمل في انجاح الرحلة، خرج عن القواعد العامة التي تكفل للعامل حرية العمل : أي اختيار العامل في عدم الاستمرار في العمل فيلزمه بالاستمرار في التعاقد لمدة لا تتجاوز شهراً واحدا، ويبدأ حسابها في هذه الحالة من التاريخ الذي حدده العامل لإنهاء العقد في الاعلان الموجه لصاحب العمل. وقد الزم المشرع صاحب العمل بتعويض العامل بمنحه ربع الاجر، إضافة إلى أجره الاصلي عن أي مدة اضافية يعملها.

**الحالة الثالثة: إنهاء عقد العمل من جانب العامل**

أجاز المشرع للعامل بموجب المادة (54) الحق في إنهاء عقد العمل، بشرط ان يوجه اعلانا : (اخطاراً لصاحب العمل وفقاً لاحكام البندين (1، 2) من المادة (34) سالف الاشارة إليها.

وهو ما يطلق عليه في التعبير الدارج، (الاستقالة) وان كانت (الاستقالة) ذات معنى قانوني معين في نظم الوظيفة العامة، تتلاءم والتكييف القانوني لعلاقة الموظف بالدولة، وهو أمر مختلف عن العلاقة التي تنشأ عن عقد العمل الفردي، والتكييف القانوني لمركز العامل.

وحكم هذه المادة يتوافق مع مبدأ حرية العمل، حيث استقر في العمل مفهوم حظر العلاقة الابدية التي تربط العامل بعمل معين، لمدة غير معروف تاريخ انتهاءها، وقد تستغرق حياة العامل، مما كان مألوفا في عهود الرق والعبودية والاقطاع في الزراعة والطوائف المهنية في الصناعة. والمشرع السوداني لم ينتبه لهذه المسألة فيحدد مدة قصوى يكون بعدها للعامل الخيار في إنهاء علاقة العمل من جانبه، ولكنه أورد نص المادة (54) مطلقاً.

كما أنه لم يفرق بينما إذا كان العقد الذي يجوز للعامل إنهاؤه بإرادته المنفردة عقدا محدد المدة ام غير محدد المدة، ولهذه التفرقة اهمية بالغة ، عندما نعلم أن إنهاء العامل للعقد بموجب هذه المادة يترتب عليه فقدان العامل لجزء من مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له، قد يصل في أقصاه إلى ثلاثة أرباح المكافأة، وذلك بموجب نص المادة (61) ما لم يكن قد أمضى في الخدمة مدة عشرين سنة فأكثر ولأهمية نصوص. هاتين المادتين ندرجهما فيما يلي:

م(54) يجوز للعامل في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (53) إنهاء عقد العمل باعلان، وفقا لاحكام البندين (2) و (1) من المادة (50).

م(45) يكون العامل الذي يقضي مدة تقل عن ثلاث سنوات في الخدمة المستمرة وينتهي عقد عمله وفقا للمادة (41)، مستحقا لمكافأة تحسب على الوجه الآتي:

(أ) إذا أكمل أقل من خمس سنوات فيستحق ربع المكافأة.

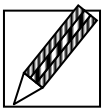
(ب) إذا أكمل خمس سنوات ولم يكمل خمس عشرة سنة، فيستحق نصف المكافأة.

(ج)إذا أكمل خمس عشرة سنة ولم يكمل عشرين سنة في الخدمة المستمرة فيستحق ثلاثة أرباح المكافأة.

(د) إذا أكمل عشرين سنة أو أكثر فيستحق المكافأة كاملة.

يقصد بالمكافأة في هذه المادة المكافأة التي تكون مستحقة وفقا للمادة (44).

**تدريب (7)**



يستحق العامل مكافأة إذا كان عمله يقل عن ثلاث سنوات. وضح قواعد ونسب تلك المكافآت وفقاً لنص المادة 45.

**نشاط**



ارجع إلى اتفاقية العمل العربية 1976م، واكتب مقالاً قانونياً عن إبرام عقد عمل لمدى الحياة، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

ومن أبرز صور النقد الذي يمكن أن يوجه لأحكام هاتين المادتين : أنها تجعل العامل الذي يختار إنهاء عقد العمل دون أن يكون قد أرتكب خطأ يستوجب معاقبته، وإنهاء عقد عمله بموجب المادة (37) يكون في وضع أسوأ من ذلك الذي ينهي عقد عمله لخطأ بموجب المادة (37) التي ذكرناها، فيفقد الأخير مكافأة نهاية الخدمة إلى حد قد يصل إلى ثلاثة ارباع تلك المكافأة، حسبما تنص المادة (45) المذكورة فيما تقدم، ويتصور ان يقع في العمل أحدى هاتين الحالتين نتيجة لذلك الوضع الشاذ.

**الحالة الأولى:** أن يرتكب العامل الذي ينوي إنهاء عقد العمل فعلا يستوجب إنهاء عقد عمله، وفقا للمادة (37)، فيتجنب فقدان ثلاثة ارباع مكافأة نهاية الخدمة، وتقتصر خسارته على ربع المكافأة فقط.

**والحالة الثانية:** أن يضغط صاحب العمل على العامل، مستخدما شتى الطرق والوسائل؛ لإجباره على إنهاء عقد العمل، كي يعامل وفقا لنص المادة (45) ؛ بغرض حرمانه من

جزء كبير من مكافأة نهاية الخدمة، . كما رأينا . وهذا ما يعرف : بـ(الاستقالة الإجبارية)، أو (الاجبار على الاستقالة).

ويعرف في الفقه والقضاء الانجليزي

ومقتضاه ان صاحب العمل يتبع مع العامل سلوكا ويخضعه لنوع من المعاملة، وإن كانت لا تصل إلى حد الإخلال بالتزاماته في العقد، ولكنها تجعل العامل لا يطيق الاستمرار في العمل، مما يضطره إلى إنهاء العقد من جانبه.

وهذا وضع لا يرتضيه المشرع بأي حال.

ومن ثم فإن الإصلاح الذي نراه، هو : كفالة الحرية للعامل في إنهاء عقد العمل، لاسباب معقولة تخضع لتقدير صاحب العمل، وفقاً للمألوف في التعامل وعرف المهنة، دون ان يترتب على إنهاء العقد أي أثر على مكافأة نهاية الخدمة خاصة، وإن مكافأة نهاية الخدمة لا تستحق إلا بعد أن يكون العامل قد أمضى ثلاث سنوات في الخدمة المستمرة على الاقل. وهذا ما يتوافق تقريبا مع المدة القصوى التي حددها المشرع ؛ لتجديد العقد محدد المدة، حيث يبرم ذلك العقد وفقا للمادة (36) لمدة سنتين، تجدد لمدد أو مدة أخرى لا تتجاوز سنتين اخريين، ما يتماشى مع المعايير الدولية والعربية.

**أسئلة التقويم الذاتي**

1. وضح الحالات الخاصة لعقد العمل.
2. وضح مضمون الاستقالة.

# 1.7 إجراءات إنهاء العمل

نظم المشرع في المواد 50، 36، 55 اجراءات إنهاء عقد العمل، والاستئناف والتعويض عن الإنهاء غير مبرر للعقد : (الفصل التعسفي)، وذلك بخلاف المادة (40) التي تناولت الاحكام الموضوعية والإجرائية لحالة تخفيض قوة العمل لأسباب اقتصادية وتقنية، والتي سبق شرح أحكامها فيما سبق. (انظر الشكل رقم 4)

**أولاً: الاعلان**

ويسمى في بعض التشريعات العربية : (الإخطار)، كما يطلق عليه في التعبير الدارج (الانذار)، ويقصد إعلان إرادة أحد الطرفين إلى الآخر بإنهاء العقد، فهو إذن عمل قانوني من جانب واحد، ولا يستلزم قبولا ممن وجه اليه ، وقد أوجب قانون علاقات العمل الفردية أن يكون الإعلان مكتوبا: أي حتى ولو كان العقد أصلا غير مكتوب، وذلك حسب نص الفقرة (20) من المادة (50)، وحسب نص هذه الفقرة يستند تحديد مدة الاعلان على الأساس الذي تم (تعيين) العامل عليه، إذ تتراوح بين (24) ساعة أي بنهاية يوم العمل للعامل المعين على اساس الاجر اليومي، وإلى مدة شهر بالنسبة للعامل المعين على أساس الأمر الشهري، وبينهما مدة أسبوع وأسبوعين لمن يتم تعيينهم على اساس الاجر الاسبوعي، أو الاجر كل اسبوعين. ويتغير هذا الاساس كلما أمضى العامل مدة خدمة أطول، إلى ان تصل إلى ستة اشهر قبل بلوغ العامل سن التقاعد مباشرة، حسب نص البند (1) من الفقرة (2) المشار إليها.

**نشاط**



ارجع إلى كتاب د. محمود جمال الدين زكي، واكتب مقالاً قانونياً عن الإخطار وأثره، وناقش ما كتبته مع زملائك ومشرفك الأكاديمي.

كل ذلك مالم يتفق الطرفإن على مدة أطول في تلك الحالات للاعلان

ونرى انه من الأوفق توحيد فترة الإعلان، بحيث تصبح شهرا واحدا، بغض النظر عن أساس تقدير الأجر أو التعيين على حد تعبير المادة (50)، وذلك بعد أن يقضي العامل فترة الثلاثة أشهر المحددة للاختبار كمدة قصوى، وهي نفس الفترة المحددة لاستحقاق عامل اليومية للعطلات الرسمية والراحة الاسبوعية، حسب نص المادة (23).

والحكمة التي تقرر من أجلها الإعلان، هي : استبعاد صفة الفجائية في إنهاء علاقة العمل، فيعمل الطرف الذي يرغب في إنهاء العقد على إحاطة الطرف الآخر بتلك الرغبة وتحديد تاريخها، على نحو يمكنه من تدبير اموره وترتيب أوضاعه، فيكون لصاحب العمل البحث عن بديل للعامل، كما يكون للعامل فرصة البحث عن العمل بديل، وتدبير شئونه بالصورة التي يراها، ويظل عقد العمل ساري المفعول خلال مهلة الاعلان، ويظل العامل تبعا لذلك على رأس عمله، ويظل صاحب العمل ملتزما باداء الاجر، على أن التقليد المتبع والمقام في الاتفاقيات الدولية والعربية وفي التشريع المقارن، ان يسمح للعامل بفسحه من الوقت في كل يوم يقدرها التشريع أو اتفاقيات العمل الجماعية للعامل خلال مهلة الاعلان ؛ للبحث عن عمل بديل، كما قد تسمح بعض التشريعات بنصف مهلة الاعلان لذات الغرض، كما يجوز لصاحب العمل تسريح العامل دون أن يطلب منه العمل خلال مهلة الإعلان، مع منحه مقابل الاجر عن تلك المهلة.

**ثانياً: عرض النزاع على السلطة المختصة**

أوجبت المادة (55) على كل من صاحب العمل أو العامل في حالة إعتزامه إنهاء علاقة العمل لسبب من الاسباب الواردة في المواد (52) ، (53) التي استعرضنا احكامها فيما سبق، عرض (النزاع). وكان الاجدى ان يقال عرض الحالة أو سبب الإنهاء على مدير العمل (أو من يفوضه) أي مكتب العمل المختص، الذي يقوم بدوره بإجراء التحري اللازم فيما يتعلق بتلك الحالة، أو الحالات التي يصدر قرارا بشانها خلال اسبوعين على الأكثر من تأريخ عرض النزاع.

وقد أجازت الفقرة الثانية من هذه المادة لصاحب العمل وقف العامل عن العمل عند ثبوت أي من الحالات الواردة في المادة (52) : أي ارتكاب العامل لخطأ يبرر إنهاء عقد

العمل، وذلك إلى حيث صدور قرار مدير العمل. وقد يكون الإيقاف مع دفع أجر العامل كاملا، أو قد يكون بنصف الأجر، أو حتى بدون اجر وهو ما يجري عليه العمل دون أن يتضمنه نص المادة المذكورة.

**شكل (4)**

**إجراءات إنهاء العمل**




## 2.7 أثر الإجراءات في إنهاء علاقة العمل

يختلف الأثر المترتب على اتباع الإجراءات التي نص عليها المشرع أو وعد باتباعها، ولا يخرج عن أحد فروض ثلاثة:

**الفرض الأول: عدم أتباع الاجراءات المنصوص عليها**

إذا تصرف أحد طرفي العقد بإنهائه دون عرض الحالة على مدير العمل، أو بعد عرض تلك الحالة ودون انتظار القرار في هذا الشان خلال مدة الاسبوعين المقرر لصدور قراره، فإنه يترتب على ذلك ما يلي:

1- إذ كان إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل يلتزم بما يلي:

(أ) إعادة العامل إلى عمله مع دفع أجره كاملا عن مدة ايقافه عن العمل.

(ب) دفع جميع حقوق العامل : أي الاجور المستحقة له، ومكافآة نهاية الخدمة بما في ذلك اجره عن فترة الايقاف من العمل، بالاضافة إلى تعويض يعادل : (مرتب) ستة اشهر. وكان من المفترض أن يضيف النص استحقاق العامل لمقابل عن مهلة الاعلان، حيث المفترض حكما أن إنهاء العقد في هذه الحالة قد وقع دون مبرر قانوني.

2- إما إذا كان إنهاء العقد من جانب العامل وكان قد ترك العمل، فإنه لا يفقد من حقوقه في هذه الحالة سوى أجره عن الايام التي يكون قد ترك العمل خلالها، وذلك بموجب نص الفقرة (2) من المادة (39)، وحسب المنطوق الصريح لهذه الفقرة، فإن هذه الحالة لا تعامل بموجب أحكام المادة (41) من القانون. ومعنى ذلك: أن العامل يستحق في هذه الحالة مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له كاملة واية استحقاقات اخرى مقررة بموجب العقد والقانون. وحكمة ذلك ظاهرة، إذ أن العامل رغم تقصيره في عرض النزاع على المدير، أو انتظار قرار المدير بعد عرض النزاع، إلا أنه وبالرغم من عدم تأكيد سبب التزام العامل لإنهاء العقد، فإنه تقوم شبهة بإنهاء العقد من جانب العامل بسبب خطأ صاحب العمل في حقه.

**الفرض الثاني: اتباع الاجراءات وصدور قرار المدير**

وينجم عن هذا الفرض أحد أمرين

1- عدم موافقة (1) المدير على السبب أو الاسباب المعروضة لإنهاء عقد علاقة العمل، فإذا كان طلب الإنهاء موجها من صاحب العمل، فإنه يتوجب عليه الالتزام بأحد الحلول الواردة في الفرض الأول الذي أشرنا إليه، أما إذا كان طلب الإنهاء موجها من العامل فإنه يلزم بالاستمرار في العمل إذا لم يكن قد تركه فعلاً.

2- موافقة المدير على الاسباب المقدمة لإنهاء علاقة العمل، فإذا كان الطلب مقدما من صاحب العمل، فإنه يجوز له في هذه الحالة إنهاء عقد العمل، مع حرمان العامل من ربع مكافأة نهاية الخدمة، ودفع حقوقه الاخرى المقررة بموجب العقد والقانون.

**تدريب (8)**



وضح أثر إتباع الإجراءات وصدور قرار المدير

أما إذا كان طلب إنهاء العقد مقدما من العامل ؛ لخطأ ارتكبه صاحب العمل في حقه فإن المشرع لم يتناول هذه الحالة في النص، وعليه وحسب الترتيب المنطقي لأحكام

هذه المادة فمعنى قرار المدير هنا أن يغادر العامل العمل دون أن يترتب له أي حق سوى استحقاقاته العادية المقررة بموجب العقد والقانون، ويعتبر انتهاء علاقة العمل في هذه الحالة مماثلا للانتهاء العادي لعلاقة العمل كما لو اتفق الطرفإن على ذلك مثلا وهذه نتيجة غير عادلة، ومن ثم فإننا نرى استحقاق العامل لتعويض جزئي، كان يكون مقابل الاعلان مثلا. صحيح إن العامل هو الذي ينهي العقد في هذه الحالة، ولكنه ليس إنهاء إراديا، بل يكون مضطرا ومجبرا على إنهاء العقد ؛ نتيجة للخطأ الذي ارتكبه صاحب العمل في حقه.

**الفرض الثالث: عدم صدور قرار مدير العمل خلال المهلة المحددة:**

رأينا في المادة (56) الخاصة بطلب صاحب العمل تخفيض قوة العمل ؛ لأسباب اقتصادية أو تقنية، : انه في حالة عدم صدور قرار المدير خلال المهلة المقررة (اسبوعين) يجوز لصاحب العمل إجراء التخفيض حسب ما جاء في طلبه، بعد مضي أربعة اسابيع من تاريخ استلام المدير الطلب.

غير أن المشرع لم ينص على حكم مماثل في المادة (55) التي نحن بصدد بحثها. فما هو الأثر الذي يترتب على ذلك؟

نرى أنه في ضوء الخصائص التي يتميز بها قانون العمل ومبادئ التفسير السائدة في فقه وقضاء العمل اتباع قاعدة التفسير الأصلح للعامل، مادام أن المشرع قد سكت عن علاج هذه الحالة، مع حرصه على ايراد الكثير من التفاصيل في الحالات الاخرى، ولا نقول . تبعا لذلك . : باجبار صاحب العمل بالتمسك بعلاقة العمل واستمرار العامل في العمل ؛ لوجود شبهة ارتكابه الخطأ، وإن لم يثبت من جانب السلطة المختصة (مدير العمل)، بل يكتفي بإنهاء علاقة العمل مع تعويض العامل بمنحه مقابل مهلة الإعلان ـ على الاكثر . دون حرمانه من أي جزء من مكافأة نهاية الخدمة إن ذلك مرهون بصدور موافقة مدير العمل التي لم يصدر بها قرار منه.

أما إذا كان طلب الإنهاء مقدما من العامل، فإن ذلك لا يثير مشكلة ما، ويمكن تطبيق نصوص الفقرة (6) من المادة (53) المشار إليها.

**ثالثاً: حق الاستئناف بشان انتهاء علاقة العمل بموجب المادتين (50) و (51):**

نصت المادة (52) من قانون العمل 1997 على ما يلي:

1- يجوز لأي من الطرفين أن يستانف للمدير عقد العمل بموجب المادة (50)، أو المادة (51) خلال مدة اسبوعين من تأريخ إعلانه بذلك.

2- يصدر المدير قراره خلال أسبوعين من تأريخ استلامه طلب الاستئناف.

3- إذا أيد المدير إنهاء عقد العمل، يدفع صاحب العمل للعامل جميع استحقاقه كاملة، وفي حالة عدم التأييد يأمر المدير بعودته للعمل، مع دفع جميع استحقاته عن المدة التي يكون قد أوقف فيها عن العمل، وفي حالة عدم تنفيذ قرار المدير بإعادة العامل لعمله يقوم صاحب العمل باعطاء العامل كافة استحقاقاته القانونية بما في ذلك اجره خلال فترة الايقاف عن العمل، زائدا تعويضا يعادل مرتب ستة أشهر.

ويثير هذا النص بعض المشكلات المماثلة لمشكلات تطبيق نص المادة (55) التي تحدثنا عنا فيما سبق، من ذلك ان الفقرة (3) تتناول حالة ما إذا كان طلب الاستئناف مقدما من العامل، وينازع فيه حول تحقق، أو عدم تحقق الوقائع التي يترتب عليها إنهاء علاقة العمل بموجب المادتين (50) و (51) عن الطلب المقدم من صاحب العمل لذات الغرض، فقد سكت المشرع عن إيراد حكم له، بالرغم من أن نص الفقرة (1) يشير إلى جواز تقديم طلب الاستئناف من أي من الطرفين، كما أن نص الفقرة (2) أوجب على المدير ان يصدر قراره في الاستئناف خلال أسبوعين من تأريخ استلامه للطلب، ولم يشر إلى حالة عدم صدور القرار خلال تلك المهلة.

**أسئلة التقويم الذاتي**



1. وضح معنى الإعلان.
2. أوجب القانون عرض النزاع على السلطة المختصة. ما هو الهدف من ذلك؟
3. ما هو الأثر الذي يترتب على إنهاء العقد قبل صدور القرار؟
4. وضح حق الاستئناف بشأن إنتهاء علاقة العمل بموجب المواد 50-51 من قانون العمل لسنة 1997.

# 8. مكافأة نهاية الخدمة

تنص المادة (44) من قانون العمل 1997على الاحكام الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة، وتتلخص فيما يلي:

1- يشترط لاستحقاق مكافأة نهاية الخدمة أن يكون العامل قد أمضى في الخدمة المستمرة لدى صاحب العمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات.

2- تحسب المكافأة على النحو الآتي:

- مرتب نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى.
- مرتب شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية.
- مرتب شهر ونصف عن كل سنة من السنوات الخمس التي تليها.
- مرتب شهر وثلاثة أرباع الشهر عن كل سنة تزيد عن خمسة عشرة سنة في الخدمة.

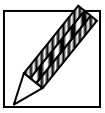
3- لا تزيد المكافأة عن حد أقصى يبلغ مرتب ثلاثين شهرا.

4- لحساب المكافأة يتم الأخذ بمتوسط المرتب عن الثلاث سنوات الأخيرة التي قضاها العامل في الخدمة، وبالنسبة لعامل الانتاج يؤخذ بمتوسط الدخل الفعلي خلال الثلاث سنوات الاخيرة أيضاً.

5- يجوز لصاحب العمل الاتفاق مع العامل في عقد العمل أو يقرر في اتفاقية العمل الجماعية شروط أفضل لمكافأة نهاية الخدمة من المقرر في نص المادة (44)، كما قد يطبق صاحب العمل نظاما آخر؛ لفوائد ما بعد الخدمة بخلاف نظام مكافأة نهاية الخدمة، كنظام مال التأمين أو الإدخار أو خلافه، شريطة ألا يجبر العامل على دفع أقساط أو أي مما يلي في تلك النظم الا بموافقته، وكذلك لا تقل مساهمة صاحب العمل في تلك الانظمة عن الحد الادنى لالتزامه المقرر في المادة (44) من القانون.

فيما تقدم عرضنا بإيجاز الاحكام الخاصة بمكافأة نهاية الخدمة المقررة بموجب قانون العمل لسنة 1997م، وقد أدخل هذا القانون تطورا ملحوظا في هذا النظام، مما كان عليه العمل في قانون المخدمين والاشخاص المستخدمين سنة 1948، وتعديلاته في 1969، 1973، وإن ظل محافظا على نظام التدرج في منح المكافأة، تبعا للتدرج في المبالغ المقررة للأجور، واشتراط الحد الأدنى لمدة الخدمة التي تؤهل لاستحقاق المكافأة، والحد الاقصى لمبلغ المكافأة. على أن التطوير الأكبر لنظام فوائد ما بعد الخدمة . بعد ان ظل نظام مكافأة نهاية الخدمة بالنسبة للعاملين في القطاع الخاص . وهو ما يسمى في فقه التأمينات الاجتماعية : "تعويض الدفعة الواحدة" هو النظام الوحيد على المستوى العام ردحا طويلا من الزمن ، جعل تشريع العمل في السودان – على الرغم من قدمه وسبقه للعديد من التشريعات في المنطقة العربية والأفريقية . متخلفا في مجال التأمينات الاجتماعية، حتى عام 1974 حين صدر "قانون التأمينات الاجتماعية، وانشئت المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، واستبدل بنظام مكافأة نهاية الخدمة نظام معاش الشيخوخة، بالشروط التي يحددها ذلك القانون. إلى ان حل محله قانون التأمين الاجتماعي لسنة 1990، وعدل اسم الجهاز التنفيذي إلى الصندوق القومي للتأمين الاجتماعي . وذلك ما سوف نتناوله بالشرح في الجزء الثاني من هذه الدراسة.

**تدريب (9)**



أوضح القانون في المادة 44 مكافأة نهاية الخدمة، فما هي الأحكام؟

# 1.8 أحكام عامة

**1- إستمرار عقود العمل على الرغم من تغيير صفة صاحب العمل**

نصت المادة (66) من القانون على حكم يتعلق باستمرار عقود العمل، رغم تغير صفة صاحب العمل الذي أبرمت معه، وقد ورد في المادة ذكر أمثلة للحالات التي يحدث فيها ذلك، ومنها بيع العمل أو تحويله إلى شركة أو شراكة، أو لسبب انتقال الملكية بسبب الارث أو الهبة أو الوصية، أو لسبب انتقال سلطة الاشراف والادارة. والشرط الاساسي لتطبيق أحكام هذه المادة . وإن لم ينص عليه المشرع صراحة .، وانما يستخلص منه استمرار العمل نفسه فإذا ترتب على أي من الاجراءات المشار إليها تصفية العمل أو حل الشركة اختياريا أو اجباريا، أو لم يقرر الورثة الاستمرار في نشاط مورثهم أو الموهوب له أو الموصى له، فإن عقود العمل تنتهي في هذه الحالة.

كذلك تنتهي . بطبيعة الحال . إذا لم يرغب أي من أولئك العمال في الاستمرار في العمل بالمنشأة في وضعها الجديد.

**2- حظر تنفيذ بعض العقود**

نصت المادة (67) على ما يلي:

"لا يجوز لأي محكمة أن تنفذ في مواجهة العامل أي عقد يتعهد بموجبه العامل بأن يتنازل إلى صاحب العمل عن كل أو بعض المبالغ الواجب على صاحب العمل دفعها، أو اتفق على دفعها فيما يتعلق باستخدام ذلك العامل، وهذا النص بصيغته الحالية يكتنفه الكثير من الغموض. وقد يبدو لأول وهلة أن قصد المشرع هو : حظر الإستخدام غير صحيح، ذلك أن المشرع قد أورد حكما خاصة ببطلان كل ابراء أو مصالحة أو تنازل بالنسبة لحقوق المقررة بموجب القانون، وذلك في نص المادة (18) ؛ ولهذا فليس من المعقول أن يكرر الشارع نفس الحكم في ذات القانون، غير أن الغموض يزول إذا ما رجعنا إلى تأريخ هذا النص في القانون القديم : أي قانون المخدمين للأشخاص المستخدمين، حيث كان المقصود من ايراد تلك الاحكام هو محاربة الوساطة باجر في الاستخدام. ومفاد تلك الاحكام أنه لا يجوز لأي وسيط أو وكالة مصرح لها بالتعامل في تشغيل العامل أن

تتقاضى من العامل أية رسوم أو اتعاب في الحاقه بالعمل، كما لا يجوز لصاحب العمل الذي تعاقد مع العامل عن طريق وسيط أوكله للإستخدام والتزم بأن يدفع مقابلا معينا لذلك الوسيط أو تلك الوكالة، فإنه لا يجوز لأي محكمة أن تنفذه . حسبما جاء في النص.

**3- التقادم**

أوردت المادة (73) الأحكام الخاصة بالتقادم، وقد جاء عنوان المادة : "سقوط الحق بالتقادم". غير أن المشرع استدرك في نص المادة فذكر : "سقوط الحق في رفع الدعوى" وهناك اختلاف بين الأمرين، وتبين ذلك الاختلاف بعد إيراد أحكام النص فيما يلي:

## 2.8 سقوط الحق بالتقادم

لا يسقط حق العامل في رفع الدعوى للمطالبة بالحقوق المكتسبة طبقا لأحكام هذا القانون فيما يتعلق بالمكافأة، أو الأجر، أو الحقوق الأخرى.

أما ما ذكرناه في البداية عن التفرقة بين سقوط الحق ودعوى المطالبة بالحق، فإنه . وفقا لما عليه مدارس الفقه الاسلامي . فإن الحق لا يسقط، فيظل المدين ملتزما به ما بقي حيا، ويلتزم به ورثته بعده إذا لم تف التركة به. وعلى ذلك فإن السقوط الذي تنص عليه القوانين الوضعية انما ينصب على وسيلة حماية الحق وهي الدعوى التي يمكن اسقاطها. أما الحق فيظل قائما، وفي القانون الوضعي يسمى هذا الالتزام : بالالتزام الطبيعي، أو الاخلاقي، فإذا وفى به المدين فإنما يستجيب بذلك لدواعي العدالة والامتثال للقيم والمثل الاخلاقية، وان لم يف به فلا مجال لإلزامه قانونا.

## 3.8 تحديد وتوزيع مستحقات العامل المتوفي

تنص المادة (68) من القانون على ما يلي:

52-1- في حالة وفاة العامل يستحق أفراد عائلته الأجور والمكافآت والمبالغ الأخرى التي كان المتوفي يستحقها بموجب هذا القانون في وقت وفاته.

2- يقوم صاحب العمل بدفع الأجور والمكافآت والمبالغ الأخرى إلى أي محكمة قاضي جزئي من قضاة الدرجة الأولى أو الثانية، وتوزع على افراد عائلة العامل المتوفي بالنسبة المبينة في الجدول الملحق بهذا القانون.

ولأغراض تطبيق نص هذه المادة عرفت المادة (3) من القانون (أفراد العائلة) بانه: يقصد بهم اسرة العامل الذين يعتمدون اعتمادا كليا أو جزئيا على كسبه.

وقد أشار هذا التعريف إلى (افراد الاسرة)، حيث عرفتهم نفس المادة بانهم: يقصد بهم الزوج أو الزوجة والأب والام والجد والابن والبنت والحفيد والحفيدة والاخت والاخ والاخت لأم أو لاب وزوجة الاب وزوج الابن وابن الزوجة وابن الزوج وبنت الزوج. كما تضمن الجدول المرفق بالقانون التوزيع على النحو المشار اليه اعلاه . ونرى مراجعة هذا النص والجدول الملحق بالقانون لتحقيق موافقته لاحكام المواريث في الشريعة الاسلامية بالنسبة للعامل المسلم.

## 4.8 العقوبات

**ونظمتها المادة (126) التي جاء نصها كما يلي:**

(126) (1) مع عدم الاخلال بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر يعاقب بالسجن لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوما أو بغرامة لا تزيد على خمسين جنيها، أو العقوبتين معا، كل شخص:

(أ) يتسبب في أو يعمل على تضمين أي معلومات غير صحيحة في سجل خدمة العامل بقصد الغش، أو يعمل لتأخير دفع حقوق العامل متعمدا على ذلك السجل، وهو على علم بالغش.

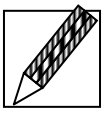
(ب) يقدم أو يسمح بتقديم أي بيانات أو مستندات للمدير وهو يعلم بأنها غير صحيحة.

2- تعتبر جريمة كل مخالفة أو امتناع عن تنفيذ أي من احكام هذا القانون، أو احكام أي أوامر أو لوائح أو قواعد صادرة بموجبه، يعاقب عليها عند . عدم النص على عقوبة معينة في هذا القانون أو أي قانون آخر . بالسجن لمدة لا تتجاوز ستة أشهر، أو بغرامة لا تزيد على مائة جنيه، أو العقوبتين معا، ويجوز أن تمتد الغرامة إلى خمسمائة جنيه في حالة الإخلال باحكام المادة (55)، وفي حالة تكرار المخالفة يجوز أن تمتد الغرامة إلى الضعف.

3- يجوز للمحكمة المختصة أن تخصص جزءا من الغرامة لشخص المتضرر.

ونرى ان الحاجة تدعو إلى مراجعة احكام هذا النص باعادة التفريد التشريعي للجزاءات الواردة فيه على نحو يحقق التناسب بينها وبين المخالفات التي ترتكب، تطبيقا لمبدأ التدرج في الجزاءات، ومبدأ (تناسب العقوبة مع الذنب)، كما نرى الاهتمام بوضع حد أدنى وحد أقصى للجزاءات، خاصة المالية ومداومة مراجعتها.

**تدريب (10)**



"هنالك عقوبة نظمها المشرع في المادة 126"، أذكرها.

# الخلاصة

**عزيزي الدارس**، أعتقد أننا تناولنا هذه الوحدة مسائل قانونية هامة جداً متعلقة بإنهاء عقد العمل.

واعلم أنك سمعت جانباً مهماً أو عايشته من قبل، وان ما ورد في مجمله في هذه الوحدة لم يكن جديداً عليك، ولكن أمل ان أكون أضفت إليك شيئاً جديداً . ولو يسيراً إلى معلوماتك. ان كان الأمر كذلك، فهل يمكنك ان تكتب ما استفدته من هذه الوحدة على ورقة خاصة بك ؛ كي تتنبه إلى تلك الإضافات عندما تتخرج من كلية القانون.

الان لنعد إلى الأهداف مرة أخرى، هل حققتها كاملة؟ ان كان الأمر كذلك، دعنا نتعرض بشكل موجز. ما الذي ناقشناه في هذه الوحدة؟

تناولنا في القسم الأول والثاني انتهاء علاقة العمل دون مبادرة من أطراف العقد وفقاً لنص المادة من قانون العمل، وتتمثل في عجز العامل، والمرض الطويل، وإنتهاء مدة العقد أو العمل وبهلاك المنشأة هلاكاً كلياً.

أما في القسم الثالث فتحدثنا عن حالات إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل، وتتمثل في جملة من الحالات، هي : انتحال العامل شخصية غيره، وعدم مراعاة العامل للتعليمات أو إغفال العامل عمداً القيام بالتزاماته، أو الاعتداء على صاحب العمل، أو أحد رؤسائه.

أما في القسم الرابع فتحدثنا عن حالات إنهاء عقد العمل من جانب العامل، وتناولها المشرع في المادة 50 من قانون العمل لسنة 1997م، وتتمثل في غش صاحب العمل، أو عدم إيفائه بالتزاماته، أو الاعتداء من صاحب العمل، أو من ينوب عنه على العامل.

أما في القسم الخامس فتحدثنا عن إنهاء علاقة العمل من جانب صاحب العمل لأسباب اقتصادية أو تقنية، وفقاً لنص المادة 56 من قانون العمل لسنة 1997م.

أما في القسم السادس فتحدثنا عن إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل دون مبرر قانوني، حيث وفر القانون للعاملين حماية قانونية من حيف صاحب العمل.

أما في القسم السابع فتحدثت الوحدة عن حالات خاصة لإنهاء عقد العمل، وفقاً لما جاء في المواد (51، 54، 58) وتتمثل هذه الحالات في حالة المخالفات المتكررة.

أما في القسم الثامن من الوحدة فتناولنا مكافأة نهاية الخدمة، والتي تحدثت عنها المادة 44 من قانون العمل لسنة 1997م ؛ وليطبق ما بها، ومتى يستحقها العامل، حيث أورد النص شرطاً، وهو مضي ثلاث سنوات . على الأقل .، أما حدها الأقصى، ألا تزيد على مرتب ثلاثين شهراً.

# إجابات التدريبات

## تدريب (1)

ولا يثور مشكل في الحالة الأولى، وهي انتهاء مدة العقد متى كان العقد محدد المدة وكان مثبتا بالكتابة، أما إذا كان العقد غير محرر كتابة، فعلى الطرف الذي ينازع في انتهاء مدته اثبات ذلك، فإن كان العامل هو ذلك الطرف، فيكون له أن يثبت ذلك بكافة طرق الاثبات. جاء في قانون العمل لسنة 1997 الذي ينص على أنه:

"**إذا لم يكن هناك عقد مكتوب، فيجوز للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الاثبات**".

أما إذا كان الطرف الذي يثير المسألة هو صاحب العمل . وهو امر نادر الوقوع . فعليه ان يثبت حالة عدم انتهاء العقد بالكتابة، متى كانت مدة العقد تزيد عن ثلاثة اشهر، إذ رأينا أن صاحب العمل ملزم بكتابة العقد في هذه الحالة، فإن اخفق في ذلك، عليه أن يتحمل جريرة اخفاقه.

أما انتهاء علاقة العمل بانتهاء العمل محل التعاقد، فيتوقف على واقعة مادية : هي انتهاء العمل ؛ وتكثر صور هذه الحالة في الاعمال المؤقتة بطبيعتها، مثل مقأولات البناء، والاعمال العرضية، كاعمال الشحن والتفريغ، والاعمال الموسمية، كالاعمال في النشاط الزراعي ويقع عبء إثبات تحقق واقعة انتهاء العمل على الطرف الذي ينازع في إنتهاء علاقة العمل.

## تدريب (2)

اشترط المشرع . لتوافر هذه الحالة أن يرتكب العامل خطأ جسيما، وأن تترتب على هذا الخطأ خسارة جسيمة لصاحب العمل، رغم احترامنا لحرص المشرع على تقييد حالات إنهاء عقد العمل، بحيث لا يستخدم صاحب العمل هذه الصلاحية إلا لأسباب ومبررات قوية، إلا أن الاشتراطات التي وضعها في هذه الحالة فيها الكثير من المغالاة، كما أنها تؤدي إلى نتائج غير منطقية، فالخطأ غير الجسيم مهما كانت درجته لا يكفي لإنهاء علاقة العامل، حتى ولو أدى إلى خسارة جسيمة لصاحب العمل.

كما أن الخطأ الجسيم لا يكفي لأن يكون سببا لإنهاء العقد ما لم تترتب عليه خسارة جسيمة؛ ولهذا لابد من مراجعة هذه الفقرة في ضوء تجربة التطبيق في ضوء التجارب المقارنة ويحسن بنا ان نشير في هذا الصدد إلى نص المادة 61 (2) من قانون العمل المصري التي تنص . في صدد هذه الحالة . على ما يلي:

61 (2) إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، بشرط ان يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال 24 ساعة من وقت علمه بوقوعه.

وعلى كل حال، فإن تقدير جسامة الخطأ أو الخسارة مسألة تدخل في حساب محكمة الموضوع.

**تدريب: (3)**

غش صاحب العمل للعامل

إذا غش صاحب العمل أو من ينوب عنه : أي من يكون مفوضا في التعاقد مع ذلك العامل فله أن ينهي العقد. وتعتبر هذه الحالة تطبيقا للقواعد العامة التي تجيز ابطال العقد للتدليس غير انه يشترط ان يكون التدليس، متعلقا بشروط العمل.

عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته

عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته التي ينص عليها القانون، أو عقد العمل، تجيز للعامل إنها علاقة العمل. ولم يميز المشرع هنا بين الالتزامات الجوهرية، أو الاساسية، أو غيرها، وإذا كان ذلك مفهوما بالنسبة للالتزامات التي ينص عليها القانون؛ لأنها تعتبر كلها جوهرية، فإن الالتزامات التي ينص عليها العقد لا تأخذ كلها هذه الصفة، وعلى أي حال يبدو أن المشرع أراد أن يخفف من القيود على العامل، مما يتفق مع عدم تعويق مبدأ حرية العمل.

اعتداء صاحب العمل على العامل:

وقد قيد المشرع أن يكون الاعتداء مما يعاقب عليه القانون، سواء أكان قولا أوفعلاً.

وجود خطر جسيم يهدد العامل

واشترط المشرع أن يكون الخطر مهددا لسلامة العامل أو صحته، كما اشترط علم صاحب العمل بذلك الخطر وعدم اتخاذ الاجراءات والتدابير اللازمة لازالة ذلك الخطر وتقدير جسامة الخطر مسألة موضوعية متروكة لمحكمة الموضوع حسب ظروف كل حالة.

**تدريب (4)**

وتطبيقا لذلك في التشريع السوداني، ألزمت المادة (40) ـ المشار إليها فيما تقدم . صاحب العمل بأن يتقدم بطلب تخفيض العمالة لمدير العمل، وأوجبت على المدير البت في ذلك الطلب خلال اسبوعين من تأريخ تسليمه له، كما ألزمت صاحب العمل بعدم اتخاذ أية إجراءات إلا بعد : (مضي أربعة اسابيع من تأريخ استلام مدير العمل للطلب)، وذلك في حالة عدم صدور قرار مدير العمل خلال مهلة الاسبوعين المشار إليها فيما تقدم.

**تدريب (5)**

3- يجب على صاحب العمل أن يتقدم بطلب للحصول على موافقة مدير العمل على إجراء التخفيض.

4- يجوز لصاحب العمل إجراء التخفيض في حالتين:

(ت) موافقة مدير العمل على إجراء التخفيض خلال مهلة الأسبوعين المحددة لذلك.

(ث) بعد مضي أربعة أسابيع من تأريخ استلام مدير العمل لطلب التخفيض، وعدم رده على الطلب بالموافقة أو عدم الموافقة.

**تدريب (6)**

(أ) إذا وقع إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل، فإنه يلتزم بما يلي:

1- إعادة العامل إلى عمله مع دفع اجره عن فترة الإيقاف من العمل.

2- دفع جميع استحقاقات العامل من اجور ومكافآت مقررة بموجب العقد والقانون.

بالاضافة إلى ذلك:

- الاجر المستحق عن فترة الإيقاف عن العمل.
- بدل الاعلان : (الإخطار).
- تعويض يعادل مرتب ستة أشهر.

(ب) إذا وقع إنهاء عقد العمل، من جانب العامل يعتبر الإنهاء ساري المفعول من تأريخ ترك العامل للعمل، بمعنى : أنه لا يستحق أجرا منذ ذلك التأريخ، وتمنح له استحقاقاته العادية المقررة بموجب نصوص العقد والقانون.

**تدريب (7)**

(هـ)إذا أكمل أقل من خمس سنوات فيستحق ربع المكافأة.

(و) إذا اكمل خمس سنوات ولم يكمل خمس عشر سنة، فيستحق نصف المكافأة.

(ز) إذا اكمل خمس عشرة سنة ولم يكمل عشرين سنة في الخدمة المستمرة فيستحق ثلاثة أرباح المكافأة.

(ح)إذا أكمل عشرين سنة أو اكثر فيستحق المكافأة كاملة.

يقصد بالمكافأة في هذه المادة المكافأة التي تكون مستحقة وفقا للمادة (44).

**تدريب (8)**

3- عدم موافقة (1) المدير على السبب أو الأسباب المعروضة لإنهاء عقد علاقة العمل، فإذا كان طلب الإنهاء موجها من صاحب العمل، فإنه يتوجب عليه الالتزام باحد الحلول الواردة في الفرض الأول الذي اشرنا اليه، أما إذا كان طلب الإنهاء موجها من العامل، فإنه يلزم بالاستمرار في العمل إذا لم يكن قد تركه فعلاً.

4- موافقة المدير على الأسباب المقدمة لإنهاء علاقة العمل، فإذا كان الطلب مقدما من صاحب العمل فإنه يجوز له في هذه الحالة إنهاء عقد العمل، مع حرمان العامل من ربع مكافأة نهاية الخدمة، ودفع حقوقه الاخرى المقررة بموجب العقد والقانون.

**تدريب (9)**

6- يشترط لاستحقاق مكافأة نهاية الخدمة أن يكون العامل قد أمضى في الخدمة المستمرة لدى صاحب العمل مدة لا تقل عن ثلاث سنوات.

7- تحسب المكافأة على النحو الآتي:

- مرتب نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى.
- مرتب شهر عن كل سنة من السنوات الخمس التالية.
- مرتب شهر ونصف عن كل سنة من السنوات الخمس التي تليها.
- مرتب شهر وثلاثة أرباع الشهر عن كل سنة تزيد عن خمسة عشرة سنة في الخدمة.

8- لا تزيد المكافأة عن حد أقصى يبلغ مرتب ثلاثين شهرا.

9- لحساب المكافأة، يتم الأخذ بمتوسط المرتب عن الثلاث سنوات الأخيرة التي قضاها العامل في الخدمة، وبالنسبة لعامل الإنتاج يؤخذ بمتوسط الدخل الفعلي خلال الثلاث سنوات الأخيرة أيضاً.

10- يجوز لصاحب العمل الاتفاق مع العامل في عقد العمل، أو يقرر في اتفاقية العمل الجماعية شروط أفضل لمكافأة نهاية الخدمة ، المقرر في نص المادة (44)، كما قد يطبق صاحب العمل نظاما آخر لفوائد ما بعد الخدمة بخلاف نظام مكافأة نهاية الخدمة، كنظام مال التأمين، أو الادخار، أو خلافه، شريطة ألا يجبر العامل على دفع أقساط أو أي مما يلي في تلك النظم إلا بموافقته، وكذلك لا تقل مساهمة صاحب العمل في تلك الانظمة عن الحد الادنى لالتزامه المقرر في المادة (44) من القانون.

**تدريب (10)**

(1) مع عدم الإخلال باية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر. يعاقب بالسجن لمدة لا تتجاوز ثلاثين يوما، أو بغرامة لا تزيد على خمسين جنيها، أو العقوبتين معا، كل شخص:

(ج)يتسبب في أو يعمل على تضمين أي معلومات غير صحيحة في سجل خدمة العامل بقصد الغش، أو يعمل لتأخير دفع حقوق العامل متعمدا على ذلك السجل وهو على علم بالغش.

(د) يقدم أو يسمح بتقديم أي بيانات أو مستندات للمدير وهو يعلم بأنها غير صحيحة.

2- تعتبر جريمة كل مخالفة، أو امتناع عن تنفيذ أي من أحكام هذا القانون، أو احكام أي أوامر أو لوائح، أو قواعد صادرة بموجبه . يعاقب عليها، عند عدم النص على عقوبة معينة في هذا القانون أو أي قانون آخر بالسجن لمدة لا تتجاوز ستة اشهر، أو بغرامة لا تزيد على مائة جنيه، أو العقوبتين معا ، ويجوز أن تمتد الغرامة إلى خمسمائة جنيه في حالة الاخلال باحكام المادة (55)، وفي حالة تكرار المخالفة يجوز أن تمتد الغرامة إلى الضعف.

3- يجوز للمحكمة المختصة أن تخصص جزءا من الغرامة للشخص المتضرر.

# مسرد المصطلحات

❖ **العجز**

أن العامل لا يستطيع القيام بالعمل المتفق عليه.

❖ **الإغفال الجسيم**

هو الإغفال الذي يؤثر على علاقة الطرفين وسير العمل.

❖ **تخفيض العمل**

الإجراءات التي تستهدف تخفيض عدد العاملين.

❖ **التشريد النقابي**

يقصد به فصل أياً من أعضاء النقابة من العمل لمجرد انه نقابي

❖ **الاستقالة**

تعني توجيه انذار لصاحب العمل بإنهاء عقد العمل.

❖ **الإعلان**

يقصد به إعلان إرادة أحد الطرفين إلى الآخر بإنهاء العقد.

# المراجع

**أولاً: باللغة العربية:**


1. التلاوي، عدنان خليل، **القانون الدولي للعمل**، الطبعة الأولى، جنيف، 1990م.
2. الخضري، الشيخ محمد، **تاريخ التشريع الاسلامي**، الطبعة الأولى، 1983م.
3. الخولي ، اكثم امين ، **دروس في قانون العمل**، 1975.
4. زكي، محمود جمال الدين، **عقد العمل في القانون المصري**، 1981م.
5. السعيد ، صادق مهدي ، **مفهوم العمل واحكامه العامة في الإسلام**، 1983م، (مطبوعات منظمة العمل العربية)
6. السنهوري، عبد الرازق احمد، **الوسيط في شرح القانون المدني العقود الواردة على العمل**، الجزء السابع، المجلد الأول، الطبعة الثانية، 1989م.
7. عبد الحليم، عبد البر عبد الفتاح، **الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة**، 1979م.
8. عبد الصبور، فتحي، **الوسيط في قانون العمل**، الجزء الأول، 1985م؟
9. غانم ، اسماعيل ، **قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، 1960-1961.
10. مراد، محمد حلمي، **قانون العمل والتأمينات الاجتماعية**، 1960م.
11. مرقص، سليمان ، **الوافي في شرح القانون المدني (التزامات)**، الطبعة الرابعة، 1987م.
12. الياس، يوسف، **الحد الادنى للاجور**، 1980م.
13. يحيى ، عبد الودود ، **شرح قانون العمل**، الطبعة الثالثة، 1989م.

**ثانياً: باللغة الانجليزية**

1. Contracts of Employment – First /ed 1989 Vivien shrubsal
2. Labor relations in Japan Prof. Katasumi Yakabe Tokabe Uni – versity. Tokyo- 1974.
3. Minimum Wage/ Fixing Gerald Starr in – (oil) 1981
4. Prtectionof Workers' Claims in the event of the insolvency of their Employer (iol) 78th Session 1991.
5. Termination of Employment at the initiative of the Employ-/er (Report VIN (1) (2) i.l.o)
6. The right to dismiss (second ed.) 1987 Michael Whincup Bsp Protessional Books.
7. Work Force Reduction in under-takings. Edward Yemin (iol) 1982.

**ثالثاً: البحوث والدراسات**

- الاجازات في تشريعات العمل العربية والاجنبية (دراسات مقانة): منظمة العمل العربية
- انتهاء عقد العمل الفردي في تشريعات العمل العربية والاجنبية: منظمة العمل العربية(دراسات مقارنة)1988م

**رابعاً: التشريعات والاتفاقيات الدولية والعربية**

- اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية: منظمة العمل الدولية.
- موسوعة تشريعات العمل العربية منظمة العمل العربية

  المجلد الأول 1985.

  المجلد الثاني 1985.

  المجلد الثالث 1989.