



بسم الله الرحمن الرحيم

جمهورية السودان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة شندي

كلية الدراسات العليا

قسم القانون

بحث مقدم لنيل درجة الدكتوراه في القانون الخاص

بغنوان

آثار إنقضاء عقد العمل

دراسه مقارنه

إعداد الطالب : صديق عوض الله محمد حامد

إشراف : بروفييسور أحمد المصطفى محمد صالح

1446 هـ ----- 2024 م

آيه

قال تعالى :

بسم الله الرحمن الرحيم

(كَذَلِكَ مَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ فِي قَرْيَةٍ مِنْ نَذِيرٍ إِلَّا قَالَ مُتْرَفُوهَا إِنَّا وَجَدْنَا
آبَاءَنَا عَلَى أُمَّةٍ وَإِنَّا عَلَى آثَارِهِمْ مُقْتَدُونَ) (1)

صدق الله العظيم

1 - سورة الزخرف ، الآية 22 .

(١)

إهداء

إلى الرحمة المهداه والنعمة المزجاء خير من وطئ الثرى – خير البشريه نبينا محمد بن عبد الله صلى الله عليه وسلم .

إلى روح والدتي التي رحلت عنا ونحن فى أحوج ما نكون إليها – كانت لنا نبراس وشمعه أضاءت لنا الطريق فى ليل مظلم

إلى روح والدى طيب الله ثراه وجعل الجنة مثواه

إلى روح الحاجه فاطمه إدريس والتي كانت فوق هامات الرجال كرما وحبا وصفاء

إلى زوجتى التى كلما عثرت خطاى شدت من أزرى بالعلم والمعرفه والنصيحه

الغاليه

إليكم يا من أحس بجانبهم أنني أعيش إخوتي حسن وحامد وسلمان - وفاطمه ونعمه وقسمه . مع دوام الأخوه والمحبه والعشره الصادقه التي رضعناها .

إليكم جميعا أهدى ثمرة كدى والتي آمل أن تكون قطره فى بحر العلم

الواسع الشاسع

الباحث

(ب)

شكر وعرفان

الحمد لله فائق الأصباح وجاعل الشمس والقمر ضياء وصباح والصلاة والسلام علي خير الأنام - محمد بن عبدالله صلي الله عليه وسلم . الحمد لله الذي مدني بنعمة الصحة والعافية ووفقني في إكمال هذا البحث .

لا يسعني إلا أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفان لإدارة جامعة شندي - كلية الدراسات العليا - قسم القانون ذلك الصرح الشامخ الذي أتاح لي هذه الفرصة .

كما أتوجه بالشكر إلي جامعة النيلين الأم الحنون التي أروضتني من ثديها القانون ، كما أتوجه بالشكر أيضاً إلي مكتبة جامعة شندي كلية القانون - المتمة .

كما أتقدم بأسمى آيات الشكر والعرفان للبروفيسور أحمد المصطفى محمد صالح الذي كان لتوجيهاته وملاحظاته القدح المعلى بأن رأى هذا البحث النور .

كما أخص بالشكر للبروفيسور بابر صالح الشريف ، والبروفيسور عمر الجيلاني ، اللذين كان لسديد رأيهم اليد الطولي في إخراج هذا البحث بهذا الشكل المتواضع .

كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر إلي الأستاذ أنور أرباب الذي ساهم في مساعدتي في جميع مراحل هذا البحث .

الشكر أجزله لكل من مد يد العون معاوناً علي رأسهم الأستاذة أماني أحمد عيسى ، والأستاذة وداد بشرى محمد علي ، مهندس زراعي ميادة حسن محمد علي ، والأستاذة رجاء أحمد محمد العوض .

الباحث

(ج)

المستخلص

من خلال هذا البحث يتم التعرف على آثار إنقضاء عقد العمل ، وهي آثار تربط بين طرفين غير متكافئين في النواحي الإقتصادية والإجتماعية وهما العامل وصاحب العمل ، حيث تتناول هذه الآثار ما يترتب عليها من حقوق تضمن للعامل كافة إستحقاقاته بعد مشوار طويل قضاه في خدمة صاحب العمل ، وتناهى بصاحب العمل من الأخطاء القانونية التي تكلفه من الإلتزامات ما لا يستطيع الوفاء بها . وتتجنب مكاتب العمل من إصدار قرارات واللجوء إلي المحاكم وأسئله للمدعي والمدعي عليه وشهودهما ، وتحديد نقاط نزاع وإصدار قرارات ، والدخول في حوار مع المشرع لوضع التشريع الأمثل للمنظومه الرباعية (العامل - صاحب العمل - مكاتب العمل - والمحاكم) .

بعد هذه الداراسه التي تناولت آثار إنقضاء عقد العمل والتي أظهرت جلياً حداثه عقد العمل وتمييزه علي سائر العقود الأخرى ، وذلك نسبة للخاصيه المتميزه التي يتمتع بها قانون العمل . علي ضوء ذلك توصلت الداراسه إلي أهم هذه النتائج :

- 1- قانون العمل قانون متطور يتحمل في طياته كثير من رياح التغيير .
- 2- جدول الإجازات بكل أنواعها لا يتناسب مع الجهد المبذول من العامل خلال العام .

من خلال هذه النتائج أوصى بالآتي :

- 1- أوصى بإصدار قانون جديد للعمل ، مع إدخال المادة 79 من قانون الإجراءات المدنية لسنة 1983 م .
- 2 - كما أوصى بتعديل جدول الإجازات بكل أنواعها مع إضافة إجازة عرضيه مدتها سبعة أيام بعد استنفاد الإجازة السنويه في حالة الضروره .

Abstract

Finally the study reached two most important results and recommendations .

1 – the first result :

Labor law is involving law that comes with it all kinds of change .

2 – the second result :

Vacation schedules of all kinds are not common sure ate with effort expended .

1 – first recommendation :

1 recommended issuing a new labor law with the introduction of the article 79 from the civil procedure code for the year 1984.

2 – second recommendation :

1 recommended modifying all types of vacation schedules with the addition of occasional leave if lasts week after exhausting the annual leave in case of necessity .

مقدمه

يترتب على إنقضاء عقد العمل آثاراً مختلفه علي بعض الإجازات - مثل الإجازة السنويه ، ففي حالة إنتهاء عقد العمل لأي سبب من الأسباب حتي ولو كان السبب يرجع للعامل ، أو في حالة الإستقاله ، يلتزم صاحب العمل بدفع أجر الإجازة السنويه كاملاً للعامل . وإجازة الطريق وهي تمنح للعامل في حالة سفره في الإجازة السنويه ، فهي ترتبط بالإجازة السنويه وجوداً وعدماً ، فإذا إنتهي عقد العمل ولم يستمتع العامل بإجازته السنويه لا يستحق مقابلاً نقدياً عن إجازة الطريق . وإجازة العطلات الاسبوعيه والمناسبات والرسميه ، فإذا إنتهي عقد العمل وكان العامل مستحقاً إجره عن هذه الأيام يترتب علي صاحب العمل دفع الأجر للعامل مضاعف أي الساعه بساعتين وفقاً للمرتب الأساسي (1) .

. كذلك يترتب عقد العمل عند إنقضائه - علي الفصل التعسفي من قبل صاحب العمل- أي دون مبرر ، حيث يترتب علي صاحب العمل أن يعيد العامل إلي عمله ، وأن يدفع له جميع حقوقه بما في ذلك فترة الإيقاف ، بالإضافة إلي ذلك دفع تعويض يعادل مرتب سته أشهر أساسي. أيضاً يترتب علي إنقضاء عقد العمل حق العامل في مكافأة نهاية الخدمه إذا أكمل ثلاثه سنوات .

. هذه الآثار التي يتركها عقد العمل عند إنقضائه تترك آثاراً فعالة لذلك لابد من التدابير الإحترازيه لكل من طرفيه " العامل - وصاحب العمل " (3) .

1- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل فقهاً وقضاءً ، المكتبه الوطنيه - الخرطوم ، ط - 2017م ، ص 97 .

2 - بروفسور / حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً ، دار الكتب القطريه - ط - 2004 م ، ص 169 ، 170 . .

أولاً : أهمية البحث :

- 1- هذا البحث من الأهمية بمكان لأننا لو تركنا الأمر على ماكان عليه لإتسع ، كذلك كان لا بد أن نضع الأمور في نصابها ، لأن هذا العقد يتطور تطوراً ملحوظاً ، مما يشكل هذا التطور أهمية بالغة للعامل وصاحب العمل في معرفة ما ينبغي لكل واحد فيما يكون عليه
- 2- هذه الأهمية تتسع وتكبر فيما يجب على صاحب العمل أن يقوم به من إلتزامات وتدابير تقع على عاتقه في تجنب نفسه من مخاطر المسئوليه العقدية التي تصاحب الأجر الإضافي - العطلات الإيسبوعيه - والمناسبات الرسمية والأعياد ، إذا لم يضع لها حساب ، فإهميتها في دفع المال تشكل في المدى البعيد مخاطر كثيره .
- 3 - للبحث أهميه كبرى في معالجة آثار إنقضاء عقد العمل ، لتتم معالجة هذه الآثار قبل أن يقع الضرر إذا كان على صاحب العمل أو العامل .
- 4- أهمية البحث تكمن في خلق علاقات حميمه تربط بين العمال وأصحاب العمل ليس في مجال العمل فحسب بالتنقيف القانوني ، بل تمتد لتشمل أسرة العامل فيما يختص بالتكافل الإجتماعي ورعاية صاحب العمل الأسر الفقيره والمحتاجه .

ثانياً : أهداف البحث :

- يهدف هذا البحث إلى معالجة الآثار السالبة التي يجهلها كل من العامل وصاحب العمل قبل الدخول في العمليه التعاقدية ، ووضع لمسات تنأى بصاحب العمل من الأخطاء القانونية ، والحوار مع المشرع في الإهتمام إلى التشريع الأمثل في حالة إنهاء عقد العمل في فترة الإختبار من قبل العامل .
- أيضاً يهدف البحث إلى أن العلاقه التعاقدية بين العامل وصاحب العمل لها آثار جانبية في كيفية إنهاء عقد العمل إذا كان مسمى الأجل إبرم لمدة خمس سنوات ، فإنه لا ينعقد ، لأن العقد مسمى الأجل لا يجوز أن تزيد مدته على سنتين .
- كذلك يهدف البحث إلى توضيح العلاقه بين العقد مسمى الأجل وغير مسمى الأجل في حالة إنتقال الأول إلى الثاني فإن آثاره الجانبية ترتب على صاحب العمل مرحلتين . الأولى إذا أكمل عشرة سنوات ، والثانيه إذا أكمل خمسة عشر عاماً أو أكثر . كما يهدف هذا البحث إلي كيفية إختيار صاحب العمل للعامل وفق المواصفات المطلوبه للوظيفة

والتي تتناسب مع قدراته العملية ومؤهلاته العلمية في العمل معه ، وكيف يختار العامل صاحب العمل الذى يقدر موهبته العملية التي تتطلبها الوظيفة .

ثالثاً : أسباب إختيار الموضوع :

إن المدة التي قضيتها في مكاتب العمل زهاء ربع قرن من الزمان ، وتدريس المادة العملية بجامعة شندى كلية القانون - المتممة في الفترة (2004 م – 2009 م) جعلتني أفكر جلياً في إنجاز عمل علمي يجمع بين النظرى والعلمى ، لأن عقود العمل والأثر الذى يترتب عليها بعد إنقضاءها يجعل الكثيرين من العمال وأصحاب العمل فى حيرة من أمرهم ، لأن عقود العمل لا تطبق وفقاً للقانون مما يعنى أنها تترك آثاراً سلبية ، وأن هنالك كثير من القضايا يصعب حلها ، فهي بدورها تشكل عبئاً ثقيلاً على أصحابها - صاحب العمل - العامل - والمحاكم التي تحال إليها هذه القضايا .

لذلك درءاً لهذه الإشكاليات أردت أن أجد مخرجاً لطرفي العلاقة التعاقدية ، وبالطرق التي يسمح بها القانون ، وأن أعالج وأصحح الأخطاء واضعاً لمسات تفيد كل من العامل وصاحب العمل دون الولوج إلى ساحات المحاكم ، وتجنيب المحاكم كثير من القضايا التي تتعلق بقضايا العمل التي كثرت في الآونة الأخيرة وذلك بظهور شركات للبتروك ، شركات للطيران ، شركات للتعيين ، الإستثمار في العلاج والمطاعم وقطاع النقل ، صاحب هذه الإستثمارات عقود وشروط خدمة لم تكن معروفة من قبل .

رابعاً : مشكلة البحث :

تتمثل مشكلة البحث في :-

- 1- ماهية عقد العمل نشأته وتطوره ؟ .
- 2- ما هي الأركان والشروط عقد وما هو أثرها على الطرفين في عقد العمل ؟ .
- 3- ماهي الإلتزامات التي يترتبها القانون على العامل وصاحب العمل .
- 4 - ماهي أسباب إنقضاء عقد العمل ؟ وما هو أثرها على المتعاقدين ؟ .
- 5- ماهي الآثار التي يترتبها عقد العمل عند إنقضاءه ؟ .

خامساً : حدود البحث :

إنحصرت حدود البحث فى الشريعة الإسلاميه ، وقانون العمل لسنة 1997م السودانى ، وبعض الإتفاقيات الدوليه المعنيه بعلاقات العمل ، والتشريعات الوطنيه المقارنه والتشريعات العربيه المقارنه (الأردن - مصر - لبنان) .

سادساً : منهج البحث

إتبعنا المنهج التحليلى مستخدما الوصف فى منهج الموضوع ، والجوانب اللغويه مع المنهج المقارن للوقوف على التطورات التى حدثت وآخر ما توصلت إليه تكنولوجيا العصر فى المواضيع التى تطرقت إليها .

سابعاً : الدراسات السابقه

حسب معرفتى لم أجد كتاب أو بحث يحمل عنوان آثار إنقضاء عقد العمل ، وإن كانت هنالك نصوص متفرقه فى بعض القوانين العربيه . سوف أناقش هذه الآثار المتفرقه واضعاً لها أطراً تتناسب مع الفائده التى يجنيها العامل وصاحب العمل والمحاكم

ثامناً : صعوبات البحث

. لقد واجه هذا البحث العديد من الصعوبات تمثلت فى الظروف التى واجه السودان والتي إنعكست سلبيا علي الناحيه الإقتصادية للباحث .

تاسعاً : هيكل البحث

الفصل الأول : الماهية والنشأة والتطور .

المبحث الأول : ماهية عقد العمل .

المبحث الثانى : نشأة وتطور عقد العمل .

الفصل الثانى : أركان وشروط عقد العمل .

المبحث الأول : أركان عقد العمل .

المبحث الثانى : شروط عقد العمل .

الفصل الثالث : إلتزامات عقد العمل

المبحث الأول : إلتزامات العامل .

المبحث الثانى : إلتزامات صاحب العمل .

المبحث الثالث : الإلتزامات المتفرقة .

الفصل الرابع : إنقضاء عقد العمل

المبحث الأول : أسباب إنقضاء عقد العمل

المبحث الثانى : أسباب إنتهاء عقد العمل بدون إنذار .

الفصل الخامس : آثار إنقضاء عقد العمل .

المبحث الأول : آثار بعض الإجازات على إنقضاء عقد العمل . .

المبحث الثانى : أثر الفصل التعسفى على إنقضاء عقد العمل . .

المبحث الثالث : أثر المكافأة علي إنقضاء عقد العمل

الفصل الأول

الماهية والنشأة والتطور

المبحث الأول : ماهية عقد العمل

المبحث الثانى : نشأة وتطور عقد العمل

المبحث الأول

ماهية عقد العمل

عقد العمل عقد قديم في النشأ والتكوين ، حديث في التطور قابل للحدائه في أى وقت ، كفيل بأن يتحمل في طياته كثيراً من رياح التغيير ، وتعد عبارة علاقة العمل أو عقد العمل ، المصطلح الأكثر تعبيراً عن عقد العمل في المفاهيم الحديثه (1) .

فالمصدر الأساسي لهذه العلاقات في الأصل هو عقد العمل ، الذي يتفق بموجبه العامل ورب العمل علي إنشاء علاقة عمل بينهما تحت سلطة وإشراف رب العمل مقابل أجر (2).

كما تعد قوانين العمل الشريعة العامه (3) التي تحكم علاقات العمل التي تسري علي جميع علاقات العمل الناشئه عن عقد العمل ، ويقصد بالشريعة العامه تحقيق العدل بين العامل ورب العمل ، ومقصد العدل من مقاصد الشريعة العامه وهو مقصد ثابت ودائم ، لكن هذا لا يؤدي إلي إستبعاد أحكام القوانين المدنيه المتعلقة بعقد العمل ، لأن من هذه الأحكام ما ينظم موضوعات خاصه بعقد العمل لم يتعرض لها قانون العمل (5) كالأحكام المتعلقة بإنعقاد العقد و ببعض آثاره.

نظراً لحدائه عقد العمل ، ينبغي أن نلقي نظره علي هذا العقد ، وتشمل هذه النظره التعريف بمأهيته هذا العقد ملتصقاً جوانبه وأبعاده المختلفه بغية التعرف علي كنهه وذاتيته ، والأسس التي يبني عليها ، وصولاً إلي الغايه التي يسعى إلي تحقيقها ، وإستقصاء الأصل التاريخي لهذا العقد التي تبشر بميلاد عقد جديد يسمى عقد العمل وكذلك يتميز بالحدائه إذا ما تمت مقارنته بالعقود الأخرى (6) .

علي ضوء ذلك سوف نلقي نظره في هذا المبحث علي التعريف بعقد العمل علي النحو التالي :

المطلب الأول : تعريف العقد

المطلب الثاني : تعريف العمل ومشروعيته وأهميته .

1- د- ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، فقها- تشريعا- قضاء ، المكتبة الوطنيه ، ط - 2017م ، ص 47 .

22- قانون العمل 1997م ، ماده 4 ، تفسير .

3- الشريعة العامه هي المقاصد الشرعيه لقوانين العمل التي تقوم علي تحقيق العدل بين العامل ورب العمل .

4- قانون العمل لسنة 1997م .

5 - قانون المعاملات المدنيه 1984م ، ماده 79 .

6- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، جامعة النيلين ، ط - 1415 هـ - 1994 م ،

ص 7 .

المطلب الأول تعريف العقد

أولاً : تعريف العقد :

تعريف العقد لغةً :

أطلق علماء اللغة علي لفظ العقد عدة معاني منها :
العقد لغةً : الربط ، وهو ما يربط بين أطراف الشئ ، وضده الحل ، ويطلق هذا المعني عند العرب علي كل ما يفيد التزاماً سواء كان من جانب أو من جانبيين (1) .
ولقد أشار القوآن الكريم إلي العقد في مواقع كثيرة منها قوله تعالى :
(يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوفُوا بِالْعُقُودِ) (2) . وقوله أوفوا من الإيفاء ومعناه الأتيان بالشئ لا نقص فيه ولا نقص معه (3) . والعقود العهود ، والعهود ماكان يتعاقدون عليه من الحلف منها (4)
قوله تعالى : (وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا) (5) . أوفوا من الوفاء، وهو الوفاء بعهد الله (6) .
الزوجين (4) . وقوله تعالى : (أَوْفُوا بِالْعُقُودِ) (5) .

أيضا يطلق علي العقد لغةً : نقيض الحل ، يقال عقد يعقده عقدا ، ويقال عقدت الحبل فهو معقود ، وكذلك العهد ، عقدت الحبل والبيع والعهد فإنعقد والجمع عقود وهي أوكد العهود (6) .

العقد لغةً : نقيض الحل ، يعني ذلك : الجمع بين أطراف الشئ ، يقال عقده ، يعقده ، عقداً ، والجمع عقود ، وعقدت الحبل والبيع والعهد فإنعقد ، والعقد والعهد يعقده ، والعقد الضمان والعهد (7) .

العقد لغةً : نقيض الحل وهو وصل الشئ بغيره كما تعقد الحبل بالحبل ، وإستعمل في جميع أنواع العقود وفي المعاني والأجسام (8) .

-
- 1 - أبو عبدالله محمد بن إدريس الشافعي ، أحكام القرآن ، مكتبة الخانجي - القاهرة ، الطبعة الثانية 1414 هـ ، ص 66 .
 - 2- محمد أحمد عبدالقادر خليل مكاوي ، عقيدة التوحيد في القرآن الكريم ، ج 1 ، مكتبة الزمان ، الطبعة الأولى - 1405 هـ - 1985 م ، ص 19 .
 - 3- سورة البقرة الآية 235 .
 - 4- الإمام الشافعي أبو عبدالله محمد بن إدريس بن العباس بن شافع بن عبدالمطلب بن عبد مناف القرشي ، تفسير الشافعي ، ج 1 ، دار التدميري - المملكة العربية السعودية ، الطبعة الأولى - 1427 هـ ، 2006 م ، ص 293 .
 - 5- سورة البقرة الآية 237 .
 - 6- الإمام العلامة أبي الفضل جمال الدين محمد بن مكرم بن منظور ، لسان العرب ، المجلد الثالث ، دار صايد بيروت - لبنان ، ص 297 .
 - 7- أبو القاسم الحسين بن محمد ، المعروف بالراغب الأصفهاني ، المفردات في غريب القرآن ، دار القلم - دمشق - بيروت ، الطبعة الأولى - 1412 هـ ، ص 344 .
 - 8- محمد أحمد عبدالقادر خليل مكاوي ، المصدر السابق ، ص 17 .

العهد العقد ، وأوفوا بعهد الله وهو الوفاء بالعهود والمواثيق وابلحافظة على الإيمان المؤكده (1).

كذلك يطلق العقد فى اللغة على الجمع بين أراف الشئ ، فيقال عقد الحبل إذ جمع بين طرفيه ، ومن معنى الربط بين الشئين أخذت كلمة عقد لتعنى الربط المعنى لكلام شخصيت مما يجمعه ويتضمنه فى الواقع كلمة الربط (2) . وقد أطلق عليه فى القرآن الحكيم اسم عقده ، فقال تعالى : **وَلَا تَغْرُمُوا عُقْدَةً نَّكَاحٍ حَتَّى يَبْلُغَ الْكِتَابُ أَجَلَهُ** (3) .

أى لا تجدوا و لا تتحققوا عقده فى النكاح فسمى عقد النكاح عقده ، لأنه يربط بين الزوجين (4) . وفوله تعالى : (أَوْ يَغْفُوَ الَّذِي بِيَدِهِ عُقْدَةُ النَّكَاحِ وَأَنْ تَغْفُوا أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى وَلَا تَنْسُوا الْفَضْلَ بَيْنَكُمْ) (5) .

أيضاً يطلق على العقد لغةً نقيض الحل يقال عقده يعقده عقداً ، ويقال عقدت الحبل فهو معقود ، وكذلك العهد ، عقدت الحبل والبيع والعهد فإنعقد والجمع عقود وهى أوكد العهود (6)

العقد لغةً : نقيض الحل يعنى ذلك الجمع بين أطراف الشئ ، يقال عقده يعقده عقداً ، والجمع عقود ، وعقدت الحبل والبيع والعهد فإنعقد ، والعقد والعهد يعقده ، العقد الضمان والعهد (7) .

العقد لغةً نقيض الحل وهو وصل الشئ بغيره كما تعقد الحبل بالحبل ، وإستعمل فى جميع أنواع العقود وفى المعانى والأجسام (8) .

1- الإمام أبو عبد الله محمد بن أبى بكر بن فرح الأنصارى القرطبى الخزرجى شمس الدين القرطبى ، تفسير القرطبى ، تفسير سورة المائدة ، دار الكتب المصرية ، القاهرة ، الطبعة الثانية 1384 هـ ، 1964 م .

2- محمد بن فيروز أبى ، القاموس المحيط ، دار صادر ، بيروت ، المجلد الثالث
3- سورة البقرة ، الآية 235 .

4- إبراهيم مصطفى ، المعجم الوسيط ، دار المعارف ، مصر ، طبعه 1890 هـ ، ص 613
5- سورة البقرة ، [هـ 237 ..

6- أبو الحسن بن أحمد بن فارس بن زكريا ، معجم مقالس اللغة ، باب العين ، دار الخانجى ، القاهرة ، ط3 ، 1402 هـ ، 8
7 محمد إمرتضى الزيدى ، تاج العروس ، مادة ق ع د ، دار التراث العربى ، بيروت ، ص 501 .

8- الإمام جلال الدين محمد أحمد بن المحلى ، الإمام جلال الدين عبد الرحمن بن بكر الأسيوطى ، تفسير الجلالين ، مصدر سابق ص 135 .

يري بعض المفسرون أن : العقود الربوط وأحدهما عقد ، يقال عقدت الحبل والعهد ، وعقدت العمل فهو يستعمل في المعاني والأجسام (1) .

العقد لغةً : يعني عقد الحبل والبيع والعهد ، والعقد الضمان والعهد والجمل الموثوق
الظهر(2)

العقد لغةً : من مادة ع ق د ، يقال عقد الحبل والبيع والعهد فإنعقد ، وعقد الرب وغيره
وغلظ فهو عقيد وبأيهما ضرب وإعقده غيره ، (و) تعاقد (القوم تعاقدوا ، و) (العقد) :
ما عقد من البناء - والعهد - إتفاق بين طرفين يلتزم بمقتضاه كل منهما بتنفيذ ما إتفقا
عليه كعقد البيع والزواج (3) .

قال علماء اللغة : أن العين والقاف والذال تدل علي شد وشده ووثوق ، وإليها ترجع
فروع الباب كلها ، والعقود الربوط وأحدهما عقد ويقال عقد الحبل والعهد (4) .

العقد لغةً : عقد الحبل والبيع ، والعهد ، يعقده عقداً فإنعقد شده ، وعقد العهد واليمين
يعقدهما عقداً أكدهما (5) .

العقد في اللغة : العهد ، (6) . قال تعالى : (يَا بَنِي إِسْرَائِيلَ اذْكُرُوا نِعْمَتِيَ الَّتِي أَنْعَمْتُ عَلَيْكُمْ
وَأَوْفُوا بِعَهْدِي أُوفِ بِعَهْدِكُمْ وَإِيَّايَ فَارْهَبُون) (7) .

فالعهد الذي عهد الله به إلينا أن نؤمن بربنا ، فنرضى بشريعته ؛ بل بأحكامه الكونية
والشرعية ؛ وهذا العهد الذي بيننا وبين ربنا (8) .

-
- 1 - الإمام أبو عبد الله بن أحمد بن أبي بكر بن فرح الأنصاري القرطبي الخزرجي شمس الدين القرطبي ، تفسير القرطبي - تفسير سورة المائدة ، دار الكتب المصرية - القاهرة ، الطبعة الثانية ، 1384 هـ - 1964 م ، ص 286 .
 - 2 - محمد بن فيروز أبادي ، القاموس المحيط ، دار صادر بيروت ، المجلد الثالث
 - 3 - إبراهيم مصطفى ، المعجم الوسيط ، دار المعارف - مصر ، ط - 1890 هـ ، ص 613 .
 - 4- أبو الحسين بن أحمد بن فارس بن زكريا ، معجم مقاييس اللغة باب العين - فصل القاف ال دار الخانجي - القاهرة ، ط 3 - سنة 1402 هـ ، ص 86 .
 - 5- محمد مرتضي الزبيدي ، تاج العروس - مادة ع ق د ، دار التراث العربي - بيروت ، ص 501 .
 - 6- صالح بن عبدالعزيز بن محمد بن إبراهيم ، التمهيد لشرح كتاب التوحيد ، ج 2 ، دار التوحيد ، الطبعة الأولى - 1424 هـ - 2002 م ، ص 570 .
 - 7- سورة البقرة ، الآية 40 .
 - 8- الإمام جلال الدين محمد أحمد بن المحلي ، الإمام جلال الدين عبدالرحمن أبي بكر الأسيوطي ، تفسير الجلالين ، مصدر سابق ، ص 135 .

أما العهد الذى بيننا وبين الناس فأنواعه كثيرة جداً غير محصوره منها العقود ، مثل عقد البيع وعقد العمل وعقد الإجاره وغير ذلك ؛ لأنك إذا عقدت مع إنسان ألزمته بما يقتضيه ذلك العقد ، إذا فكل عقد فهو عهد (1) .

مما سبق يمكن القول بأن العقد من الربط بين شيئين يقال عقد الحبل والبيع والعهد فإنعقد ، وتعاقداً القوم تعاهدوا ، والعقد ما عقد من البناء والعهد ، وعقدت العمل فهو فى المعانى والأجسام ، ويطلق على الأحكام والتقوية والعزم والتوثيق . كما يتضح أن العقد يطلق على عدة معانى يجمعها معنى الشد والربط والعهد والتوثيق والأحكام .

ثانياً : تعريف العقد فى الإصطلاح :

عرف علماء الفقه الإسلامى العقد على معنيين :

أحدهما عام : وهو كل ما عزم المرء على فعله سواء كان بإرادته المنتفردة كالوقف والطلاق واليمين ، أو بإرادتين كالبيع والإجاره وهذا ما ذهب إليه المالكيه والشافعيه والحنابله (2) . ويطلق الحنفية على لفظ العقد على " ما يعقد المرء على فعله أو على غير فعله على وجه ألزمه إياه " (3) . فسمى البيع والنكاح وسائر عقود المعاوضات عقوداً لأن كل واحد من طرفى العقد ألزم نفسه الوفاء ، به ، وسمى اليمين على المستقبل عقداً لأن الحالف ألزم نفسه الوفاء بما حلف عليه من الفعل أو الترك ، وكذلك العهد .

يلاحظ على هذا التعريف من إمرور منها : 1

— من قبيل تعريف الشئ بنفسه ، أى توقف الشئ عليه .

عرف علماء الفقه الإسلامى العقد على معنيين :

2 — يرد هذا التعريف على كل تصرف يفيد إلزاماً إذا كان قد تم برصا طرف واحد (4) . ايضاً يطلق الجصاص (5) ، لفظ العقد على " كل ما كان الإلتزام فيه من جانبين كالبيع والإجاره والزواج ، وما كان لابد من إنعقاده من تلاقى إرادتين ، مظهر هذا الإيجاب والقبول كالوكالة والوصيه ، كما يشمل ما يتم الإلتزام فيه بإراده واحد من غير توقف على شئ كالطلاق المجرد والعزل من التوكيل (6) . هنالك من الفقهاء من يعملون فيطلقون لفظ العقد على " كل تصرف ينشأ عنه حكم شرعى ، سواء أكان صادر من طرف واحد كالنذر والطلاق أو صادر من طرف

1- د / عبد الرضى عبد الرسول د / جمال فاخر النكاس ، الوجيز فى النظرية العامة للإلتزام ، جامعة الكويت ، ط - 1983م ، ص 122 .

2 - الإمام محمد أبو زهره ، الملكية ونظريه العقد فى الشريعة الإسلاميه ، دار الفكر العربى - مصر ، ص 200 .

3- أبو بكر أحمد بن الرازي الجصاص ، احكام القرآن ، دار إحياء التراث العربى - بيروت - لبنان ، ط - 370 هـ ، ص 285 .

4- علي بن محمد بن علي الجرجاني ، التعريفات ، دار الكتاب العربى - بيروت ، الطبعة الأولى - 1405 هـ ، ص 140 .

5- الجصاص هو : أبو بكر بن أحمد الرازي الحنفى البغدادي ، وكنيته أبو بكر ولقبه الجصاص ، وهو من علماء الحنفية ، ولد سنة 305 هـ < وله من المؤلفات أحكام القرآن ، توفي فى بغداد سنة 370 .

6- أبو بكر بن أحمد الرازي الجصاص ، المصدر السابق ، ص 285 .

متقابلين كالبيع والأجاره " (1) .

الثاني معني خاص : وهو إرتباط الإيجاب الصادر من أحد المتعاقدين علي وجه يثبت أثره في المعقود عليه (المحل) بما يدل علي ذلك من عبارته أو كتابته أو أشارته أو فعل ، ويثبت عليه إلتزام كل من العاقدين بما وجب به الآخر ، سواء كان عملاً أو تركاً (2) . هذا المعني هو الشائع المشهور عند الفقهاء .

تأسيساً علي ذلك فما يتم من كلام من طرف واحد لا يكون عقداً من العقود كالطلاق والعق المجردان من المال ، والوقف واليمين والتنازل عن الحقوق كحق الشفعة (3) .

معني ذلك - وهو مما يجب التنبيه إليه - أن الفقه الإسلامي يأخذ بالنزعه الموضوعيه ، إذا يهتم الفقهاء بالنتيجة التي يسفر عنها العقد في المحل دون إعتداد بالنتائج الأوليه من ناحية أنه ينشئ إلتزاماً شخصياً (4) . وفي ذلك يقول الله تعالى : (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا آؤُفُوا بِالْعُقُودِ) (4) . فهو إلتزام بالوفاء يظهر أثره في المعقود عليه (5) .

أما تعريف العقد عند فقهاء المسلمين هو إرتباط الإيجاب بالقبول ، أما غيرها من الطلاق وما بعدها فهي إخراجات ولا تتوقف علي إيجاب وقبول (6) .

مما سبق يتضح أن علماء الفقه الإسلامي عرّفوا لفظ العقد علي معنيين ، معني عام ومعني خاص ، فالمعني الذي يحتاج إلي إرادته واحده هو معني عام ، والذي يحتاج إلي إرادتين معني خاص وهو الشائع عند الفقهاء .

علي ذلك أتفق في تعريف العقد وفقاً لما شاع عند جمهور الفقهاء بأنه : إرتباط الإيجاب الصادر من أحد المتعاقدين علي وجه يظهر أثره في المعقود عليه ، ويثبت إلتزام كل من الطرفين بما وجب عليه الآخر .

1- محمد بن محمد بن عبدالله الشوكاني ، فتح القدير ، ج 5 ، دار صادر - دمشق - بيروت ، طبعه - 1316 هـ ، ص 74 .

2- / وهبه الزحيلي ، الفقه الإسلامي وأدلته ، ج 4 ، دار الفكر العربي - دمشق ، الطبعة الثالثة - 1989 م ، ص 80 .

3- ابن تيميمه أحمد بن عبدالحليم الحراني ، نظرية العقد ، دار الفكر للكتب العلمية - بيروت ، ط 383 هـ ، ص 20 .

4- مصطفى الزرقا ، الفقه الإسلامي في ثوبه الجديد ، ج 1 ، دار الفكر - دمشق ، ط 1967 م ، ص 291 .

5- سورة المائدة الآية 1 .

6- محمد سلام مذكور ، المدخل إلي الفقه الإسلامي ، مجلد 5 ، دار الكتاب الحديث ، ط 1 ، ص 599 .

7- محمد بن أحمد بن عرفة الدسوقي المالكي ، حاشية الدسوقي علي الشرح الكبير ، الشرح الكبير علي مختصر خليل للشيخ أحمد الدريري ، دار الفكر - بدون تاريخ - بدون طبعه ، ص 605 .

تعريف العقد عند فقهاء القانون:

عرّف فقهاء القانون السوداني العقد بأنه : " توافق إرادتين أو أكثر علي أثر يربته القانون " (1) .

من هذا التعريف يُلاحظ أن كلمة عقد تعني الدلالة علي توافق إرادتين أو أكثر علي إنشاء التزام يخلق أثراً في المعقود عليه ويغير وصفه القانوني ، سواء كان هذا الالتزام إعطاءً لشيء أو إمتناعاً عن تنفيذ عمل (2) .

أيضا عرّفوا العقد علي أنه : " إرتباط إيجاب وقبول يثبت أثره في المعقود عليه ، ويترتب عليه إلتزام كل منهما بما وجب عليه الآخر " (3) .

من التعريف أعلاه يتبين لنا أن العقد يقوم علي أمرين أساسيين : الأمر الأول توافق الإرادتين أو إرتباط الإيجاب بالقبول ، وهو ما يكون بالإرادة المشتركة أي الرضا ، الثاني هو إبتغاء إحداث أثر يربته القانون (4) .

كذلك عرّف فقهاء القانون الأردني العقد بأنه : " إرتباط إيجاب بقبول من أحد المتعاقدين للآخر بتوافقهما لإثبات أثر في المعقود عليه " . ويترتب إلتزام كل منهما علي الآخر (5) .

يتضح من هذا التعريف أن العقد في التشريع الأردني هو توافق إرادتين علي إثبات أثر يظهر في المعقود عليه ، وهذا الإتفاق يترتب عليه إلتزامات متقابله ، حيث يلتزم كل طرف بأداء عمل معين أو إمتناع عن عمل بشكل متبادل أو متتالي (6) .

كذلك عرّف فقهاء القانون المصري العقد بأنه : " توافق إرادتين أو أكثر علي إحداث أثر قانوني سواء كان هذا الأثر هو لإنشاء إلتزام أو علي نقله أو تعديله أو إنهائه " (7) .

-
- 1- تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والأرادة المنفردة - دراسته تطبيقية ، مهيره للطباعة والنشر ، الطبعة الثانية - 1998 م ، ص 1 .
 - 2- د/ أبوذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، دار جامعة أم درمان الإسلامية للطباعة والنشر - طبعه - 1996 م ، ص 7 .
 - 3- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني ، الجزء الاول ، دار جامعة أم درمان الإسلامية للطباعة والنشر ، طبعه - 1995 م ، ص 8 .
 - 4- د/ عبدالله إدريس ، د/ أبو مدين الطيب ، قانون العقود السوداني - دراسته مقارنة ، الجزء الأول ، دار جامعة أفريقيا العالمية للطباعة ، الطبعة الأولى - 2004 م ، ص 220 .
 - 5- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، المكتب الجامعي الحديث ، ط - 2005 م ، ص 59 .
 - 6- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، ط 3 - 1979 م ، ص 241 .
 - 7- د/ سليمان محمد الطماوى ، الأسس العامة للعقود الإدارية ، دراسة مقارنة ، مطبعة عين شمس - القاهرة ، طبعه - 1991م ، ص 408

من خلال هذه التعريف يتبين أن فقهاء القانون المصري يتطلبوا لإنعقاد العقد توافق إرادتين ، ويميزون بين الإتفاق والعقد ، فالإتفاق هو توافق إرادتين أو أكثر علي إنشاء التزام أو تعديله أو إنهاؤه وهو أعم من العقد . أما العقد فهو توافق إرادتين علي إنشاء التزام أو علي نقله ، وهو أخص من الإتفاق (1)

من ذلك يتضح أن كل عقد يكون إتفاقاً ، أما الإتفاق فلا يكون عقداً إلا إذا كان منشأاً للالتزام أو ناقلاً له ، فإذا كان يعدل الإلتزام أو ينهيه فهو ليس عقد . (2) .

كذلك عرّف فقهاء القانون اللبناني العقد بأنه : " توافق إرادتين أو أكثر علي إنشاء رابطته قانونيه أو تعديلها أو إنهاؤها " (3) .

من هذا النص يتضح أن العقد إتفاق إرادتين أو أكثر علي إنشاء رابطته قانونيه أي علي إحداث أثر قانوني أو تعديله أو نقله (4) .

أيضاً عرّف فقهاء المدرسه اللاتينيه ومنهم العلامة بولوك (5) العقد بأنه : " وعد أو مجموعة وعود يمكن تنفيذها قانوناً " .

كما عرّفه الفقيه تراويل (6) بأنه : " إتفاق ينشئ إلتزامات قانونيه يربط بها أطراف العقد " .

كذلك عرّفه الفقيه عطيه (7) بأنه : " وعد أو مجموع وعود بمنح القانون جزاء نتيجة للإخلال بها و يعتبر تنفيذها واجباً " .

من هذه التعريفات يتضح أن العقد عند فقهاء المدرسه اللاتينه يتم بالإيجاب أو القبول عن طريق الوعود المتبادل أو عن طريق الإتفاق أو عن طريق وعد يقابل فعل ، ومن المعروف أن المحاكم عادة تناقش الملابس والظروف التي لازمت مفاوضات .

1- د/ عبدالرزق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني - نظرية الإلتزام بوجه عام - مصادر الحق ، المجلد الأول - العقد ، دار النهضة العربيه - مصر ، الطبعة الثالثه - 1981 م ، ص 171 .

2- د/ عبدالسلام ذهني بك ، النظرية العامه للإلتزام ، مطبعة مصر ، بدون تاريخ ص 84 .

3- خليل جريج ، النظرية العامه للموجبات ، ج 1 ، طبعه - 1988 م ، ص 362 .

4- د/ سليمان مرقص ، مصادر الإلتزام ، طبعه - 1960 م ، ص 24 ،

5- العلامة بولوك هو : مارك بلوك وهو مؤرخ فرنسي وأستاذ جامعي ومحاضر وبرفيسور ، وكان عضو في المقاومه الفرنسيه ، ولد في فرنسا في 6/ يوليو 1886 م . درس في مدرسة الأساتذه العليا 1904 م ، كما درس في مدرسة لويس الكبير الثانويه ، حاز علي وسام جوقة الشرف وصليب الحرب (1914 م - 1918 م) ، وتوفي في 16 يونيو 1944 م .

6- تراويل : هو محامي ومتخصص في العقود .

7- الفقيه عطيه : هو عطيه محمد عطيه صقر ، يرجع نسبه إلي إدريس الأكبر ، وإلي الحسن بن سيدنا علي كرم الله وجهه وفاطمه الزهراء بنت النبي صلى الله عليه وسلم ، وهو عالم مسلم وفقه مصري ، ولد في سنة 1914 م في قرية بهنباي بمركز الزقازيق بمحافظة الشرقيه بمصر ، تخرج من كلية أصول الدين ، وهو من كبار علماء الأزهر الشريف توفي في عام 2006 م ودفن في بهنباي.

الطرفين ، مستعمله في ذلك معياراً موضوعياً لتحديد صدور ما يمكن اعتباره إيجاباً باتاً من أحد طرفي العقد ، وقبولاً جازماً للإيجاب من الطرف الآخر (1) .

مما سبق يمكن القول بأن العقد إرتباط الإيجاب بقبول من أحد المتعاقدين للآخر وتوافقهما علي إحداث أثر قانوني ، علي وجه يظهر أثره في المعقود عليه ، سواء كان الاثر إنشاء لالتزام او نقله او تعديله أو إنهاؤه .
كما يمكن القول أن التشريعات الوطنية والعربية المقارنه إتفقت علي أن العقد يتم بتوافق إرادتين أو أكثر علي إحداث أثر .

تعريف العقد في القانون :

عرّف قانون المعاملات المدنية (2) العقد بأنه : " إرتباط الإيجاب الصادر من أحد المتعاقدين بقبول الآخر على وجه يثبت أثره في المعقود عليه ويرتب عليه إلزام كل منهما بما وجب عليه الآخر " .

يتبين من التعريف الوارد في هذا النص أن المشرع السوداني يوجب حتي ينشأ العقد عقداً صحيحاً أن يتوفر في كل عقد إيجاب وقبول صادرين من عاقلين بصيغه تفيد إرتباط الإيجاب بالقبول علي محل يقع عليه التعاقد ويكون ذلك - الإيجاب - والقبول بخصوصه ، وعبرة إرتباط الإيجاب ، أي هو إرتباط إرادتين متطابقتين وليس إرادته واحده ، فهذا التعريف يبعد عن الإرادة المنفرده (3) .

كما يتبين أن المشرع السوداني قد ميز بين العقد والإرادة المنفرده كمصدرين مختلفين للإلتزام ، وجعل الإرادة المنفرده قادره علي خلق إلتزامات إراديه في بعض الأحوال وفق الشروط التي يحددها (4) القانون (5) . وقد أخذ قانون المعاملات المدنية (6) بمبدأ سلطان الإرادة (7) فنص علي : (العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين أو للأسباب التي يقررها القانون) .

1- د/عبدالله إدريس ، د/أبو مدين الطيب ، قانون العقود السوداني ، مرجع سابق ، ص 67 ، 68 .

2- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 33 .

3 - د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني ، مرجع سابق ، ص 8 .

4- د/أبو ذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفرده في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 8 .

5 -- قانون المعاملات المدنية ، المادة 136 ، 137 .

6 - قانون المعاملات المدنية ، المادة 133 .

7 - قانون المعاملات المدنية ، المادة 22-

بناءً على هذا النص فإن العقد مصدر إلزام إرادي لا يستمد قوته من القانون ، ولكن يستمدّها من تراضي أطرافه عليه ، ويقتصر دور القانون على ضمان تنفيذ العقد وترتيب الجزاء الملائم عند الإخلال به (1) .

غير أن حرية الأطراف في إنشاء العقد وتحديد الشروط التي تحكمه ليست حريه مطلقه ، حيث أورد القانون (2) عدد من القيود (3) التي تحد من قدرة الإرادة على إنشاء التزامات وتقلل من الطابع الفردي لسلطان الإرادة ، فمثلاً إذا كان الأثر الذي تحدثه الإرادة منافياً للنظام العام والآداب ، فإنه يكون باطلاً ولا يترتب عليه أي إلزام ، ويمكن للمحكمة أن تتدخل من تلقاء نفسها لتقرير بطلان ذلك الأثر (4) .

فإذا كان العقد ساري المفعول وتضمن شروطاً تعسفية (عقود الإذعان) ، تتدخل المحكمة لإعفاء الطرف المذعن حسب ما تقتضيه العدالة ، كما يجوز لها أن تتدخل لتقرير بعض التوازنات في مرحلة تنفيذ العقد ، لترد الطرف المرهق إلى الحد المعقول - حمايه للطرف الأضعف في العقد (5) .

أيضاً عرّف القانون الأردني (6) العقد بأنه : " إرتباط الإيجاب الصادر من أحد المتعاقدين بقبول الآخر وتوافقهما علي وجه يثبت أثره في المعقود عليه ، ويترتب عليه إلزام كل منهما بما وجب عليه للآخر " .

من هذا النص يتضح أن المشرع الأردني يستلزم توافق طرفي العقد وذلك بأن يعبر شخص عن إرادته أي يظهر وجود رضا في التطابق بين إرادة الطرفين وإقترانهما لإحداث أثر قانوني ، فإذا لم يكن المراد إحداث هذا الأثر فليس هناك عقد بالمعني القانوني المقصود من هذه الكلمه ، لأن الإرادة هي التي إتجهت لقبول هذا الأثر ، ويترتب علي ذلك إلتزامات متقابله في ذمة كل من طرفي العقد ، بالإضافة إلي

1- سلطان الإرادة هو قدرة المتعاقدين علي خلق ما تراضيا من عقود ، وعلي تحديد الآثار الناتجه عن هذه العقود بالشروط التي يتفقا عليها .

2- د/ عبدالفتاح عبدالباقي ، نظرية العقد والإرادة المنفردة - دراسه مقارنه ، طبعه - 1984 م ، ص 123 .

3- قانون المعاملات المدنيّه ، ماده 4 .

4- القيود هي الضوابط والإشترطات التي تحد من حرية التعاقد في عقد العمل .

5- بروفسير/ محمد الشيخ عمر ، قانون المعاملات المدنيّه 1984 ، ج 1 ، الإلتزامات الإداريه ، ط 3 - الخرطوم - 2001 م ، ص 26 .

6 - القانون المدني الأردني 1996م ، ماده (8)

الإلتزامات التي يترتبها (1) القانون (2) .

علي ذلك يلزم قاضي الموضوع أن يستخلص من الوقائع إتجاه إرادة الطرفين إلي الإلتزام بما إحتواه ، لأن توافق الإرادتين لا يمثل شرط من شروط العقد وصحته ، بل يعتبر الأساس الذي تستند إليه مشروعيته (3) .

عرّف القانون المصري (4) العقد : " توافق إرادتين أو أكثر علي إنشاء رابطته قانونيه أو تعديلها أو إنهاؤها مع مراعاة ما يقرره القانون فوق ذلك من أوضاع معينه لإنعقاد العقد " .

من هذا النص يتبين أن المشرع المصري ينشأ العقد بناء علي توافق الإرادتين ، بل يستلزم تبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين (5) بإعتبار أن إرادته أساس العقد وقوامه ، وقد أخذ المشرع المصري بمبدأ سلطان الإرادة ، ولكنه قيده بما يحقق المصلحة العامه والعدالة بما أعطاه للقضاء من سلطه في هذا المجال (6) . إن قوام العقد - سواء بمعني توافق إرادتين أو تبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين يتطلب أمران هامين :
1- أن تكون هنالك إرادتان متطابقتان ، فالإرادة الواحدة تنشئ تصرفاً قانونياً بإرادته منفردة ، والتقابل بين إرادتين ينشئ عقداً .

2- وجوب الإتفاق علي إحداث أثر قانونياً ، وإلا فلم تكن بصدد عقد ، ويعرف ذلك من الظروف والملايسات (7)

كذلك عرّف قانون الموجبات والعقود اللبناني (8) العقد بأنه : " الإتفاق ما بين شخصين أو أكثر علي إنشاء رابطته قانونيه أو تعديلها أو إنهاؤها " .

يتضح من هذا النص أن العقد يعني إتفاق ما بين شخصين أو أكثر علي إنشاء أثر قانوني أو إنهاؤه أو تعديله (9) .

1- د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، مصادر الإلتزام - نظرية الإلتزام بوجه عام - العقد ، مرجع سابق ، ص 173 .

2- القانون المدني الأردني 1976 م .

3- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 241 .

4- القانون المدني المصري 1948 م ، المادة 89 .

5- الأعمال التحضيرية للقانون المدني المصري 1948 م ، المادة 89 .

6- د/ أنور العمروسي ، التعليق علي نصوص القانون المدني ، ج 1 ، دار المطبوعات الجامعيه - الإسكندريه ، ط 1983 م ، ص 185 .

7- د/ رمضان أبو السعود ، مبادئ الإلتزام في القانون المدني المصري واللبناني ، الدار الجامعيه - القاهرة ، ط 1984 م ، ص 25 .

8- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 165 .

9- خليل جريج ، النظرية العامه للموجبات ، مرجع سابق ، ص 362 .

عرّف القانون الفرنسي (1) علي أنه : " إتفاق يلتزم بمقتضاه شخص أو أكثر نحو شخص آخر أو أكثر بإعطاء عمل أو بالإمتناع عن عمل شئ " .

يتضح من هذا النص أن المشرع الفرنسي يعرف العقد علي أنه وجود إتفاق بين طرفين، وتوفر المقابل ، أي توفر إيجاب " offer " وقبول "Acceptance" ولإكتمال الإيجاب والقبول يشترط المشرع الفرنسي وجود طرفين أو أكثر ، بناء علي ذلك لا يجوز أن يتعاقد مع نفسه أو يكون هنالك تطابق كامل بين شخصية الموجب والموجب له . ففي قضية (2) . (5) (Grey V. Euison ors .)

ثار خلاف حول صحة عقد أبرم بين قسمين لشركه واحده ، فقررت المحكمه عدم صحة العقد لتطابق شخصية الموجب والموجب له ، لأن القسمين يتبعان لنفس الشركه . لكن الحالات التي يكون التطابق جزئيا وليس كاملا يمكن أن يتم الإتفاق ، وذلك مثل أن يتعاقد أحد أفراد الشركه مع الشركه ، في هذه الحاله يكون العقد صحيحا .

مما سبق يمكن تعريف العقد في القانون إرتباط الإيجاب الصادر من أحد المتعاقدين بقبول الآخر وتوافقهما علي إنشاء رابطه قانونيه أو تعديلها أو إنهاؤها علي وجه يثبت أثره في المعقود عليه ، ويترتب عليه إلزام كل منهما تجاه الآخر .

يلاحظ أنّ التشريعات الوطنيه والعربيه المقارنه إتفقت علي أنّ تعريف العقد يتطلب تطابق إرادتين أو أكثر وتوافقهما علي إحداث أثر قانوني يظهر أثره في المعقود عليه (المحل) ، مستبعده العقد الذي يتم بإرادته منفردة ، مستدركه أنّ أحكام الإراده المنفرده تسري علي أحكام العقد بشروط محدده .

ثانياً : مشروعية العقد :

العقد مشروع بالكتاب والسنة . أما من الكتاب يقول الله عز وجل في محكم تنزيله : (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ) (3) .

1-- القانون المدني الفرنسي لسنة 1804 م ، المادة 1101 .

2- 1904 I. K. B 820 .

3 -سورة المائدة ، الآية (1) .

أما من السنه فقد جاء حديث الرسول صلي الله عليه وسلم مؤكدا لجواز العقود ، عن ثعلبه الخشني رضي الله عنه (1) عن رسول الله قال : " إن الله فرض فرائض فلا تضيعوها ، وحدد حدوداً فلا تتعدوها ، وحرّم أشياء فلا تنتهكوها ، وسكت عن أشياء رحمة بكم غير نسيان فلا تبحثوا عنها "

كما قال رسول الله صلي الله عليه وسلم : " الخازن الأمين الذي يؤدي ما أمر الله به طيبة به نفسه أحد المتصدقين " (2) .

أيضاً أعطي الشرع كل عقد ما يناسبه من الوصف بحسب إستيفائه لأركانه وشروطه الشرعيه ، وأي عقد يستكمل أركانه وشروطه الأساسية في منظور الشرع عقد صحيح ، والعقد الصحيح لا خلاف فيه عند جميع الفقهاء ، لكنهم اختلفوا في العقد غير الصحيح وفي أنواعه (3) . حيث ذهب جمهور الفقهاء إلي :

إذا اختلف في العقد ركن من أركانه أو شرط من شروطه فهو عقد باطل أو فاسد ، والعقد الفاسد لا تصح إجازته (4) .

أما الأحناف فقد ذهبوا إلي أنّ العقد الباطل لم يشرع بأصله ولا بوصفه ، كبيع المعلوم والفساد " ما كان مشروع بوصفه ، والخلل عندهم في كل العقدين راجع إلي ركن من الأركان أو عنصر من العناصر وهو محل العقد أو المعقود عليه مثلوا للعقد الفاسد بعد إستكمال جميع عناصره الأساسية لكنه إقترن بشرط فاسد (5) .

مما سبق يتضح أنّ عقد العمل مشروع بالكتاب والسنه ، حيث ذهب جمهور الفقهاء أنّ كل عقد إستوفي أركانه وشروط الشرعيه فهو عقد صحيح أي مشروع ، أما إذا اختلفت أركانه أو شروطه فهو فاسد لا تصح إجازته .

-
- 1- ثعلبه الخشني : يقال لاس بن جرهم ، ويقال لاس بن خمير ثعلبه الخشني ، وهو صحابي ، ورتبة عند بن حجر والذهب صحابي ، روي له (خ م د ت س ق) البخاري ومسلم وأبو داود الترمذي والنسائي بن ماجه ، وتوفي سنة 75 هـ بالشام .
 - 2- صحيح البخاري ، كتاب الإجاره ، باب إستئجار الرجل الصالح ، ، حديث رقم 2260 ، ص 88 .
 - 3- محمد علاء الدين بن محمد بن أمين ، الشهير بابن عابدين ، حاشية رد المحتار ، علي الدر المختار ، ج 5 ، دار الفكر لطباعة والنشر - بيروت - لبنان - طبعه - 1412 هـ 1992 م ، ص 534 .
 - 4- العلامة أبي البركات أحمد بن محمد بن أحمد الدريدي ، الشرح الصغير لأقرب المسالك ، طبعه 1372 هـ 1952 م ، ص 29 .
 - 5- محمد أبوزهره ، الملكيه ونظرية العقد ، مرجع سابق ، ص 363

العقد في الشريعة الإسلامية :

ورد لفظ العقد في في أطول آية في القرآن الكريم كان مدارها على عقد وهي آية المداينه قال تعالى : (**يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَى أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ .. إلخ**) (2) العقود في الشريعة الإسلامية كما هو معروف إما فطرية ، وإما عرفية ، أما تكليفية ، فعندما نتحدث عن العقد نقصد النوع العرفي ، ذلك النوع الذي تعارف عليه الناس في معاملاتهم .

أما العقد الفطري ، وهو من أقدم أنواع العقود على الإطلاق ، ويحكي القرآن الكريم قصة هذا العقد (2) في قوله تعالى : (**وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَى أَنْفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَى شَهِدْنَا أَنْ تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ هَذَا غَافِلِينَ**) (3) .

ثم جاءت خطوه جديده في مفهوم العقد في الشريعة الإسلامية ، حيث ظهر العقد الشفاهي وهو ثاني عقد في الوجود ، كان هذا العقد بين الرب و آدم عليه السلام ، حيث جدد آدم ونسي وجحدت ذريته ونسيت فجاء الأمر بالكتاب والشهود ، جاء ذلك الخبر في حديث طويل لأبي هريرة (4) رضى الله عنه يقول : قال رسول الله صلى الله عليه

وسلم :

(لما خلق الله آدم عليه السلام ونفخ فيه الروح عطس فقال الحمد لله فحمد الله بإذنه فقال الحمد لله فحمد الله بإذنه فقال له الرب : يرحمك الله يا آدم إذهب إلي أولئك الملائكة إلي ملأ منهم جلوس فقل السلام عليكم قالوا : وعليكم السلام ورحمة الله وبركاته ، ثم رجع إلي ربه فقال : إن هذه تحيتك وتحية نبيك بينهم ، فقال له الله ويده مقبوضتان إخترا أيهما

1- سورة البقره الآية 286 .

2- د/ عيسى عبده ، أثر التطبيق الإقتصادي الإسلامي في المجتمع ، 30 / 8 / 2024 م ، ص 7 .

3- سورة الأعراف الآية 117 .

4- أبي هريره هو : عبدالرحمن بن صخر الدوسي اليماني ، صحابي محدث ، وفقه حافظ ، أسلم سنة 7 هـ ، ولزم النبي صلى الله عليه وسلم ، وحفظ الحديث حتي أصبح أكثر الصحابه رواية ، وحفظ لأحاديث النبي صلى الله عليه وسلم ، توفي سنة 678 هـ في البقيع .

شئت : فقال إختـر يمين ربـى وكلتا يدي ربـى يمين مباركة ثم بسطها فإذا فيها آدم وذريته ، فقال أى رب ! ما هؤلاء؟ قال هؤلاء ذريتك ، فإذا كل إنسان مكتوب عمره بين عينيه فإذا فيهم رجل أضوؤهم أو هو من أضوئهم قال : يارب ما هذا ، قال : هذا أبـنك داؤد وقد كتبت له عمره أربعين سنة ، قال رب زد فى عمره قال : ذلك الذى كتبه له ، قال أى رب ! فإنـى جعلت له من عمرى ستين سنه ، قال : أنت وذاك ، قال ثم سكن آدم الجنة ما شاء له الله ، ثم أهبط منها ، وكان آدم يعد نفسه ، فاتاه ملك الموت ، فقال له آدم قد عجلت ، قد كتب لى قال بلى ولكنك جعلت لابـنك داؤد ستين سنه ، فجدد آدم فحدثت ذريته ونسى آدم فنسيت ذريته " (1) قال : فمن يومئذ أمر بالكتابة والشهود (2).

مما سبق يتضح أن الشريعة الإسلامية إتسمت ببعض التعميم في مفهوم العقد ، إذ أنه ورد لفظ العقد في أطول آيه في القرآن الكريم ، كما ورد في السنه النبويه ، فظهر أول عقد في الوجود - العقد الشفاهي ، وهو عقد بين- الرب عزوجل - وسيدنا آدم عليه السلام .

1- شرح الطحاويه ، ط الوفاق ، باب الميثاق الذى أخذه الله تعالى ، ص 215 .

2- محمد بن عبدالله الخطيب التبريزي ، مشكاة المصابيح ، ج 3 ، - بيروت ، الطبعة الثالثة - 1985 م ، ص 10 .

المطلب الثاني

تعريف العمل ومشروعيته وأهميته

أولاً : تعريف العمل لغةً :

العمل لغةً : من عمل يعمل وهو مأخوذ من مادة (ع م ل) التي تدل على كل فعل يفعل ، وهو الصفه والمهنة والحرفه (1) .

من عمل عملاً والجمع أعمال ، وأعمله وإستعمله ، ويقصد به المهنة والفعل ، فنقول عمل عملاً وأعمله وإستعمله طلب إليه العمل ، واعتمل أي عمل بنفسه وأعمل رأيه والعمله أي العاملون بأيديهم ، والعامل علي الصدقه الذي يسعى علي جمعها والعامل من يعمل في مهنة أو صنيعة (2) .

من عمل يعمل والجمع أعمال ، فنقول عمل عملاً وأعمله وإستعمله ، وإعتمل الرجل بنفسه ، والعامل هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه ، واستعمل فلان إذا تولى عملاً من أعمال السلطان ، وأعمل فلان ذهنه في كذا إذا دبره بفهمه (3) .

من عمل يعمل عاملاً والجمع أعمالاً ، وهو المهنة والفعل ، والعامل من يعمل في مهنة أو صنعه ، والعموله أجرة العامل ، والعماله حرفة الرجل (4) .

ورد لفظ العمل ومشتقاته في القرآن الكريم في حوالي 360 آية بمعاني كثيرة منها (5) قوله تعالى : **(إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَالَّذِينَ هَادُوا وَالنَّصَارَى وَالصَّابِئِينَ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ)** (6) .

1- محمد فؤاد عبد الباقي ، المعجم المفهرس لالفاظ القرآن الكريم ، دار إحياء الكتب العربيه - بيروت - لبنان ، ص 407 .

2- أبو منصور الأزهري ، تهذيب اللغة ، دار الكتب العلميه - بيروت ، ط 2004 م ، ص 44 .

3- العلامة أبو الفضل جمال الدين بن محمد بن مكرم بن منظور ، لسان العرب ، مصدر سابق ، ص 484 .

4- إبراهيم مصطفى ، المعجم الوسيط ، مصدر سابق ، ص 628 .

5- محمد عبد الباقي ، المصدر السابق ، نفس الصفحة .

6= سورة البقرة ، الآية 62 .

أيضا ورد منها ما يشمل العمل الديني وهو عمل الصالحات المرتبط بتوحيد الله وطاعته ، بقوله وفعله وحاله ، وفعل الصالحات ، وعمل الخير (1) منها قوله عز وجل في محكم التنزيل : (وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ) (2) .

كما جاء لفظ العمل في القرآن الكريم ليدل علي العمل الدنيوي كأحد مرتكزات العمل العقدي والمرتبطة بالكسب وحركة اليد (3) . قال تعالى : (لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ) (4) . أيضا جاء ذلك في قوله تعالى : (تلك أمة قد خلت لها ما كسبت ولكم ما كسبتم ولا تسألون عما كانوا يفعلون) (5) . .

مما سبق يمكن تعريف العمل لغة بأنه من عمل يعمل عملاً والجمع أعمال ، والعمل هو المهنة الحرفة والفعل ، والعامل من يعمل في مهنة أو صنعه ، والعموله أجرة العامل ، والعماله حرفة الرجل .

تعريف العمل في إصطلاح الفقه الإسلامي :

ورد لفظ العمل عند الفقهاء ليقصد به العمل الديني وهو القيام بالفرائض والواجبات . قال تعالى : (وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنْفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ) (7) ،

1- محمد علي الصابوني ، صفوة التفاسير ، المجلد الثالث ، مطابع الدوحة الحديثه - قطر ، طبعه 1398 هـ ، ص 123 -

2- سورة فصلت الآية 33 .

3- د/ محمد خير شفق ، أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام ، دار الإرشاد للطباعة - بيروت - .الطبعة الأولى - 1997 م ، ص 17 .

4- سورة يس الآية 35 .

5- سورة البقرة الآية 141 .

6- د/ باقر شريف القرشي ، العمل وحقوق العامل في الإسلام ، مطبعة النجف - العراق ، ط 1991 م ، ص 43 .

7- سورة البقرة الآية 110 .

أيضا ورد لفظ العمل في السنة المطهره ليشمل المعنى الدينوى ، فقد ورد في الحديث الشريف لفظ العمل علي المعني الدينوي ، فعن معاذ بن جبل (1) قال : " كنت مع النبي صلي الله عليه وسلم في سفر فأصبحت يوما قريبا منه ونحن نسير فقلت يا رسول الله أخبرني بعمل يدخلني الجنة ويباعدني من النار قال : لقد سألت عظيما وأنه ليسير على من يسره الله عليه ، تعبد الله لا تشرك به شيئا ، وتقيم الصلاة ، وتؤتي الزكاة ، وتصوم رمضان ، وتحج البيت ، ، ثم قال : ألا أدلك على أبواب الجنة : الصوم جنة ، والصدقة تطفئ الخطيئة كما تطفئ الماء النار ، وصلاة الرجل في جوف الليل ، ثم قرأ (تَتَجَافَى

جُنُوبُهُمْ عَنِ الْمَضَاجِعِ) (2) . حتي بلغ جزاء بما كانوا يعملون ، ثم قال :

ألا أخبرك برأس الأمر وعمود ذروة سنامه ، الجهاد ، ثم قال بملاك ذلك كله قلت بلا ! أخذ بلساني فقال تكف عليك هذا ، قلت يا نبي الله وإنا لمؤاخذون بما نتكلم به قال : ثكلتك أمك يا معاذ وهل يكب الناس على وجوههم في النار إلا حصياد ألسنتهم) هذه جميعا أعمال دينيه فقد شملت العبادة والتوحيد وإقامة الصلاة وإيتاء الزكاة ... إلخ " (2) .

أيضا جاء لفظ العمل بمعنى العمل الدينوى في قوله صلى الله عليه وسلم : " ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يده وأن نبي الله داؤود كان يأكل من عمل يده " (3) .

أيضا ورد لفظ العمل والمعامله والعامل عند الفقهاء قديما ليقصد به العمل الزراعى فى غالب إستعمالهم ، ورد فى المساقاة ، وشرب الشراب ، وأبار النخل وقطع الجريد وجذ الثمار وأشباهه علي العامل أما المدلول الفقهي والشائع فى الكتب الفقيهيه فإن العامل يقصد به الفلاح أو الأجير (4) قال تعالى : **(قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ** --

1- معاذ بن جبل : هو معاذ بن جبل بن عمرو بن أوس بن عائذ بن عدي بن كعب بن عمرو الأنصاري الخزرجي ، أبو عبدالرحمن المدني ، صحابي جليل ، رتبته عند أبي حجر " صحابي مشهور من أعيان الصحابه " ، ورتبته عند الذهبي " من نجباء الصحابه " ، وقال عنه بن مسعود " كنا نشببه بابراهيم عليه السلام - كان أمّا - قانتا لله حنيفا روي له (خ م د س ق) البخاري ومسلم وأبو داود والترمذي والنسائي- ابن ماجه ، وتوفي بالشام سنة 18 هـ .

2 - السجده الأيه 16 .

3- رواه مسلم ، صحيح مسلم ن حديث رقم 1 290

4 - محمد بن رشد ، بداية المجتهد ونهاية المقتصد ، دار الفكر العربى ، بيروت ، لبنان ، ط 1 ، 1951 م ، ص 199

إِنَّ خَيْرَ مَنْ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (1) . وإن كل ما كان من عمل معامله مما يحتاج إليه الشجر والكروم من السقى وإصلاح النهر والحفظ ، والتلقيح من العمل (2) .

أيضاً ورد لفظ العمل عند الفقهاء بمعنى العمل الإداري بالمفهوم المعاصر ، قال . وإن كل ما كان من عمل صلي الله عليه وسلم : " من ولي لنا عملاً وليس له منزل فليتخذ له منزل ، أو ليس له إمرأه فليتزوج أو ليس له دابة فليتخذ دابة ، فمن أصاب شيئاً سوي ذلك فهو غال سارق " (3)

من التعريفات المعاصرة للعمل عند الفقهاء : " العمل يطلق علي الفعل وهو أعم من الحرفه ، لأن العمل يطلق علي الفعل سواء حذق به الإنسان أم لم يتخذ به بخلاف الحرفه ، فعندهم يطلقونه علي ما انحرف إليه الشخص من الأعمال ، وجعل ديدنة كسبه " (4) .

أيضاً جاء تعريف العمل في الفقه الحديث : " بأن كل جهد يشبع حاجه أو يخلف منفعه فهو عمل مثمر ، سواء كان هذا العمل عمل طبيب أو ممرض أو كاتب أو رسام أو فلاح أو عامل في مصنع ، ويتضمن ذلك كل عمل أو مجهود بدني أو ذهني " .

كما جاء تعريفه : " هو كل عمل مشروع ومباح ، وهو جهد مبذول لإشباع حاجات الإنسان ، أو خلق منفعه ، فهو بشكل عام يرتكز في جهد مبذول مقابل أجر " (5)

كذلك جاء تعريفه علي أنه : " الجهد الجسدي أو العقلي الذي يبذله الإنسان تحقيقاً لغرض غير مجرد الإستمتاع به ، ومنذ عهد قريب ميز الباحثون بين العمل المثمر أو المنتج ، وبين العمل غير المثمر . وقد أكد الفيرقراطيون مثلاً ان العمل الزراعي هو وحده العمل المثمر ، وأن عمل الصناع والتجار وغيرهم عمل عقيم ، وحتى ذهب بعضهم إلي أن عمل الخدم غير منتج " (6) .

1- سورة القصص ، الآية 26 ،

2- علاء الدين بن مسعود الكاساني بدائع الصنائع ، ج 8 ، دار العلم للملايين - بيروت ، طبعه - 1977م ، ص 289 .

3- الإمام أحمد بن حنبل ، المسند ، ج 4 ، ص 229 .

4- نزيه حماد ، معجم المصطلحات الفقهية في لغة الفقهاء ، المعهد العالي للفكر الإسلامي - الولايات المتحدة الأمريكية ، ط 1 - 1993 م ، ص 302 .

5- منير البعكي ، موسوعة المورد ، دار الملايين - بيروت ، ط - 1991 م ، ص 81 .

6- بدري لالاند ، موسوعة لالاند الفلسفية ، ج 3 ، ترجمة خليل أحمد خليل ، ط - 2001 م ، ص 89

أيضاً عرّف أهل الإقتصاد لفظ العمل علي أنّه : " هو النشاط الإجتماعي الواعي المبذول من قبل الجنس البشري لإخضاع طبيعته لخدمة الجنس ، وهو الجهد العضلي والذهني الذي يبذله الإنسان لخلق منفعة إقتصادية في سبيل إنتاج السلع والخدمات الإقتصادية لغرض الكسب والعيش " (1) . والعمل أعم من الفعل .
مما سبق يتضح أنّه رغم إختلافات التعريفات الفقهيّة ، فإنّ لفظ العمل يحمل في طياته هيكلاً موحداً يرتبط بصيغته الحرفية والإقتصادية ، وما تتضمنه من منافع للإنسان ، هذه الرؤيه تتوسع وتدخل في الحقل الديني والديوي وترتبط بالمسألة الأخلاقية .

لذا يمكن تعريف العمل بأنّه كل جهد جسدي أو عضلي أو ذهني مباح يبذله الإنسان لخلق منفعة إقتصادية علي سبيل الإنتاج ، بغرض الكسب والعيش مقابل أجر . فهو بشكل عام يركز في جهد مبذول بعمل مشروع مقابل أجر معلوم .

ثانيا : تعريف العمل في الإتفاقيات الدولية :

عرّفت الإتفاقيات الدولية العمل بأنّه : حق من حقوق الإنسان ، وهو الحق في العمل وحرية العمل والحق في أجور عادله وفي مكافأة متساويه ، والحق في إنشاء نقابات والانضمام إليها ، والحق في الراحة ، وفي الضمان الإجتماعي ، وحق الإضراب ، والحق في حد أدنى للأجور ، والعنصر الأساسي في الحق في العمل هو إتاحة الفرصه لكسب الدخل (الرزق) ، باعتبار أن العمل ليس مصدر دخل ومعيشه فحسب ، بل هو مصدر توفير المستوي اللائق من المعيشه لكل البشر(2).

حيث جاء في إعلان فيلادلفيا (3) . تحرير العمل من كونه سلعه وإعتبار حرية الرأي والإجتماع . كما جاء في الإعلان بأن جميع البشر ، أيا كان عرقهم أو معتقداتهم أو جنسهم الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامه والأمن ، والأمن الإقتصادي وتكافؤ الفرص وجعل الوصول إلى ذلك هدفا أساسيا لكل السياسات الوطنيّه والدوليّه (4) .

أما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (5) فقد أرسى في العمل المبادئ الآتيه :-

-
- 1- منير البعكي ، موسوعة المورد ، مرجع سابق ، ص 67 .
 - 2- محمد القيسي ، مبادئ الإقتصاد السياسي ، مؤسسة الوحدة - الكويت ، ط 3 - لسنة 1978 م ، ص 34 .
 - 3 - إعلان فيلادلفيا 1944 م ، المادة 2 .
 - 4- د/ مأمون مصطفى ، مدخل منهجي لدراسة حقوق الإنسان ، جامعة جوبا - الخرطوم ، ص 19 .
 - 5 - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 م .

حق كل إنسان في العمل ، وفي حرية اختيار عمله ، وفي شروط عمل عادله ومرضيه ، وفي حمايه من البطاله ، وحق جميع الأفراد دون أى تمييز فى أجر متساو عن العمل المتساوى ، وحق كل فرد يعمل فى مكافأة عادله ومرضيه تكفل له ولأسرته عيشه لائقه بالكرامه الإنسانية وتستكمل عند الإقتضاء بوسائل أخرى للحمايه الإجتماعيه ، وحق كل شخص في إنشاء نقابات مع آخرين والانضمام من أجل حماية مصالحه .

تعريف العمل في الفقه القانوني :

يعتبر العمل من العناصر الجوهرية في عقد العمل بجانب عنصر التبعية والأجر ، وهو محل إلزام العامل ، عرفه فقهاء القانون السوداني العمل بأنه : " كل فعل يقوم به العامل في خدمة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر ، ولفظ عمل يشمل كل أنواع العمل العقلي والبدني وقد يكون زراعياً أو صناعياً أو تجارياً " (1) .

كما عرّفوا العمل علي أنه : " أى عمل كان نوعه أو طبيعته ، يدوياً كان أو عقلياً أو ذهنيّاً أو لأى فرع من فروع النشاط الإقتصادي ينتمى ، صناعياً كان أم زراعياً أم تجارياً أو خدمياً وفي كافة قطاعات المهن والحرف والوظائف " (2) .

من خلال هذه التعريفات يتبين أنّ العمل إتفاق بين العامل وصاحب العمل ، ولا يلزم أنّ يكون هذا الإتفاق صريحاً ، فيجوز أنّ يكون ضمناً تدل عليه ظروف التعاقد ، ومع ذلك لا يرتبط تكييف العقد بتحديد نوع العمل ، إذ يكمن أنّ يكون العمل يدوياً أو ذهنيّاً أو الإثنين معاً ، وقد يكون العمل في الصناعة أو الزراعة أو التجاره أو غيرها من المهن ، فكل هذه الأنواع تدخل في مدلول العمل ، فالعمل أصبح وظيفه إجتماعيه تحدد العقود المبرمه بشأنه آثاره القانونيه (3) .

بما أنّ العمل من العناصر الجوهرية في عقد العمل لذا يتطلب في العمل بوصف محل إلزام العامل أنّ تتوافر فيه شروط المحل التي حددها قانون المعاملات المدنية (4) وهي : أنّ يكون ممكناً ، أو معيناً أو قابلاً للتعين ، بالإضافة للمشروعيه وذلك بأن لا يخالف القانون أو النظام العام أو الآداب العامه (5) .

1- د/ إبراهيم أحمد محد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مطابع حيدر الشلالى ، ط 4 - 2011 م ، ص 57 .

2- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل - تشريعا - فقها - قضاء ، المكتبة الوطنيه ، ط - 2017 م ، ص 53 .

3- د/ عبدالودود يحيى ، شرح قانون العمل ، مكتبة القاهره الحديثه ، ط 3 - 1989 م ، ص 74 .

4- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المواد من 78 إلى 83 .

5- القاضي/ تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والأرادة المنفرده ، مرجع سابق ، ص 54 - 56 .

أما العمل الذي يكون محلاً لعقد العمل ، هو العمل التابع ، وهو الذي يفترض أن يكون العامل في مركز تابع بالنسبة لصاحب العمل ، والمقصود بالتبعيه هنا التبعيه القانونيه وهى خضوع العامل لإدارة وإشراف صاحب العمل أو أدائه العمل أو سلطته . وهذه التبعيه تولد إلتزامات علي عاتق العامل ، وتخول لصاحب العمل بعض الحقوق (1) عرّف المشرع الأردني العمل بأنه : " كل فعل مايقوم به العامل في خدمة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر " (2) .

من خلال هذا التعريف يتضح أن العمل الذي يقوم به العامل يؤدي لخدمة صاحب العمل ، ويخضع إلي إدارته وإشرافه وهو ما يسمى بالتبعيه القانونيه ، وذلك لقاء أجر (3)

أيضاً عرّف المشرع المصري العمل بأنه : " كل فعل مأجور يقوم به شخص لحساب آخر وتحت إدارته وإشرافه ، ويستوي في ذلك أن يكون العمل إيجابياً كما في معظم الأعمال ، أم يكون سلبياً كوقوف عارضة الأزياء أمام الجمهور المقترجين عدة ساعات كل يوم ، أو الأشخاص الذين يقومون كنمازج أما الفنادق للرسم أو لصنع تمثال " (4) .

وضح المشرع المصري في هذا التعريف أن العمل فعل أي ما يقوم به العامل من عمل ، هو العمل التابع الذي يفترض أن العامل يكون في مركز تابع بالنسبة لصاحب العمل ، ويخضع في إدارته وإشرافه إلي صاحب العمل وهذا ما يتسم بالتبعيه القانونيه ، ولكن يشترط في هذا العمل أن يكون إيجابياً لا سلبياً (5) .

كذلك عرّف المشرع اللبناني بأنه : " هو عمل الإنسان ، أى مجهوده الشخصى ، وقد يكون العمل يدوياً وقد يكون فكرياً ، فكلاهما يمكن أن يكون موضوعاً أي محلاً لعقد الإستخدام - العمل - الخاضع لحكمه " (6) . هذا ما يشير إليه قانون العمل (7) . بتعريف الأجير بأنه : " هو كل رجل أو إمراه أو حدث يشتغل بأجر عند رب العمل

1- د / إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 68 -

2 - سليمان بدر الناصري ن قانون العمل ، مرجع سابق ن ص 64 ،

3- د / فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى شرح قانون العمل ، مدخل الى تشريعات العمل وعلاقات العمل الفرديه ، طبعه - 1985م ، ص 210 .

4- د/ محمود جمال الدين زكى ، عقد العمل الفردى فى القانون المصرى ، الطبعه الثانيه -1982م ، ص 522 .

5 - د / إيهاب حسن إسماعيل ، المرجع السابق ، ص 68 .

6- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 190 .

7 - قانون العمل اللبناني 1946م ، ماده 2 .

دون تمييز بين أجير يشتغل عمل يدوي أو آخر عمل فكري أو فني أو مختلط كلاهما يخضع (1) لقانون العمل (2) الذي أكد في تعريف المستخدم في النص الآتي : (كل أجير يقوم بعمل مكتبي أو يدوي) .

مما سبق يمكن تعريف العمل في الفقه القانوني بأنه أي عمل يقوم به العامل بمجهوده الشخصي ، يدوياً أو عقلياً ، ذهنياً ، أو أي عمل ينتمي إلي فروع النشاط الزراعي أو الصناعي أو التجاري يقوم به العامل في خدمة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر .

ثالثاً : مشروعية العمل :

العمل مشروع بالكتاب والسنة ، أما في الكتاب يقول الله تعالى : (**إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَآتَوُا الزَّكَاةَ لَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ**) (3) . أيضاً جاء في قوله تعالى : (**مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْثَى وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّه حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ**) (4) . هذا العمل المأمور به مشروع من عند الله ، ويحييه الله به حياة طيبة في الدنيا - يجزيه بأحسن ما عمل في الآخرة . الحياة الطيبة تشمل وجوه كثيرة ، الراحة من أي جهة كانت ، القناعة ، السعادة - لا يطيب لأحد حياة إلا في الجنة - الرزق الحلال ، العمل بالطاعة والإنشراح بها ، فالعمل فريضه دينيه أمر الله بها الإنسان وحعله واجبا عليه - فالعمل بقصد إكتساب الرزق الحلال الطيب فرض علي المسلم (5) قال تعالى : (**وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ**) (6) .

1- د/ توفيق فرج الصده ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، ط - 1986 م ، ص 65 .

2 - قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 3 .

3- سورة البقرة ، الآية 82

4- سورة النحل ، الآية 97 .

5- الإمام /إسماعيل بن كثير القرشي الدمشقي ، تفسير القرآن العظيم ، ج 3 ، مكتبة الصفا- القاهرة ، ط - 1425 هـ - 2004 م ، ص 343 .

6- سورة التوبة ، الآية 105 .

وقد جعل الله سبحانه وتعالى قيمة الإنسان بمقدار عمله في الدنيا والآخرة (1) فقال تعالى :
(وَلِكُلِّ دَرَجَاتٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ) (2) . ودعا الإنسان للسعي علي
 نفسه بالتماس الرزق من الغرض وإستغلال مكونات الأرض والكون (3) فقال تعالى : **(وَلَقَدْ
 مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلًا مَا تَشْكُرُونَ)** (4) .

أما من السنه فعن عبد الله بن عمر (5) رضى الله عنهما ، أَنَّ رسول الله صلى الله
 وسلم قال : " قد أفلح من أسلم ، ورزقه كفافا ، وقنعه الله بما آتاه " (6) .

قال صلى الله عليه وسلم - وهو أفضل قائل : "لأنَّ يأخذ أحدكم حبله فيحتطب ، خير
 له من أن يسأل الناس أعطوه أو منعوه " (7) . وقد سئل رسول الله صلى الله عليه وسلم
 عن أطييب الكسب فقال : " عمل الرجل بيده وكل بيع مبرور " (8) . قال الإمام على (9)
 . رضى الله عنه : " الذى يطلب من فضل الله ما يكف يه عياله أعظم أجراً من المجاهد
 فى سبيل الله " .

رابعاً : أهمية العمل ومكانته في الإسلام :

يحتل العمل مكانه بارزة فى الإسلام وفى حياة الفرد والجماعه حيث يعتبر العمل

-
- 1- محمد علي الصابوني ، صفوة التفاسير ، المجلد الثالث ، مصدر سابق ، ص 197 .
 - 2- سورة الاحقاف الآية 19 .
 - 3-الإمام / إسماعيل بن كثير ، تفسير القرآن العظيم ، المصدر السابق ، ص 230 .
 - 4- سورة الأعراف الآية 10 .
 - 5- عبد الله بن عمر هو عبدالله بن عمر بن الخطاب ، وأخ أم المؤمنين السيدة حفصه زوج النبي صلى الله عليه وسلم ، من أكثر الصحابة روايه للحديث ، فروى عن الرسول صلى الله عليه وسلم وعن ابيه وعن عثمان ، ولد سنة 610 هـ ، وتوفى بمكة سنة 693 هـ .
 - 6- القرطبي - صحيح مسلم ، ، تفسير - سورة الكهف ، آيه 45 ، ج 10 ، ص 412 .
 - 7- صحيح البخارى ، حديث رقم 1402 .
 - 8- أبو عبدالله محمد بن إدريس الشافعي ، كتاب البيوع ، باب ما يصح به البيع ، ج 1 ، حديث رقم 1123 .
 - 9- الإمام علي هو : علي بن ابي طالب بن عبد المطلب الهاشمي القرشي العدناني ، ولد قبل الهجرة بعشر سنوات ، في 13 رجب سنة 23 قبل الهجره ، 17 مارس 599 م وهو بن عم رسو الله صلى الله علي وسلم ، وهو أول من أسلم من الصبيان ، وهو أول من فدى رسول الله صلى الله وسلم ، وصهر النبي صلى الله عليه وسلم ، ومن آل بيته ، وهو رابع الخلفاء الراشدين ، مدة خلافته 21 عاما ، عاش 63 عاما ، توفي فى 21 رمضان 40 هـ ، 27 يناير سنة 661 م .

مصدرا للرزق ووسيلة لإعمار الأرض ، لذلك عندما إستخلف الله سبحانه وتعالى الإنسان فى الأرض ، جعل الله الأرض ميداناً لحركته ، ودعاه لإعمارها والتمتع بخيراتها . قال تعالى : **(هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ) (1)** .

كما ربط الله سبحانه وتعالى الحصول على حاجات الإنسان الضرورية بالسعى والعمل والجهد ، فقال تعالى : **(وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءُ الْأَوْفَى) (2)** .

أيضاً ذهب الإسلام إلى تمجيد العمل وإعتبره نوع من العبادة فى سبيل الله ، قال تعالى : **(وَآخَرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَآخَرُونَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ) (3)** .
لعل أبرز ما يميز أهمية العمل فى الإسلام أن لفظه ورد مقروناً بالإيمان فى أكثر من سبعين آية فى القرآن الكريم منها قوله تعالى : **(وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ) (4)** و لأهمية العمل فى الإسلام أيضا فقد ورد ذكره مرتبطاً بالعبادة من خلال ربط الصلاة بالإنشمار فى الأرض ، فقال تعالى :
(فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ زَاكِرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلَحُونَ) (5) .

1- سورة الملك ، الآية 15 .

2- سورة النجم 82 .

3- سورة المزمل ، الآية 20

4 – سورة البقره ، الآية 8 82 . .

5 - سورة الجمعة ، الآية 10 .

نسبةً لأهمية العمل في حياة الفرد والجماعة حث الإسلام على ضرورة الوفاء بمقابل العمل ، وهو الأجر في وقته (1) فقال سبحانه وتعالى : (**فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَاتُّوهُنَّ أُجُورَهُنَّ**) (1) . وقال صلى الله عليه وسلم : " أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه " (2) .

ذكر أن أفضل خلق الله وهم الأنبياء رضوان الله عليهم قد مارسوا العمل ، بقصد إكتساب الرزق ، فقد إعتزف سيدنا آدم عليه السلام الزراعة ، وسيدنا نوح التجارة ، وسيدنا داود عليه السلام الحدادة ، وسيدنا موسى الكتابه وسيدنا عيسى الصباغة ، وسيدنا محمد صلى الله علي وسلم رعي الغنم ، قال صلى الله عليه وسلم : " ما أكل أحدكم طعاما قط خير من أن يأكل من عمل يده وأن نبي الله داود كان يأكل من عمل يده " (3) .

أيضاً كان الخلفاء الراشدون يحثون الناس دائماً على العمل وعلى عدم التواكل ، وكان الإمام على بن أبي طالب (4) رضى الله عنه ، وهو أفقرهم حالاً يحرث الأرض ويزرعها ويأكل من عمل يده ، حتى في زمن خلافته ، وهذا خير دليل على شرف العمل وعلو قدره وخير رد على الفكره القديمه التي كانت سائدة في العصور القديمه والتي كانت تقول أن العمل مهانة وأنه من إختصاص الأرقاء والمستعبدين (5) .

كذلك جاءت الشريعة الإسلاميه بعمقها وشمولها وربانية أصلها مهتمه بطبيعة العمل ثم نظرت في عائد العمل وأجور العاملين من خلال نظرتها الشامله لحماية الحقوق وحفظ كرامة الإنسان (6) .

1- سورة الطلاق ، الآية 6 .

2- ابن ماجه ، سنن ابن ماجه - كتاب الرهون ، باب أجر الأجراء ، حديث رقم 2443 ، ص 817 .

3- سبق تخريجه في صفحة 18 .

4- سبق تعريفه ، ص 25 .

5- د / صادق مهدي السعيد ، العمل والضمان الإجتماعي في الإسلام ، الطبعة الثانيه - 1970 م ، 1971 م ، ص 56 .

6- د / محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل الكويتي ، طبعه - 1972 م ، ص 251 .

كما ذهبت بعض النظم الإقتصادية إلى التعويل على عنصر العمل وإعتباره العنصر الأساسي للإنتاج مما يؤكد تلك الأهمية ، وتعتبر علاقات العمل وما يتعلق بها من أحكام من أهم القضايا التي أثارتها الفلسفات الإنسانية ، وظلت تؤثر في نظر المفكرين والمشرعين ودعاة الحقوق الإنسانية وهو ما دفع إلى وضع العقود التي تنظم هذا النشاط وتضبطه وتحفظ أجور العاملين (1) .

مما سبق يتضح أهمية العمل في علو قدره في الإسلام ، وفي حياة الفرد والجماعة وهو مهنة الرسل والأنبياء رضوان الله عليهم ، ومن بعدهم الخلفاء الراشدين .

خامساً : التطور التاريخي لمفهوم العمل :

تطور مفهوم العمل عبر الحضارات القديمة حسب النظره التي أعطيت له والمكانة التي يتخذها في المجتمع ، رغم أن فكرة وجود العمل لازمت وجود تطور الإنسان ككائن حي ، ورغم أن علاقات العمل بالمفهوم الحديث لم تتجلى إلا خلال الثوره الصناعيه إلا أن تلك العلاقات ميزتها التغيرات مؤازرة مع التطور وتغير الأنظمه الإقتصاديه والإجتماعيه والسياسيه وأهم المراحل التاريخيه التي مر بها تطور مفهوم العمل هي :

أولاً : مرحلة العصور القديمه (الجماعات القديمه – الحضارات القديمه)

عرفت العصور القديمه والحضارات القديمه العمل بمفهومه التقليدي سواء كان في الميادين الزراعيه أو الصيد أو الصناعات - كصناعة البرنز ، وصناعة الأجر ، والأسمنت ، والخشب والزجاج والفخار ، الجلود (2) عرفت كذلك إزدهاره في عدة علوم أخرى ، كالحضارة البابلية الفينيقيه ، والحضاره الرومانيه التي كانت تقدر العمل وتبغض الركود والبطاله ، وصلوا إلى مجد عمراني حتى ساد مبدأ إجبارية العمل ، ووضع - القسيس سانبول (3) . نظريته المشهوره (الذي لا يعمل لا يأكل) . لكن نظام الرق حال دون إعطاء التكيف الحقيقي للعمال . رغم التجسيد الميداني لمفهوم العمل .

1- د/ أبو بكر بن محمد ، الحث علي التجارة والصناعة والعمل ، مكتبة المطبوعات الإسلاميه - حلب ، ط 1 - 1995 م ، ص 25 .

2- د/ أحيمه سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ج 1 ، ديوان المطبوعات الجامعيه - الجزائر ط - 1998 م ، ص 18 .

3- سانبول : هو قسيس مسيحي ، ولد في تركيا ، حوالي سنة 5 ميلادية ، أحيانا يكتب اسمه بولس الطرسوسي ، توفي في مدينة روما بإيطاليا سنة 64 هـ .

إلا أن حقوق وحرريات العمال وكذا ضماناتهم لم تكن متوفرة في ظل هذه الحضارات ، لكون هنالك فئة من نبلاء وفئة عبيد بدون أدنى حق (1) .

ثانياً : مرحلة العصور الوسطى :

ظهر أول أساس مادي للعمل في المرحلة الثانية من تطور المجتمعات البدائية ، ظل هذا النظام الطبقي الذي تميز بصفة الإكراه على العبيد بأداء العمل ظل هذا المفهوم سائدا لفترة طويلة بسبب مقاومة وسيطرة طبقة الأسياد والنبلاء والأشراف للمحافظة على النظام الطبقي والإمتيازات التي منحوها لأنفسهم بالقهر والإستغلال (2) .

ثالثاً : مرحلة العصر الحديث :

بقيام الثورة الفرنسية أطلقت الحريات العامه وفي مقدمتها حرية العمل ، وتخلصت من تلك الظواهر المقيته التي كانت سائدة في عهود العبودية الرق والإقطاع (3) .

أيضاً ظهور المنظمات الدولية وما قامت به من دور في مجال التقريب بين مستويات العمل عن طريق إتفاقيات وتوصيات العمل الدولية مثل الإتفاقيات التي جاء بتحريم العمل الجبري (4) والسخره (5) .

كذلك كرسست المواثيق الدولية المعنيه بحقوق الإنسان ، وعلى وجه الخصوص إعلان فيلادلفيا (6) . الوصف الحقيقي لقوة العمل بأن : (العمل ليس بسلعه) (7) . والإعلان

العالمي لحقوق الإنسان (8) . كما نثمن جهود منظمة العمل العربية لتقريب بين مستويات العمل العربي لتوحيد تشريعات العمل في البلاد العربية ، كأحد الأهداف السامية المسطرة في الميثاق العربي للعمل ودستور منظمة العمل العربية (9) . وقد وضعت هذه المنظمه عدد من الإتفاقيات والتوصيات المتعلقة بمستويات العمل ، والتأمينات .

1- بشير هدى ، الوجيز في شرح قانون علاقات الفردية والجماعية ، دار ربحانه للنشر والتوزيع - الجزائر ، ط 2 - 2003 م ، ص 16

2- د/ أحيمه سليمان ، المرجع السابق ، ص 20 .

3- د/ سعيد محمد أحمد ، الوجيز في قانون المنظمات الدولية والإقليميه ، مؤسسة الرساله - بيروت - الطبعة الأولى - 1985 م ، ص 104

4- الإتفاقية رقم (29) لسنة 1930 م الخاصة بتحريم العمل الجبري ، والتي أكملت بالإتفاقية رقم (105) لسنة 1957 م ، الصادرتين من منظمة العمل الدولية .

5- السخره هي الإحتقار

6 - إعلان فيلادلفيا 1944 م .

الإجتماعيه وتنقل الأيدى العامله ، والمرأه العامله وغيرها من الموضوعات الأخرى المتعلقة بالعمل (1) .

لكن لا بد من الإشاره إلي أنّ هذه النظرة الجديده للعمل التي ولدت في أخريات منتصف هذا القرن ، قد سطرت في اللوح المحفوظ منذ صدور الإسلام بتكريم الإنسان وتفضيله على كثير من الخلق بل على الملائكة (2) جاء ذلك في قوله تعالى : (وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا) (3) .

مما سبق يتضح أنّ كل العصور عرّفت العمل ، إلا أنّ معظمها لم تؤسس علي قيم عدليه ، وضوابط إجتماعيه راشده ، وظل المجتمع يقوم علي نظام الطبقات ، في قمة الهرم النبلاء ، وفي أسفل الهرم الأرقاء والعمال ، حتي أتت التطورات متلاحقه في العصر الحديث وعالجت الخلل الذي سببته هذه المجتمعات .

1- د/ صادق مهدي السعيد ، مفهوم العمل وأحكامه في الإسلام - سلسلة البحوث الدراسات منظمة العمل العربيّه ، ط - 1983 م ، ص 43.

المبحث الثاني

نشأة وتطور عقد العمل

مرت نشأة عقد العمل بمراحل عديدة في مدارج النمو والتطور ، وفقاً للتسلسل الزمني والتاريخي الذي مرت به المجتمعات ، التي تم تقسيم مراحل النمو التطور فيها إلى ثلاث مراحل هي : العصور القديمة حيث لا يوجد مجال للبحث فيها عن علاقة عمل تجمع بين العامل وصاحب العمل لأن التنظيم القانوني المتعارف عليه في المجتمع الحديث (1) . غير موجود ، وحرية التعاقد لم تسد . العصور الوسطى ، وقد بدأت تظهر بوكير تأخذ شكل الأنظمة الإقطاعية في الزراعة ، وأنظمة الطوائف الحرفية في الصناعة ، لم يكن للأفراد حرية التعاقد مع أى شخص غير صاحب العمل ، وكان الفكر السائد الولاء للملوك والسيد الإقطاعي (2) . لكن في العصر الحديث بدأ تظهر لعلاقات العمل ملامح للنور ، وذلك بعد إندلاع الحرب العالمية الأولى (3) بعدها ظهرت تشريعات متفرقة لم تسفر عن تكوين عقد عمل (4) .

في القرن الماضي أعقاب الثورة الصناعية في أوروبا ، والتي أحدثت تطورات ، وأفرزت مشاكل مما دعى الدول للتدخل لتنظيم علاقات وروابط العمل للحد من المفارقات وتلافي السلبات التي أفرزها المذهب الفردي ، والمبادئ والنظريات في المجال الإقتصادي والاجتماعي ، من هنا عرف العمل طريقه وأثر في فروع الإقتصاد المختلفة في مجال الصناعة بدايه ، وشملت موضوعه جوانب شتى ، وظل بحماية - العمال - وعقود العمل (فئات من القوى العاملة) (5) .

على ذلك سوف نستعرض المراحل التاريخية التي مرت بها نشأة عقد العمل عبر العصور القديمة والعصور الوسطى والعصر الحديث كما نتطرق لنشأة عقد العمل في التشريعات الوطنية والعربية المقارنه علي النحو التالي :

المطلب الأول : نشأة وتطور عقد العمل

المطلب الثاني : نشأة وتطور عقد العمل في التشريعات الوطنية والعربية المقارنه

- 1 - د / محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، 43 .
2- د / سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، دراسة مقارنة ، المكتب الجامعي الحديث ، ط - 2005 م ، ص 25 .
3- 28 يونيو 1914 م
4 - القاضي حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، منشورات الحلبي ، طبعه -2009م ، ص 43 .
5 - د / سليمان بدر الناصري المرجع السابق ، ص 37 .

المطلب الأول

نشأة وتطور عقد العمل في العصور القيمه والوسطي والحديثه

مرت نشأة عقد العمل بصور مختلفه لتنظيم لعلاقات العمل إختلفت علي مر العصور القديمه - الوسطي - والحديثه حتي إرتقت إلى المصاف الذي نشهده في تاريخنا المعاصر (1) . لذلك سوف نستعرض نشأة وتطور عقد العمل عبر هذه العصور(2) . علي النحو التالي :

أولاً : نشأة عقد العمل في العصور القديمه :

عرفت العصور القديمه عبر العصور المختلفه مراحل نشأة وتطور عقد العمل علي النحو الآتي :

1/ المجتمعات البدائيه :

في العصور القديمه المجتمع الإنساني كان بدائيا ، عرف بمجتمع الإلتقاط والقتنص البسيط والرعى والزراعه البدائيه ، هذه المجتمعات بسيطه ولها أعراف ساذجه ، ولا تعرف شكل منظم للحكم ، ولا وجود لفكرة الملكيه حتى في أبسط صور الحيازه الخاصه والمؤقته ، والنمط الإقتصادي الذي كان يسود في تلك المجتمعات هو نمط الإقتصاد المعلق القائم على الإكتفاء الذاتي ، الحاجات المراد إتباعها بسيطه وكل ما يحصل عليها يستهلك ، فلا وجود لملكيه أو حيازه خاصه ، وترتب الجماعه نشاطها وسلوكها وفقا لقواعد تعتمد على أعراف ومعتقدات ساذجه وبسيطه (3) .

بدأت تظهر مراحل التطور في المجتمعات البدائيه من مجتمع الإلتقاط والقتنص إلي مجتمع الصيد المنظم ، ولكن لا وجود لفكرة الملكيه في هذه المجتمعات حتي في أبسط صور الحيازه المؤقته ، ولا مجال للبحث في هذه المجتمعات عن علاقات العمل بالشكل المتعارف عليه في المجتمع الحديث لغياب فكرة الدوله والقانون (4) .

1- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 41 .

2- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحيى مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 11 .

3- د/ حسن كيره ، اصول قانون العمل- عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 28 .

4- د/ عبدالرازق السنهوري ، نظرية العقد ، منشورات محمد الدايه ، بدون تاريخ .

2/ مجتمع العبوديه : ظهر نظام الرق والعبودية فى المجتمعات القديمه وكان العمل فى هذه المجتمعات يعتمد بصفه أساسيه علي عضلات الإنسان ، وعلي الأدوات البدائيه أو البسيطه ، ثم إستخدام الحيوان بطريقه كامله وكان الرقيق يعامل معامله الأشياء ، والعبد وما ملك لسيده وما يقوم به من عمل واجب عليه ولا يستحق عليه أجراً ولا حقوق (1) . أما بالنسبه لعلاقات العمل فيما بين الافراد فقد قامت بصفه كامله تقريباً علي الرقيق ، فقد تكفل هؤلاء بسد حاجة المجتمع إلي الأعمال الماديه (2) .

غير أنه لم يكن للرقيق أي شخصيه قانونيه ، وبالتالي كانوا يعتبرون عداد للأشياء لا للإشخاص ولهذا السبب لم تكن علاقة العمل بين السيد والعبد علاقه بين شخصيين قانونيين يتعهد أحدهما بالعمل تحت إشراف الآخر لقاء أجر معين ، بل كانت العلاقه من قبيل ممارسة المالك (السيد) لسلطانه علي أمواله (العبد) . وعليه لم تكن هنالك علاقات للعمل وفق التصور المتعارف عليه الآن (3) . لكن هذا لا ينفي أن هناك عقود عمل للاحرار مع أصحاب العمل وكان ذلك يرد علي الأعمال الماديه ولكن في أضيق الحدود ، وقد كان القانون الروماني ينظمه تحت عنوان " عقد إجاره الأشخاص " تشبيهاً له بعقد " إجاره الاشياء " ، وقد إنتقلت هذه التسميه إلي بعض القوانين الحديثه منها القانون الفرنسي (4) وقانون الموجبات (5) الذي أطلق علي عقد العمل " عقد إجاره خدمه " ، وهذا هو أيضاً الحكم في الشريعه الإسلاميه التي أطلقت علي هذا العقد إسم " إجاره الآدمي " (6) . فالحريوُجر عمله كما يؤجر السيد قوة عبده ، هذا من ناحيه . ومن ناحيه ثانيه فإن الأعمال الماديه كالأعمال المهنيه وممارسة الفنون كان ينظر إليها علي أنها أعمال يختص بها الأحرار ويغلب علي أدائها الناحيه الأدبيه والشرفيه لا مجرد الكسب المادي (7) . لذلك كان بعضهم يتم في ظل القانون الروماني وفقاً لعقد الوكالة بإعتباره من عقود التفضيل ، وكان البعض الآخر يتم لقاء مقابل يتخذ وصف الهدايه أو الإعراف بالفضل .. لهذا لم يكن غريباً أن تجهل هذه المجتمعات فكرة وجود قواعد قانونيه تنظم علاقة عمل بين الأفراد بالمعني الذي تعرفه القوانين الحديثه (8) .

1- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحيى مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 12

2- د/ يس محمد يحيى ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 18 .

3- د/ توفيق فرج ، قانون العمل اللبناني والمصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 46 .

4- د/ يس محمد يحيى ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 18 .

5- القانون المدنى الفرنسى لسنة 1805م

6- قانون الموجبات والعقود 1932 .

7- د/ حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 44 .

8- د/ إسماعيل غانم ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 10

لكن لا بد من الإشارة إلى أن الإسلام وضع نهاية للظلم (1) وأسس لإقامة العدل (2) .
قال تعالى : (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ
وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا وَإِنْ تَلَوْا أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ
اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا) (3) .

. حيث أتى الإسلام ليحفظ الإنسان وكرامته . قال تعالى : (وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي
الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَىٰ كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا) (4) . هذا ما يتناقض
مع ما تعارف عليه الأقدمون من إتخاذ الرق والإسترقاق في علاقات العمل ، كما وضع
الإسلام خطة لتحرير الأرقاء ، حيث أن الإسترقاق يتنافى مع مقاصد الشريعة الإسلامية
(5) . لهذا قال الله تعالى : (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِنْ قَوْمٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُونُوا خَيْرًا مِنْهُمْ
وَلَا نِسَاءٌ مِنْ نِسَاءٍ عَسَىٰ أَنْ يَكُنَّ خَيْرًا مِنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنْفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ الْإِسْمُ
الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَنْ لَمْ يَتُبْ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ) (6) .

مما سبق نخلص إلى أن النظام السائد في العصور القديمة نظام المجتمعات البدائية
والرق والعبودية ، وهو مجرد من - الحقوق - الأجر - الشخصية ، وقد إتسمت هذه
العصور بالبساطة ، فلا وجود لفكرة الملكية حتي في أبسط صورها ، ونمط الإقتصاد
قائم علي الإكتفاء الذاتي ، لكن لا تخلوا هذه المجتمعات من وجود بعض أشكال علاقات
العمل مثل عقد إجارة الأشخاص الذي عرفه الرومان ، وتقوم العلاقة التعاقدية فيه علي
أن العامل يؤجر قوة عمله نظير عقد إجارة الأشخاص وينظر للعامل بإعتباره سلعة ،
ولكن لا يوجد مجال للبحث عن علاقات العمل بالمعني الحديث لغياب فكرة الدولة
والقانون .

1- الظلم عند أهل السنه هو وضع الشيء في غير موضعه ، أو أن يعاقب الإنسان علي عمل غيره ، والظلم مشتمل علي فساد
الأمه . أنظر ابو عبدالله عبيدالله محمد بن حمدان ، الإبانة في شريعة الفرقه الناجيه ومجانبة الفرق المذمومه ، ج 1 ص 197 .
2- العدل : اصل هذه اللفظه من قولهم عدلت عن الطريق - اي أعدل عنه عدلا وعدولا ، وإنما سمي العدل والعدل لأنهما عدلا
عن الجور إلي القصد إلي الله ، والله تعالى - عادلا في أحكامه . والعدل هوما يقتضيه العقل من الحكمة وإصدار الفعل علي وجه
الصواب والمصلحه ، وهو ضد الظلم ، والعدل يشتمل علي مصلحه الأمه . أنظر ابن القيم - الملل والنحل ص 48 ، شفاء
الغليل ، ص 377 .

3- سورة النساء الآية 135 .

4- سورة الإسراء الآية 70 .

5- محمد بن عبدالرحمن بن محمد بن قاسم العاصمي الحنبلي ، آل رسول الله وأولياؤه ، ج1 ، بدون نشر ، بدون تاريخ ،
ص 83 .

6- سورة الحجرات الآية 11 .

ثانياً : نشأة وتطور عقد العمل في العصور الوسطى :

تشمل مجموعة العصور الوسطى مجموعة القرون التي تتوسط ما بين العصور القديمة وعصر النهضة فمتى إنتهت العصور القديمة تبدأ هذه المرحلة الوسطى ؟ هذا هو مثار الخلاف فى رأى بين المؤرخين :

. ذهب البعض إلى أن القرون الوسطى تبدأ فى سنة 476 م ، وهو تاريخ سقوط الإمبراطورية الرومانية الغربية ، وتنتهى بتاريخ 1492م وهو تاريخ إكتشاف أمريكا .

ذهب رأي آخر إلى أن القرون الوسطى تبدأ فى سنة 395 م ، وهو تاريخ إنقسام الإمبراطورية الرومانية إلى قسمين : شرقيه وغربيه ، وتنتهى فى 1616 م. وهو بداية حكم لويس الرابع عشر فى فرنسا (1) .

ذهب رأي آخر وهو رأى الراجح فى هذه المسألة الخلافية ، إلى أن الفتره التاريخيه تبدأ سنة 476 م وتنتهى فى القرن الخامس عشر والذى يوصف بأنه عصر النهضة (2) .

تغير نظام العمل فى القرون الوسطى عما كان عليه العمل فى العصور القديمه ، فقد زال الرق وحل محله نظام الإقطاع فى الزراعة ونظام الطوائف فى الصناعه ، ولكن لم يكن من شأن هذا التغيير أن يسمح بتدخل علاقات العمل لذلك لم توجد قوانين للعمل بالمعنى المعروف اليوم (3) . لذلك وفيما يلي نعرض نظام الإقطاع ونظام الطوائف وأثر كل منهما علي علاقات العمل :

أولاً : نظام الإقطاع :

يقصد بنظام الإقطاع طائفة الأوضاع والعادات و القوانين القائمة فى النظام السياسى أو الإجتماعى فى بلد من البلدان ، والمتميزه بتسلط أصحاب الإقطاعات على الأراضى والشعب (4) . ويقصد بالإقطاعات (مفردها إقطاعه) قطع من الأرض يقطعها الجند أو غيرهم فتجعل لهم غلتها رزقاً (5) .

1- حكم لويس الرابع عشر فى فرنسا عام 1715 م .

- 2- محمد كامل ليليه ، النظم السياسية - الدولة والحكومة ، ط - 1969 م ، ص 400 .
 3- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 29 .
 4- جبران مسعود ، الرائد - المعجم اللغوي ، دار العلم للملايين ، ط - 1992 م ، ص 173 .
 5 - لويس ضلمر الملهوف ، المنجد في اللغة والإعلام ، المكتبة الكاثوليكية - بيروت - لبنان ، ط 19 - 1908 م ص 676 .

ساد نظام الإقطاع في الزراعة في القرون الوسطى ، ويقوم هذا النظام على جعل الأرض ومن عليها من العاملين ملكاً لصاحب الأرض ، يعملون بأمره وتحت سلطته ، ويدينون لصاحب الأرض بالولاء التام ، وكان صاحب الأرض مسؤولاً عن حماية وأمن هؤلاء العاملين (رقيق الأرض) (1) .

كان لسيد الإقطاعي سلطان مطلق على عماله ، فلا يسمح لهم بحرية العمل وحرية تركه ، وكان يكلفهم بما يشاء من أعمال دون مقابل ، كما كان يمنعهم من ترك العمل للبحث عن عمل آخر ، وكان الفكر القانوني السائد في تلك العصور مؤيداً لهذا النظام ومبرراً لهم بنظريات خاصة (2) كنظرية الحق الإلهي للملوك والأسياذ (3) .

أما فيما يختص بعلاقة العمل بين الإقطاعي ورقيق الأرض فإنها لا تعدو أن تكون رابطته قانونية لإنعدام إرادة الرقيق ، ولا مجال للبحث عن علاقات عمل أو تنظيم قانوني لروابط العمل ، وعلي ذلك فقد وجد في أواخر النظام الإقطاعي مجموعه من العمال الزراعيين الأحرار ، وكان يطلق علي تسميته الميامين ، غير أنهم كانوا كما يذكر الفقهاء أتعس الطوائف في النظام الإقطاعي (4) .

ثانياً : نظام الطوائف :

الطوائف جمع طائفة ، ويقصد بها جماعة من الناس يجمعهم مذهب ديني أو رأي واحد (5) . أما هنا فيقصد بالطائفة جماعة من الناس يمارسون صناعه أو حرفه ويكونون فيما بينهم طائفة خاصة بهم (5) .

ساد نظام الطوائف في الصناعات في العصور الوسطى ، وسمي بنظام الطوائف لإرتكازه علي طوائف العاملين ، مثل العاملين في الصناعات والتجاره وسائر الحرف ، ولكل طائفة نظام خاص بها ، وكانت علاقات العمل في هذا النظام قائمه علي أساس تنظيمي وشخصي ، وكان العمل أفضل من نظام الرق أو الإقطاع (6) .

1 - إبراهيم أحمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 9 .

2- د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 14 .

3- نظرية الحق الإلهي ، تقتضي هذه النظرية بأن الله سبحانه وتعالى خالق كل شيء ، وهو الذي يختار الملوك مباشرة لحكم الشعوب ، فأرادته فوق إرادة البشر ، ومن يستقيهم الله لحكم الشعوب يدهم بروح من عنده ، ويحتم علي الأفراد إطاعتهم

والإنصياح لأوامرهم ، والملوك لايسألون عن أفعالهم أمام شعوبهم إنما يكون حسابهم علي أعمالهم أمام الله .أنظر محمد كامل ليله - النظم السياسي ، ص 80 .

4- د/ أكثم أمين الخولي ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 10 .

5- جيران مسعود ، الرائد - المعجم اللغوي ، مصدر سابق ، ص 806 .

6- د/ رمضان أبو السعود ، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني ، الدار الجامعيه - القاهرة ، ص 28 .

تطور الامر بعض الشئ في نظام الطوائف في بعض الحرف السائده ، وتداول بعض القواعد المبنيه علي العرف داخل الطائفه ، كموعد العطلات الأسبوعيه ، ودفع الأجور والتعطيل أيام الأعياد ، وتحريم العمل في المنازل ، وتحريم العمل الليلي (1) .

لكن هذا التنظيم وإن بد حريصا على توفير بعض الحقوق للعمال ، كتقرير الراحة الأسبوعيه ، والتعطيل أيام الأعياد وتحديد معدلات الأجور ، وتحريم العمل في المنازل لم يكن حمايه للعامل وأمنه بل حمايه مصالح أهل الحرفه ، فتحريم العمل ليلا لم تكن الغايه منه الحفاظ على صحة العمال بل توقي مخاطر الحريق أو مخاطر سوء الصنعه أو الغش ، وتحريم العمل في المنازل كان الهدف منه حمايه المعلمين من المنافسه غير المشروعه والراحه الأسبوعيه ، وغالبا كانت يوم الأحد إحتراما لتعاليم الكنيسة وليس لراحة العمال ، وتنظيم الأجور وتدرجها ، قصد به الوقوف عند حد أقصى لا يتجاوزه (2) .

مهما يكن من أمر أفضليه ، نظام الطوائف أفضل من نظام الرق والإقطاع بإعتباره النواة الأولى لتنظيم العمل داخليا على نحو يحفظ بعض حقوق العاملين ، لكنه كان عقبة في حرية العمل ، لأنه لم يكن مباح لأى شخص أن يعترف أى حرفه إلا إذا رضيت الطائفه الخاصه به (3) .

إنتهى نظام الطوائف فى آخر الأمر إلى إغفال باب الترقى إلى مرتبة المعلمين أمام العرفاء ، وصار الترقى وراثيا ومحصورا فى أبناء المعلمين وأفراد أسرتهن فإبتدات الشقة تتسع بين العمال وأصحاب العمل ، ساعد إتساع الشقة على إستشعار العمال أن التطور قد إنتهى - أمام إبتداء ظهور الراسماليه ونزولها فى ميدان الصنعا (4) ،

في تقديرى أن العصور الوسطي تغيير نظام علاقات العمل فيها ، وهي أفضل حالا عما كان عليه العمل في العصور القديمه ، حيث إهتم الإقطاعيون بالزراعه ، والطوائف إهتمت بالصنعا ، وتبدل الحال وحصلت طفره في المجالين الزراعي والصناعي ، وتغيرت المفاهيم ، ولكن رغم ذلك كانت النتيجة أن عقد العمل لم ير النور .

1- د/ أكثم أمين الخولي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 11 .

2- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 30 .

- 3- د/ يس محمد يحيى ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 20 .
4- القاضي/ حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 49 .

ثالثاً: نشأة وتطور عقد العمل فى العصر الحديث :

لقد إنهار النظام الإقطاعى تحت ضربات النظام الرأسمالى الذى ظهر بقيام الثورة الفرنسية (1) . التى جعلت أهم شعاراتها الحرية - الآخاء - المساواه ، وقد كانت الترجمة العمليه لهذه الشعارات ، الحرية فى علاقات العمل تقوم على حرية العمل للعامل وصاحب العمل ، حيث يكون للعامل الحق فى إختيار نوع العمل ، ولصاحب العمل أن يستخدم من يشاء من العمل (2) .

كرست الثورة الفرنسية هذه المبادئ الثلاثة فى إعلان حقوق الإنسان (3) . فقد أكد هذا الإعلان على مبدأ المساواه أمام القانون ، كما أكد على حق الإنسان فى الحرية ، مشيراً فى ذلك أن : "الإنسان ولد حر ويبقى حر وأن سعادة الفرد تتم بإستقلاله وتحرره من جميع القيود " . وتطبيقاً لهذا المبدأ أطلقت الثورة الفرنسية الحريات العامه وفى مقدمتها حرية العمل ، وألغت نظام الطوائف الذى كان يقف سداً فى وجه الحرية ، وبذلك أصبح العامل حراً فى إختيار المهنة التى يريد ورب العمل الذى يرغب فى خدمته وأن يعمل لدى غيره فى أوقات فراغه إذا شاء ، وكذلك أصبح من حق صاحب العمل أن يستخدم من يشاء دون تقييد بمؤهلات أو شروط مهنيه معينه (4) . إنعكس مبدأ الحرية على المجال الإقتصادى الذى شهد تنافساً بين أصحاب العمل أدى إلى محاولات لتخفيض الإنتاج مما إنعكس سلباً على أجور العمال (5) .

كان من نتائج هذه الحرية أن إمتنعت الدول من التدخل فى علاقات العمل تاركةً للأفراد أن يرتبوا علاقاتهم حسب مشيئتهم ومحض إرادتهم عملاً بمبدأ سلطان الإراده فى علاقات العمل (6) وهكذا أصبح الأفراد هم الذين يحكمون علاقاتهم بأنفسهم دون حوجه إلى تدخل المشرع فى ذلك ، وأصبح العقد هو الوسيله المثلى والعادله لتنظيم علاقات العمل وفقاً لمقتضيات السوق وقانون العرض والطلب ، وما على الدوله إلا أن تحترم ما تنعقد إليه إرادة أصحاب العلاقة لأنَّ العقد شريعة المتعاقدين (7) .

-
- 1- قيام الثورة الفرنسية 1789م .
2- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز فى قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 10 .
3- إعلان حقوق الإنسان الصادر من الجمعيه التأسيسيه عام 1798 م .

- 4- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 31 .
5- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 46 .
6- يعني هذا المبدأ أن الإرادة قادره علي ترتيب الاثار القانونيه لاتحدها في ذلك إلا حدود النظام العام والآداب .
7- د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 15 .

علي هذا أصبحت علاقات العمل تقوم علي أساس تعاقدية بعد أن كانت تقوم علي أساس تنظيمي وشخصي في ظل نظام الطوائف ، وأصبح العقد هو الذي ينظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل دون تدخل من الدولة التي تكفلت بتأييد العقد ، وفرض إحترامه علي أطرافه دون أى تدخل من جانبها لتعديله (1) ، إذا كانت الدولة قد إمتنعت عن التدخل فى علاقات العمل ، إحتراماً علي مبدأ حرية التعاقد على العمل ، فكان من الطبيعي أن لا تسمح لأى جهة أخرى بتهديد هذه الحرية . لذلك منعت قيام تكتل كافة التكتلات والجمعيات المهنيه بإعتباره تشكل خطراً على حرية الأفراد فى التعاقد على العمل ، وعلى مبدأ المساواة بين إرادتهم عند التعاقد (2) .

غنى عن القول أنه فى ظل تلك الظروف لم يكن من الممكن أن يكون هنالك قانون للعمل ، لأنّ هذا القانون يعتبر تدخلا من المشرع فى تنظيم علاقات العمل ، وهذا ما لم يسمح به فى نظام الحريات السائد آنذاك (3) .

لكن كانت النتيجة الحتميه والمنطقيه لإطلاق هذه المبادئ في الحرية جاءت بنتيجته عكسيه تماماً ، لما كان يطمح الثأثرون منها ، إذ كرست القوي الرأسماليه النظريات القانونيه والإقتصاديّيه لحماية ومصالحهم ، وهو الأمر الذي نجم عنه إنتعاش في الإقتصاد والصناعه وظهور الرأسماليه الحديثه من جهة ، وتردي أحوال العمال إلي واقع مؤلم من البؤس والشقاء من جهة أخرى (4) .

لم يكن العيب والسبب في ذلك هو الجانب النظري للمبادئ الرائعه التي جملتها الثوره الفرنسيه والتي أطلقت العنان ، وذلك يكمن في الواقع العملي الناجم من تطبيق هذه المبادئ و إذ يمكن الحديث عن مساواه في المراكز القانونيه وحرية التعاقد دون تحقق أدني من المساواه في المراكز الإقتصاديّيه والحرية المحققه أبان لحظة التعاقد ، ما هي إلا وهم وضرب من الخيال ، إذ في الوقت الذي ينشد فيه العامل الحصول علي ما يسد به رمق أطفاله يكون في قمة ضعفه ، ويكون في ذات الوقت في مواجهة صاحب عمل هيأت له ظروف الآله في الإنتاج فرصه وحظاً أوفر ، ويكون فيه بذات الوقت في قمته الإقتصاديّيه ، فيملئ الشروط التي يريدها ، ويقبل الطرف الآخر (العامل) مضطراً بالشروط المعروضه عليه (5) .

- 1- د/ يس محمد يحيى ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 19 .
- 2- د/ أكثم الخولي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 11 ، 12 .
- 3- د/ توفيق فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 49 .
- 4- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 27 ، 28 .
- 5- القاضي/حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 52 .

من خلال هذا الوضع المأساوي ظهرت الحاجة ماسه لتدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل ومسك زمام الأمور في هذا المجال لاهمية قطاع العمل في الحياه الإقتصادية والإجتماعيه والسياسيه (1) .

بدء تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل وضبطها ، وقد بدأت وتيرة التدخل متراخيه وضعيفه ثم سرعان ما زادت وقويت ، وهنالك بعض العوامل التى أدت إلى تلك المسارعه منها : العامل القانونى - العامل المذهبى - العامل السياسى (2) .

أولاً : العامل القانونى :

جاء العيوب التى لازمت سلطان الإراده وحرية التعاقد المطلقة والنزعه الفرديه ظهر مذهب آخر معارض لهذا المذهب ، وهو المذهب الإجتماعى الذى يرى أن القوانين ينبغى أن تتدخل لحماية مصلحة الجماعة فلا يترك الأمر بيد الأفراد ، مع إستصحاب أن المساواه المطلقة بين إرادات الأفراد لا يمكن تحقيقها بين العامل وصاحب العمل مما يستوجب تدخل المشرع لتحقيق الموازنه بينهما (3) .

ثانياً : العامل السياسى :

تتضح أهمية العامل السياسى من خلال معرفة أن العمال قوة سياسيه مؤثره لا سيما بعد إعطائهم حق التصويت والإنتخاب ، أدى ذلك إلى أن الأحزاب السياسيه أخذت تستميلهم إلى جانبها وتخطب ودهم كما نشأت بعض الأحزاب العماليه التى تبنت مطالب العمال (4) .

ثالثاً : العامل المذهبى :

تمثل ذلك فى المذاهب الإقتصاديه التى تفاوت موقفها بين من يرى إدخال بعض الإصلاحات لمصلحة الشرائح الضعيفه وإصدار التشريعات الحامية للعمال ومن يرى النهج الإشتراكى الداعى إلى إلغاء النظام الرأسمالى ، والإشتراكى والشيوعى ، ونظام ملكية الدولة بدلاً عن ملكية الأفراد ، وكان من نتائجه ظهور قانون العمل (5) .

1- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 28 .

- 2- د/ د/ أكرم الخولي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 12 .
3- د/إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 12 .
4- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 25 .
5- القاضي / حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 60 .

أخذ هذا القانون يتطور على مداره وفق المتغيرات السياسية والإقتصادية والإجتماعيه ، حتى بلغ مبلغه اليوم ، وما زال يشهد من المتغيرات والمعالجات ما يجعله قانوناً متجدداً ومكتسباً لحيويته ، وتلاحق تطور العلاقات الإنسانية في بعدها الأهم - علاقات العمل (1). ولعل جورج سيل (2) - كان صادقا عندما تحدث عن حداثة قانون العمل في عبارات رشيقة قائلاً : " بوسعنا أن نستفيد من هذه الغنيمة النادرة وهي تأمل قانون في عنفوان نموه ، فنحن أسعد حظاً من علماء القانون الروماني الذين يقومون بتشريح جثته ، ومن علماء القانون المدني الذين يعالجون شيخاً هرمًا ، لأننا ندرس تطور - صبي يافع ، ونستطيع إذا دققنا النظر أن نرى قانون العمل يعيش كنظام نشأ نشأة تلقائية من صميم الروابط الإجتماعيه " .

كان لتدخل الدولة أثراً في بدء ظهور القواعد القانونية المنظمه لعلاقات العمل بصورة إيجابية لأول مره وبطريقه تدرجيه وفي نطاق ضيق وفي بعض الجوانب ، مثل تحديد السن الأدنى للعمل والحد الأقصى ، تخفيض ساعات العمل اليومي ، وتشغيل النساء والأحداث ليلاً والإشتراطات الخاصه بإحتياجات الأمن الصناعي في بعض الصناعات الخطره (3) .

ثم تطورت هذه التشريعات وتناولت الحد الأدنى للأجور ووضعت له الحماية القانونية ، ومن التطورات الأساسية التي صدرت في هذا المجال التعويض عن إصابات العمل ، التي كانت تؤسس على أساس الخطأ وما يترتب على ذلك من إلزام العامل إثبات خطأ صاحب العمل ، تطور أساس هذه الفكرة فأصبحت تحمل تبعية المخاطر ثم تطورت هذه التشريعات وتناولت الحد الأدنى للأجور ، ووضعت له الحماية القانونية (4) .

. أيضاً تناولت قوانين العمل علاقات العمل الجماعيه ، وذلك أن العمال فطنوا إلي أهمية التكتل في شكل جماعات للدفاع عن مصالحهم المشتركة (النقابات) وقد كان لهذه النقابات دور هام في تحسين أوضاع العمال وظروف العمل ونشأ جراء ذلك التشريع الخاص بالنقابات (5) .

1- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 9 .

2- فيلسوف فرنسي .

3- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 12 .

4- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 28 .

5- القاضي / حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 61 .

أيضاً تلاحق التطور في مجالات مختلفه وتفاعلت العديد من العوامل المؤثره في هذا الصدد ، كإنشاء منظمة العمل الدوليه (1) كوليّد إجتماعي لمعاهدات السلام في أعقاب الحرب العالميه الأولى (2) وإزدياد نشاطها خاصة في إطار العداله الإجتماعيه ، الذي ساد في أعقاب الحرب العالميه الثانيه ، وكان من نتائجها إعلان فلاديفيا (3) ، والإعلان العالمي لحقوق الإنسان (4) . والجهود الدوليه الضخمه التي بذلت لإرساء قواعد قانون دولي للعمل ، وتقرير الحد الأدنى من مستويات العمل في مختلف مجالات علاقات العمل (4) .

كذلك تحسن مستويات الإقتصاد العالمى من أزمة الثلاثينات ورواج التجاره العالميه والتطور التقنى المذهل في مختلف المجالات ، مما أدى إلى تحسين الأوضاع ، مما دفع المشرع الوطنى إلى صياغة تشريعات تهدف إلى تحسين الأوضاع الإقتصادية والإجتماعيه للطبقة العماليه (6) .

على ضوء ذلك إتسعت قاعدة التشريع العمالى على المستويين الدولى والوطنى ، وبلغ التطور فى مجال التشريع الدولى للعمل مداه (7) ، وبلغ عدد الإتفاقيات التى أصدرتها منظمة العمل الدوليه فى مجالات مختلفه 169 إتفاقيه ، كما بلغ عدد التوصيات 176 توصيه (8) .

من أهم الإتفاقيات الدوليه والتي صارت جزءاً من التشريع الوطنى والعربي المقارن :
الإتفاقيه (9) الخاصه بالراحه الأسبوعيه في المحلات الصناعيه .
الإتفاقيه (10) الخاصه بالتعويض عن إصابات العمل .
الإتفاقيه (11) الخاصه بتحديد الحد الأدنى للأجور .
الإتفاقيه (12) الخاصه بتشغيل النساء الأطفال .

1- إنشاء منظمة العمل الدوليه 1919 م .

2- في 1919 م .

3- إعلان فلاديفيا 1944 م .

4- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 م .

5- محمد حلمي مراد ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 95 .

6- د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 17 .

- 7- حتي عام 1990 م .
8- د/ عدنان التلاوي ، القانون الدولي ، الطبعة الاولى - جنيف ، 1410 هـ - 1990 م ، ص 16 .
9- الإتفاقيه رقم 14 لسنة 1921 م .
10- الإتفاقيه رقم 17 لسنة 1925 م .
11- الإتفاقيه رقم 26 لسنة لسنة 1925 م .
12- الإتفاقيه رقم 41 لسنة 1934 م .

الإتفاقيه (1) الخاصه بالإجازات السنوية بأجر.

الإتفاقيه (2) الخاصه بتفتيش العمل

الإتفاقيه (3) . الخاصه بحماية الأجور .

الإتفاقيه (4) الخاصه بالراحه الإسبوعيه في التجاره والمكاتب .

مما سبق يتضح أن النظام الرأسمالي ضرب بعصاه - فإنهار النظام الإقطاعي - وجاءت الثوره الفرنسيه رافعه راية الحريه الاخاء - والمساوه ، وإطلاق حرية العمل ، وإمتناع الدوله من التدخل عملاً بمبدأ سلطان الإراده ، وأصبح العقد هو الوسيله المثلي والعادله لتنظيم علاقات العمل - مقتضيات السوق - قانون العرض والطلب ، وأصبحت علاقات العمل تقوم علي أساس تعاقدية بعد أن كانت تقوم علي أساس شخصي وتنظيمي كما في نظام الإقطاع .

أدت هذه العوامل المختلفه إلي ظهور قانون العمل إلي مسرح الحياه القانونيه في أغلب الدول الأروبيه كفرع مستقل من فروع القانون ، وأصبح وجوده حقيقه واقعه ، بعد أن بلغ تطوره مداه ، واتسعت قاعدة التشريع على المستويين الدولي " منظمة العمل الدولية " و " منظمة العمل العربيه " .

1- الإتفاقيه رقم 52 لسنة 1935 م .

2- الإتفاقيه رقم (81) لسنة 1947 م .

3- الإتفاقيه رقم (95) لسنة 1949 م .

4- الإتفاقيه رقم (106) لسنة 1957 م .

المطلب الثاني

نشأة وتطور عقد العمل في التشريعات الوطنيه والعربيه المقارنه

أولاً : نشأة وتطور عقد العمل في السودان :

ترجع نشأة علاقات العمل بل تشريعات العمل في السودان بعبارته أدق من الناحيه التاريخيه إلى مبدأ هذا القرن ، وهى من صنع سلطان الإحتلال البريطانى التى جثمت على صدر البلاد فى أعقاب الغزو الإستعمارى (1) .

كان النظام القانونى السائد فى السودان قبل الإحتلال فى أواخر القرن الثانى عشر إسلامياً وكانت الشريعه الإسلاميه المرجع الوحيد ، وكانت المحاكم تطبق مزيجاً من الأحكام والقواعد المستنبطه من فقه الشريعه الإسلاميه ، والقانون المصرى (2) وقواعد العرف والعادات المحليه (3) وعلى هذا فإن عقد إجاره الأشخاص كان العقد السائد فى السودان حينئذ وإستمر ذلك إلى فتوة المهديه (4) والمعلوم أن فقهاء الشريعه تركوا تراثاً هاماً فى تنظيم أحكام (عقد إجاره الأشخاص) و (عقد الصنائع) وهى أساس فى كلياته وجوهره فى عقد العمل الفردى المعروف فى فقه القانون الوضعى إلى جانب الأعراف والعادات المحليه . . .

لكن عقب الإستعمار وقع التغيير فى القوانين السائده لتصبح هى قوانين المستعمر ، ونتج عن هذا منهجاً يتعلق بعقد العمل - إختفاء صيغه الإجاره من عقد العمل ، وتميز عقد العمل على عقد المقاولة بعنصر التبعية لأول مره (5) وظل العقد عقد مدنياً غير أن شروط خدمة قانون خدم المنازل (6) وقانون العمال المتدرجون (7) نظمت تشريعات قانونيه وكان أثر هذين القانونين أن إكتسبت الأحكام الخاصه بعقود خدم المنازل والعمال المتدرجون صفة النظام العام (8) .

- 2- القانون المدني المصري القديم لسنة 1883 م .
3- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، و مرجع سابق ، ص 23 .
4- 1885 م إلي 1899 م .
5- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 56 .
6- قانون خدم المنازل 1921 م .
7- قانون العمال المتدرجون لسنة 1908 م .
8- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، المرجع السابق ، نفس الصفحه .

كان أول تشريع في مجال علاقات العمل هو "قانون التلمذه في الصناعه" (1). ويمثل هذا القانون في واقع الأمر نقطة البدايه في التدريب المهني المنظم في مجال الصناعه ، وكان الغرض منه إتاحة قدر من التدريب والتأهيل للعناصر الوطنيه لإدماجهم في قطاع العماله الماهره للحلول في مكان العمال الاجانب الذين إستقدمتهم الإداره الإستعماريه للعمل في المشروعات الحديثه التي أنشأتها ، وذلك بقصد ترشيح وضغط النفقات (2) .

ثم صدر بعد ذلك قانون إستخدام الأولاد (الأطفال) في الورش والمعامل (3) وأصدر قبله قانون خاص يعني بتنظيم العمل في الخدمه المنزليه سمي " قانون الخدامين " (4) .

أيضاً من القوانين التي صدرت في تلك الفترة قانون العطلات الإيسبوعيه للحوانيت والمحال التجاريه والمصانع (5) . بعد ذلك لم تصدر أى تشريعات أخرى ، مما يعنى أن موضوعات عقد العمل الفردى كانت تخضع لقواعد إتفاقيه مصدرها العقد في القطاع الخاص ، أما شئون العاملين في الحكومه فقد كانت تنظم بمقتضى قوانين ولوائح وأوامر وتعليمات تصدر عن سلطات في الدوله .

ثم بدأت مرحله أخرى لتطور عقد العمل في الربع الثانى من أربعينيات هذا القرن ، وذلك عندما سعت كل التشريعات العماليه الحاليه التي تنظم شروط وظروف العمل بصفه شموليه لأول مرة في السودان ، وذلك نتيجة للنضال العمالي الذي بلغ أشده في ذلك الزمان لضبط علاقات العمل الفرديه (6) ، وأبرز التشريعات التي صدرت في هذه الفتره هي :

1- قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين :

أعدت الحكومه السودانيه مشروع هذا القانون بمساعدة أحد الخبراء من وزارة العمل البريطانيه ، وقد شرعه الحاكم في مجلسه (7) وحدد سريانه (8) وذلك بغرض

- 1- قانون التلمذه الصناعيه 1908 م .
- 2- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 57 .
- 3- قانون إستخدام الأولاد في الورش والمعامل 1930 م .
- 4- قانون الخدامين لسنة 1921 .
- 5- قانون العطلات الإيسويه للحوانيت والمحال التجاريه والمصانع لسنة 1939 م .
- 6- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 23 .
- 7- سنة 1948 م .
- 8- في اليوم الثاني عشر من شهر فبراير 1949

إعطاء مناسبه لأصحاب الأعمال والمنشآت حتي يمكنهم من تدبير أوضاعهم بما يتلائم مع أحكام القانون الجديد الذي شرع لأول مره في البلاد (1). وقد صدر هذا القانون لتنظيم علاقات العمل بين العمال ومخديمهم وقد وإشتمل هذا القانون على 36 ماده ، وإشتمل علي الأحكام الخاصه بتكوين وإنهاء عقد الخدمه - ساعات العمل اليومي والإسبوعى وفترة الراحة والعمل الإضافى - الإجور وما يتعلق بها ، ثم تعرض القانون للإجازات بأنواعها والمكافأة وفوائد ما بعد الخدمه (2) .

تناول هذا القانون (3) القواعد الخاصه بالمخديمين والأشخاص المستخدمين، وتناولت تلك القواعد إلزام المخديمين بإتباع بعض النواحي التنظيمية الإداريه ، مثل حفظ السجلات وتحرير عقود العمل وقد بينت القواعد السلطه المكلفه بتنفيذ القانون وحصرها في مدير العمل ومدير مساعد العمل ومفتش العمل ، والحاك تلك القواعد نموذج لصيغه عقد العمل الذي يحرر كتابه .

بادر المشرع بالنص في صدره علي عدم شموله العمال الزراعين والعمال المؤقتين مع غيرهم من الفئات التي حددها هذا القانون ، ويبدو أن الإدارة البريطانيه قصدت من ذلك إبعاد فئة العمال الزراعين الذين يمثلون قطاعاً هاماً في دائرة علاقات الإنتاج (4) .

أيضاً إشتمل هذا القانون علي معظم المبادئ والأسس العامه في مجالات علاقات العمل الفرديه منظوراً إليها من خلال المعايير والمستويات المقرره بموجب إتفاقيات العمل الدوليه عند النقطة التي وصل إليها تطورها وقتذاك ، وعلي ذلك يعد هذا القانون متطوراً إذا ما قورن بتشريعات العمل في البلدان المستعمره في تلك الفتره (5) .

كما نجد أن هذا القانون حذا حذو قوانين العمل في البلدان ذات النهج الإقتصادي الحر إذ فتح مجالاً لتطويره عن طريق الإتفاقيات الجماعيه التي تبرم بين العمال وأصحاب العمل بصوره مباشره فرديه أو جماعيه ، وهو الأسلوب الذي ظل متبعاً في

في تحسين شروط وظروف العمل حتي الآن وإن عمد المشرع الوطني فيما بعد بالتعديل من حين لآخر لمواكبات التطورات الإقتصادية والإجتماعيه (6).

- 1- د/ هشام رفعت ، عقد العمل في الدول العربيه ، مرجع سابق ، ص 28 .
- 2- بروفسير/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني معلق عليه ، مرجع سابق ، ص 20 .
- 3- قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين للسنة 1949 م ، المادة 3 .
- 4- د/ محمد المرتضي مصطفى ، أثر التطور السياسي والإقتصادي علي تشريعات العمل في السودان ، مرجع سابق ، ص 61 .
- 5- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 62 .
- 6- د/ عبدالرحمن حيدوب ، الحلقة الدراسية لتشريعات العمل السودانيه ، مرجع سابق ، ص 73 .

مما سبق يتضح أن قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين يعتبر قانون متطور وحديث علي المستوي الوطني ، فقد أصدر هذا القانون لأول مره في تاريخ السودان الشروط الدنيا لساعات العمل ، كما تعرض للإجازات بكافة أنواعها ، العمل الإضافي ، الأجور ، الراحة الإسبوعيه ، الأسس المحدده لإنهاء عقود العمل ، وما يستوجب ذلك من مكافأة نهاية خدمه . ومما يحمي لهذا القانون كان في القطاعين العام والخاص . كما يعتبر هذا القانون من أحدث القوانين التي واكبت مستويات العمل الدولي في ذلك الوقت.

2- قانون النقابات :

صدر هذا القانون (1) من أجل التحرر ، وهو يعتمد أساساً علي التطوع وليس الإلتزام في التنظيم ، وهو سهل الإجراءات وكان يتطلب لعضويته عشرة أفراد فقط لتكوين نقابه عماليه ، والتسجيل علي هذا الأساس ، وعلي ذلك تكونت مجموعه من النقابات ضعيفه ومحدوده في عضويتها مع إستثناء عمال السكه الحديد التي كانت لها عضويه كبيره (2) .

مما سبق يتضح أن النقابات في السودان لعبت دوراً كبيراً في تنظيم علاقات العمل وتطوير قوانين العمل إلي أن بلغت أشدها بصدر قانون العمل النافذ ، وقد ولد أثر ذلك قانون النقابات ليحرر العمل من قيوده ، مما انعكس ذلك إيجابياً في هذا التطور.

3- قانون تعويض العمال :

يعد هذا القانون ثاني أهم القوانين التي صدرت في سلسلة قوانين العمل ، وقد شرعه الحاكم في مجلسه (3) . وكان الهدف من تشريعه بأنه : " قانون تعويض " ينص على إعطاء تعويض للعمال عن الأضرار التي تصيبهم في أثناء خدمتهم " . وألغي بموجبه

قانون تعويض العمال (عقود الحكومه) (4) . شمل هذا القانون القطاعين العام والخاص ، وإستثنى العاملون الذين يقومون بعمل غير يدوى ، والعاملون الذين يعملون فى القوات النظاميه (5) .

-
- 1- قانون النقابات 1949 م .
 - 2- د/ عمر الفاروق حسن ، الحرية النقابيه في السودان وحقوق الإنسان ، مرجع سابق ، ص 8 .
 - 3- سنة 1948 م
 - 4- قانون تعويضات العمال (عقود الحكومه) لسنة 1908 م .
 - 5- د/ محمد المرتضى مصطفى ، أثر التطور السياسي والإقتصادي علي تشريعات العمل السودانيه ، مرجع سابق ، ص 60 .

تقرير مسئولية المخدم فى حالة الوفاء أو العجز الناجم عن إصابة العمل - كلى أو جزئى - أجاز التعويض الإتفاقى ، الرجوع للطرف الثالث فى حالة خطئه ، الجمع بين التعويض المدنى والتعويض المنصوص عليه ، حماية التعويض يجعله غير قابل للتحويل أو الرهن أو الحجز أو المقاصه (1) . تتضمن هذا القانون معظم المبادئ الأساسية التي جاءت بها المستويات الدوليہ فى الإتفاقيات الصادره من منظمة العمل الدوليہ فى مجال التعويض عن إصابة العمل فى الصناعه عند مستوي التطور آنذاك (2) .

مما سبق يتبين أن هذا القانون يهدف إلى إعطاء تعويض للعمال من جراء الأضرار التي تصيبهم أثناء خدمتهم ، وشمل القطاعين العام والخاص ، وهو قانون متطور فى زمنه واكب التطور فى التعويض عن إصابات العمل فى مجال الصناعه على المستوي الدولي .

4- قانون الورش والمصانع :-

كان هذا أول قانون تسنه الجمعيه التشريعيه بعد تكوينها (3) وقد حدد بدأ نفاذه (4) وجاء الهدف منه سلامة وصحة ورفاهية الأشخاص المستخدمين فى الورش والمصانع . ومن أبرز الأحكام التى تضمنها ، شموله للورش والمصانع فى القطاعين العام والخاص ، ونص على تسجيل المصانع القائمة فى سجل خاص يحفظ لدى مدير العمل ، كما نص على إجراءات تسجيل المصانع الجديده أو تحويل أي مباني جديده إلى مصنع والإشرطات التي ينبغي أن تتوفرها فى هذه المصانع ، وكذلك الورش لضمان سلامة العاملين من المخاطر الصناعيه وحماية صحتهم (5) .

. أيضاً تتضمن هذا القانون صلاحية مدير العمل ومن يعينهم من الموظفين ، وبيان سلطاتهم في الرقابة علي الورش والمصانع . كما تتضمن هذا القانون المخالفات والإجراءات القضائية . وتتفق المستويات المقرره في هذا القانون مع المستويات السائده في إتفاقيات العمل الدوليه في ذلك الوقت (6) .

-
- 1- د/ عبدالرحمن حيدوب ، نشأة وتطور العلاقات الصناعيه - الحلقة الدراسيه لتشريعات العمل في السودان ، ط - 1981 م - الخرطوم ، ص 73 .
 - 2- د/ مأمون مصطفى ، مدخل منهجي لدراسة حقوق الإنسان ، مرجع سابق ، ص 25 .
 - 3- سنة 1948 م .
 - 4- في 12/31/ 1949 م .
 - 5- د/ محمد المرتضي مصطفى ، أثر التطور السياسي والإقتصادي علي تشريعات العمل ، مرجع سابق ، ص 61 .
 - 6 - عبد ارحمن حيدوب ، المرجع السابق ، نفس الصفحه .

مما سبق يتضح أن هذا القانون شمل الورش والمصانع سواء كانت تابعه للقطاع العام أو الخاص ، حدد هذا القانون مسئولية وإلتزامات المخدم نحو ضمان سلامة وحماية العاملين معه ضد المخاطر الصناعيه ، أوجب تسجيل المصانع وحفظها في سجل خاص لدى مدير مكتب العمل ، حدد سلطات مدير مكتب العمل ، وضع جزاء في حالة المخالفه لنصوص هذا القانون ، وأكب هذا القانون التطور على المستوى الدولي . في تقديرى يعتبر هذا القانون من أفضل القوانين التى صدرت فى ذلك الوقت .

5- قانون علاقات العمل الصناعيه :

صدر هذا القانون (1) وكانت القوانين التى تعمل فى هذه الفتره فى مجال علاقات العمل الصناعيه هما ، قانون منازعات العمل (2) . ومنازعات التحكيم والتحقيق (3) وجاء هذا القانون متأثراً بالقانون الإنجليزى (4) المماثل فيما يتعلق بالأخذ بالمبادئ الأساسية ، حوى القانون حصانات النقابات من دعاوى المسئوليه التقصيريه ، وإعتبر عدم التوقف عن العمل بإتفاق العاملين عن العمل تأمراً يشكل جريمة يعاقب عليها القانون (5) . جاءت التحفظات فى هذا فى القانون (6) فيما يتعلق بالتوقف عن العمل فقط فى عدم إعفاء مستخدم الحكومه من الإجراءات التأديبيه التى تتخذ ضده إذا ما أخل بعقد خدمة الإشتراك فى التوقف عن العمل عند حدوث نزاع عمالى (7) .

أما قانون منازعات العمل (التحكيم والتحقيق) (8) فقد حوى هذا القانون الإجراءات الواجب أخذها بواسطة الحكومه أو الجهات المختصه ومصلحة العمل ، فى حالة نزاع عمالى أو التوقف عن العمل لأى طرف من أطراف النزاع على أن يرفع النزاع لمدير

العمل ، وعلى مدير العمل أن يعمل على تسوية النزاع فى مدى 21 يوماً ، هذا الإجراء يحمل معه مبدأ الأخذ بمبدأ مدير مكتب العمل ، كما جاء مبدأ الاختيار على التفاوض ، حيث نص على وجوب الدخول فى مفاوضه بين طرفى النزاع فى 21 يوماً (9) .

- 1- قانون العلاقات الصناعيه لسنة 1949 م .
- 2- قانون منازعات العمل 1949 م .
- 3- قانون منازعات العمل (التحكيم والتوفيق) لسنة 1949 م .
- 4- القانون الإنجليزى العام لسنة 1892م
- 5- قانون عقوبات السودان لسنة 1974 م .
- 6- قانون منازعات العمل لسنة 1949 م ، المواد من 3-6 .
- 7- قانون عقوبات السودان المشار إليه .
- 8- عبدالرحمن حيدوب ، نشأة وتطور علاقات العمل الصناعيه - الحلقة الدراسيه لتشريعات العمل في السودان ، مرجع سابق ، ص 75 .
- 9- قانون منازعات العمل (التحكيم والتوفيق) لسنة 1949 م .

أعطى السلطه لرئيس الدوله بحظر التوقف عن العمل إذا رأى أن ذلك يضر بالمصلحة العامه ، وحوي هذا القانون الحصانات النقابيه وإلزامية القرارات الصادره بموجب الأجهزة التى أنشأها القانون (1) .

مما سبق يتبين أن قانون علاقات العمل الصناعيه ، مزيج من قانون منازعات العمل 1949 م ، الذي إشتمل علي حصانه نقابات العمل من دعاوي المسئوليه التقصيريه ، وقانون منازعات العمل (التحكيم والتوفيق) ، مختص الإجراءات الواجب إتباعها في حالة حدوث نزاع عمالي .

6- قانون محاكم الأجور :

صدر هذا القانون (1) من قبل الجمعيه التشريعيه فى ضوء المشروع المقدم من المجلس التنفيذى (3) وكان الهدف منه " إنشاء محاكم أجور وغيرها لتنظيم الأجور وشروط إستخدام العمال في ظروف معينه " .

يشتمل هذا القانون علي 36 ماده ، وكان الغرض الذي شرع من أجله هذا القانون ليس إنشاء (محكمه) أو (محاكم) أو أى أجهزة قضائيه من أى نوع بالمعنى المتعارف عليه للفصل فى المنازعات المتعلقة بالأجور وشروط الخدمه ، لكن الغرض تشكيل لجان من أصحاب العمل والعمال فى مهنة أو صناعه معينه (4) .

من أبرز الأحكام التي وضحتها هذا القانون : تحديد مهمة محاكم الأجور ، وكيفية تكوينها وإختصاصاتها ، كما حدد مهمة لجنة الأجور وشروط الخدمة في المهنة أو الصناعة المعينه وإختصاصاتها وتكوينها ، علي أن تقدم اللجنة تقريراً بنتائج وتوصيات أعمالها ومقترحاتها إلي مدير العمل ، وعلي مدير العمل بعد موافقته علي توصيات ومقترحات اللجنة ان يصدر أمراً يسمي (أمر الأجور وشروط الخدمة) بشأن المهنة أو الصناعة المعينه أو فئة العاملين المعينين بالأمر (5) ويكون نافذاً من التاريخ المحدد بعد نشره ، وبعد مضي مده معينه من إيداعه حسبما جاء في القانون (6) كما خول لمدير العمل ، تعيين عدد مناسب من الضباط والمفتشين لمتابعة تنفيذ القانون وأوامر اللجنة .

-
- 1- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 26 .
 - 2- قانون محاكم الأجور لسنة 1952 م .
 - 3- تم تعينه بمثابة قانون المجلس التنفيذي (المجلس التنفيذي بمثابة مجلس الوزراء) وقانون الجمعيه التشريعيه لسنة 1948 م.
 - 4- قانون محاكم الأجور 1952 م ، ماده 10 .
 - 5- د/ عبدالرحمن حيدوب ، الحلقة الدراسيه لتشريعات العمل السودانيه ، مرجع سابق ، ص 75 .
 - 6- قانون محاكم الأجور 1952م

مما سبق يتبين أن هذا القانون جاء متميزاً في أسلوبه في تنظيم علاقات العمل عن طريق معالجة الأجور وشروط خدمه عن طريق لجان الأجور ، ومتابعة تنفيذ القانون وأوامر الأجور من خلال السلطه التي حولها لمدير العمل .

7- قانون مكاتب الترخيم :-

صدر هذا القانون (1) بموجب قانون الحكم الذاتى ، وكان الهدف منه مكافحة البطاله بإنشاء مكاتب الترخيم مهمتها أرشاد المخدمين والمستخدمين وجمع المعلومات ووضعها تحت تصرفهم ، وتكوين لجان من المخدمين والمستخدمين لمعالجة أى نزاع يحدث أو أى إشكالية تطرأ على العمال أو المخدمين (2) .

مما سبق يمكن القول بأن هذا القانون يعتبر الوسيط الذي يرشد كل من الطرفين (مخدم ومستخدم) حول الوظيفة الشاغره وتنظيمها في إطار محدد .

8- قانون خدم المنازل :-

صدر هذا القانون (3) وألغي قانون خدم المنازل (4) وكان الهدف منه " تنظيم العلاقة بين المخدمين وخدم المنازل " ، ويعد هذا القانون من القوانين الخاصه إذ أن قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين (5) كان قد إستثنى من تطبيقه هذه الفئة (خدم

المنازل) ، وذلك لطبيعة العلاقة التي تربط المخدم والعامل ، وهذا الإستثناء درجت عليه معظم تشريعات العمل (6) .

إشتمل هذا القانون على 25 مادة تناول فيها أحكاماً عامه متعلقه بأسم القانون وتاريخ البدء فيه ، وتفسير المصطلحات بتحديد المقصود بالخدمة المنزليه ومدلول كلمة خادم (7) . كما تناول شهادات تحقيق الشخصية وألزم عدم جواز إلحاق أي شخص

-
- 1- قانون مكاتب الترخيم سنة 1955 م .
 - 2- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 26 .
 - 3- قانون خدم المنازل 1955 م .
 - 4- قانون خدم المنازل سنة 1921 م .
 - 5- قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين 1949 م .
 - 6- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 74 .
 - 7- عرفت المادة (2) من قانون خدم المنازل 1955م (أي شخص يستخدم كل الوقت أو بعضه للقيام بعمل الطاهي أو خادم المنزل (تشمل خدم غرفة النوم والمطبخ) أو خادم المائدة أو الساقى أو المربيه أو الخادم الشخصي أو البواب أو الغسال أو المستخدم بأي صفه ، أو أي شخص يؤدي الأعمال التي يقوم بها أي عادة أي خادم ممن سلف ذكرهم أيان كان الوصف الذي يطلق عليه) . ولا يشمل مصلح خادم أي شخص من يعمل من الأعمال السابقه في خدمة الحكومه أو أي سلطه من الحكم المحلي . ويقصد بالمنزل المكان المعد للسكن .

بخدمة منزل ما لم تكن بحوزته شهادة تحقيق الشخصية التي تمنح بدون مقابل ، وحدد إجراءات الحصول عليها من قبل سلطات الشرطه . أيضاً تناول القانون شروط خدمه المتعلقه بالإجور والإجازات بأنواعها والغياب وإنهاء عقد خدمه وفوائد ما بعد خدمه... إلخ . إختتم القانون بتحديد سلطة إصدار اللوائح والعقوبات (1) .

مما سبق يتضح بأن قانون خدم المنازل من القوانين الخاصه ، وهي تنظم علاقته العمل التي تربط بين المخدمين وخدم المنازل . ولكن في تقديري أن تسمية قانون خدم المنازل لا تتناسب مع هذا القانون لأن كلمة خادم توحى بالرق والإسترقاق والعبوديه .

9- قانون النقابات - قانون تنظيم منازعات العمل :

أصدرت الحكومه السودانيه هذين القانونين (2) وقد خلا من دعاوي المسئوليه التقصيريه والتآمر فيما يتعلق بالنزاع العمالي الذي كان في قانون منازعات العمل (3) وجاء مبدأ الإجبار علي التفاوض ، حيث أوجب الدخول في مفاوضه بين طرفي النزاع للتسويه في مدة 21 يوماً ، وأعطى السلطه لرئيس الدوله بحظر التوقف عن العمل إذا رأي في ذلك ما يضر بالمصلحه العامه . وحذف الحصانات النقابيه وإلزامية القرارات الصادره بموجب الأجهزة التي أنشأها القانون (4) .

ثم أعقب هذه الفترة فترة (5) قيام ماعرف بثورة أكتوبر (6) وقد رأت السلطه إطلاق الحريات السياسيه ، ومن ثم عطلت هذين القانونين وأعدت العمل (7) بقوانين النقابات ومنازعات العمل (8) .

مما سبق يتضح أن هذا القانون أخذ بمبدأ التفاوض الإجبارى لطرفى النزاع ، على أن يحل النزاع فى ظرف 21 يوماً ، كما لغى القانون الحصانات النقابية وأصبح قراراته غير ملزمه لطرفى النزاع .

-
- 1- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه فى السودان ، مرجع سابق ، ص 76 .
 - 2- قانون النقابات 1960 م ، قانون تنظيم منازعات العمل 1960 م .
 - 3- قانون النقابات 1949 م .
 - 4- نفس القانون .
 - 5- 1964 م - 1966 م .
 - 6- ثورة أكتوبر 1964 م
 - 7 - د إبراهيم أحمد محمد الصادق الكارورى ، المبرز فى قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 27 .
 - 8 - قانون النقابات 1949م ، قانون منازعات العمل 1960م .

10- قانون تنظيم منازعات العمل :-

صدر هذا القانون (1) وطور ومزج بين مجموعة المبادئ التي جاء بها قانون منازعات العمل (2) فيما يتعلق بالحريات والحصانات النقابيه والتحول من مبادئ الطوعيه والإختيار إلي مبدأ تنظيم علاقات العمل بإنشاء إجهزه قراراتها إلزاميه لطرفى النزاع . وأخذ هذا القانون بالزامية قرارات أجهزه التفاوض والتوفيق والتحكيم ، وإعتبر قرار هيئة التحكيم نهائياً وغير قابل للطعن بأي طريقه من الطرق ، أما فيما يتعلق بالإضرابات " التوقف عن العمل " فقد أخذ بمبدأ حظر التوقف عن العمل قبل الدخول فى التفاوض وأثناء إجراءات سير النزاع (3) .

مما سبق يتضح بأن هذا القانون مزج بين مجموعة المبادئ التي جاء بها قانون منازعات العمل 1949 م ، وقانون منازعات العمل " التحكيم والتوفيق " ، وقانون منازعات العمل 1960 م .

11- قانون العمل الموحد :-

أصدر مجلس الوزراء بصفته التشريعية آنذاك بموجب الأمر الجمهوري (4) قانون العمل الموحد (5) جمع هذا القانون كل القوانين التي تعالج قضايا العمل المختلفة في قانون واحد مترابط يسهل الرجوع إليه (6) .

من أبرز الأحكام التي تناولها هذا القانون :

التعريفات المحددة لكل من العامل - العامل العرضي - العامل المنزلي - وخادم المنزل - صاحب العمل - عقد العمل - وأفراد الأسرة .

. أيضاً تناول تنظيم عقد الإستخدام للعمال السودانيين والأجانب ووضع الحدود والضوابط المنظمه له . معالجة قضايا العمل ، كما تناول تنظيم العمل وإنهاء عقد العمل - تحديد حالات إنتهاء عقد العمل وآثاره وطرق معالجتها (7) .

1- قانون تنظيم منازعات العمل 1966 م .

2- قانون منازعات العمل 1949 م .

3- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 29 .

4- الأمر الجمهوري رقم (1) .

5- قانون العمل الموحد 1970 م .

6- د/ عبدالرحمن حيدوب ، الحلقة الدراسية لتشريعات العمل في السودان ، مرجع سابق ، ص 192 .

7- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 25 .

أيضاً تناول الأحكام الخاصة بالقوي العامله لأول مره في تاريخ التشريعات العماليه ، كما تناول قضية الأمن الصناعي التي كانت تمثل نقصاناً كبيراً في تشريعات السودان القديمه . كذلك عالج قضايا تعويض العمال لتتناسب مع الأوضاع الإقتصادية مع مستوي المعيشه ، بعد إلغاء قانون تعويضات العمال (1) .

ألزم هذا القانون صاحب العمل بتعويض العاملين بالتعويضات المقرره لهم إذا أصيبوا بإصابة عمل (2) إلا أن المشرع السوداني إستثنى من ذلك الحالات التي يثبت فيها أن الإصابه وقعت نتيجة لسوء سلوك فاحش من جانب المصاب .

تناول القانون علاقات العمل الجماعية - النقابات ، كما تناول حق الإتحاد الإقليمي في إنشاء إتحادات فرعيه في مناطق ومدن المديرية ، وأجاز للنقابات بالإنضمام إلي أي إتحاد عالمي أو إقليمي .

تناول هذا القانون عقد العمل المشترك ، كما تناول منازعات العمل وعالج قضاياها ، وأخيراً تناول العقوبات وحدد جزاءً في حالة مخالفة أحكامه (3) ،

مما سبق يتضح أن قانون العمل الموحد إمتاز بأنه جمع كل القوانين التي تعالج قضايا العمل في قانون واحد ، مما سهل الأمر للعامل البسيط الذي يعاني من عدم معرفة حقوقه والتزاماته المبعثرة في قوانين عديدة .

كما يلاحظ أن هذا القانون إتجه نحو اللامركزية في قيام إتحادات إقليمية في المديريات ، وأن الأحكام والمبادئ التي جاء بها هذا القانون تتماشى مع المستوى الدولي الذي تتطلبه المبادئ الدولية في هذا الشأن .

بعد إلغاء قانون العمل الموحد (4) عادت القوانين القديمة لتحكم علاقات العمل من جديد ، وإستمر العمل بموجبها إلى يوليو (5) عقب ذلك حدث تحولاً كبيراً في المفاهيم والتقاليد التي أرستها الحركة العمالية السودانية ، وقد بدأ التبشير بذلك منذ يوليو بما أطلق عليه (6) إسم الثورة التنظيمية (7) .

-
- 1- قانون تعويضات العمال 1949 م .
 - 2- عرف قانون العمل الموحد 1970 م إصابة العمل بأنها : " الإصابه التي تقع نتيجة حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه " .
 - 3- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 26 .
 - 4- قانون العمل الموحد لسنة 1970 م .
 - 5- يوليو 1971 م .
 - 6- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، المرجع السابق ، ص 29 .
 - 7- الثورة التنظيمية 1971 م .

عقب ذلك إصدارت مجموعه من القوانين التي غطت كافة ميادين علاقات العمل ، فصدر قانون نقابات عمال السودان (1) ، وقانون تنظيم النقابات (2) ، وقانون الحد الأدنى للأجور (3) ، وقانون التلمذه الصناعيه والتدريب المهني (4) ، وقانون القوي العامله (5) ، وقانون علاقات لجان الأجور وشروط الخدمه (6) كما صدر أيضاً :

قانون نقابات العمل :

صدر هذا القانون (7) ليحل محل قانون نقابات العمل (8) الذي ألغي بموجبه ، ومن أبرز سمات هذا القانون أصبح وزير الخدمه العامه والإصلاح الإداري هو الوزير المختص بدلاً من وزير العمل الذي ألغيت وزارته لتصبح مجرد مصلحه تابعه لوزارة الخدمه العامه والإصلاح الإداري . وأعطى الوزير المختص بموجب هذا القانون ولوائحه سلطات كبيره تفوق سلطاته في القانون القديم بكثير (9) منها تعليق قانون نقابات العمل (10) .

مما سبق يتضح أن هذا القانون ضم وزارة العمل إلي وزارة الخدمة العامة والإصلاح الإداري وأصبح وزير الخدمة العامة والإصلاح الإداري مسؤولاً من وزارة العمل بدل من وزير العمل .

قانون الأمن الصناعي :

بصدور هذا القانون (11) ألغى قانون الورش والمعامل (12) حوى هذا القانون سبعة فصول ، شملت المصانع والعمليات الصناعية ، وإعتمد في إضافة نصوص جديده علي خلاصة التجارب السابقة وممارسات الدول الأخرى (13) .

-
- 1- قانون نقابات عمال السودان 1971 م 418.
 - 2- قانون تنظيم النقابات 1973 م .
 - 3- قانون الحد الأدنى للأجور لسنة 1974 م .
 - 4- قانون التلمذه الصناعيه والتدريب المهني لسنة 1974 م .
 - 5- قانون القوي العامله لسنة 1974 م .
 - 6- قانون علاقات الأجور وشروط الخدمة 1976 م
 - 7- قانون نقابات العمل لسنة 1976 م .
 - 8- قانون النقابات لسنة 1971 م .
 - 9- المذكره التفسيريه لقانون نقابات العمل لسنة 1971 م .
 - 10- قانون النقابات 1971 م .
 - 11- قانون الأمن الصناعي لسنة 1976 م.
 - 12 - قانون الورش والمعامل 1949 م .
 - 13- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 28 .

من أهم الأحكام التي وردت في هذا القانون :الأحكام التمهيديه ، وإستحداث كلمات هامه في تطبيق نصوصه وهي : العامل العرضي ، الحدث ، الحاث الجسيم . أيضاً طور هذا القانون مفهوم كلمة مصنع بحيث أصبح المصنع يشمل المصنع والعمليات الصناعيه .

كما أعطي هذا القانون لمفتش العمل الحق في الدخول لأماكن العمل أثناء ساعات العمل أو ليلاً لغرض تنفيذ أحكام القانون ، كما كفل للمفتش حق الحصول علي البيانات وأخذ العينات التي يراها لإنجاز مهامه (1) .

إهتم بحفظ حقوق المراه في العمل بمنعها من العمل في بعض الأوقات وفي بعض الأعمال الخطره ، كما أهتم بالأحداث فمنع إستخدامهم في الأعمال الخطره والمضره بالصحه ، كما منع إستخدامهم ليلاً ما بين الساعه الثامنه مساءً والساعه السادسه صباحاً (2) .

عول هذا القانون علي إشتراك العاملين في العمل علي توفير وسائل الوقاية لتوسيع قاعدة العمل الوقائي ، من حيث نوع مواد البناء أو الإنشاءات اللازمه والإحتياجات الهندسيه مثل فتحات التهويه ومخارج الطوارئ والإضاءة ... والمواصفات العامه وصحة البيئه (3) .

إتخاذ الإحتياجات اللازمه من المخاطر التي قد تحدث من إستعمال الآلات والماكينات والحد من خطورتها بوضع سياجات وأغطيه للأجزاء الخطره ، وإستخدام إجهزه للتقليل من الضوضاء وإمتصاص الغبار وتقليل أو منع الإهتزازات ومعدات إطفاء الحريق توفير الوسائل والمعدات اللازمه لوقاية العمال من مخاطر الإصابات والأمراض المهنيه ، مثل الكمادات الواقيه والنظارات والأحذيه والقفازات وإستعمال المصاعد والأربطه الواقيه وأغطية الرأس وغيرها (4) . أيضاً تبصير العمال بمخاطر العمل وتدريبهم علي العمل الذي يتضمن مخاطر معينه قبل مباشرة العمل والرقابه والإشراف عليهم (5) .

-
- 1- د/ عبدالرحمن يوسف حيدوب ، الحلقة الدراسيه لتشريعات العمل السودانيه ، مرجع سابق ، ص 192 .
 - 2- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 207 .
 - 3- د/ إبراهيم أحمد محمد الصاق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 29 .
 - 4- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 193 .
 - 5- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 216 .

أيضاً أوجب هذا القانون علي كل صاحب مصنع يبلغ عدد العاملين فيه ما لا يقل عن 30 ولا يزيد علي مائه وخمسين ، أن يعين ضابطاً للأمن الصناعي غير متفرقاً (أي يعمل جزء من الوقت) ، وإذا زاد عدد العاملين عن مائه وخمسين ولم يبلغ الخمسمائه يُعين ضابطاً للأمن الصناعي متفرقاً ، ومتي زاد العدد عن خمسمائه تنشأ فيه لجنة للأمن الصناعي برئاسة مدير المصنع وعضوية رؤساء الاقسام وإثنين ممثلين لنقابة العمال إلي جانب الضابط المتفرغ (1) وأوجب القانون علي اللجنة أن تخطر المدير (مدير العمل) وصاحب العمل بكل ما يتعلق بظروف الامن الصناعي داخل المصنع ورفع توصياتها في هذا الشأن .

من جهه أخرى رفعت قيمة العقوبات الماليه المتصله بالمخالفات ولأول مره في تاريخ تشريعات السلامه والصله المهنيه تدخل عقوبة السجن ضمن العقوبات (2) .

مما سبق يتضح أن أهم المزايا التي جاء بها هذا القانون إستحدث بعض الكلمات الهامه ، و طور فيها ، إهتم بالمرأه والأحداث ، كما إهتم بسلامة وصحة العاملين وذلك من خلال إتخاذ الإحتياطات اللازمه من الحوادث الصناعيه والأمراض المهنيه ، تكوين لجنة الأمن الصناعي للإشراف علي مستويات الأمن داخل المصنع وفتح المجال أمام النقابات للإشتراك في هذه اللجنه .

قانون العلاقات الصناعيه :-

. صدر هذا القانون (3) ليحل محل قانون تنظيم منازعات العمل (4) ويهدف هذا القانون إلي حل تسوية المنازعات التي تثور بين العاملين مخدمين ومستخدمين وأصحاب عمل وتنظيماتهم أو بين مخدمين ومستخدمين فيما يتعلق بظروف أو شروط خدمة العاملين .
جاء هذا القانون أكثر تحديداً وتفصيلاً لكيفية تسوية النزاع عبر ثلاث مراحل قانونيه :
مرحلة المفاوضات : ويتقدم بها عن طريقها أي من الطرفين المتنازعين بطلب التفاوض ، وهو أمر إلزامي ، ولا يجوز تقديمه إلا عن طريق تنظيم نقابي علي أن لا تتجاوز مدته اسبوعين ، ويمكن مد فترته باتفاق الطرفين إلي اسبوعين آخرين إذا حس الطرفين بإمكانية الإتفاق (5) .

1- د/ محمد المرتضي مصطفى ، أثر التطور السياسي والإقتصادي علي تشريعات العمل ، مرجع سابق ، ص 62 .

2- د/ عبدالرحمن يوسف حيدوب ، الحلقة الدراسيه لتشريعات العمل السودانيه ، مرجع سابق ، ص 193 .

3- قانون العلاقات الصناعيه 1976 م .

4- قانون تنظيم منازعات العمل 1966 .

5- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 30 .

مرحلة التوفيق : قرر هذا القانون إلزاميتها متي تقدم الطرفين بطلب إلي مدير مصلحة العمل في هذا الصدد ، علي أن لا تتجاوز ثلاثه أسابيع لإنهاء مرحلة التوفيق .

مرحلة التحكيم : أجاز هذا القانون للوزير المختص (1) أن يحيل النزاع إلي هيئة التحكيم دون موافقة الطرفين متي رأي ضرورة لذلك ، وحدد القانون أربعة أسابيع لإنهاء لجنة التحكيم من أعمالها . ويجوز حضور المحامين والمستشارين أمامها ، وأن تستند هيئة التحكيم في أحكامها علي العرف ومبادئ العدالة مراعيه حاله الإقتصادي ، ويكون قرارها ملزم (2) .

مما سبق يتضح أن هذا القانون يهدف إلي تسوية النزاع بين المخدمين والمستخدمين ، وضح كيفية تسوية النزاع في ثلاث مراحل قانونيه ، أيضاً طور هذا القانون في مجال

التشريعات العمالية النقابية ، وأعطى النقابات فرصه في تسوية منازعاتهم بالطرق السلميه .

قانون علاقات العمل الفردية 1981م :

صدر هذا القانون (3) وألغى قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين (4) وتتضمن هذا القانون في تبويبه ثمانية فصول حوت ستين ماده تميزت بما يلي :-

يسمي هذا القانون بقانون علاقات العمل الفرديه بدلاً من قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين ، وذلك لدقة التسميه وشمولها .

حدد القانون تعريف بعض الألفاظ التي لم تكن واضحه وتعريفها وحسم أي نزاع ينشأ حول تفسيرها لأنها وردت في صلب القانون (5) إستثنى بعض الفئات من التطبيق ، وأعطى تحديداً دقيقاً ونافياً للنزاع في تحديد العقود المسماه تأكيداً لمبدأ الإستقرار الوظيفي ، ونص صراحة علي اعتبار العقود المتقدمه والتي لم ينص فيها - أنها عقود غير مسماة الاجل .

. كما نص على فترة الإختبار وحددها بثلاث شهور ، ونص على عدم تكليف العامل بعمل يختلف جوهرياً عن العمل المتفق عليه إلا إذا دعت الضروره (6).

-
- 1- وزير الخدمه العامه والإصلاح الإداري .
 - 2- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 30 .
 - 3- قانون علاقات العمل الفرديه سنة 1981 م .
 - 4- قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين سنة 1948 م .
 - 5- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني/ معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 27 .
 - 6- د/ إبراهيم أحمد محد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، المرجع السابق ، ص 30 .

تتضمن هذا القانون (1) نص خاص بتفتيش العمل - خول بموجبه لمدير العمل أو من ينوبه من المسؤولين صلاحية إلي أي مكان عمل ، وذلك أثناء ساعات العمل نهائياً أو ليلاً لمراقبة سلامة وحسن تطبيق أحكام هذا القانون ، وضبط أي مخالفات ترتكب .

عالج هذا القانون موضوعات شتي تتعلق بتنظيم الإستخدام وسوق العمل الداخلي والخارجيه في النواحي التخطيطيه والإحصائيه والقانونيه والتنظيميه والإداريه ، والإعداد المهني ، التلمذه في الصناعه ، التدريب الإداري ، الأجور وساعات العمل ، الإجازات ، شروط الخدمه الأخرى ، علاقات العمل الفرديه والجماعيه ، النقابات العماليه ، منظمات أصحاب الأعمال في القطاعات المختلفه ، الأمن الصناعي والأمراض المهنيه ، وغيرها من الموضوعات الأخرى (2) .

من السمات والصفات في هذا القانون في العقود الأخيرة التي إنتهت إليها تطور هذا القانون ، وإتجاه المبادئ والأسس العامة له لإكتساب صبغه عالميه أو دوليه علي نحو يواكب التشريع الدولي للعمل ، وتتجلي هذه السمات بشكل يفوق أي فرع من فروع القانون (3).

مما سبق يمكن القول بأن هذا القانون متطور توسع في تناول أحكامه بصورة مزهله ، تجلت في الكم الهائل من التشريعات التي عالجت موضوعات شتى تتعلق بتنظيم العمل والعلاقات الناشئة ، ولم يقتصر التوسع والتطور علي ذلك بل تعداه إلي نواحي أخرى مثل التطور الذي حدث في إصابات العمل والتعويض عنها ، إكتسب هذا القانون صفه دوليه جعلته يفوق أي فرع من فروع القانون .

قانون العمل 1997م :

صدر هذا القانون (4) وذلك بعد إجازته بواسطة المجلس الوطني وموافقة رئيس الجمهورية عليه ، عملاً بأحكام المرسوم الدستوري الثالث عشر (5) ويعمل به من تاريخ التوقيع عليه (6) . ويهدف هذا القانون إسباع حمايه فعاله علي العمال ، وتقليل الفجوه بين مركزى العمال وأصحاب العمل بإقامة نوع من التوازن فى العلاقة بينهم(7).

-
- 1- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م ، المادة 52 .
 - 2- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 16 .
 - 3- د/ عدنان التلاوي ، القانون الدولي للعمل ، مرجع سابق ، ص 776 .
 - 4- د/ قانون العمل يونيو / 1997 م .
 - 5- لسنة 1995 م .
 - 6- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 44 .
 - 7- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 15 .

بصدور هذا القانون ألغيت القوانين الآتية :

- أ- قانون القوى العامله (1) .
- ب - قانون العلاقات الصناعيه (2) .
- ج- قانون الأمن الصناعى (3) .
- د- قانون علاقات العمل الفرديه (4) .

علي الرغم من هذا الإلغاء تظل جميع اللوائح والأوامر والقواعد الصادره بموجب القوانين المذكوره ساريه المفعول ، كما لو كانت قد صدرت بموجب أحكام هذا القانون (5) إلي أن تعدل أو تلغي وفقاً لأحكامها .

إحتوى هذا القانون على 127 ماده - وإستثنى بعض الفئات من التطبيق . وفسر بعض الكلمات الغامضة وأضاف كلمات جديدة ، تحدث عن إستخدام السودانيين بالخارج وتحدث أيضاً عن إستخدام النساء والأحداث ، وتحدث عن عقد العمل وأنواع عقود العمل وأحكامها ، ومحتويات عقد العمل ، والأجور والسلفيات وساعات العمل ، الاجر الإضافي والإجازات بأنواعها المختلفة ، والمكافأة ، وتخفيض العاملين لأسباب إقتصادية أو تقنيه ، وأدخل فيه قانون الأمن الصناعي (6) . وتحدث في الفصل الثاني عشر عن منازعات العمل ومراحل تسوية النزاع ، العقوبات .

إرتبط هذا القانون بالقانون الدولي حيث ظهر ذلك بوضوح في إعتداد تشريعاته علي الكثير من المبادئ التي تنص عليها بعض الإتفاقيات الدولية (7) .

مما سبق يتضح أن المسيره التاريخيه التي مرت بها نشأة وتطور علاقات العمل في السودان مؤشراً قوياً يدل علي نمو ونضج هذا التطور في قانون العمل 1997 م . الذي عالج أهم القضايا التي تتعلق بعقد العمل ، والتي تنصب لصالح العامل . ويعتبر هذا القانون حديث شق طريقه بقوه حتي بلغ درجه متقدمه من النمو التطور الذي نشهد الآن في المجال الإقليمي والدولي من حيث وضع الإتفاقيات والمعاهدات الدولية .

1- قانون القوي العامله لسنة 1974 م .

2- قانون العلاقات الصناعيه 1976 م .

3- قانون الأمن الصناعي 1976 م .

4- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م .

5- قانون العمل 1997 م ، ماده 2 .

6- قانون الأمن الصناعي 1976 م .

7- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 12

ثانياً : نشأة وتطور عقد العمل في التشريعات المقارنه :

أولاً : نشأة وتطور عقد العمل في الأردن :

لم تظهر بواكير تشريعات العمل في الأردن إلا في مطلع النصف الثاني من القرن العشرين ، يرجع ذلك إلي عدم ظهور الصناعات بالشكل الذي عليه الآن من جهة ، وعدم ظهور طبقه عماليه تسعى للمطالبه بتشريع ينظم علاقات العمل من جهة أخرى (1) .

لذلك نجد أول تشريع لنقابات العمال (2) ، حيث ألغي قانون نقابات العمال (3) الصادر في ظل الإنتداب قبل توحيد الضفتين .

بعدئذ صدر قانون تعويض العمال (4) والذي ألغى قانون تعويض العمال (5) وساوي من حيث التعويضات بين أوضاع العمال في الضفة الغربية والشرقية دون تمييز (6).

جاء هذان القانونان علي وجه السرعة لتوحيد بعض الأوضاع الناجمة عن وحدة الضفتين وإنهاء الإنتداب ، ولذلك لا يمكن إعتبارهما قانون عمل بالمعني الفني الدقيق (7).

ثم صدر أول قانون للعمل (8) ، والذي ألغى القوانين المشار إليها ، وهو أول قانون عمل ينهي العمل بأحكام المجلة العدليه ، وهو أول تنظيم قانوني لعلاقات العمل ، كساعات العمل ، الإجازات ، عقد العمل وعقد التدريب ، والإتفاقيات الجماعية ، وتسوية النزاعات ، وحماية الأجور (9).

إستناداً للصفه الواقعيه لقانون العمل لم يصمد هذا القانون أمام التطورات الإجتماعيه والإقتصاديّه التي يتعرض لها مجتمع ذو طبيعه زراعيه أصيله ، ولم يطرق باب الصناعه إلا حديثاً (10) فصدرت العديد من التعديلات علي هذا القانون ، منها

1- د/ فتحي عبدالصبور ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 34 .

2- قانون نقابات العمال رقم 35 لسنة 1953 م .

3- قانون نقابات العمال الفلسطيني لسنة 1927 .

4- قانون تعويض العمال رقم 17 لسنة 1955 م .

5- قانون تعويض العمال الفلسطيني لسنة 1947 م .

6- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 42 .

7- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 32 .

8- قانون العمل لسنة 1960 م .

9- د/ عدنان العابد ، قانون العمل ، جامعة بغداد ، طبعه - 1989 م ، ص 9 .

10- د/ عبد الودود يحي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 31 .

القانون رقم (2) (1) وقانون التعديل رقم (25) (2) اللذان وسعا من نطاق سريان قانون العمل الممتد إلي العاملين بالقطعه (عامل الإنتاج) ، والعاملين بالزراعه . ثم صدر قانون التعديل رقم (36) (3) (29) (4) لسنة 1986 م ، والقانون المؤقت رقم (37) (5) .

أخيراً صدر قانون العمل الجديد النافذ (6) ليلغي القانون رقم (21) لسنة 1966م (7) . ويحل محله ويأخذ بكافة الإقتراحات والإنتقادات والتعديلات السابقه ، وحاول المشرع الأردني فيه أن يجمع بين المبادئ والأفكار الحديثه في قانون العمل من جهة ، وبين المبادئ العامه في الشريعة الإسلاميه من جهة أخرى (8) .

مما سبق يتضح أن علاقات العمل في الأردن تأخرت في النشأ لتأخر ظهور الصناعات ، لذلك لم يطرق التطور في علاقات العمل باب الأردن ، ولم يظهر قانون للعمل بالمعني الفني الدقيق إلا في عام 1960 م ، بصدر القانون رقم (21) لسنة 1960 م ، وفي عام 1996 م بصدر القانون رقم 8 لسنة 1996 م (النافذ) .

ثانياً : تطور عقد العمل في مصر :

1/ نظام الإقطاع :

أدي نظام الإقطاع إلي تغيير نظام علاقات العمل ، فبعد أن كان عقد العمل محدد المده تحول إلي إتفاق مؤبد ، وأصبحت الإلتزامات تنتقل إلي الورثه بعد وفاة العامل ، وبذلك ضعف دور العقد بوصفه مصدراً لتحديد حقوق وإلتزامات العامل قبل رب العمل ، وقد ترتب علي إنتشار الرقيق في هذا النظام إنتشار عقود العمل التي ترد علي جهد الرقيق ، والتي يقوم بإبرامها المالك مع الغير (8).

مع ذلك يذكر في تاريخ مصر أن العامل قد إحتفظ ببعض الحقوق ، منها عدم جواز إلزامه بأداء العمل إلا في ساعات معينه من النهار ، عدم جواز التعديل من حقوقه

-
- 1- القانون رقم (2) لسنة 1965 م .
 - 2- قانون التعديل رقم (25) لسنة 1972 م .
 - 3- قانون التعديل رقم 36 لسنة 1980 م .
 - 4- قانون التعديل رقم (29) لسنة 1986 م .
 - 5- قانون التعديل رقم (37) لسنة 1988 م .
 - 6- قانون العمل رقم (8) لسنة 1996 م .
 - 7- قانون رقم (21) لسنة 1960 م .
 - 8- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 33 .

كما ثبت بعض الوثائق أن عقد الإيجار كان يفرغ في سند رسمي مصدق بإسم المالك ، كما لوحظ أن بعض العقود كانت تنص علي تحمل المؤجر تبعة الحوادث المفاجئه (1).

مما سبق يتضح أن نظام الإقطاع في مصر عرف عقد إجارة الرقيق ، وكان يفرغ في سند رسمي ، كما نلاحظ أن بعض العقود في هذا النظام نصت علي تحمل المؤجر مسئولية الحوادث المفاجئه التي تمنع العبد (العامل) من القيام بواجباته .

2/ نظام الطوائف :

عرفت مصر نظام الطوائف في علاقات العمل علي نحو ما كان مطبقا في دول أوربا في العصور الوسطي ، وكانت علاقات العمل في هذا النظام تتميز بأنها علاقات شخصية وتنظيميه (2) . فقد كان يرأس كل طائفة مهنيه رئيس يسمي " شيخ الطائفة " وكان يتمتع بسلطات واسعه في تنظيم شئون الطائفة ، وتحديد الأجور وقواعد تنفيذ العمل ، وتوقع الجزاءات علي أفراد الطائفة ، وسلطة الفصل في المنازعات التي تنشأ بين أفراد الطائفة (3) .

لقد كان تنظيم علاقات العمل في هذا النظام علي هذا النحو يغني عن تدخل المشرع المصري لتنظيم هذه العلاقات في حركة التقنيات (4) .

لكن بدأ نظام الطوائف يضعف منذ أن أصبحت مصر ولايه عثمانيه (5) . وعاصر هذا الإلغاء إقرار مبدأ حرية العمل ، ودخول مصر في عهد صناعي توافدت فيه رؤس الأموال الأجنبية علي البلاد (7) .

مما سبق يتضح أن نظام الطوائف في مصر رغم عيوبه ، إلا أنه أغني تدخل المشرع المصري في تنظيم علاقات العمل ، وقدم خدمه جليله في بدء الصناعات الكبيره في مصر .

-
- 1- د/ شفيق شحاته ، تاريخ القانون الحاص في مصر ، الجزء الأول ، طبعه - 1956 م ، ص 45 .
 - 2- عهد الفاطميه في مصر (969 م - 1171 م) .
 - 3- د/ أكرم أمين الخولي ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 28 .
 - 4- د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 102 .
 - 5- أصبحت مصر ولايه عثمانيه سنة 1517 م ، وإستمرت إلي بداية الحمله الفرنسيه في مصر (1798 م - 1801 م) .
 - 6- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحيى مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 21 .

3/ النظام الرأسمالي الحر :

أدي تقرير مبدأ الحريه العمل الذي عاصر إلغاء نظام الطوائف ترك العلاقات بين العمال وأصحاب العمل لمبدأ سلطان الإراده دون تدخل من جانب المشرع المصري (1) .

مع بدايه التصنيع وزيادة الإستثمار بدأت الحريه التعاقدية تثبت مساوئها ، نتيجة لإختلال التوازن في قدره الإقتصادييه بين العمال وأصحاب العمل - ناهيك عن التفاوت الضخم في القوه الإقتصادييه بين الشركات الكبرى ، وكبار أصحاب الاعمال ، وبين العمال (2) .

. كانت النتيجة تدهور أحوال العمال نظراً لانتشار الآلات الخطره في الصنائه ، وتفتشت موجات البطاله مع التقلبات الإقتصاديه نظراً لتبعية الإقتصاد المصري آنذاك للإقتصاد الإنجليزي ، وإنفرد أصحاب العمل بالعمل بالعمال وكانت أجورهم زهيدة ، وكانوا يعملون ساعات طويله وفي ظروف غير ملائمه ، ودون ضمانات ودون مراعاة لصحتهم (3) .

مما سبق يتضح أنّ النظام الرأسمالي كان قاسياً في التعامل مع علاقات العمل وظروف التشغيل كانت صعبه خاصه بالنسبه للأحداث دون أدني مراعاة للإعتبارات الإنسانية .

كما يتضح أنّ هذا النظام الحر زاد من حال العمال سوء ، ورغم ذلك لم يتدخل المشرع المصري لتنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل ، وإنما ترك العمال فريسه سهله لأصحاب العمل .

4/ نظام التدخل التشريعي :

لذلك كان لا بد للمشرع المصري أن يتدخل في أحلك فترات الإحتلال البريطاني ، ليحد من الآلام الإجتماعيه الناتجه من تطبيق النظام الحر والتي نجم عنه عدم وجود تنظيم قانوني أمر ومتكامل للعمل ، وينتقل من نظام الحريه إلي نظام التدخل في علاقات العمل (4) . لذلك صدر القانون رقم 14 (5) جاعلاً الحد الأدنى لسن العمل تسع سنوات

1- د/يس محمد يحيى ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 26 .

2- د/عصام أنور سليم ، اصول قانون العمل الجديد ، دار الجامعه الجديده - الإسكندريه ، طبعه - 2015 م ، ص 44 .

3- د/حمدي عبدالرحمن ، د/محمد يحيى مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 21 .

4 - د/محمد حلمي مراد ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 105 .

5- القانون رقم 14 لسنة 1909 م .

وإشترط لمن لم يبلغ سن الثالثة عشره أن يكون بيده شهاده تدل علي لياقته صحيا للعمل ، وفرض حد أقصى لساعات العمل للحدث حددها بثمانيه ساعات لمن لم يبلغ الثالثة عشره من عمره مع تحريم عمله ليلاً (1) .

بعد صمت تشريعي طويل في مجالات علاقات العمل لم يفق المشرع المصري الإلأبعد إنتهاء الحرب العالميه الأولى (2) . فأصدر المشرع المصري عن طريق مجلس الوزراء (3) قراراً بتشكيل لجنه للتوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال ، ورغم قيام لجنه برئاسة وكيل وزارة الحقانيه بوضع مشروع لتنظيم العمل لكن لم ير هذا المشروع النور

، لأن الحكومة إتبعَت سياسات هزيلة تقوم علي التدرج في تشريعات جزئية ، تنظم موضوعات متفرقة من مسائل العمل إقتصرت علي إنشاء مكتب للعمل ملحق بإدارة الأمن العام في وزارة الداخلية (4) .

ثم بعد ذلك صدر القانون رقم 48 (5) ليحل محل القانون رقم 14 (6) بخصوص تنظيم تشغيل الأحداث في الصناعة ، ثم صدر القانون رقم 80 (7) بخصوص تنظيم تشغيل النساء في الصناعة والتجاره ثم صدر القانون رقم 147 (8) بخصوص تحديد ساعات العمل في بعض الصناعات ، ثم صدر القانون رقم 64 (9) بشأن التعويض عن إصابات العمل .

ثم غفا المشرع المصري غفوةً أخري لم يفق منها إلا في أبان إحتدام الحرب العالميه الثانيه (10) التي ذاقت مصر من ويلاتها (11) فأصدر المشرع المصري القانون رقم 85 (12) بشأن نقابات العمال ، والقانون رقم 86 (13) بشأن التأمين الإجباري ضد حوادث العمل .

1- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 50 .

2- عام 1919 م .

3- د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل ، طبعه - 1998 م - القاهرة ، ص 25 .

4- د/ رمضان أبو السعود ، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني ، مرجع سابق ، ص 46 .

5- القانون رقم 48 لسنة 1933 .

6- القانون رقم 14 لسنة 1909 م ..

7- القانون رقم 80 لسنة 1933 م

8- القانون رقم 147 لسنة 1953 م

9- القانون رقم 64 لسنة 1936 م .

10- في سنة 1942 م .

11- د/ عصام أنور سليم ، أصول قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 46 .

12- القانون رقم 85 لسنة 1942 م

13 - القانون رقم 86 لسنة 1942 م .

أخيراً صدر قانون لعقد العمل الفردي رقم 41 (1) متضمنا حقوق للعامل أوسع ، ثم صدر قانون ثانى بشأن ساعات العمل رقم 72 (2) ، ثم القانون رقم 105 (3) لسنة 1948 م بشأن التوفيق والتحكيم في منازعات العمال ، ومن بعده القانون رقم 97 (4) لسنة 1950 م بشأن عقد العمل المشترك ، والقانون رقم 117 (5) بشأن إصابات العمل والقانون .

وجهت ثورة يوليو(6) إهتماما كبيرا بمسائل العمل ، فصدرت تشريعات معدلة للتشريعات القائمة بما يلائم أهداف المجتمع الجديد (7) فصدر المرسوم بقانون رقم 317 (8) بشأن عقد العمل الفردى ، ليحل محل القانون رقم 41 (9) .

كما صدر بقانون بشأن نقابات العمال رقم 318 (10) الذي حل محل القانون رقم 85 (11) . ثم صدر القانون رقم 202 م (12) بشأن التعويض عن إصابات العمل ، الذي حل محل القانون رقم 89 (13) بشأن إصابات العمل رقم 117 (14) بشأن التعويض عن أمراض المهنة .

غير أن المشرع المصري تجاوز التحسين المبتدئ في تعديل تشريعات العمل القائمة إلي تناول موضوعات بكر في مجال علاقات العمل الخاص التابع المأجور ، والتي لم تمسها يد المشرع المصري من قبل بالتنظيم (15) منها القانون رقم 244 (16) بشأن توظيف وتدريب العاطلين .

-
- 1- القانون رقم 41 لسنة 1944 م .
 - 2- القانون رقم 72 لسنة 1946 م .
 - 3- القانون رقم 105 لسنة 1948 م .
 - 4- القانون رقم 97 لسنة 1950 م .
 - 5- القانون رقم 117 لسنة 1950 م .
 - 6- ثورة يوليو 1952 م (الضباط الأحرار) .
 - 7- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 22 .
 - 8- القانون رقم 317 لسنة 1952 م .
 - 9- قانون 1944 م .
 - 10 - القانون رقم 318 لسنة 1952 م .
 - 11- القانون رقم 85 لسنة 1942 م .
 - 12- القانون رقم 202 لسنة 1958 م .
 - 13 - القانون رقم 89 لسنة 1950 م .
 - 14 - القانون رقم 117 لسنة 1950 م .
 - 15- د/ يس محمد يحيى ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 31 .
 - 16 - القانون رقم 244 لسنة 1953 م .

ثم صدر القانون رقم 419 (1) بشأن التأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتدريبهم ، والقانون رقم 46 (2) بشأن تنظيم العمل في المناجم والمحاجر .

سعيًا إلي لم شتات التشريعات المتفرقة ، والتي أصبحت تنظم علاقات العمل ، وتحقيقاً للتواءم بينهما ، إتجه المشرع المصري بمناسبة الوحده مع سوريا إلي إصدار

قانون موحد للعمل ، ليسري في إقليم الجمهوريه المتحده (أي جمهوريه مصر - سوريا) ، وكان ذلك هو القانون رقم 91 (3) ، وسمي بقانون العمل الوحده . وهكذا صار لقانون العمل تقنين خاص به (4) .

شمل هذا القانون سبعة أبواب إشتملت علي 235 ماده ، وتناولت تعريف وأحكام عامه ، وتناولت عقد العمل الفردي والمشتراك ، وكذلك عقد التدرج والتدريب المهني ، وتوظيف العاطلين ، والتأهيل المهني للعاجزين عن العمل وتخدميمهم ، وتنظيم عمل الأجانب ، كما تناول أحكام عامه في تنظيم العمل ، وتحديد ساعات العمل ، وتشغيل النساء والأحداث ، وتحديد الأجور ، وتشغيل العمال في المناجم والمحاجر ، ونقابات العمال ، والتوفيق والتحكيم في منازعات العمل الجماعيه . الضبطيه القضائيه ، وتناول أخيراً العقوبات في مخالفة أحكام هذا القانون (5) .

ثم بعد ذلك أصدر المشرع المصري القانون رقم 33 (6) في شأن تخفيض ساعات العمل في المؤسسات الصناعيه التي تصدر قرارات من وزير الصناعه بتحديد لها ، بحيث لا يترتب علي ذلك تخفيض أجر العامل بما في ذلك الأجر الإضافي (7) .

في الآونه الأخيره أصبحت الحاجه ماسه لإصدار قانون عمل جديد ليحل محل القانون رقم 91 (8) . بعد أن كشف التطبيق العملي لهذا القانون علي مدي ما يقرب العشرين عاماً ، علي أن نصوصه أصبحت غير قادره علي مسايرة التطور الإقتصادي في البلاد (9) .

1- القانون رقم 319 لسنة 1955 م .

2- القانون رقم 46 لسنة 1958 م .

3- القانون رقم 91 لسنة 1959 م .

4- د/ السيد عيد نايل ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 26 .

5- د/ يس محدي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 32 .

6- القانون رقم 33 لسنة 1961 م .

7- د/ رمضان أبو السعود ، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني ، مرجع سابق ، ص 48 .

8- القانون رقم 91 لسنة 1959 م .

9- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 23 .

أيضاً أدى إزدحام التشريعات في مصر دفع المشرع المصري إلى التفكير في إصدار تقنين للعمل ينسق بين تلك التشريعات ويجمع أحكامها (1) فصدر القانون رقم 137 (2) الجديد وقد تضمن هذا القانون ثمانية أبواب ، تتضمنت 175 ماده إشتملت علي الأحكام الآتيه :

تعاريف وأحكام عامه ، التدريب والإستخدام ، علاقات العمل الفرديه وتنظيمها ، الأجور ، الإجازات ، تحديد ساعات العمل واجبات العاملين وتأديتهم ، إنقضاء علاقة العمل ، علاقة العمل الجماعيه ، التسويه الوديه - التحكيم والتوفيق في منازعات العمل الجماعيه ، تكوين النقابات العماليه ، السلامه المهنيه ، تفتيش العمل والضبطيه القضائيه ، العقوبات التي تكفل الحمايه الجنائيه وقد تم تعديل (3) هذا القانون بالقانون رقم 33 (4) .

لا ريب أن هذا القانون أصبح غير قادر علي تلبية طموحات المجتمع المصري ، علي الصعدين الإقتصادي والإجتماعي ، علاوه علي ما كان يعتريه من وجوه القصور والغموض والنقص أحياناً ، لذلك أصبحت الحاجه إلي قانون جديد يواكب التطور الإقتصادي والإجتماعي (5) .

لذلك أصدر المشرع المصري قانون رقم 12 (6) يسمي بقانون العمل الجديد (النافذ) تتضمن هذا القانون سته أبواب إحتوت علي 257 ماده تتضمنت الأحكام الآتية :

تعاريف وأحكام عامه ، علاقات العمل ، التشغيل - تنظيم تشغيل المصريين في الداخل والخارج ، تنظيم الأجانب ، عقد العمل الفردي - الأجور - الإجازات تنظيم ساعات العمل الراحة إنقضاء علاقة العمل ، تشغيل النساء والأحداث ، التوجيه والتدريب المهني ، علاقات العمل الجماعيه ، السلامه والصحه المهنيه - تأمين بيئة العمل . وأخيراً تتضمن هذا القانون العقوبات التي تكفل الحمايه القانونيه التي أسبغها علي معظم قواعد قانون العمل (7) .

1- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 33 .

2- القانون رقم 137 لسنة 1981 م .

3- د/ حسن كبره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 51 .

4- القانون رقم 33 لسنة 1982 م .

5- د/ رمضان أبو السعود ، الوسيط في شرح القانون المصري واللبناني ، مرجع سابق ، ص 49 .

6- قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 م .

7- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 23

مما سبق يتضح أن التطور في علاقات العمل في مصر بدأ يتدرج في سلمه في عام 1919 م ، ثم بدأ التطور الواسع بعد قيام ثورة يوليو 1952 م ، وشهدت علاقات العمل تطوراً كبيراً بإصدار القانون رقم 91 لسنة 1959 م (قانون العمل الموحد) ، والقانون رقم 137 لسنة 1981 م ، وكانت الطفره الكبره في سنة 2003 م بصدر قانون العمل

الجديد رقم 12 والعمول به حالياً ، الذي كان له الأثر البالغ بفضل تنظيمه المتطور علي علاقات العمل الفرديه - في صورة عقود عمل فرديه ، مما إنعكس هذا الأثر علي علاقات العمل الجماعيه . مما يعتبر تطوراً كبيراً في القانون المصري .

ثالثاً : تطور عقد العمل في لبنان :

مرت علاقات العمل في لبنان بمرحلتين : مرحلة ما قبل التدخل التشريعي ، ومرحلة ما بعد التدخل :

أولاً : مرحلة ما قبل التدخل التشريعي :

تتميز هذه المرحله بغياب التنظيم القانوني لعلاقات العمل ، وخضوع هذه العلاقات لسيطرة التقاليد المحليه والمهنيه ، ونظام التعاقد الحر الذي كانت ترعاه (1) مجلة الأحكام العدليه (2) قبل صدور قانون الموجبات والعقود (3) .

فقد كانت المجله (4) تنظر إلي العمل نظرتها إلي الأشياء ، ولذلك كانت تعتبر الحاله التي يضع فيها شخص آخر مقابل أجر نوعاً من الإجاره ، وتطلق عليها اسم " إجارة الآدمي " ، حيث نصت علي أنه : (تجوز إجارة الآدمي للخدمه ، أو لإجراء صنعه ببيان مده أو بتعين العمل بصوره أخرى) . كما تطلق المجله (5) علي الشخص الذي يؤجر نفسه إسم " الأجير " ، حيث نصت علي : (الأجير هو الذي يؤجر نفسه) .

بمقتضي مجلة الأحكام (6) كانت الإجاره تنعقد بالإيجاب والقبول ، وكان مبدأ سلطان الإراده هو الذي يحكم علاقات العمل بمعزل عن تدخل المشرع اللبناني غير أن مساوئ

-
- 1- القاضي/ حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 64 .
 - 2- مجلة الأحكام العدليه هي القانون المدني الذي يحكم علاقات الأفراد في ظل الحكم العثماني وحتى تاريخ العمل بقانون الموجبات والعقود في 11 / 10 م 1932 م . وتستند المجله إلي الفقه الحنفي ، وهي من وضع مجموعه من كبار العلماء إختارتهم الدوله العثمانيه ، وعلي رأسهم - العالم الشهير ووزير العدليه آنذاك - أحمد جودت باشا . أنظر شرح المجله العدليه ، المجلد الأول ، ص 3 .
 - 3- قانون الموجبات والعقود اللبناني لسنة 1932 م .
 - 4- مجلة الأحكام العدليه ، الماده 562 .
 - 5- مجلة الأحكام العدليه ، الماده 413 .
 - 6- مجلة الأحكام العدليه ، الماده 422 .

إطلاق حرية التعاقد ، وترك العمال نتيجة لذلك دون حمايه تشريعيه فعاله لم تلبث أن تبدت ضالّه في الأجور ، وإمتداداً في ساعات العمل ، وقساوة في ظروف أدائه ، كما حدث في الدول الأوربيه قبل منتصف القرن التاسع عشر (1) .

. وصف أحد الباحثين ظروف العمل وتشريعها في تلك المرحلة بقوله : (لم يكن ثمة تنظيم لشروط العمل الدوام - الأجور - طوارئ العمل - وقاية الأمانة - الصرف - استخدام النساء والأولاد ، إلخ) والعقود هي عقود شفوية حسب مانصت علي مجلة الأحكام (2) : (الإجاره تنعقد بالمشافهه) مراعيه بالنسبه لعمل ولزمن محدد . وينطبق علي الريف والمدينه ، ويجري تشغيل العمال مباشرة أو بواسطة سماسره ، ويمكن إحتجاز قسم من أجرهم لضمان وجودهم خلال الوقت الضروري .

غير أنهم لا يحصلون علي تعويض في حال غياب رب العمل ، لهذا السبب أو ذاك بإغلاق المؤسسه أو بصرف العامل ، وكذلك في حال وقوع طوارئ العمل ، ويستمر العمل من الفجر حتي المغيب في أماكن ضيقه وغير صحيحة ، ولا تعطي النساء عطله في حال الحمل . وما من شيء يمنع استخدامهن في بعض الأعمال ، وليس هناك ما يمنع استخدام الأولاد في هذه الأشغال ، وهؤلاء يجري تشغيلهم بأعداد كبيره دون حدود تتعلق بالعمر . ولا يدفع أي أجر عن تعطيل يوم الإسبوع لأسباب دينيه (2) .

لعل هذه الأسباب السيئه هي التي حركت نضالات العمال لتحسين حالهم ، وهي التي نبهت الدوله إلي خطورة موقفها السلبي من قضايا العمل ، وحملها علي التدخل في إطار قانون الموجبات والعقود (3) لتنظيم التعاقد علي العمل . لكن هذا التدخل لم يكن بعد سياسه عامه للمشرع اللبناني ، ولذلك ظلت هذه الخطوه وحيده لبعض سنين ، وظل مبدأ سلطان الإراده يحكم علاقات العمل خارج نطاقها بما يعينه ذلك من ترك العمال فريسه مهياه لإستغلال أصحاب الأعمال (4) .

مما سبق يتبين إلي أن عقد العمل في هذه المرحلة كان غائباً ، وذلك لغياب التنظيم القانوني ، وكان مبدأ هذه المرحلة مبدأ سلطان الإراده هو الذي يحكم علاقات العمل ، وشروط العمل لم تكن منظمه (مواعيد العمل - الأجور - استخدام النساء والأولاد وغيرها مما أدي إلي إستغلال أصحاب العمل للعمال) .

1- حددت مجلة الأحكام العدليه مدة العمل اليومي في ماده 495 ، من طلوع الشمس إلي العصر أو إلي الغروب علي وفق عرف البلد .

2- د/ رمضان أبو السعود ، الوسيط في شرح قانون العمل اللبناني والمصري ، مرجع سابق ، ص 45 .

3- قانون الموجبات والعقود 1932 م .

4- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 22

ثانياً : مرحلة التدخل التشريعي :

بدأ تدخل المشرع اللبناني في شؤون العمل بصورة محدودة في نطاق قانون الموجبات والعقود (1) وكان مقصوراً على الأحكام الخاصة بعقد العمل الذي أطلق عليه اسم (إجارة خدمه أو عقد الإستخدام) . وتعريفه ، وتحديد إلتزامات رب العمل قبل العامل في حالة قيامه بالعمل في حالة مرضه وفي حالة إصابته بحادث طارئ نأشئ عن قيامه بعمله ، كما تناول القواعد الخاصة بفسخ وإنهاء عقد العمل غير محدد المده (2) .

أيضاً قام المشرع اللبناني بإصدار قانون (3) عدل بموجبه مادتين من قانون الموجبات والعقود (4) . يقتضى هذا التعديل إلزام الطرف الذى يرغب فى إنهاء العقد غير محدد المده ، إعلان الطرف الآخر قبل الإعلان بشهر ، إذا كان العقد قد تم ثلاثة سنوات أو أقل ، وبشهرين إذا كانت المده تزيد عن ثلاثة سنوات ، كما تقرر بموجب هذا التعديل تحديد التعويض الذى يستحقه العامل فى حالة فسخ العقد ، إذا كان الفصل صادر من رب العمل ولم يكن مسبباً عن مخالفات لموجب العقد لخطأ ارتكبه العامل (4) .

يبدو أن المشرع اللبناني لم يكن ينوي الذهاب إلى أبعد من هذا القدر من التدخل ، غير أن الظروف الإقتصادية التي أحاطت بلبنان أثناء الحرب العالميه الثانيه (6) وما أدت إليه من إرتفاع في الأسعار ، وإختلال في التوازن بينها وبين الأجور ، مما دفع المشرع اللبناني إلى الخروج علي مبدأ سلطان الإراده والتدخل لحماية العمال ومساعدتهم علي مواجهة الإرتفاع في تكاليف المعيشه ، وذلك بفرض حد أدني للأجور في الصنائه والتجاره ، فأصدر مرسوم إشتراكى (7) ولقد ألغى هذا المرسوم ليحل محله مرسوم إشتراكى (8) آخر .

ثم صدر بعد مرسوم إشتراكى (9) ليزيد الحد الأدنى للإجور ، كما تضمن هذا المرسوم تعويضات عائليه لزوجات العامل وأولاده في حدود خمسه أولاد .

1- قانون الموجبات والعقود 1932 م .

2- د/ جلال العدوي ، قانون العمل - القواعد العامه ، الطبعة الأولى ، ص 161 .

3- قانون 1937 م .

4- قانون الموجبات والعقود 1932 م ، الماده 652 ، الماده 656 .

5- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 43 .

6- الحرب العالميه الثانيه 1942 م .

7- المرسوم الإشتراكى رقم 125 بتاريخ 1941 م .

8- المرسوم الإشتراكى رقم 204 لسنة 1942 م .

9- المرسوم الإشتراكى رقم 29 لسنة 1943 م .

كذلك أصدر المشرع اللبناني المرسوم الإشتراكي (1) لينظم طوارئ العمل التي يتعرض لها العامل بمناسبة عمله ، وذلك لحماية العمال ضد مخاطر العمل .

أخيراً توج المشرع اللبناني تدخله في علاقات العمل بإصدار قانون العمل (2) وهو أوسع قوانين العمل نطاقاً في لبنان وإن لم يكن يشتمل علي كافة المسائل المتعلقة بالعمل ، وهو القانون المعمول به حالياً (3) . ويتضمن هذا القانون 114 مادة ، وقد بدأ بأحكام أوليه تكلم فيها عن عقد الإستخدام ، وعن إستخدام الأولاد والنساء ، ثم عن مدة العمل والإجازات ، ثم عن أجره ، والصرف من خدمه ، وعن وسائل وقاية الأجراء (4) .

مما سبق يتضح أن التطور في لبنان تاخر كثيراً وذلك لعدم إهتمام المشرع بتنظيم علاقات العمل ، مما يعنى أن الإهتمام بدأ بالعام 1946م ، عندما صدر أوسع قانون ، محتويّاً على 114 مادة شملت كل ما يتطلبه القانون من مواضيع .

1- المرسوم الإشتراكي رقم 25 لسنة 1943 .

2- قانون العمل 1946 م .

3- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحيى مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 23 .

4- د/ توفيق فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 66 .

الفصل الثانى

أركان وشروط عقد العمل

المبحث الأول : أركان عقد العمل

المبحث الثانى : شروط عقد العمل

المبحث الأول

أركان وشروط عقد العمل

عقد العمل من العقود الرضائية التي يستلزم لإنعقاده توفر أركانه ، وذلك طبقاً للقواعد العامة في إبرام العقود ، ولا يكاد أن ينفرد عقد العمل بقواعد خاصة في هذا الشأن . لذا يتعين أن يتوفر لعقد العمل - كغيره من العقود - الأركان الثلاثة وهي : الرضا والمحل والسبب . فالرضا هو الركن الأساسي ، لذلك يجب ابتداءً أن يتم التراضي بين الطرفين علي ماهية العقد ، بأن تتجه الإرادتان إلي إبرام عقد عمل ، كما يجب أن يتم الاتفاق علي نوع العمل الذي يلتزم به العامل ، وقدره ونوع الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل . بما أن عقد العمل من عقود المدة ، يجوز أن يكون لمده محددة أو غير محددة ولعمل معين لذا يلزم الاتفاق علي هذه المدة (1) .

كما يجب أن يكون الرضا صادراً من شخص له أهليه التعاقد ، وأن تكون إرادته خالية من العيوب التي تشوب إرادته وهي : الغلط ، والتدليس ، والإكراه ، والإستقلال ، والغرر والغبن (2) .

أما المحل والسبب فهما ركنان في الإلتزام لا في العقد . وبما أن محل الإلتزام في عقد العمل عملاً ، فيشترط أن يكون العمل ممكناً ومعيناً أو قابلاً للتعين ، كما يجب أن يكون صالحاً للتعامل فيه . ويشترط في السبب كركن في عقد العمل أن يكون موجوداً ، وصحيحاً ، كما يجب أن يكون الباعث هو الدافع إلي التعاقد غير مخالف للنظام العام والآداب (3) .

لذا سنتناول في هذا المبحث أركان عقد العمل في ثلاثة مطالب علي النحو التالي :

المطلب الأول : الرضا .

المطلب الثاني : المحل

المطلب الثالث : السبب .

1 - د/ ياسر محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 115 ، 116 .

2 - د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 58 .

3 - د/ حمدي عبدالرحمن ، د / محمد يحي مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 112 .

المطلب الأول

الركن الأول الرضي أو التراضي

أولاً : تعريف الرضا أو التراضي :

1/ لغةً : مصدر محض ، معناه : طيب النفس أو إرتياحها أو الإختيار وهو ضد السخط (1). قال تعالى : (قَدْ نَرَى تَقَلُّبَ وَجْهِكَ فِي السَّمَاءِ فَلَنُوَلِّيَنَّكَ قِبْلَةً تَرْضَاهَا) (2). قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : "لا يحل مال امرئ مسلم إلا عن طيب نفس منه " (3) . أما التراضي فيتحقق معناه بتوفر أكثر من رضا . قال تعالى : (يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ) (4). عن ميمون بن مهران (5) قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : "البيع عن تراضي والخيار بعد الصفقه ولا يحل لمسلم أن يغبن مسلماً " (6) .

مما سبق يمكن القول بأن الرضا هو الإختيار وإرتياح النفس وهو ضد السخط .

2/ تعريف الرضا في الفقه الإسلامي :

الرضا عند الفقهاء : " لما كان الرضا أمر نفسي وداخلي ومن ثم يشتبك بغيره من المصطلحات النفسية الجوانية كالإرادة ، والإختيار ، والنية ، والقصد " . والمعني المشترك بين هذه المصطلحات هو : "مجرد إتجاه الإرادة إلي الشئ " (7) ، لهذا يلزم بيان التعريف الخاص لكل مصطلح من هذه المصطلحات ، ثم إيضاح وجه الشبه بينهما علي النحو التالي :

أ- تعريف الرضا :

-
- 1-العلامة أبو الفضل جمال الدين بن منظور ، لسان العرب ، ج 11 ، مصدر سابق ، ص 1663 .
 - 2- سورة البقرة ، الآية 144 .
 - 3- رواه الألباني ، في صحيح الجامع ، حديث رقم 7662 .
 - 4- سورة النساء ، الآية 21 .
 - 5- ميمون بن مهران هو عبد الملك بن عبد الحميد بن ميمون بن مهران الجزري الرقي ، وهو صاحب أحمد بن حنبل ، توفي سنة 347 هـ .
 - 6- ابن أبي شيبة ، المصنف في الحديث والآثار ، باب من قال لا يتفرق بائعان إلا عن تراضي ، حديث رقم 22422 ، ص 490 .
 - 7- أبو إسحاق إبراهيم بن موسى الشاطبي ، الموافقات ، ج 2 ، دار المعرفة - بيروت ، ص 322 .

في هذا الخصوص يثور خلاف بين الحنفية وجمهور الفقهاء ، الحنفية عرّفوا الرضا بأنّه : " إثارة الشئ و إستحسانه" وعرّفه الجمهور بأنّه : " إمتلاء الإختيار - أي بلوغه نهايته بحيث يفضي أثره من ظهور البشاشة في الوجه ونحوها " (1) .

ب/ تعريف الإرادة :

الإرادة عند فقهاء الإسلام هي : " القصد إلى الشئ والإتجاه إليه " (2) . وقال الراغب الأصفهاني (3) : " الإرادة في الأصل قوه مركبه من شهوة وحاجه وأمل وجعل إسماً لنزوع النفس إلى الشئ مع الحكم فيه بأنّه ينبغي أن يفعل أو أن لا يفعل ثم يستعمل مره في المبدأ وهو نزوع النفس إلى الشئ ، وتارة في المنتهي وهو الحكم فيه بأنّه ينبغي أن يفعل أو لا يفعل ، فإذا إستعمل في الله فإنه يراد به المنتهي وهو الحكم أو ماشابه ذلك" (4)

أما الإراده عند علماء النفس هي ظاهره نفسيه تمر بمراحل داخل النفس ، وهذه المراحل في العمل القانوني هي :

- أ- التصور : إذ يستحضر الشخص العمل القانوني الذي يريد إبرامه .
- ب - التدبر : حيث يوازن الشخص بين كافة الإحتمالات والنتائج .
- ج - التصميم : إذ يبيت الشخص في الأمر وهذا هو جوهر الإراده المعبر عنه بالقصد .
- د- التنفيذ : وهنا ينتقل الشخص إلى حالة إحداث أثر قانوني في الخارج (5) .

ج/ تعريف الإختيار :

- أ - الإختيار في اللغة : الإصطفاء والإيثار والإنتقاء والتفضيل (6) .
- ب - الإختيار عند الأصوليين والفقهاء : هو محل خلاف بين الحنفية والجمهور ، فعرفه الحنفية بأنّه : " القصد إلى الشئ وإرادته " . وهو إما صحيح يستغل الفاعل به دون تأثير من أحد ، وأما فاسد إذا كان تحت تأثير أو إكراه (7) .

1- علاء الدين بن أبي بكر بن مسعود الكاساني الحنفي ، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ، ج 5 ، دار الكتب العلميه - بيروت - لبنان ، ط 1406 هـ ، ص 133 .

2- عثمان بن سعيد بن عمرو الداني ، المقنع ، ج 3 ، المطبعة السلفية ، ص 143 .

3- الراغب الأصفهاني هو : الحسين بن محمد بن المفضل أبو القاسم ، المعروف بالراغب الأصفهاني أو (الأصبهاني) ، وهو من أهل أصبهان سكن بغداد ، وهو أديب من الحكماء العلماء ، إشتهر حتى كان يقرن بالإمام الغزالي ، من مؤلفاته تفسير الراغب الأصفهاني ، والمفردات في غريب القرآن ، توفي سنة 502 هـ .

4- الراغب الأصفهاني ، المفردات في غريب القرآن ، مصدر سابق ، ص 206 .

5- د / أنور سلطان ، الموجز في مصادر الإلتزام ، دار النهضة العربية - القاهرة ، ط 1983 م ، ص 98 .

6-العلامة أبو الفضل جمال الدين ابن منظور، لسان العرب ، ج 5 ، مصدر سابق ، ص 1298 .
7- ابن عابدين ، رد المحتار علي الدر المختار ، ج 4 ، ط 3 - 1386 م ، ص 507 .

أما جمهور الفقهاء فقد عرّفوا الإختيار بأنّه : " القصد إلى الفعل بمحض الإرادة فهو ينافي الإكراه " (1). وعلى هذا الأساس فإنّ دائرة الإختيار أوسع عند الجمهور منها عند دائرة الحنفية .

د/ تعريف النية :

النية في اللغة : " القصد وعزم القلب على عمل " (2) .
في إصطلاح الفقهاء : فقد اختلف الفقهاء فيها على أقوال كثيرة ، فذهب رأى إلى أنّها القصد وقيل : " النية قصد الطاعة والتقرب إلى الله في إيجاد الفعل " (3). وقد أورد الإمام الغزالي (4) . بياناً شافياً في أمر النية قال فيه :

" النية إذا أطلقت في الغالب أريد بها : إنبعاث القصد موجهة إلى ذلك الغرض ، فالغرض علة ولكن شرط النية الإحاطة بصفات مقصود .. أعلم أنّ النية والإرادة والقصد عبارات متوارده على معنى واحد ، وهو حاله وصفه للقلب يكتنفها أمران : علم وعمل ، وذلك لأنّ كل عمل إختيار لا يتم إلا بثلاثة أمور : علم وإرادة وقدره ، فلا تتحقق الإرادة إلا بعد العلم لأنّ الإنسان لا يريد ما لا يعلمه فلا بد من إرادته ... فإذا إنبعثت الإرادة إنتهت قدره لتحريك الأعضاء ، فالقدره خادمه للإرادة ، والإرادة تابعه لحكم الاعتقاد والمعرفة ، فالنية عبارته عن الصفه المتوسطة وهي الإرادة وإنبعاث النفس (5) بحكم الرغبة والميل إلي ما هو موافق للغرض إما في الحال وإما في المال ، فالمحرك الأول هو الغرض المطلوب وهو الباعث ، والغرض الباعث هو القصد المنوي ، والإنبعاث هو القصد والنية " (6) .

مما سبق يمكن تعريف الرضا بأنّه: طيب النفس والإتجاه إلى الشئ وإستحسانه ، كما يلاحظ من معنى الرضا والإرادة والإختيار والنية عند جمهور الفقهاء ، أنّ هنالك علاقة مشتركة بينهما ، وهي إتجاه الإرادة إلي إحداث أثر فالحنفية فرقوا بين الرضا والإختيار ، فالرضا "قصد الشئ المترتب على العقد . أما الإختيار" فقصد المشرع

1- الشيخ منصور البهوتي ، كشاف القناع ، ج 2 ، مطبعة - مكتبة نصر الحديثه - الرياض ، ص 5 .
2 - مجد الدين أبو طاهر محمد بن يعقوب الفيروز آبادي ، القاموس المحيط ، ج 4 ، مؤسسة الرساله للطباعة والنشر - بيروت - لبنان ط - 1426 هـ ، ص 400 .
3- البيضاوى ، فتح البارى ، ج 1 ، المطبعة السلفية - مصر ، ص 13 .
4 - الإمام الغزالي هو : أبو حامد محمد بن محمد بن أحمد الغزالي زين الدين الطوسي ، الفقيه الشافعي الملقب بحجة الإسلام ، ولد في طوس سنة 450 هـ ، من أشهر كتبه إحياء علوم الدين ، توفي سنة 505 هـ .

5- إنبعث في النفس أي إضراباً في الشخصيه يتسم بالإستمرار في السلوك المعادي للمجتمع وضعق التعاطف والندم والسماح الجريئه وغير المقيدة والأناثيه .

6- الإمام أبو حامد الغزالي ، إحياء علوم الدين ، ج 2 ، دار المعرفة - بيروت ، ص 253 ، 355 .

العبارة المنشئه للعقد " . فإن كل عقد يكون الرضا شرط فيه يفسد بإنتفائه ، وما لم يكن الرضا شرط فيه لم يفسد .

ب/ الرضا أو التراضي في الفقه القانوني :

يفرق القانونيون بين الرضا والتراضي ، فالرضا هو الإراده المتجهه نحو إحداث أثر قانوني ، وهو قوام العقد .

أما التراضي فهو التوافق بين إرادتين على إنشاء أثر قانوني (1) . الرضا هو الركن الأول في العقد ، فلا بد أن يتراضي الطرفان على إبرام العقد ، بمعنى أن يكونا واعيين بما إلتما به وإنصرف قصدهما إلى ذلك الإلتزام (2) .

يقصد بالتراضي تبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين (3) . ويقصد به توافق الإرادتين ، يقضي ذلك وجود إرادتين متطابقتين وإقترانهما لإحداث أثر قانوني (4) .

مما سبق يمكن القول بأن الرضا هو إتجاه الإراده علي إحداث أثر قانوني . أما التراضي هو تطابق الإرادتين علي إحداث أثر قانوني .

ثانياً : التعبير عن الإراده (الرضا) :

التعبير عن الرضا في عقد العمل قد يكون صريحاً ، إذا كانت الوسيله المستخدم في التعبير عن الإراده من شأنها أن تؤدي بصورة مباشرة إلى حقيقة المعنى المقصود حسب المؤلف في التعامل أيأ كانت الوسيله المستخدمة في التعبير عن الإراده (6) . علي ذلك نص قانون المعاملات المدنيه (7) علي أن : (يكون التعبير عن الإراده باللفظ أو الكتابه أو الإشارة المتداوله عرفاً أو بإتخاذ موقف لا تدع ظروف الحال شكلاً في دلالته على حقيقة المقصود . يجوز أن يكون التعبير عن الإراده ضمنياً إذا لم ينص القانون أو يتفق الطرفان علي أن يكون صريحاً) .

يتبين من هذا النص يكون التعبير عن الإراده باللفظ ، وذلك بإظهار الكلمات

1 - د / عبد الرازق السنهوري ، الوجيز في النظرية العامة للإلتزامات ، منشأة دار المعارف - الإسكندريه ، ص 45 .

2 - د / أبو ذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 15 .

3 - د / إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 138 .

4 - د / سليمان مرقص ، أصول الإلتزام ، دار الكتب القانونية ، القاهرة ، ط 1960 م ، ص 251 .

5- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 34 .

6- د / ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 111 .

7 - قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 35 .

المنطوقة ، سواء كانت هذه الكلمات مباشرةً أو عن طريق وسائل الإتصال الحديثة مثل التلفون أو التلفزيون ، ولا يشترط أن تكون هذه الألفاظ بلغه معينه ، فكل لغة تؤدي إلي فهم المعني لدي الطرف الآخر تعتبر لغة فعالة للتعبير عن الإرادة . أيضاً يكون التعبير عن الإرادة بالكتابة بواسطة الكلمات المكتوبة ، كما في الخطاب أو الصحيفة أو الفاكس أو غيرها من وسائل الإتصال عن طريق الكلمة المقروءة (1) .

أيضاً يكون التعبير عن الإرادة بالإشارة الشائعة الإستعمال والمتداوله عرفاً ولو كانت من غير الأخرس ، ويمكن أن يكون ضمناً إذا كانت الوسيلة المستخدمه في التعبير عنه لا تدل بذاتها مباشرة علي حقيقة المعني المقصود ، ولكن ظروف الحال تسمح بترجيح المعني المقصود على غيره من المعاني المحتملة مثل إستمرار العامل في تنفيذ العقد على الرغم من إنتهاء مدته مع علم صاحب العمل وسكوته على ذلك (2) .

المشرع الأردني إشتراط في القانون المدني (3) علي أن يكون : (التعبير عن الإرادة باللفظ وبالكتابة وبالإشارة المعهوده عرفاً ولو من غير الأخرس ، وبالمبادله الفعلية الداله علي التراضي وبإتخاذ أي مسلك آخر لا تدع ظروف الحال شكاً في دلالته علي التراضي) .

في هذا النص إشتراط المشرع الأردني أن يكون التعبير عن الإرادة باللفظ أو الكتابة لغرض الإثبات ، أو الإشاره ، أو يكون بإتخاذ موقف لا تدع ظروف الحال شكاً في دلالته علي التراضي (4) .

المشرع المصري إشتراط في قانون العمل (5) أن يكون التعبير عن الإرادة في عقد العمل ثابتاً بالكتابة .

كما إشتراط أن يكون التعبير عن الإرادة في عقد العمل بالكتابة ، والكتابة ليست شرط من شروط إنعقاد العقد ، ولكنها شرط لإثبات العقد . أشار لذلك بغية إزالة الخلط بين الكتابة كشرط أو وسيلة للإثبات وبين أن تكون ركناً أو شرطاً للإنعقاد (6) .

1- د/ أبو ذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 16 .

2- د/ عبدالله إدريس ، د/ أبو مدين الطيب ، قانون العقود السوداني ، مرجع سابق ، ص 230 .

3 - القانون المدني الأردني 1976 م ، المادة 93 .

- 4- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 61 .
5 - قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 30 .
6- د/يس محمد يحيى ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 133

أما المشرع اللبناني لا يتطلب أن يكون التعبير عن الإرادة بالكتابة ، فعقد العمل قد يكون مكتوباً أو شفوياً (1) حيث نص قانون العمل (2) علي أن : (عقد الإستخدام يكون يكون إما خطياً وإما شفوياً ويخضع في كل الحالتين لأحكام القانون العادي).

مما سبق يتضح أن التعبير عن الإرادة ، في التشريع الوطني يكون باللفظ أو الكتابة أوالإشاره ... إلخ صريحاً أوضمنياً ، إتفق المشرع الأردني مع الوطني علي ذلك وإن إختلفت العبارات ، بينما إشتراط المشرع المصري الكتابة ، وفارق المشرع اللبناني الجماعه ، ولم يشترط الكتابة وأخضع ذلك لأحكام القانون .
علي ذلك فإذا إنعدمت هذه الوسائل إنعدمت الإرادة ، وينعدم معها التراضي ، ويترتب عليه عدم صحة العقد في التشريع الوطني والتشريعات المقارنه.

ثالثاً : الرضا في العمل :

يتناول تراضي الطرفين المتعاقدين العناصر الأساسية لعقد العمل ، أما المسائل التفصيليه فتحكمها إرادة المتعاقدين ، أو النظام الداخلي للمؤسسه . لكن لا يوجد ما يمنع المتعاقدين من الإتفاق علي بعض التفاصيل الأخرى في حدود النظام والآداب العامه والعناصر الأساسية التي يجب أن يشملها التراضي في عقد العمل و هي (3) :

التراضي علي ماهية العقد ، التراضي علي صحة العقد ، التراضي علي نوع العمل ، التراضي على مدة العقد ، التراضي علي الأجر . فيما يلي نعرض لهذه العناصر :

1/ التراضي علي ماهية العقد :

يري المشرع السوداني أن التراضي علي ماهية العقد يتحقق بإتفاق الطرفين المتعاقدين بتبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين بقصد قيام أحد الطرفين بالعمل لحساب الطرف الآخر مقابل أجر وتحت إدراته وإشرافه . ويجب أن ينصب التراضي في عقد العمل علي ماهية العقد ، فإذا كان أحد طرفي العقد يقصد أن يقوم بالعمل علي إستقلال من صاحب العمل ، أوإذا قصد الطرف الآخر أن يقوم الطرف الأول بالعمل مجاناً دون إقتضاء أجر ، فلا ينعقد عقد العمل بينهما لعدم التراضي علي ماهية العقد (4) .

1- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، الطبعة الخامسة ، بدون دار نشر ، ص 98 .

2- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 12 .

المشرع الأردني التراضي يتم بإرتباط الإيجاب بالقبول وبمجرد الإتفاق بين الطرفين دون الحاجة إلي شكلية معينة يفرغ فيها هذا الإتفاق ، حيث يلزم كل من طرفي العقد تجاه الآخر بإداء عمل معين أو إمتناع عن عمل ، حيث يلتزم العامل بإداء العمل ويلتزم صاحب العمل بإداء الأجر ، وعدم إلزام أي من الأطراف بتنفيذ إلزامه يسمح للطرف الآخر بعدم التنفيذ (1) .

المشرع اللبناني يتم الرضا بتبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين ، فالتراضي علي ماهية العقد أمر لازم لا ينعقد عقد العمل بدونه ، فإذا قصد العامل أن يقوم بالعمل دون أن يخضع في أدائه لسلطة وإشراف رب العمل ، بينما قصد رب العمل أن تكون له السلطة والإشراف علي عمل العامل ، فإن عقد العمل لا ينعقد . كذلك إذا قصد العامل أن يقوم بالعمل لقاء أجر ، في حين إعتقد صاحب العمل أنه يعرض عليه القيام بالعمل مجاناً ، فلا ينعقد عقد العمل أيضاً ، ذلك لأن الطرفين لم يتراضيا علي ماهية العقد (2) .

المشرع المصري يتم التراضي بتبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين علي أن يقوم أحد الطرفين بالعمل لقاء أجر لحساب الطرف الآخر وتحت إدارته أو إشرافه ، فإذا قصد العامل أن يقوم بالعمل دون رقبته من صاحب العمل ، أو إذا إعتقد صاحب العمل أن العامل يقوم بالعمل علي سبيل التبرع لا ينعقد العقد لعدم التراضي علي ماهية العقد (3) .

مما سبق يتضح أن التراضي علي ماهية العقد أمر لازم لا ينعقد العقد بدونه ، والرضا لا يتم إلا بتبادل التعبير عن إرادتين متطابقتين بإلتزام شخص يعمل لحساب آخر وتحت إدارته وإشرافه . إتفق علي ذلك التشريع الوطني ، والتشريعات العربية المقارنه أيضاً .

2/ التراضي علي ماهية العقد :

يقصد بصحة التراضي أن يكون التعبير عن الإرادة صادراً من ذى أهليه معتبره قانوناً ، وخالياً من العيوب التي تعدم إرادته أو تعيبها (4) .

المشرع السوداني يشترط في التراضي علي صحة عقد العمل أن يأتي الرضا صحيحاً ، فالرضا يعد من أهم الخصائص لعقد العمل بإعتباره أنه يقوم سبباً للإلتزام بين

- 1- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 59 .
- 2- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 99 .
- 3- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 138 .
- 4- د/ توفيق فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 210 .

طرفيه ، فتوافق الإرادتين لا يمثل شرطاً من شروط تكوين العقد وصحته ، بل يعتبر الأساس الذي تستند إليه مشروعيته ، وعلي ذلك يلزم قاضي الموضوع أن يستخلص من الواقع إتجاه إرادة كل من طرفي العقد إلى الإلتزام بما إحتواه (1) . كما يشترط المشرع السوداني أن يكون الرضا صادراً من ذي أهليه ، حيث نص قانون المعاملات المدني (2) علي : (يكون العقد صحيحاً إذا توفرت أركانه أصلاً ووصفاً وهي الرضا ممن هو أهل له والمحل والسبب) . أي يكون العقد صحيحاً إذا توفرت أركانها أصلاً ووصفاً أي إذا تبين أن نية المتعاقدين كانت تنصرف إلى إبرام هذا العقد (3) .

لذا يتطلب المشرع السوداني في صاحب العمل والعامل أن يكونا كاملين الأهليه أي بالغين سن الرشد ، وهي سن ثمانية عشر عاماً في القانون السوداني (4) . حتي يستطيع أن يجري كافة التصرفات النافعه أو الضاره . كما يشترط المشرع السوداني في التراضي علي صحة العقد أن يكون الرضا خالياً من العيوب التي تلحق بالرضا وهي الغلط والتدليس والإكراه والغرر والغبن والإستقلال (5) .

المشرع الأردني يشترط أن يكون الرضا صادراً من شخص يبلغ سن الرشد ، وهي ثمانية عشر سنة شمسيه كامله ، متمتعاً بقواه العقليه ، ولم يحجر عليه ، وأن يكون كامل الأهليه لمباشرة حقوقه المدنيه ، كما يشترط المشرع الأردني لصحة العقد سلامه من عيوب الرضا ، وعيوب الرضا في القانون الأردني هي الإكراه ، والتقرير والغبن والغلط (6) .

المشرع المصري يشترط في التراضي علي صحة العقد ، توفر الرضا ، وأن تتوفر الأهليه الكامله في طرفي العقد (العامل وصاحب العمل) وهي بلوغ سن ثمانية عشر وأن يكون الرضا خالياً من العيوب التي تشوب الرضا وهي الغلط والتدليس والإكراه والإستقلال (7) .

المشرع اللبناني يشترط في التراضي علي صحة العقد ، أن يتوفر الرضا وأن يصدر من شخص يتمتع بأهليه لازمه لإبرام العقد ، تثبت في الأصل لكل من بلغ الثامنة عشر

1- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني/ معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 97 .

2- قانون المعاملات المدني 1984 م ، ماده 86 .

3- د/ عبدالله إدريس ، د/ أبومدين الطيب ، قانون العقود السوداني ، مرجع سابق ، ص 292 .

4- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 56 .

5- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 138 .

6- القانون المدني الأردني 1976 م ، المادة 44 .

7- التقنين المدني المصري 1948 م ، المادة 112 ..

من عمره و وذلك حسب ما نص عليه في قانون الموجبات والعقود (1) بالنص الآتي :
" كل شخص بلغ من العمر ثمانية عشر عاماً غير مجنون ولا معتوه ، ولا محجور عليه
لسفه أو غفله ، يمكنه أن يبرم عقد عمل ، سواء بصفته صاحب عمل أو بصفته عامل
كما يلزم في التراضي علي صحة العقد ضرورة التنزه من العيوب التي تفسد الرضا
وهي الغلط والخداع (التدليس) والإكراه والإستقلال " .

مما سبق يتضح أن المشرع السوداني إشتراط في شروط التراضي علي صحة العقد ،
أن تصدر من شخص كامل الأهليه ، أي بلوغه سن الرشد ، وهي سن ثمانية عشر ،
وسلامة الرضا من العيوب التي تفسد الرضا .

اتفقت التشريعات العربية المقارنه علي هذه الشروط أيضاً ، وأضافت معظم
التشريعات العربية المقارنه أن يكون الشخص غير محجور عليه .

يلاحظ أن التشريع الوطني والتشريعات العربية المقارنه اتفقت علي سن الرشد هي
18 سنه ، كما يلاحظ أن التشريع الوطني تميز عن التشريعات العربية المقارنه
بالتحدث عن خمسة من عيوب الرضا (الغلط ، التدليس ، الإكراه ، الغرر والغبن ،
والإستقلال) . بينما اتفقوا جميعاً على الغلط والإكراه والتدليس . مما يعني أن المشرع
السوداني أكثر حرصاً علي حماية العلاقة التعاقدية من الأمراض التي تصيب الرضا .

3/التراضي علي نوع العمل :

المشرع السوداني يشترط تطابق الإرادتين في تحديد العمل ، بأن يكون العمل معيناً
أو قابلاً للتعيين ، أو أن يكون ممكناً ومشروعاً . وتعيين العمل قد يكون صراحةً أو ضمناً
يستخلص من ظروف وملابسات الحال حتى يتكفل القانون ببيان باقي العناصر الأركان
(1) .

حظر المشرع السوداني علي صاحب العمل تكليف العامل بأداء عمل يختلف إختلافاً
جوهرياً عن العمل المتفق عليه في العقد ، إلا في حالات وبشروط معينه نص عليها في
قانون العمل (3) بالنص الآتي : (لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بأداء عمل
يختلف إختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه في عقد العمل دون رضائه ، إلا إذا

- 1- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 215 .
2- بروفيسور/ محمد عثمان خلف الله ، قانون العمل ، الطبعة الأولى ، منشورات جامعة السودان المفتوحة ، ط -2007 م - الخرطوم ، ص 113 .
3- قانون العمل 1997 م ، المادة 32 .

دعت الضرورة إلي ذلك منعاً لوقوع حادث أو إصلاحاً لما ينشأ عن ذلك الحادث وفي حالة القوة القاهرة ، علي أن يكون التكليف بصفه مؤقتة لاتزيد مدته إسبوعين) . ويوجد نص مطابق في قانون علاقات العمل (1) .

لايجوز تكليف العامل بعمل يختلف في طبيعته إختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه في عقد العمل ، إلا في حالة الضرورة أو القوة القاهرة ، ويكون التكليف فيها بصفه مؤقتة ، يزول فيها التكليف بالعمل الجديد بمجرد زوال حالة الضرورة ، بحيث لا تتجاوز علي اسبوعين (2) . لذلك لا يجوز نقل العامل إذا لم يتضمن العقد شرطاً يجيز لرب العمل نقله ، والنقل إما نوعياً أن يكون بتكليف العامل بعمل خلاف العمل المتفق عليه ، أو مكانياً بنقل العامل إلي مكان يختلف عن المكان المحدد في العقد (3) .

المشرع الأردني يوجب أن يكون نوع العمل محدداً في العقد ، بالشكل الذي يجعله واضحاً وقابلاً للتحديد ، علي ذلك نص قانون العمل (4) : (لايلزم العامل بالقيام بعمل يختلف إختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه) . كما نص قانون العمل (5) علي : (لايلزم العامل بالعمل في مكان غير المخصص للعمل ...) . ويشترط في العمل ذات الشروط العامه الواجب توفرها في المحل (6) .

أما المشرع المصري فقد وجه في التراضي علي نوع العمل يسلتزم تعيينه في العقد أو تعيين الأسس التي تسمح بتحديدده ، ويجب أن يكون العمل ممكناً ومشروعاً ، كما يجب تحديد نوع العمل صراحةً أو ضمناً يستخلص من ظروف وملابسات الحال . وفي حالة إغفال أحد المتعاقدين بتحديد نوع العمل وجوب الرجوع إلى مايقوم به عامل مماثل لدى صاحب عمل ، فإن لم يوجد وجب الرجوع إلى العرف الجارى فى المهنة والجهة . وإلا حدد القاضى نوع العمل ومداه وفقاً لمقتضيات العدالة . (7) .

حظر المشرع المصري في قانون العمل (8) مبدأ تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه في العقد ، إلا في حالة الضرورة أو القوة القاهرة علي أن يكون بصفه مؤقتة .

-
- 1- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغي) ، المادة 9 .
2- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 84 .
3- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي ، مرجع سابق ، ص 635 .
4- قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 17 .

- 5- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 18 .
6- د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 405 .
7- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 140 .
8- قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 54 .

المشرع اللبناني أوجب أن يترضا الطرفان علي العمل المطلوب ، لذا يجب أن يكون العمل معيناً صراحةً أو قابل للتعين ، كما يجب أن يكون ممكناً ، فإذا كان العمل مستحيلاً لا ينعقد العقد (1) وقد أشار إلى ذلك قانون الموجبات والعقود (2) بالآتي :
باطل كل عقد يوجب شيئاً أو فعلاً مستحيلاً إذا كانت الإستحالة مطلقة لا يمكن تذليلها .

أما إذا لم يذكر في العقد نوع العمل ولا مداه ، يتعين الرجوع إلي الأعمال التي يقوم بها أمثال العامل لدي رب العمل ، فإذا لم يوجد غيره ، وجب الرجوع إلي عرف المهنة في المكان الذي يوجد فيه العمل ، فإذا لم يوجد عرف ، فيتم تعيين العمل وفقاً لمقتضيات العدالة (3) .

مما سبق يتبين أن التراضي علي نوع العمل ينبغي فيه تطابق الإرادتين في تحديد العمل ، وذلك بأن يكون العمل معيناً أو قابلاً للتعين ، وأن يكون ممكناً ومشروعاً ، وتعين العمل قد يكون صراحةً أو ضمناً يستخلص من ظروف وملابسات الحال .

4/ التراضي علي الأجر :

يعتبر الاجر عنصر جوهري في عقد العمل فهو المقابل القانوني للعمل والالتزام الرئيسي لصاحب العمل ، وهو سبب إلزام العامل بأداء العمل المتفق عليه . لذا يتعين أن تتجه إرادة العامل إلي الحصول علي أجر مقابل الذي يقوم به ، كما يجب أن تتجه إرادة صاحب العمل إلي دفع الأجر (4) .

أما إذا أغفل المتعاقدان تحديد الأجر ، نص قانون المعاملات المدنية (5) علي : (إذا لم يكن الأجر محدداً في العقد كان للعامل أجر مثله طبقاً لما جري عليه العرف ، فإذا لم يوجد عرف تولت تقديره المحكمة وفقاً لمقتضيات العدالة) .

إذا أغفل المتعاقدان تحديد الأجر في العقد فإنه يرجع إلي أجره المثل ، أي الأجر المقدر للعمل من ذات النوع لدي صاحب العمل إن وجد ، وإلا يجب الرجوع إلي عرف المهنة أو الجهة التي يعمل فيها ، وإذا تعذر ذلك تولي قاضي الموضوع تحديد الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة (6) .

1- د/ محمد علي عمران ، شرح أحكام قانون العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 125 .

2- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 628 .

3- د/ محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، طبعه - 1995 م ، ص 302 .

4- د/ صلاح محمد دياب ، الوسيط في شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعية ، دار النهضة العربية ، ط - 2002 م ، ص 207 .

5- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 403 .

6- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية 1984 م ، مرجع سابق ، ص 76 .

المشرع الأردني يعتبر الأجر عنصر في عقد العمل ، لا يقوم العقد بدونه ، وإذا غاب الأجر فقد نكون أمام تبرع أو هبة وليس عقد عمل ، لذا يجب تحديده والإتفاق عليه صراحة في العقد ، بيد أن إغفال ذكره في العقد لا يعني بطلان العقد ، متي ماكانت نية الأطراف أن تكون علاقته مأجوره ، حيث يترك تحديده لمحكمة الموضوع علي ضوء العرف أو أجر المثل . أما إذا لم يتفقا صراحةً علي تحديده فلا ينعقد العقد (1) .

المشرع المصري يوجب أن يتفق الطرفان علي الأجر الذي يتقاضاه العامل ، وأن يكون هذا الأجر ممكناً ومشروعاً ، وإذا سكت الطرفان عن تحديده في العقد (2) . نص القانون المدني (3) علي : (إذا لم تنص العقود الفرديه أو الجماعية أو لوائح المصنع علي الأجر الذي يلزم به صاحب المصنع أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع أن وجد ، فإن لم يوجد عرف تولي القاضي تقدير الأجر طبقاً لمقتضيات العدالة) .

كذلك نص القانون المدني (4) علي أنه : (يفترض في أداء الخدمة أن تكون بإجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملاً لم تجري العادة علي التبرع به أو عملاً داخلاً في مهنة من أداه) .

من هذه النصوص يتبين أن المشرع المصري أباح تحديد الأجر وفقاً لأجر المثل إذ لم ينص العقد علي الأجر ، وفي حالة عدم وجود أجر المثل أباح المشرع المصري تحديد الأجر طبقاً لعرف لمهنة و عرف الجهة التي يؤدي فيها العقد ، وإلا تولي القاضي تحديد الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة (5) .

أيضاً المشرع المصري يفترض أن يكون العمل بأجر إذا لم تجر العادة علي القيام بمثل هذا العمل داخلاً في مهنة الشخص الذي يقوم بأداء هذا العمل علي سبيل التبرع (6) .

المشرع اللبناني يعتبر الأجر من العناصر الجوهرية في عقد العمل بحيث لا يكون العقد عقد عمل إلا إذا كان العمل مأجوراً ، لكن عدم ذكره في العقد لا يعني أن العقد ليس عقد عمل ، ما دام أنهما لا يختلفا عليه (7) .

1- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 67 ، 68 .

2- د/ محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، مرجع سابق ، ص 303 .

3- القانون المدني المصري 1948 م ، المادة 682 .

4- القانون المدني المصري 1948 م ، المادة 681 .

5- د/ توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 262 .

6- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 141 .

7- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل اللبناني ، مرجع سابق ، ص 101 .

أيضاً بين المشرع اللبناني في قانون الموجبات والعقود (1) الأسس التي يتم بموجبها تحديد الأجر إذا لم يجرى تحديده في العقد ، فنص على أنه : (إذا لم يعقد إتفاق على تعيين الأجر أو بدل العمل فيعين بحسب العرف ، وإذا لم يكن هنالك تعريفه أو رسم وجب تطبيقها) .

يوجب هذا النص أن يتفق الطرفان على الأجر الذي يتقاضاه العامل ، وأن يكون هذا الأجر ممكناً ومشروعاً . غي أن الطرفين قد يسكتان عن تحديد الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل العمل الذي يؤديه . فإذا لم يقصد الطرفان أن يقوم العامل بأداء العمل على سبيل التبرع فإن العقد يعتبر صحيحاً إذا توفرت شرط صحته مع تحديد الأجر على ضوء ما يقضى به القانون (2) .

غير أنه أياً كانت الطريقة التي يتعين بها مقدار الأجر ، فيجب أن لا ينزل هذا عن الحد الأدنى الذي عينه القانون للإجور . على أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ، وكانت وسيلة المشرع اللبناني وضع حد أدنى للإجور لا يجوز للمتعاقدین النزول عنه فإذا خالفا هذا الحظر إتفقا على أجر يقل عن الحد الأدنى الذي فرضه المشرع اللبناني ، وقع هذا الإتفاق باطلاً (3) .

لكن هذا البطلان لا ينصرف إلى عقد العمل بأسره ، بل يظل العقد مستمراً ويلتزم رب العمل بأن يدفع للأجير الحد الأدنى الذي قرره المشرع اللبناني ، إذا أقدم صاحب العمل على تعديل الأجر المتفق عليه بإرادته المنفردة ، فإن ذلك يشكل سبباً لفسخ العقد بطلب الأجير . وقد حكم في هذ الخصوص : (أن صاحب العمل بإقدامه على تخفيض أجر المدعيه ، يكون قد أدخل شروطاً جديدة على عقد إجارة الخدمه ، جاءت أقل فائده للأجيرة ، وتسبب بفسخ عقد العمل على مسؤوليته) (4) .

مما سبق يتضح أن الأجر هو العنصر الجوهرى والالتزام الرئيسى والأساسى لصاحب العمل ، أما إغفال المتعاقدان له يعنى ذلك الرجوع إلى أجر المثل ، أو عمل من ذات النوع أو عرف المهنة أو عرف الجهة التي يتم فيها العمل ، وفي حالة التعذر يتولى القاضي ذلك .

- 1 - قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 632 .
2- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 135 .
3 - قانون العمل اللبناني ، المادة 44 والتي نصت على الآتي : (يجب أن يكون الحد الأدنى في الأجر كافياً لسد حاجات الأجير الضرورية وحاجات عائلته على أن يؤخذ بعين الاعتبار نوع العمل ويجب أن لا يقل عن الحد الأدنى الرسمي الأخير) .
4- م -ع - ت ، بيروت ، 1967 م ، العدل ، 1968 م ، ، ص 143 ، و صادر بين التشريع والإجتهاد العمل ، ص 116 .

القاضي ذلك . غير أن المشرع المصري تميز عند ما نص علي : (يفترض في أداء الخدمة أن تكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عمالاً لم تجر العادة على التبرع به أو عمالاً داخلاً في مهنة من أداه) . وبهذا تفوق.

5/ التراضي علي المده :

تعتبر المده عنصراً جوهرياً في عقد العمل ، وتكون الأساس الذي تقاس به الإلتزامات ، فتقاس كمية العمل الذي يقوم بها العامل بالمده الزمنية ، ويحدد الأجر الذي يلتزم به صاحب العمل بالمده الزمنية أيضاً (1) . وأجاز المشرع السوداني في قانون العمل (2) علي : (أن يكون عقد العمل لمده محدوده أو غير محدوده ولعمل معين إذا كان العقد معين المده) . ويوجد لها نص مطابق في قانون علاقات العمل الفرديه (3) . كما يوجد نص مطابق في قانون المعاملات المدنيه (4) .

لذلك يجب الإتفاق علي هذه المده ، حيث وضع المشرع السوداني حداً أقصى للمده التي يمكن الإتفاق علي العمل خلالها في قانون العمل (5) : (لا يجوز أن تزيد مدة العقد المسمي الأجل علي سنتين ، ولا تجدد لأكثر من مره في ذات المنشأة ، وتعتبر فترة التجديد متصله بمدة الخدمة السابقه ، وفي حالة إستمرار العامل في عمله بعد إنتهاء فترة التجديد يعتبر متعاقد بعقد غير مسمي الأجل) .

إشترط المشرع السوداني أن لا تزيد مدة العقد المسمي الأجل علي سنتين ، ولا تجدد المده أكثر من مره واحده في ذات المنشأة ، حفاظاً علي مصالح العامل من تأبيد علاقته التعاقدية (6) وعلي ذلك نص قانون المعاملات المدنيه (7) : (لا يجوز أن تجاوز مدة عقد العمل خمس سنوات ، فإذا عقد لمده أطول ردت إلي خمس) . لذلك أجاز المشرع السوداني للعامل فسخ العقد ، حتي لا يكون ذلك الإتفاق قيداً علي حرية العامل ، وقد جاء تحديد هذه المده علي سبيل الإلزام لا التخيير (8) .

1- بروفيسور حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل معلقاً عليه - دراسه مقارنه ، مرجع سابق ، ص 99 .
2- قانون العمل 1997 م ، المادة 29 .
3- قانون علاقات العمل الفرديه (الملغي) 1981 م ، المادة 6 .
4- قانون المعاملات المدنيه 1984 م ، المادة 401 .

5- قانون العمل 1997 م ، المادة 29 .

6- د / إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الوجيز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 60 .

7- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 401 .

8- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية 1984 م ، مرجع سابق ، ص 71 .

أما في حالة إستمرار العامل بعد إنتهاء فترة التجديد ، يعتبر متعاقدًا بعقد غير مسمي الأجل ، وتعتبر فترة التجديد متصله بمدة خدمه السابقه (1) . وقد نص المشرع السوداني علي إذا كان عقد العمل محدد المده وإستمر طرفاه في تنفيذه بعد إنقضاء مدته ، إعتبر ذلك تجديدًا له لمده غير معينه (2) .

أما إذا لم تكن المده محدده في العقد اجاز المشرع السوداني في قانون المعاملات المدنية (3) : (لكل من طرفي العقد أن يفسخه في أى وقت ، بشرط أن يعلن الطرف الآخر في المواعيد المحدده في القوانين الخاصه) .

علي أنه إذا لم يكن العقد متضمنًا الوقت أو التاريخ الذي يبدأ فيه العمل ، فإن العمل يبدأ من تاريخ العقد ، ما لم يقض العرف أو ظروف العقد بغير ذلك (4) .

المشرع الأردني يعتبر المده من العناصر الجوهرية في عقد العمل. لذلك نص في قانون العمل (5) علي : (إذا كان عقد العمل لمده محدوده ، فإنه ينتهي من تلقاء نفسه بإنتهاء مدته ، فإذا إستمر طرفاه في تنفيذه بعد إنقضاء مدته إعتبر ذلك تجديدًا له لمده غير محدوده) .

يتبين من هذا النص إذا كان العقد محدد المده ينتهي بإنتهاء هذه المده ، ولا يستطيع أي من الطرفين أن يعترض علي ذلك ، وإذا رغب الطرفان في إستمرار تنفيذه بعد إنقضاء مدته ، إعتبر ذلك تجديدًا له لمده غير محدوده (6) . إلا أن أثر هذه المده في عقد العمل يفرض إستثناءً لمصلحة العامل هي عدم جواز تحديد المده في العقود التي تنصب علي أعمال ذات طبيعه مستمره ، أي تحديد مدة العقد لا يجوز إلا في الأعمال ذات الطبيعه العرضيه أو المؤقتة أو الموسمية (7) .

المشرع المصري أجاز التراضي علي مدة العقد ، نص في القانون المدني (3) علي ذلك بالنص الآتي : (يجوز أن يبرم عقد العمل لخدمه معينه أو لمده معينه ، كما يجوز أن يكون غير معين المده) .

1- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 113 .

- 2- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 402 .
- 3- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 401 .
- 4- د/محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية 1984 م ، مرجع سابق ، ص 71 .
- 5- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 15 .
- 6- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 61 .
- 7- د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 613 .
- 8- القانون المدني المصري 1948 م ، المادة 648 .

على ذلك يمكن لطرفي العقد أن يتراضيا على جعل العقد لمدة معينة ينتهي بإنتهائها أو أن يتفقا على أن ينتهي عقد العمل بإنجاز خدمه معينه . فإذا إتفق الطرفان علي مدة محدده فيكون العقد محدد المده . ويجب في هذه الحاله الإتفاق علي مدة العقد بحيث لا تزيد المده إلي الحد الذي يعتبر معه التعاقد قيذاً علي حرية العمل (1) .

علي هذا كان من المفروض أن يبطل عقد العمل المؤبد أو الذي ينص فيه علي أنه يمتد طوال الحياه . غير أن المشرع المصرع عالج الأمر في هذه الحاله بالنص في القانون المدني (2) علي أنه : (إذا كان عقد العمل المؤبد لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات جاز للعامل بعد إنقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض علي أن ينذر رب العمل إلي سته أشهر) .

أما إذا كان عقد العمل غير محدد المده ، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بعد إعلان الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء بثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعينين بأجر شهري ، مع عدم التعسف في الإنهاء (3) .

المشرع اللبناني أجاز أن يكون عقد العمل لمدة معينة أو غير معينه أو للقيام بعمل معين ، ولكنه لا يجيز أن يعقد عقد العمل لمدة الحياة أو لمدة طويلة . بحيث يكون العامل مقيداً بالعمل إلي يوم وفاته أو يوم عجزه عن العمل بسبب الشيخوخه ، فكل عقد يؤول إلي هذه النتيجة يقع باطل بطلاناً مطلقاً (4) . حيث نص قانون العمل (5) علي : (يحظر علي الإنسان أن يرتبط بعقد عمل لمدة حياته كلها ، أو يتعهد مدي الحياه) كذلك نص قانون الموجبات والعقود (6) بالآتي : (كل إتفاق يعد فيه الإنسان بالخدمه سحابه حياته ، أو مده مديده تجعله مقيداً إلي يوم وفاته ، هو باطل علي وجه مطلق) .

مما سبق يتضح أن التراضي على ماهية العقد يتحقق بإتفاق الطرفين ، وعلى صحة العقد بأن يكون من ذى أهليه معتبره وأن يكون العمل معيناً وقابل للتعيين وممكناً ومشروعاً وبأجر ، وأن تحدد المدة بفترة زمنية ، محدده - أو غير محدده .

على ذلك اتفقت التشريعات الوطنية والتشريعات العربية المقارنه ، مما يعتبر محمده

- 1- د/ توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 234 .
- 2- القانون المدني المصري 1948 م ، المادة 677 .
- 3- د / إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 142 .
- 4- د/ محمد ليبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل اللبناني ، مرجع سابق ، ص 109 .
- 5- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 11 .
- 6- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 627 .

ولاشك أن المشرع اللبناني رمي من هذا الحل إلى حماية العامل من الآثار السيئه التي قد تترتب علي تأييد عقد العمل أو علي عقده لمدته طويله شبيه بالتأييد . إلا أن تقرير بطلان هذا التعاقد لا يبدو الحل الأفضل لهذه الحمايه ، لأن إبطال العقد معناه أن يفقد العامل عمله ، وقد يحجم العامل عن التمسك بالبطلان خوفا من هذه النتيجة . لذلك نري أن حماية العامل لا تتحقق بتقرير بطلان عقد العمل المؤبد أو المسرف في الطول ، بل بإنقاص المده المحدده فيه إلي الحد المعقول ، أو بتحويلها إلي مده غير معينه (2) .

مما سبق يتبين أن التراضي على المدة عنصر جوهري في عقد العمل لا بد من وجوده ، لأنه تقاس به الإلتزامات و العمل ، ويتحدد به الأجر ، فإذا إنتفت المده أصبح العقد غير محد المده . لذلك يجب الإتيافاق علي هذه المده ، وقد حدد المشرع السوداني مدة العقد محدد المده سنتين ، ووضع حداً أقصى خمس سنوات .

إتفقت التشريعات الوطنيه علي التراضي علي مدة العقد علي مدة محدده أو لعمل معين أو لمدته غير محدده ، وحدد المشرع السوداني مدة العقد في قانون العمل النافذ والملغي بسنتين ، ووضع حداً أقصى لها بخمس سنوات في قانون المعاملات المدنيه منعاً لتأييد العلاقه التعاقدية ، وأجاز للعامل فسخ العقد إذا زادت المده عن ذلك ، لكن إشتراط إخطار الطرف الآخر .

التشريعات العربيه المقارنه أيضاً إتفقت علي التراضي علي مدة العقد لمدته محدوده ، تنهي بإنتهاء مدتها ، أو لعمل معين ينهي بإنجاز العمل ، أو لمدته غير محدوده بشرط أن لا تزيد علي المده التي تعتبر قيداً علي حرية العامل في العمل و قررت بعض التشريعات المقارنه بطلان هذا التعاقد ، لكن لا يبدو هذا العلاج الأفضل لهذه الحمايه ، لأن إبطال العقد معناه فقد العامل عمله ومورد رزقه ، بل يكون بإنقاص المده إلي الحد المعقول ، لكن المشرع المصري عالج الأمر في هذه الحاله القانون المدني : (إذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات ، جاز للعامل بعد إنقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض علي أن ينظر رب العمل لمدة

سنة أشهر) .و يلاحظ أن التشريعات الوطنية والعربية المقارن إتفقت علي التراضي علي مدة العقد .

- 1- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 11 .
- 2- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 109 .
- 3 - القانون المدني المصري 1981 م ، المادة 677

المطلب الثاني

المحل (المعقود عليه)

يعتبر المحل الركن الثاني من أركان عقد العمل الذي يشترط القانون توفره حتي ينشأ عقداً صحيحاً ، فإذا لم يكن للعقد محل ينعقد فيه الإلتزام الناشئ عنه العقد ، فإن العقد يكون باطلاً ولا يترتب عليه أثر . ومحل العقد هو مايقع عليه التعاقد وتظهر فيه آثار العقد وأحكامه ، ويعتبر المحل ركن في الإلتزام التعاقدي لا في العقد لكن أهميته لا تظهر إلا في الإلتزام الذي ينشأ من العقد (1) .

أولاً : تعريف المحل :

تعريف المحل في الفقه الإسلامي :

جاء تعريف المعقود عليه أو محل العقد في الفقه الإسلامي بأنه : " ماثبت فيه أثر العقد وأحكامه وهو المقصود من العقد وغايته . والمعقود عليه قد يكون مالاً أو أعياناً ماله أو منافع أو عملاً . و لهذا اختلفت أسماء العقود باختلاف محلها ، فإذا كان المعقود عليه ديناً مالياً سمي بيعاً أو رهناً أو هبة ، وإذا كان منفعه سمي العقد إستصناعاً (2) أو إجارة أشخاص أو مزارعه " (3) .

تعريف المحل في الفقه القانوني :

عرّف فقهاء القانون السوداني محل العقد بأنه هو " ما يلتزم الطرف المدين بأدائه في العقد ، فهو إذن الموضوع الذي تظهر فيه آثار العقد ، ويترتب عليه إلتزام كل من الطرفين تجاه الآخر " (4) .

. يعد المحل ركن في الإلتزام التعاقدي ، وهو ما يلتزم الطرف المدين بأدائه فهو "الجواب على السؤال بماذا إلتزم المدين" (5) .

-
- 1- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني ، الجزء الأول ، دار جامعة أمدرمان الإسلامية للطباعة والنشر ، ط - 1995 م ، ص 103 .
- 2- إستصناعاً : عقد بيع شيئاً موصوفاً بالذمه ويكون فيه الثمن حالاً والبيع مؤجلاً .
- 3- علاء الدين أبو بكر بن محمد الكاساني ، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ، مصدر سابق ، ص 139 .
- 4 د/ أبو ذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 83 .
- 5- بروفييسور/ محمد الشيخ عمر ، مصادر الإلتزام ، ط - 2001 م ، الخرطوم ، بدون نشر ، ص 50 .

أيضاً عرّف فقهاء القانون السوداني محل الإلتزام بأنه : "هو ما تعهد به المدين ، والمدين يلتزم إما بإعطاء شيء كالإلتزام بنقل ملكية عقار ، أو الإمتناع عن عمل شيء كالإلتزام بعد المنافسة" (1) .

يتضح من هذه التعريفات أنّ المحل ما يقع عليه التعاقد وما يظهر فيه أثر العقد وحكمه ، وقد يكون المحل عملاً ، أي جهداً يبذله أحد طرفي التعاقد ، كما في عقد المقاوله بين طرفين حيث تظهر آثار العقد في الجهد الذي يلتزم المقاوله ببذله (2) .

كما يمكن أنّ يكون المحل إعطاء لشيء محدد ، مثل تحويل ملكية شيء كما في عقد البيع حيث يلتزم البائع بتحويل ملكية المبيع للمشتري ، ويلتزم المشتري بدفع الثمن للبائع ، أو تسليمه لشيء كما في عقد الإيجار حيث يلتزم المؤجر بتمكين المستأجر من الإنتفاع بموضوع الإيجار ويلتزم المستأجر بدفع الأجرة للمؤجر .

كذلك يجوز أنّ يكون المحل إمتناعاً عن عمل ، أي كف عن بذل جهد كما في التعاقد بين طرفين يلتزم أحدهما بعدم المنافسة (3) .

المشرّع الأردني عرّف المحل بأنه هو : " المعقود عليه الذي يقع عليه التعاقد وما يتعلق به أحكامه وآثاره ، أو هو ما يظهر فيه أثر العقد وحكمه" (5) .

يتضح أنّ المحل هو المعقود عليه الذي يتم التعاقد ، وقد يكون المحل عملاً ففي عقد البيع مثلاً يتم التعاقد علي البيع نظير عوض هو الثمن ، فكأن المبيع هو محل البيع ، وكأن الثمن عوض المبيع ، وفي عقد المقاوله يتم التعاقد علي أنّ يؤدي المقاول عملاً لشخص آخر نظير أجر ، فيكون العمل الذي يؤديه المقاول هو محل المقاوله ، والأجر العوض عن العمل ، وقد ينظر إلي محل العقد باعتبار أنّه العمليه القانونيه التي يراد تحقيقها من ورائه (6) .

عرّف فقهاء القانون المصري المحل هو الشيء الذي يلتزم المدين بالقيام به ، والمدين يلتزم إما بنقل حق عيني أو بعمل أو الإمتناع عن عمل (7) .

- 1- تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 53 .
- 2- د/ عبدالله إدريس ، د/ أبو مدين الطيب ، قانون العقود السوداني ، مرجع سابق ، ص 318 .
- 3 - د / أبوزر الغفاري بشير، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، الطبعة الخامسة ، 2004 م ، ص 77 .
- 5- المذكرة الإيضاحية للقانون المدني الأردني لسنة 1976 م ، ج 1 ، ص 153 .
- 6- د/ عبدالناصر توفيق العطار ، نظرية الإلتزام ، مطبعة دار السعادة - مصر ، ط- 1972 م ، ص 112 .
- 7- د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، ج 1 ، نظرية الإلتزام - مصادر الحق -، العقد ، مرجع سابق ، ص 502 .

يري فقهاء القانون المصري أن المحل ركن في الإلتزام لا في العقد ، ولكن لا تظهر أهميته إلا في الإلتزام الذي ينشأ عن العقد ، ومن ثم يذكر المحل عادةً مقترناً بالعقد (1) .

يري البعض الآخر أن للإلتزام محل ، وللعقد محل آخر ، وكل من المحليين يتميز عن الآخر : فمحل الإلتزام هو : " الأداء التي يجب علي المدين أن يقوم به لصالح الدائن " أما محل العقد فهو : " العملية القانونية التي يراد تحقيقها من وراء العقد " (2) .

فإذا كان أثر العقد هو إنشاء إلتزامات ، فإن هذه الإلتزامات ترمي في مجموعها إلي تحقيق العملية القانونية المقصوده من العقد ، وبذلك يتميز محل العقد عن محل الإلتزام كما يخضع كل منهما إلى أحكام غير التي يخضع لها الآخر ، فقد يكون محل الإلتزام في ذاته صحيحاً ولكن يقع العقد باطلاً لأن العملية القانونية المقصوده منه يمنعها القانون كما في منع التعامل في تركة مستقبلية لشخص على قيد الحياة (3) .

محل العقد لا يتطلب فيه القانون إلا شرطاً واحداً وهو أن لا يخالف النظام العام والآداب العامة ، ونري أن التفريق بين محل الإلتزام ومحل العقد أثر من آثار أخذ القانون بنظرية الإلتزام في المراحل التي مرت بها النظم القانونية وفي فقه القانون (4) .

عرف فقهاء القانون اللبناني المحل بأنه هو : " ما يلتزم المدين بأدائه في العقد ، فهو الموضوع الذي تظهر فيه آثار العقد ، ويترتب عليه إلتزام كل من الطرفين تجاه الآخر و محل العقد هو المعقود عليه . ويظهر ذلك جلياً في عقد العمل ، فمحل الإلتزام بالنسبة للعامل هو أداء العمل ، والإلتزام بالنسبة لصاحب العمل هو دفع الأجر (5) .

مما سبق يمكن تعريف المحل أو المعقود عليه بأنه هو ما يلتزم المدين بأدائه في العقد ، وهو الذي يقع عليه التعاقد ويظهر فيه أثر العقد وحكمه ، ويترتب عليه إلتزام كل من الطرفين تجاه الآخر . ويكون محل إلتزام العامل هو أداء العمل ، ومحل إلتزام صاحب العمل دفع الأجر .

1- د/ عبد المنعم فرج الصده ، نظرية الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 230 .

- 2- د/ أنور سلطان ، النظرية العامة للإلتزام ، ج 1 ، دار النهضة العربية - القاهرة - ط 1983 م ، ص 207 .
3- د/ عبدالحى حجازي ، النظرية العامة للإلتزام ، ج 1 ، ط - 1962 م ، ص 205 .
4- د/حشمت أبو ستيت ، النظرية العامة للإلتزام ، ط - 1954 م ، ص 190 .
5- د/ رمضان أبو السعود ، مبادئ الإلتزام في القانون اللبناني والمصري ، الدار الجامعية - بيروت - لبنان ، ط - 1986 م ، ص 175 .

ثانيا : شروط المحل في الفقه الإسلامي :

إشترط فقهاء المسلمين شروط معينه في المحل وهي :

1- أن يكون المحل قابلاً لحكم العقد شرعاً :

يجب أن يكون محل العقد قابلاً لحكم العقد شرعاً ، أي يكون محل العقد من الأشياء التي يجوز التعامل فيها شرعاً كالأعيان المالية ، والتي تكون فيها منفعه مباحه لغير ضروره كالمأكول والمشروب والملبوس وغير ذلك (1)

أما إذا كان المحل غير قابل لحكم العقد لايصح أن يرد عليه كأن يكون الشئ غير مال أو مال غير متقوم كالخمر والخنزير ، إن كان الحنفية جوزوا بيعها إذا لم يكن المسلم طرفاً في العقد . أو إذا نهى الشارع عنه كالنهي من الزواج بالمحارم (2) .

2 - أن يكون المعقود عليه موجوداً فعلاً وقت التعاقد :

لا ينعقد بيع المعدوم ، الا المنافع فلا يشترط وجودها عند التعاقد لأن هذا مايتصور مع طبيعتها (3) . أما إذا كان العقد وارد علي عين ماله فقد ثار خلاف فيه بين الفقهاء :

. الشافعية والحنفية إشتراطوا أن يكون المحل موجوداً في جميع العقود دون تفرقه بين عقود المعاوضة والتبرعات ، وإستسني الحنفية عقد السلم وعقد الإستصناع (4) .

المالكيه يشترطون وجود المحل في عقود المعاوضه فقط كالبيع ، ولا يشترط ذلك في عقود التبرعات ، ففيها يجوز أن يكون المحل معدوماً وقت التعاقد ، وعللوا ذلك بعدم حصول المتبرع له علي شئ المتبرع به - لان المتبرع له - لم يدفع مقابلاً (5) .

الحنابله - ومنهم بن تيميه (6) وبن القيم (7) - أجازوا التعاقد علي المعدوم في كل العقود مادام قد تعين بالأوصاف وأرتفع الغرر (8) .

1- أبو زكريا محي الدين بن شرف النووي ، روضة الطالبين ، ج 3 ، المكتب الإسلامي - دمشق - بيروت ، الطبعة الثانيه - 1405 هـ - 1985 م ، ص 351 .

2- محمد بن محمد بن عبدالله الشوكاني ، فتح القدير ج 5 ، دار الكلم الطيب - دمشق - بيروت - ص 102 .

- 3- أبو إسحاق إبراهيم بن علي بن يوسف و الشيرازي ، المذهب في فقه الإمام الشافعي ، الطبعة الثالثة - 1396 هـ - 1976 م ، ص 266
- 4- علاء الدين أبو بكر بن أحمد الكاساني الحنفي ، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ، مصدر سابق ، 138 .
- 5- أبو الوليد محمد بن محمد بن أحمد بن رشد ، بداية المجتهد ونهاية المقتصد ، ج 1 ، دار الحديث القاهرة - ط - 1425 هـ ، ص 357 .
- 6- ابن تيمية ، سبق ترجمته ص 17 .
- 7- ابن القيم هو شمس الدين أبو عبدالله محمد بن أبي بكر ، من علماء المسلمين ، صاحب المؤلفات العديدة ، عاش في دمشق ، درس على يد ابن تيمية ولازمه قرابة 16 عام ، وتأثر به ، صاحب التالين ، ابن تيمية وأحمد بن حنبل دفن في 16 سبتمبر 1350 هـ في مقبرة الصفيين
- 8- أبو محمد عبدالله بن أحمد بن قدامه ، المغني ، مكتبة الجمهورية العربية - الأزهر - مصر ، بدون تاريخ ، ص 223 .

الرأي الأرجح هو رأي المالكية الذي يشترط وجود المحل في عقود المعاوضات دون التبرعات ، لأنه لا يترتب علي عدم وجودها أي ضرر ، وهو ما تقتضيه المصلحة العامة في أنه يصح مع عدم وجوده حين التعاقد (1) .

3- أن المحل يكون مقدور التسليم :

يجب أن يكون محل العقد مقدور التسليم عند وقت التعاقد من غير ضرر ، فإذا كان معجوز التسليم لا ينعقد وإن كان مملوكاً له إن لم يمكن تسليم المبيع إلا بضرر ، يلزم البائع ، فالبيع فاسد . أما إذا وصل إلي عدم إمكان التسليم إلي حد الإستحالة المطلقة يكون البيع باطلاً (2) .

هذا الشرط إتفق عليه الفقهاء من الحنفية والشافعية والحنابلة علي وجوب توفره في جميع العقود المالية ، سواء كانت عقود معاوضات أم تبرعات ، لكن إختلف المالكية عن رأي الجمهور في أن التبرعات لا يشترط فيها قدره علي التسليم ، فيصح عندهم هبة الحيوان الفار ، لأنه في التبرع لا يثور نزاع حول تسليم المعقود عليه (3)

4- أن يكون معلوماً :

أي يكون المحل معلوماً للطرفين علماً نافياً للجهالة الفاحشه المفضية إلي النزاع ، ويتحقق العلم به برؤيته عند العقد ، أو رؤيته قبله بوقت إذا كان لا يحتمل تغييره فيه ما لم تكن في رؤيته مشقة فيبيع علي الصفه ، هذا إن كان المعقود عليه موجوداً (4) .

أما إذا كان غير موجوداً عند العقد فيتحقق العلم به بوصفه وتعيينه تعييناً واضحاً إن كان شيئاً معيناً بالذات ، أما إذا كان غير معين بالذات ، فيتعين بالوصف النافي للجهالة في جنسه ونوعه ومقداره وهذا الشرط مطلوب في المعاوضات المالية باتفاق فقهاء المسلمين (5) أما إشتراطه في غيرها فمحل خلاف بين الفقهاء :

حيث قصر الأحناف إشتراطه في المعاوضات المالية كالبيع وغيره ، ولا يشترطونه

- 1- بن رشد ، بداية المجتهد ونهاية المقتصد ، مصدر سابق ، ص 358 .
- 2- علاء الدين بن أبي بكر بن أحمد الكاساني الحنفي ، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ، مصدر سابق ، ص 134 .
- 3- أبو عبدالله محمد بن عبدالرحمن المغربي المعروف بالحطاب ، مواهب الجليل لشرح مختصر خليل ، دار الفكر ، الطبعة الثانية - 1398 هـ - 1987 م ، .
- 4- ابن رشد ، المصدر السابق ، ص 359 .
- 5- أبو بكر محمد بن أبي سهيل السرخسي ، المبسوط ، دار المعرفة للطباعة والنشر - لبنان ، ط - 1406 هـ ، ص 49 .

في عقود التبرعات كالوصية ولا يصح التبرع جهاله ، لأن الجهاله فيه لا تؤدي إلي النزاع ، وقد وافقهم المالكيه في ذلك حيث أبطلوا كل بيع مشتمل علي جهالة المبيع أو الثمن (1) .

أما الشافعيه والحنابله فاشتروا وجوده في عقود المعاوضات الماليه وفي عقود التبرعات (2) .

مما سبق ومن خلال إستعراض فقهاء الإسلام إلي شروط المحل ، يتضح أنه لا خلاف بين الفقهاء في أن يكون محل التعاقد من الأشياء التي يجوز فيها التعامل شرعاً ، كما أنهم متفقون علي شرط وجود المحل ، ولكن الخلاف حول إذا كان محل العقد من عقود التبرعات وغيرها .

أيضاً إتفق الفقهاء علي أن يكون محل العقد معلوماً علماً نافياً للجهاله ، لأن المقصود من وجود المحل عدم النزاع ، لكن محل الخلاف بين فقهاء المسلمين في إشتراطه في غير المعاوضات الماليه .

أيضاً إتفق جمهور الفقهاء علي أن يكون محل العقد مقدور التسليم وقت التعاقد ، وأوجبوا توفره في جميع العقود الماليه سواء معاوضات أو تبرعات ، بينما كان للمالكيه رأي مخالف لا يشترطون فيه قدره علي التسليم في عقود التبرعات ، معللين ذلك في أن عقود التبرع لا تثير نزاع حول تسليم المعقود عليه .

ثالثاً : شروط المحل في القانون :

المشرع السوداني أورد هذه الشروط في قانون المعاملات المدنيه (3) . وهي :

1- يجب أن يكون المحل موجوداً :

المعني المقصود من الوجود هو أن يكون الشئ موجوداً وقت نشوء الإلتزام ، أو يكون ممكن الوجود بعد ذلك (4) أما إذا كان محل الإلتزام متعلق بشئ معيناً فيجب وجود ذلك الشئ وقت نشوء الإلتزام إذا كان ما إنصراف إليه قصد الأطراف إلي ذلك الإلتزام

-
- 1- أبو بكر محمد بن أبي سهيل السرخسي ، المبسوط ، مصدر سابق ، ص 49 .
 - 2- برهان الدين إبراهيم بن محمد بن عبدالله بن مفلح الحنبلي ، المبدع في شرح المقنع ، ج 4 ، المكتب الإسلامي ، ط 884 هـ ، بدون نشر ، ص 25 .
 - 3- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المواد من 78 - 83 .
 - 4- د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، ج 1 ، نظرية الإلتزام بوجه عام ، مصادر الإلتزام - العقد ، مرجع سابق ، ص 502 .

أنّ ذلك الشئ موجوداً وقت التعاقد ، وبناءاً علي ذلك إذا قصد الأطراف التعاقد على شئ يعتقدون أنّه موجود حالاً ثم تبين عدم وجوده لحظة التعاقد فإنّ العقد يكون باطلاً حتي وإنّ أمكن وجوده في المستقبل (1) . وقد ناقشت المحكمة العليا وجود المحل كسبب لنشوء العقد عقد صحيحاً في قضية :

خليفة الأمين على / ضد / عبد الحليم صديق وآخر (2) .

التي تتلخص وقائعها في أنّه " ثبت للمحكمة أنّ المطعون ضده الأول باع الزراعة بموجب عقد مكتوب بتاريخ 3 / 5 / 1993 م نظير 140 ألف جنيه سوداني على أنّ يتم تسليم الزراعة يوم 11 / 5 / 1993 م ، أخل المطعون ضده بالإلتزام رغم إستعداد الطاعن لدفع الثمن ، تبين لمحكمة الموضوع أنّ المطعون ضده ، سبق أنّ باع الزراعة مدار النزاع بتاريخ 2 / 5 / 1993 م للمطعون ضده الثاني . قررت المحكمة العليا أنّ بيع الزراعة بتاريخ 3 / 5 / 1993 م ، بيع الطاعن والمطعون ضده بات باطلاً ، لسقوط ركن أساسي وهو المحل " .

أما إذا هلك محل العقد بعد نشوء الإلتزام ، فإنّ الإلتزام يكون قد قام وقت نشوئه علي محل موجود ، ويكون العقد قابل للفسخ إذا تسبب عن هلاك الشئ عدم قيام أحد المتعاقدين بما إلتزم به (3) .

في بعض الأحيان قد يهلك محل العقد هلاكاً جزئياً قبل إنعقاد العقد دون علم الأطراف ، ففي هذه الحالة لا يعتبر العقد قد تم علي محل معدوم ، وذلك لوجود بقيه من المحل يمكن أن تظهر فيها آثار العقد ، ويقتصر الإلتزام علي الجزء الباقي من المحل مع تخفيض الإلتزام المقابل له مادام أنّ الباقي من المحل يحقق مصلحة طرفي العقد (4) .

قد تنصرف نية الأطراف إلي التعاقد علي محل غير موجود وقت التعاقد ولكنّه ممكن الوجود في المستقبل ، فهذه العقود صحيحة (5) وقد أجازها قانون المعاملات المدنية (6) في النص الآتي : (يجوز أنّ يكون المعقود عليه شيئاً في المستقبل إذا عين تعيناً نافياً

للجهالة والغرر (.

- 1- د/ محمود عبدالرحمن محمد ، نظرية العقد ، دار النهضة العربية - القاهرة ، ط - 1988 م ، ص 306 .
- 2- م ع / ط م / 1147 / 1993 م (غير منشوره) .
- 3- د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، ج1 ، نظرية الإلتزام - مصادر الإلتزام - العقد ، مرجع سابق ، ص 504 .
- 4- د/ أبوذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 85 .
- 5- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل في القانون المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 143 .
- 6- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 79 .

أجاز هذا النص التعاقد علي محل مستقبلي ، لكنْ إشتراط وجود المحل في المستقبل فقد يتعاقد فنان علي بيع حقه الأدبي في أغنيه قبل الفراغ من تلحينها ، فهذا العقد صحيح مادام ممكن الوجود في المستقبل ، أما إذا كان وجود المحل مجهولاً في المستقبل ، فإنْ العقد يقع باطلا للغرر الذي يلزمه (1) .

لكنْ المشرع السوداني حظر التعامل في التعامل في التركة المستقبلية ، حيث نص علي : (لا يجوز التعامل في تركة إنسان علي قيد الحياه ولو كان ذلك برضاه إلا في الأحوال التي نص عليها القانون) (2) .

تكمن الحكمة من هذا التحريم في أنْ ذلك التعامل يتضمن مضاربه علي حياة الموروث المحتمل ، وإلحتمال وفاة المتعامل فيه قبل المورث ، مما يجعله مخالفا للنظام العام ، كما يتيح الفرصه للتلاعب بالمبادئ التي تحكم الميراث ، فجاء ذلك لمصلحة المورث والوارث (3) .

بناءً علي ذلك إستبعد المشرع السوداني التعامل في التركة المستقبلية ، لذلك لا يجوز لأي شخص أن يتصرف في تركة مستقبلية ، سواء كان ذلك التصرف بيعاً أو هبة ، أو أي صوره من صور التصرف إلا ما أجازة القانون بنص مثل جواز الوصيه (4) .

المشرع الأردني يشترط أنْ يكون محل الإلتزام موجوداً ، إذا كان محل الإلتزام مآلاً متقوماً أو محل عيني أو منفعه ، فالشئ الذي تعلق به هذا الحق يجب أنْ يكون موجوداً . ويجيز المشرع الاردني أن يقع الإلتزام علي محل غير موجود وقت التعاقد ، أي علي شئ في المستقبل إذا إنتفي الغرر والجهالة ، أما إذا كان وجوده في المستقبل مجهولاً يقع العقد باطلا (5) .

غير أنه لا يجوز التعامل في التركة المستقبلية ، لذلك لا يجوز التعامل في تركة إنسان علي قيد الحياه ولو كان ذلك برضاه ، فتحريم هذا التعامل تحريم مطلقاً ، وذلك لمصلحة المورث والوارث علي السواء ، وكل ضرب من التعامل في تركة مستقبلية

باطل أيا كان الطرفان ، وأيا كان نوع التعامل ، إلا في الأحوال التي نص عليها القانون كالوصيه (6) .

1- د/ محمود عبدالرحمن محمد ، نظرية العقد ، مرجع سابق ، ص 306 .

2- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 78 .

3- تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 55 .

4- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني ، مرجع سابق ، ص 113 .

5- المذكرة الإيضاحية للقانون الأردني ، ج 1 ، ص 155 .

6- د/ سليمان مرقص ، مصادر الإلتزام ، ج 1 ، طبعه - 1962 م ، ص 76 .

المشرع المصري يشترط وجود محل الإلتزام وقت التعاقد إذا كان شيئاً (أي محلاً للإلتزام بحق عيني ، فإذا كان محل الإلتزام موجوداً ، ولكنه هلك قبل أن يقع الإلتزام فلا يقوم الإلتزام لإنعدام المحل ، وينطبق هذا الحكم إذا كان المحل غير موجود أصلاً ، ولا يمكن وجوده في المستقبل . ويستثنى من نطاق تطبيق هذا الحكم (1) العقود الإحتماليه (2) .

أما إذا كان المحل غير موجود أصلاً ولكنه سيوجد في المستقبل ، يصح محل الإلتزام ، ولكن بشرط أن يكون معيناً أو قابل للتعين ، حيث نص القانون المدني (3) علي : (يجوز أن يكون محل الإلتزام شيئاً في المستقبل) . ويترتب علي ذلك بيع المحصولات المستقبلية قبل أن تثبت ، أو بيع شخص منزلاً لم يبدأ ببناءه ، علي أن تنتقل ملكية المنزل إلي المشتري عند تمام البناء (4) .

غير أن المشرع المصري حرم التعامل في تركة إنسان علي قيد الحياه ولو كان برضاه ، حكم علي هذا النوع من التعامل بالبطلان (5) . بإعتبار أن المضاربه علي الموت تتنافي مع الآداب ، فلا يجوز للوارث بيع ميراثه في المستقبل أو يهبه أو يقسمه أو يجري أي نوع من أنواع التعامل ، إلا ما أجازته القانون بنص صريح ، وذلك كالوصيه أو قسمة الميراث ، ويستوي في ذلك أن تأتي التركة عن طريق الميراث أو عن طريق الوصيه (6) .

المشرع اللبناني أيضاً يشترط وجود المحل وقت التعاقد ، فإذا كان محل الإلتزام موجوداً وقت التعاقد يصح الإلتزام . أما إذا لم يكن موجوداً يقع العقد باطل . لكن إذا وجد في المستقبل يصح ولكن بشرط أن يكون معيناً أو قابل للتعين . غير أنه لا يجوز التعامل في التركة المستقبلية ، وترجع الحكمه في ذلك إلي أن أحكام الميراث والوصيه من النظام العام (7) .

مما سبق يتضح أن المشرع السوداني إشتراط وجود المحل وقت التعاقد ، وأباح التعامل في الشيء المستقبلي ، وحرّم التعامل في التركة المستقبلية حفاظاً على المبادئ .

- 1- التقنين المدني المصري 1948 م ، المادة 131 .
- 2- العقود الإحتالية هي التي لا يستطيع المتعاقدين أن يحدد تمام العقد القدر الذي أخذ أو القدر الذي أعطي ، ولا يتحدد ذلك إلا في المستقبل . أنظر د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ج 1 ، ص 203 .
- 3- القانون المدني المصري 1948 م ، المادة 79 .
- 4- د/ عبدالحى حجازي ، النظرية العامة للإلتزام ، مرجع سابق ، ص 230
- 5- التقنين المدني المصري ، المادة 131 .
- 6- د/ عبدالحى حجازي ، المرجع السابق ، ص 230 .
- 7- د/ توفيق فرج ، قانون العمل في القانون المصري واللبناني ، مرجع سابق ، ص 212.

التي تحكم الميراث أو الوصية ، التشريعات العربية المقارنه أيضاً إتفقت مع التشريع الوطني علي ذلك .

2- أن يكون ممكناً :

بما أن محل الإلتزام فى عقد العمل عملاً ، فيشترط أن يكون ممكناً ، فإذا كان مستحيلًا فى ذاته كان العقد باطلاً ، ورد ذلك فى قانون المعاملات المدنية (1) : (إذا كان محل الإلتزام مستحيلًا في ذاته كان العقد باطلاً) . والمقصود بالإستحالة التي تجعل العقد باطلاً هي الإستحالة المطلقة ، بمعنى ألا يكون في إستطاعت المتعاقد تنفيذها كمن يتعاقد علي بيع عقار ، ثم يتضح بأنه لا يملكه (2) .

أما إذا كانت الإستحالة نسبية فلا تجعل العقد باطلاً ، وإنما يكون العقد صحيحاً منتجاً لكافة أثاره ، ولكن يفسخ بإستحالة التنفيذ . فإذا تعاقد شخص مع آخر على عمل يحتاج إلى مهارة خاصة ، ولم تكن لدى المتعاقد المهارة المطلوبه فى أداء العمل فإن الإلتزام ينشأ ويقوم على محل ممكن ، ولكن يفسخ العقد لإستحالة التنفيذ بالنسبة للمدين (3) .

يجب أن تكون الإستحالة التي تمنع إنعقاد العقد ناتجة لحظة التعاقد ، أما إذا طرأت إستحالة المحل بعد قيام العقد ، فإن العقد لا يكون باطلاً لعدم إمكانية المحل ، إنما يفسخ العقد بالإستحالة اللاحقة لعدم قيام المدين بما إلتزم به ؟ (4) .

المشرع الأردني إشتراط في المحل الذي يكون عملاً أو إمتناع عن عمل أن يكون ممكناً ، فإذا كان مستحيلًا بطل العقد . حيث نص علي ذلك القانون الأردني (5) : (إذا كان محل الإلتزام مستحيلًا في ذاته كان العقد باطلاً) . أي يكون مستحيلًا في ذاته إستحالة مطلقة ، ولا تكون الإستحالة مطلقة إلا إذا رجعت إلي الإلتزام في ذاته ، فيكون

الإلتزام مستحيلاً بالنسبة إلي موضوعه لا بالنسبة إلي شخص معين ، سواء كان هذا الشخص هو الملتزم أو كان شخص غيره (6).

المشرع المصري أيضاً يشترط في محل الإلتزام الذي يكون محله عملاً أو إمتناعاً

-
- 1- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 78 .
 - 2- د/محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني ، مرجع سابق ، ص 114 .
 - 3- د/ محمود عبدالرحمن محمد ، نظرية العقد و مرجع سابق ، ص 315 .
 - 4- د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ج 1 ، نظرية الإلتزام مصادر الإلتزام العقد ، مرجع سابق ، ص 514 .
 - 5- القانون المدني الأردني لسنة 1976 م ، المادة 159 .
 - 6- د/ سليمان مرقص ، مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 179 .

عن عمل أن يكون المحل فيه ممكناً ، فإذا كان محل الإلتزام مستحيلاً في ذاته كان العقد باطلاً . نص علي ذلك القانون المدني (1) : (إذا كان محل الإلتزام مستحيلاً في ذاته كان العقد باطلاً) . لأنه إلتزام بمستحيل ، والإستحالة المقصوده هنا هي الإستحالة المطلقة ، وليس النسبيه (2) .

المشرع اللبناني يشترط في المحل إذا كان عملاً أو إمتناع عن عمل ، أن يكون المحل ممكناً ، فإذا كان محل الإلتزام الذي نشأ عنه العقد أمراً مستحيلاً إستحالة مطلقة وقع العقد باطلاً (3) .

مما سبق يتضح أن المشرع السوداني إشتراط وجود المحل إذا كان عملاً أو إمتناعاً عن عمل ، وإذا كان مستحيلاً أصاب العقد البطلان ، وحدد الإستحالة المطلقة هي التي تبطل العقد إذا كانت سابقه للإلتزام ، أما إذا كانت لاحقه تجعل العقد قابل للفسخ (هذا في العقود الملزمة للجانبين) . أما الإستحالة النسبية لا تجعل العقد باطلاً سواء كانت سابقه أو لاحقه للإلتزام .

3- أن يكون المحل معيناً أو قابلاً للتعيين أو كان في جهاله :

الأصل في الإلتزام بعمل أن يكون محله معيناً تعيناً كافياً ، فإن لم يعين العمل في العقد أو لم يكن قابلاً للتعيين أو لم يحدد الأجر ولم يكن قابلاً للتعيين فإن العقد يكون باطلاً . نص قانون المعاملات المدنية (4) علي :

1- يجب أن يكون محل الإلتزام الذي ينشأ من العقد ممكناً ومعيناً تعيناً نافياً للجهاله الفاحشه أو قابلاً لهذا التعين وجائز شرعاً والإكان العقد باطلاً .

2- يجوز أن يكون المعقود عليه شيئاً مستقبلاً إذا عين تعيناً نافياً للجهالة والغرر في عقد العمل لا يترتب على إغفال محل العقد بطلان التعاقد طالما إتفق الطرفان على ماهية العقد ، لأنّ المشرع السوداني تكفل بتحديد محل العقد سواء كان عملاً أو أجراً ، وذلك بالإلجاء إلى عرف المهنة أو الجهة التي يؤدي فيها العمل أو بموجب مقتضيات العدالة ، حيث نص علي ذلك قانون المعاملات المدنية (5) :

1- القانون المدني المصري لسنة 1948 م ، المادة 132 .

2- القانون المدني المصري ، المادة 132 .

3- د/ توفيق فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 212 .

4- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 79 .

5- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 81 .

أ- إذا كان محل الإلتزام معيناً وجب أن يكون معيناً بنوعه ومقداره ، وإلا كان العقد باطلاً .

ب- يكفي أن يكون المحل معيناً بنوعه فقط إذا تضمن العقد مايستطاع به تعيين مقداره ، إذا لم يتفق المتعاقدان علي درجة الشئ من حيث جودته ولم يمكن إستخلاص ذلك من العرف أو من أي طرف آخر إلتزم المدين بأن يسلم شيئاً من صنف متوسط .

المشرع الأرنبي نص علي ذلك في القانون المدني (1) بالآتي :

أ- يشترط في عقود المعاوضات المالية أن يكون المحل معيناً تعيناً نافياً للجهالة الفاحشه بالإشاره إليه أو إلي مكانه الخاص أن يكون موجوداً وقت العقد أو ببيان الأوصاف المميزه له مع ذكر مقداره إن كان من المقدرات أو بنحو ذلك مما تنتفي به الجهالة الفاحشه .

ب - إذا كان المحل معلوماً للمتعاقدين فلا حاجة إلي وصفه وتعريفه بوجه آخر .

ج - فإذا لم يعين المحل علي النحو المتقدم كان العقد باطلاً .

المشرع المصري يشترط في المحل أن يكون معيناً أو قابل للتعين ، أي يجب أن يكون كل من العمل والأجر معيناً وقت إبرام العقد أو قابل للتعين في المستقبل (2) . علي هذا نص القانون المدني (3) علي : (يجوز أن يكون محل الإلتزام شيئاً مستقبلاً ، غير أن التعامل في تركه إنسان علي قيد الحياه باطل ولو كان برضاه إلا في الأحوال التي نص عليها القانون) .

4- يجب أن يكون المحل صالحاً للتعامل فيه :

يجب أن يكون المحل صالحاً للتعامل فيه فلا تتعرض طبيعته مع التعامل فيه ولا يتنافى مع الغرض الذي خصص له ، ولا يكون التعامل فيه غير مشروعاً ويكون المحل غير مشروع إذا كان مخالفاً للقانون أو النظام العام أو الآداب العامة . نص قانون المعاملات المدنية (4) علي : (يجب أن يكون محل الإلتزام جائز شرعاً ، وإلا كان العقد باطلاً) .

. يكون عقد العمل مخالفاً للقانون في حالة إبرام عقد عمل لتشغيل الأحداث والنساء ، كذلك يكون عقد العمل مخالفاً للآداب العامة ، فيجب أن يكون العمل الذي يلتزم العامل

1- القانون المدني الأردني لسنة 1976 م ، المادة 161 .

2- د/يس محمد يحيى قانون العمل المصري والسوداني - دراسته مقارنة ، مرجع سابق ، ص 143 .

3 - القانون المدني المصري 1948 م ، المادة 132 .

4 - قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 78 .

بأدائه مشروعاً وغير مخالف للقواعد الآمرة ، فإذا خالف هذه القواعد كان العقد باطلاً ، كذلك يشترط في الأجر أن يكون مشروعاً ، فإذا كان غير مشروعاً كأن يكون في شئ يحرمه القانون كالمخدرات يكون عقد العمل باطلاً (1) .

القانون الأردني (2) نص علي : (يجوز أن يقترن المحل بشرط فيه نفع لإحد العاقلين أو للغير مالم يمنعه الشارع أو يخالف النظام العام أو الآداب والإلغى الشرط وصح العقد مالم يكن الشرط هو الدافع إلي التعاقد فيبطل العقد أيضاً) .

المشرع المصري يشترط أن يكون المحل قابلاً للتعامل فيه أي غير مخالف للنظام والآداب . علي هذا نص القانون المدني (3) علي : (إذا كان محل الإلتزام مخالفاً للنظام العام أو الآداب كان العقد باطلاً) .

مما سبق يتضح أن المشرع السوداني يعتبر المحل في عقد العمل يرتبط بالعمل وهو محل إلتزام العامل ، والأجر محل إلتزام صاحب العمل . ويشترط أن يكون المحل ممكناً فإذا كان مستحيلاً أصاب العقد البطلان ، وأن يكون معيناً أو قابلاً للتعين وأن التعين يكون بالذات أو بالنوع أو بالمقدار ، وأن الشروط التي تقترن بالعقد يجب ألا تخالف النظام العام أو الآداب .

علي ذلك إتفقت التشريعات العربية المقارنه مما يعتبر هذه الإتفاق محمده للقانون السوداني .

كما يتضح من خلال إستعراض شروط المحل في الفقه الإسلامي والقانون ، أن القانون السوداني يتفق مع الفقه الإسلامي في هذه الشروط ، كذلك القوانين المقارنه إلا شرط أن يكون محل العقد مقدور التسليم يقابل لم يشترطه القانون ، لأنه أجاز التعاقد علي محل غير موجود وقت التعاقد إذا كان ممكن الحصول في المستقبل .

-
- 1- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 67 .
2- القانون المدني الأردني 1976 م ، المادة 164 .
2- القانون المدني المصري 1948 م ، المادة 135 .

المطلب الثالث

السبب

السبب هو الركن الثالث من أركان عقد العمل الذي يشترط القانون توفره شأنه شأن - الرضا والمحل الذي ينبغي توفرهما في أي عقد ، كذلك ينبغي أن يتوافر فيه الشروط التي يتطلبها القانون ، وإلا كان العقد باطلاً (1) .

علي ذلك سوف نتطرق في هذا المطلب للسبب علي النحو التالي :

أولاً : تعريف السبب :

السبب في الفقه الإسلامي : لم يخصص فقهاء المسلمون موضوعاً مستقلاً لتحديد فكرة السبب كالتحديد الذي نجده في القانون ، الذي يعتبر السبب أحد أركان العقد ، وذلك لأن العقد في الفقه الإسلامي يقتصر علي صيغة العقد كما في الفقه الحنفي ، أو يضاف إليه العاقدان والمحل كما في الفقه المالكي والشافعي والحنبلي (2) .

لكن تعرض الفقه الإسلامي لفكرة السبب بالبحث في العبره إذا كانت بظواهر الألفاظ والعقود أم بالقصد والنية والباعث ، ويرجع ذلك للخلاف الذي ثار بين فقهاء المسلمين ، فالفقهاء الذين يعولون بالإرادة الظاهره في العقود وهم الحنفية والشافعية لا يأخذون

بالسبب والباعث ، وذلك لأنّ فقهم في هذا الباب ذو نزعه موضوعيه ولا تأثير السبب أو الباعث علي العقد إلا إذا كان مصرحاً به في صيغة العقد دون الحاجه إلي البحث إلي الإرادة الباطنه (3) .

أما الفقهاء الذين يعولون علي الإرادة الباطنه في العقود وهم المالكيه والحنابله يأخذون السبب بالقصد والنيه والباعث علي التعاقد ولو لم يذكر صراحةً أو ضمناً ، فالعبره بالنوايا والمقاصد لا بالألفاظ لقوله صلي الله عليه وسلم : " إنّما الأعمال بالنيات ولكل امرئ ما نوي " (4) . وطبقا للقاعده الفقهيّه التي تقول " الأمور بمقاصدها " (5) . ولذلك في نظرهم يجب أن يكون الباعث مشروعاً ، ويبطل العقد لعدم المشروعيه (6) .

1- د/ د/ أحمد أبوستيت ، نظرية الإلتزام ، مطبعة مصر شركه مساهمه ، طبعه 2 - 1954 م ، ص 215 .

2- بن رشد ، بداية المجتهد ونهاية المقتصد ، مصدر سابق ، ص 129 ، 130 .

3- د/ وهبه الزحيلي ، الفقه الإسلامي وأدلته ، مرجع سابق ، ص 185 ، 186 .

5- العلامة زين الدين بن إبراهيم بن محمد ، الأشباه والنظائر ، دار الكتب العلميه - بيروت - لبنان ، ط 1 1405 هـ - 1985 م ، ص 97 .

6- الإمام علاء الدين بن أبي بكرين مسعود الكاساني ، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ، مصدر سابق ، ص 143 ، 144 .

يترتب علي هذا الخلاف أن الفقهاء الذين لا يأخذون بفكرة السبب يري أنواعاً كثيرة من العقود صحيحه لإشتمالها علي الأركان الأساسيه ، إلا أنها تعتبر مكروه في نظرهم للقصد غير المشروع والحرام كبيع العينه ، وبيع العنب لعاصر الخمر ، وبيع السلاح في الفتنة الداخليه ، وزواج المحلل ، أما الفقهاء الذين يأخذون بفكرة السبب لا يجيز مثل هذه العقود (1) .

مما سبق يتضح أن الفقه الإسلامي لم يتجه إلي فكرة السبب كموضوع مستقل ، ولكن إتجه إتجاهين ، إتجاه تغلب فيه النظره الموضوعيه لأياخذ بفكرة السبب ، وإتجاه ينظر إلي القصد والنيه والباعث يأخذ بفكرة السبب .

السبب في الفقه القانوني :

للسبب عدة معاني عند فقهاء القانون السوداني منها : " السبب هو الغرض المباشر الذي إرتضي المدين من إجله تحمل الإلتزام " أي الغرض الذي يقصد المتعاقد الوصول إليه من وراء إلتزامه (2) .

السبب هو " الباعث الدافع للتعاقد " أي العامل المحرك الذي دفع المتعاقد لإبرام العقد ، ويختلف السبب عن الباعث في أن الباعث هو الحافز الشخصي الذي يجعل المتعاقد يبرم العقد ، بينما السبب أمر موضوعي . وتختلف البواعث حسب الرغبه الذاتيه

لكل متعاقد في كل عقد (3) . علي ذلك فإنّ الباعث يتميز بعدة مميزات منها :

- 1- الباعث شئ خارجي عن العقد ، فلا يشترط أن يتضمنه أحد شروط العقد ، بل قد يسحيل إستخلاصه من العقد أو من الظروف المحيطة به .
- 2- الباعث شئ ذاتي للمتعاقد يتعلق بقصده ونواياه الخاصة .
- 3- إنّه شئ متغير يختلف من عقد لآخر لأنّ نواياه الأشخاص ليست واحدة .
- 4- الباعث ليس لديه تأثير قانوني في نشوء العقد أو تكوينه ، ويمكن أن يصح العقد رغم أنّ باعث المتعاقد مخالف للقانون ، لأنّ الباعث أمر شخصي يترك أثره في منطقة الضمير ، ولا يظهر مادياً في إرادة المتعاقدين (4) .

أيضاً عرّف فقهاء القانون الأردني السبب بإنّه هو: "الباعث الدافع إلي التعاقد" (5).

1- د/ وهبه الزحيلي ، الفقه الإسلامي وأدلته في الفقه الإسلامي ، مرجع سابق ، ص 186 .

2- تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 60 .

3- د / أبوذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ط 5 ، مرجع سابق ، ص 94 .

4- أحمد حشمت أبو ستيت ، نظرية الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 215 .

5- د/ محمد مختار القاضي ، أصول الإلتزامات في القانون المدني ، مطبعة لجان البيان العربي القاهرة ، ص - 196 ،

أي الدافع الذي يرمي إليه المتعاقد من وراء إلتزامه ، مثل إلتزام البائع بتسليم المبيع الذي سببه إلتزام المشتري بدفع الثمن (1) .

عرّف فقهاء القانون المصري السبب بإنّه : "الغرض المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه من وراء إلتزامه" .

بهذا التعريف لا يكون عنصر في كل إلتزام ، بل يقتصر علي الإلتزام العقدي ، إذ الإلتزام غير العقدي لم يقم علي إرادة الملتزم حتي يصح السؤال عن الغرض المباشر الذي قصد إليه الملتزم من وراء إلتزامه (2) . كما عرّفوه بأنّه : "الباعث الدافع إلي التعاقد " (3) .

عرّف فقهاء القانون اللبناني السبب بإنّه : "الباعث الدافع إلي التعاقد " (4) . وهو بهذا التعريف عنصر نفسي يختلف من شخص لآخر (5) .

مما سبق يمكن القول بأنّ السبب هو الباعث الدافع إلي التعاقد الذي يقصد المدين من أجله تحمل الإلتزام ، ويتضح أنّ التشريع الوطني والتشريعات العربية إتفقت في تعريف السبب .

تعريف السبب في القانون :

. عَرَفَ المشرع السوداني السبب في قانون المعاملات المدني (6) بأنه : " الغرض المباشر المقصود من العقد " .

. بهذا التعريف لا يكون السبب إلا في الإلتزامات التي يكون للإرادة دور في تكوينها ، أما مصادر الإلتزام الأخرى غير التي ينشأ فيها الإلتزام عن الفعل الضار أو الإثراء بلا سبب أو القانون فلا مجال للسبب فيها (7) .

. عَرَفَ المشرع الأردني السبب بأنه : " الغرض المباشر المقصود من العقد " (8) . هذا التعريف يبين أن السبب بمعنى الغرض المباشر الذي يرمي إليه المتعاقد من

-
- 1- د/ وحيد الدين سوار ، التعبير عن الإرادة ، دار النهضة المصرية - القاهرة ، الطبعة الأولى - 1960 م ، ص 470 .
 - 2- د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، مرجع سابق ، ص 555 .
 - 3- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 143 .
 - 4- د/ توفيق فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 212 .
 - 5- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحي مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 112 .
 - 6- قانون المعاملات المدني 1984 م ، المادة 84 .
 - 7- د/ أبوذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 94 .
 - 8- القانون المدني الأردني 1976 م ، المادة 165 .

وراء إلتزامه ، ففي عقد البيع مثلاً سبب إلتزام البائع بتحويل الملكية ، هو سبب إلتزام المشتري بدفع الثمن (1) .

. عَرَفَ المشرع المصري السبب بأنه : " الباعث الدافع إلي التعاقد " (2) .

. يوضح المشرع المصري في هذا التعريف أن السبب بمعنى الباعث والدافع إلي التعاقد ، ويختلف الباعث حسب الرغبة الذاتية لكل متعاقد في كل عقد ، فمثلاً قد يستأجر شخص عربيه وقد يكون باعته لإسئجارها لنقل بعض البضائع ، أوليترحل بها ، أو غير ذلك من البواعث التي تتماشى مع القانون (3) .

مما سبق يمكن القول أن السبب هو " الباعث والدافع إلي إلتزام كل من الطرفين تجاه الآخر " . فيكون سبب إلتزام العامل في عقد العمل هو أداء العمل ، وسبب إلتزام صاحب العمل هو دفع الأجر .

. يتضح أن التشريع الوطني والتشريعات العربية المقارنه إتفقت علي تعريف السبب وإن إختلفت العبارات ، لكن نلاحظ أن هنالك تطابق تام في تعريف السبب في القانون السوداني والقانون الأردني .

ثانيا : السبب في أنواع العقود :

1/ السبب في العقود الملزمه للجانبين : نجد أن سبب إلتزام كل متعاقد ، هو إلتزام المتعاقد الآخر مثل عقد البيع سبب إلتزام البائع تحويل الملكيه هو سبب إلتزام المشتري دفع الثمن . وفي عقد الإيجار سبب إلتزام المستأجر دفع الأجره هو سبب تمكين المؤجر بالإنتفاع بمحل العقد (4) .

2/ السبب في العقود الملزمه لجانب واحد : إذا كان العقد عيناً مثل عقد الوديعة الملزم له ملزم برد الوديعة لأنه إستلمها ، وفي عقد الدين ملزم برد الدين لأنه إستلمه . أما في العقود الرضائيه الملزمه لجانب واحد كالوعد بالبيع سبب العقد هو إتمام العقد النهائي .

3/ السبب في عقود التبرع : مثل عقد الهبه نجد أن السبب هو نية التبرع نفسها في إسداء المعروف للشخص المتبرع له (5) .

-
- 1- بروفيسور/ محمد الشيخ عمر ، مصادر وأحكام الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 209 .
 - 2- مجموعة الأعمال التحضيريه للقانون المدني المصري 1948 م ، ص 227 .
 - 3- د/ محمود عبدالرحمن محمد ، نظرية العقد ، مرجع سابق ، ص 276 .
 - 4- د/ أحمد حشمت أبوستيت ، نظرية الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 216 .
 - 5- د/ أبوزر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 96 .

ثالثا : شروط السبب :

السبب ركن من أركان عقد العمل ينبغي فيه توافر الشروط الآتية :

1/ أن يكون السبب صحيحاً :

المشرع السوداني يشترط أن يكون الإلتزام علي سبب صحيح والسبب غير الصحيح لا ينشأ إلتزام ، لأنه يكون في حالة توهم أو غلط في سبب الإلتزام ، فإذا توهم أحد المتعاقدين سبباً لا وجود له وذلك في حالة وقوع غلط في السبب أو السبب المغلوط ، أو السبب الظاهري صوري لا وجود له في الحقيقه والواقع ، لكن المتعاقدين تظاهرا بوجوده (1) حيث نص قانون المعاملات المدنيه (2) علي : (يجب أن يكون السبب موجوداً وصحيحاً .. إلخ) .

أيضاً إشتَرَطَ المشرع الأرنى أن يكون السبب في عقد العمل صحيحاً (3) أي غير موهوم ، وغير صوري (4) .

كذلك إشتَرَط المشرع المصري أن يكون السبب في عقد العمل صحيحاً (5) وعلي من يدعي صورية السبب عبء الإثبات تطبيقاً للقانون المدني (6) فإذا قام الدليل علي صورية السبب فعلي من يدعيه أن يثبت ذلك (7) . كذلك إشتَرَط المشرع اللبناني في السبب أن يكون صحيحاً غير صوري (8) .

2/ أن يكون السبب موجوداً :

لابد أن يكون السبب موجوداً . نص قانون المعاملات (9) يجب أن يكون السبب موجوداً ... إلخ) . فإذا إنعدم سبب الإلتزام قبل إبرام العقد أو بعد إبرامه ، فإنَّ العقد باطلاً كما في العقود الصوريه فإذا كان سبب الإلتزام موجود لحظة التعاقد فلا يتأثر العقد . أما إذا إنعدم بعد ذلك فإن العقد ينتهي لعدم وجود السبب (10) ففي قضية :

-
- 1- د / محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 147 .
 - 2- قانون المعاملات المدني 1984 م ، المادة 84 .
 - 3- القانون المدني الأردني لسنة 1996 م ، المادة 165 .
 - 4- د/ حسن كيره ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 120 .
 - 5- القانون المدني المصري لسنة 1981 م ، المادة 136 .
 - 6- القانون المدني المصري 1948 م ، المادة 137 .
 - 7- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 144 .
 - 8- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 196 .
 - 9- قانون المعاملات المدني 1984 م ، المادة 84 .
 - 10- مجلة الأحكام القضائيه 1972 م ، ص 15 .

نجيب شكري (ضد) ميلاد فانوس (1) .

قضت المحكمة العليا بأن : " العقد الصوري المبرم علي تدريب عمال بين طرفين أحدهما أجنبي ، بقصد منح الطرف قضت المحكمة العليا بأن : " العقد الصوري المبرم علي تدريب عمال بين طرفين أحدهما أجنبي ، بقصد منح الطرف الأجنبي العذر للإقامة في السودان دون أن يقصد منه إنشاء علاقه تعاقدية ، يعتبر عقد باطلاً ومن أسباب بطلانه إنعدام السبب " .

المشرع الأردني أيضاً إشتَرَط علي أن يكون السبب موجوداً (2) . فإذا لم يكن سبب الإلتزام موجوداً كان الإلتزام باطلاً (3) .

المشرع المصري يشترط في السبب أن يكون موجوداً ويقترض إذا ذكر السبب في عقد العمل أنه هو السبب الحقيقي في العقد وعلي من يدعي صورية العقد عبء الإثبات (4) وذلك تطبيقاً لما نص عليه القانون المدني (5) بالنص الآتي : (يعتبر السبب المذكور

في العقد هو السبب الحقيقي حتي يقيم الدليل علي صورية العقد فعلي من يدعي أن للإلتزام سبباً آخر مشروعاً أن يثبت مايدعيه) .

المشرع اللبناني أيضاً يشترط وجود السبب في عقد العمل (6) فإذا لم يكن السبب موجوداً كان العقد باطلاً (7) .

3/ أن يكون السبب مشروعاً :

يقصد بالمشروع عليه أن يكون السبب غير مخالف للنظام والآداب العامة ، فإذا كان مخالف مخالف للنظام والآداب فإن العقد يكون باطلاً . حدد ذلك المشرع السوداني في قانون المعاملات المدنية (8) حيث نص علي : (يجب أن يكون السبب موجوداً وصحيحاً ومباحاً وغير مخالف للنظام العام أو الآداب) .

فإذا كان جزءا عدم مشروعية السبب هو بطلان عقد العمل فإن الأمر يثير مشكله لأن

-
- 1- مجلة الأحكام القضائية 1972 م ، ص 15 .
 - 2- القانون المدني الأردني لسنة 1976م ، المادة 165 .
 - 3- د/ حسن كيره ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 120 .
 - 4- د / حمدي عبد الرحمن / د/ محمد يحي مطر ، قانون العمل المصري ، مرجع سابق ، ص 112 .
 - 5- القانون المدني المصري لسنة 1948 ، المادة 137 .
 - 6- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 195 .
 - 7- د/ توفيق فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 212 .
 - 8- قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة 84 .

السبب بمعنى الباعث هو الدافع إلي التعاقد أمر نعي لا يكون معلوماً إلا لصاحبه ، وقد لا يفصح عنه في الطرف الآخر في العقد ، فإذا أبطل العقد نتيجة لذلك فإن هذا البطلان يشكل مفاجأة للطرف الآخر وقد يحدث ضررا له (1) .

لذلك فإن الفقه القانوني السائد يشترط لبطلان العقد في هذه الحالة أن يكون السبب غير المشروع الذي قام به أحد الطرفين معلوما للطرف الآخر أو يستطيع أن يعلم به ، إلا فإن العقد يكون صحيحاً ، في حين أن بعض الفقهاء يري أنه إذا كان السبب غير مشروع ، فإن العقد يقع باطلاً ، سواء علم الطرف الآخر بذلك أم لم يعلم (2) .

المشرع الأردني أيضاً يشترط في السبب أن لا يخالف النظام العام والآداب (3) .

كذلك المشرع المصري يشترط في السبب أن يكون مشروعاً ، حيث نص في القانون المدني (4) علي : (إذا لم يكن للإلتزام سبب ، أو كان سببه مخالفاً للنظام العام أو الآداب ، كان العقد باطلاً) .

يشترط المشرع المصري أن يكون السبب مشروعاً ، أي غير مخالف للنظام العام أو الآداب ، فإذا خالف للنظام العام أو الآداب يقع العقد باطلاً . فإذا كان جزاء عدم مشروعية السبب هو بطلان عقد العمل ، فإن هذا البطلان يحدث ضرراً للطرف الآخر ، لذلك فإن الفقه القانوني السائد يشترط لبطلان العقد في حالة أن يكون السبب غير المشروع اذي قام بأحد الطرفين معلوماً للطرف الآخر أو يستطيع أن يعلم به ، الا فإن العقد يكون صحيحاً . في حين يرى بعض فقهاء القانون إذا كان السبب غير مشروع فإن العقد يكون باطلاً سواء علم الطرف الآخر أم لم يعلم (5) .

المشرع اللبناني يشترط في السبب أن يكون مشروعاً ، وغير مخالف للنظام العام أو الآداب ، فإذا كان السبب مخالف للنظام العام أو الآداب ، فإن العقد يكون باطلاً . وبالتالي ، إذا أبرم عقد مع شخص لإدارة بيت الدعارة ، أو بقصد قيادة سياره مخصصه لنقل المخدرات وقع العقد باطلاً (6) .

1- د/ يس محمد يحيى ، قانون العمل في القانون المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 144 .

2 - د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في النظرية العامة للإلتزامات ، ج 1 ، مرجع سابق ، ص 589 .

3- القانون المدني الأردني لسنة 1976 م ، المادة 165 .

4- القانون المدني المصري لسنة 1948 م ، المادة 136 .

5 - د / عبد الرزاق السنهوري ، المرجع سابق ، نفس الصفحة .

6- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحيى مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 112 .

مما سبق نخلص بعد إستعراضنا لهذا المبحث أن عقد العمل يرتكز علي ثلاثه أركان طبقاً للقواعد العامه التي تحكم العقود وهي : الرضا والمحل والسبب .

الرضا ويعتبر ركن أساسي وجوهري في عقد العمل يؤدي إنعدامه إلي بطلان عقد العمل .

المحل وهو المعقود عليه وهو ركن أساسي أيضاً في عقد العمل يلزم لنشأته إستيفاء الشروط التي يفرضها الشرع والقانون و التي لا تتعارض مع نص يحرمه شرع أو قانون .

السبب وهو الباعث - أمر نفسي وخلق خارج عن العقد يتغير بتغيير البواعث ، ويشترط فيه القانون السوداني أن يكون باعته مستوفي الشروط الجوهرية والشكلية

التي يفرضها ، كما يشترط أن يكون الباعث الهدف الذي ترمي الإرادة إلى تحقيقه لا يحرمه القانون بنص ولا يتعارض مع النظام العام والآداب ولا يتنافي مع الآداب .

المبحث الثاني

شروط صحة عقد العمل

يشترط لصحة عقد العمل حتى ينشأ عقداً صحيحاً وتترتب عليه كل آثاره القانونية لا بد أن تتوافر أركانه الثلاثة وهي الرضا والمحل والسبب ، بالإضافة إلى ذلك لا بد أن تتوفر شروط الصحة ، ويقصد بها أن يكون التعبير عن الإرادة صادراً من ذي أهليه معتبره قانونياً وخاليه من العيوب التي تعدم الإرادة أو تعيبها وهي الغلط والتدليس والإكراه والغرر والغبن ، وتختلف الأهليه اللازمه لإبرام عقد العمل بالنسبة لصاحب العمل عن العامل .

لذلك لا يجب فهم ما قيل في إعتبار التراضي كافيًا لإنعقاد عقد العمل متناقضاً مع ما نص عليه قانون العمل (1). من أن العقد يستوى أن يكون كتابياً أو شفويًا ، ذلك أن المعنى المقصود هنا هو عدم اشتراط الكتابة لقيام عقد العمل ، إذا أن المبدأ في العقود أن الكتابه شرط لإثبات العقد وليست شرطاً لإنعقاده . كذلك لا يؤثر في رضائية عقد العمل ما نص عليه قانون العمل (2) من وجوب إلتزام صاحب العمل بكتابة العقد المحرر من ثلاث نسخ .

بناءً علي ذلك يعد الرضا من أهم الخصائص لعقد العمل بإعتبار أنه يقوم سبباً للإلتزام بين طرفيه ، وعلى ذلك يلزم قاضي الموضوع أن يستخلص من الواقع إتجاه إرادة كل من طرفي العقد إلى الإلتزام بما إحتواه ، فتوافق الإرادتين لا يمثل شرطاً من شروط تكوين العقد وصحته ، بل يعتبر الأساس الذي تستند إليه مشروعيته (3) . لكي يكون العقد صحيحاً يجب أن تكون الإراده صحيحة وخاليه من العيوب التي يمكن أن تشوبها أو أن تؤثر فيها ، فإذا تم العقد بناءً على ذلك يعتبر عقداً صحيحاً منتجاً لكل آثاره القانونيه (4) .

علي ذلك فإنّ التحدث عن شروط صحة عقد العمل يستلزم بيان الأهليه لطرفي عقد العمل ، وبيان والعيوب التي تلحق بالرضا علي النحو التالي :

المطلب الأول : الأهليه

المطلب الثاني : عيوب الرضا

1- قانون العمل السوداني 1997 م ، ماده (4) ، تفسير .

2- قانون العمل السوداني 1997 م ، ماده 18 .

3- بروفيسر / حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 97 .

4- د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني - مصادر الإلتزام العقد ، مرجع سابق ، ص 340.

المطلب الأول

الأهليه

تقوم الأهليه أساساً علي ضرورة إكتساب الشخص الصفات التي يلزمه بها الشارع من كسب الحقوق والتحمل بالإلتزامات ، حتي يكون الشخص المتعاقد أهلاً أي قادراً علي إجراء التصرفات القانونية لإبرام عقد والتي يعتد بها شرعاً (1) .

بناءً علي ذلك سوف نستعرض في هذا المطلب الأهليه علي النحو التالي :

أولاً : تعريف الأهلية وأنواعها :

الأهلية في اللغة : " هي صلاحية ، يقال فلان أهلاً أي صالحاً " (2) .
في الإصطلاح الفقهي الإسلامي : " هي صلاحية الإنسان أو الشخص لوجوب الحقوق المشروعة له أو عليه أو صلاحية لصدور التصرفات منه علي وجه يعتد به شرعاً " (3) .
قال تعالى : **(فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ)** (4) . وهي نوعان :

1- أهلية الوجوب : " وهي صلاحية الشخص للإلزام والالتزام أو هي صلاحية الشخص لأن تثبت الحقوق المشروعة له أو عليه " (5) . وضابط هذه الأهلية هو الذمه وهي نوعان : أهلية وجوب كامله فتكون محلاً للحقوق والواجبات وتثبت للشخص بمجرد ولادته حياً . وأهلية وجوب ناقصه وهي صلاحية الشخص لثبوت الحقوق له ، وتثبت للجنين في بطن أمه قبل ولادته ، وتثبت للشخص الحقوق فقط مثل النسب والميراث والوصيه (6) .

2- أهلية أداء : " وهي صلاحية الشخص لأن ينشأ حقوقاً ويلتزمها أي هي أهلية معامله بين الناس وصلاحية أقواله لأن تكون أسباب منشئه للحقوق له وعليه " (7) . وضابط

-
- 1- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني ، ج 1 ، مرجع سابق ، ص 61 .
 - 2- عبدالرؤوف المناوي ، التوقيف علي مهمات التعاريف ، باب الألف ، دار الفكر العربي المعاصر - بيروت - لبنان ، الطبعة الأولى - 1410 هـ - 1990 م ، ص 104 .
 - 3- مصطفى أحمد الزرقا ، الفقه الإسلامي في ثوبه الجديد ، مرجع سابق ، ص 743 ، 744 .
 - 4- سورة الروم ، الآية 30 .
 - 5- عبدالعزيز أحمد بن محمد علاء الدين البخاري الحنفي ، كشف الأسرار شرح أصول ، ج 4 ، دار الكتاب الإسلامي ، بدون طبعة ، وبدون تاريخ ، ص 1360 .
 - 6- د/ محمد أبو زهره ، الملكية الفكرية ونظرية العقد ، دار الفكر العربي - القاهرة ، بدون تاريخ نشر ، ص 311 .
 - 7- الشيخ محمد عبدالرحمن المحلاوي ، تسهيل الوصول إلي علم الأصول ، مطبعة مصطفى البابي - مصر ، ط - 1341 هـ ، ص 307 .

أهلية الأداء هو العقل والتمييز وعلي ذلك فالصبي غير المميز والمجنون والمعتوه ليست لهم أهلية أداء ، لأن عباراتهم لا تكون سبباً لإنشاء حقوق لهم أولغيرهم وهي نوعان :
1- أهلية أداء كامله وهي تثبت للبالغ الرشيد الذي لم يحجر عليه لإي سبب وبذلك يكون صالحاً لإنشاء جميع العقود (1) .

2- أهلية أداء ناقصه أو قاصره وتثبت لمن كان له أصل تمييز ولكن لم يكن عنده كمال في العقل ويؤخذ في تصرفاته مايدل علي نقصانه من حيث تدبيره للمال . وهم الصبي المميز ، والمعتوه المميز والسفيه ، وذو الغفله ، وعلي ذلك فالصبي غير المميز

والمجنون والمعتوه ليست لهم أهلية أداء ، لأن عباراتهم لا تكون سبباً لإنشاء حقوق لهم أولغيرهم (2) وهي نوعان :

أ- أهلية أداء كامله وهي تثبت للبالغ الرشيد الذي لم يحجر عليه لأي سبب وبذلك يكون صالحاً لإنشاء جميع العقود .

ب - أهلية أداء ناقصه أو قاصرته وتثبت لمن كان له أصل تمييز ولكن لم يكن عنده كمال في العقل ويؤخذ في تصرفاته مايدل علي نقصانه من حيث تدبيره للمال . وهم الصبي المميز ، والمعتوه المميز والسفيه ، وذو الغفله (3) .

مما سبق يمكن القول بأن الأهلية هي صلاحية الشخص لوجوب الحقوق المشروعه له والقيام بها ، وتحمل الإلتزامات المفروضة عليه علي وجه يعتد به الشرع . وهي في منظور الشرع الإسلامي نوعان : أهلية وجوب ومناطها الذمه وهي نوعان : ناقصه تثبت للشخص قبل ميلاده ، وأهلية وجوب كامله تثبت منذ ميلاده . أهلية أداء ومناطها العقل وهي نوعان أيضاً : أهلية أداء ناقصه تثبت للشخص في دور التمييز ، أهلية أداء كامله وتثبت لمن بلغ الحلم عاقلاً رشيداً .

تعريف الأهلية وأنواعها في الفقه القانوني :

هي صلاحية الشخص للإلزام والإلتزام ، أي قدره علي تلقي الحقوق وتحمل الإلتزامات ، وممارسة التصرفات القانونية والقضائية المتعلقة بهذه الحقوق (4) . وهي عند فقهاء القانون نوعان :

1- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني ، مرجع سابق ، ص 65 .

2- د/ محمد أبو زهره ، الملكية الفكرية ونظرية العقد ، مرجع سابق ، ص 311 .

3- اليزدوي ، كشف الأسرار ، مصدر سلبق ، ص 1394 .

4- د/ عبدالرازق السنهوري ، نظرية العقد ، دار الفكر العربي - القاهرة ، ص 314 .

1- أهلية وجوب : وهي صلاحية الشخص لكسب الحقوق والتحمل بالإلتزامات ولأن يباشر الأعمال القانونية والقضائية المتعلقة بهذه الحقوق (1) ومناطها الذمه وعندها يتساوي جميع الناس ، وتثبت لكل إنسان منذ ميلاده (2) وفي بعض الأحيان تثبت للشخص قبل الولاده كما في حالة الجنين حيث تثبت له أهلية وجوب لغرض إثبات بعض الحقوق مثل الميراث والوصيه ، وتستمر إلى ما بعد الموت بغرض تصفية الديون (3) .

1- أهلية أداء : وهي صفة تتعلق بالشخص وتجعله صالحاً لأن يباشر بنفسه عملاً قانونياً أو قضائياً خاصاً بالحقوق أو الواجبات التي تتعلق به (4) . ومناطها العقل ولا تثبت لغير

الإنسان ، وتتأثر بصوره عامه بدرجة التمييز كما تتأثر بالسن والتصرفات التي يجريها الشخص تتأثر من حيث الصحة والبطلان بمدي تمتع الشخص بأهلية أداء لحظة إبرام العقد ، وتكون تصرفاته قابله للإبطال إذا كانت أهلية الأداء ناقصة عند إبرام العقد (5) .

تعريف الأهلية في القانون :

عرّف المشرع السوداني بأنها : " كل شخص أهل للتعاقد ما لم تسلب أهليته أو يحد منها بحكم القانون " (6) .

يبين هذا النص أنّ المشرع السوداني يفترض أنّ كل شخص كامل الأهلية ، ما لم يقتضي القانون بإنعدامها أو نقصانها ويترتب علي ذلك أنّ كل شخص يفترض فيه القدره علي إجراء مختلف التصرفات القانونية (7) ولا يكون فاقد الأهلية أو ناقصها إلا بنص قانوني ، لأنّ الأحكام التي تنظم الأهلية تمس النظام العام ، فلا يجوز الإتفاق علي توافرها أو إنعدامها إلا بنص قانوني ويلقي هذا النص عبء إثبات نقص أو فقدان الأهلية علي من يدعيه ، بيد أنّ هذا النص لا يحجب المحكمه عن تقرير الوضعيه القانونيه لأحد الطرفين من حيث إنعدام الأهلية ، فإذا تبين لها أن أحد الطرفين معدوم الأهلية فيمكن لها أن تقرر بطلان العقد من تلقاء نفسها (8) .

1- د/ أبوذّر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 45 .

2- د/ عبدالله إدريس ، د/ الطيب أبو مدين ، قانون العقود السوداني ، مرجع سابق ، ص 295 .

3- د/ سليمان مرقس ، نظرية العقد ، مرجع سابق ، ص 216 .

4- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 149 .

5- د/ عبدالله إدريس ، د/ الطيب أبو مدين ، المرجع السابق ، نفس الصفحه .

6- قانون المعاملات المدينه 1984 م ، ماده 35 .

7- تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 32 .

8- د/ أبوذّر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 48 .

أيضاً عرّف المشرع الأردني الأهلية بأنها : " كل شخص أهل للتعاقد ما لم تسلب أهليته أو يحد منها بحكم القانون " (1) .

يوضح هذا النص أن الأصل في كل شخص أنه أهل للتعاقد ، وهذا الأمر متعلق بالنظام العام ، وعليه فهذه الأهلية المفترضة لا يسلبها أو يحد منها غير القانون ، ومن يتمسك بعدم الأهلية عليه عبء إثبات ذلك (2) .

كما عرّفها المشرع المصري بأنها : " كل شخص أهل للتعاقد ما لم تسلب أهليته أو يحد منها بحكم القانون " (3) .

يعني هذا النص أن الأصل في كل شخص أنه يملك أهليه للتعاقد ما لم تسلب أو تحد بنص من القانون (4).

كذلك عرّف المشرع اللبناني الأهليه بأنها : " كل شخص أهل للإلتزام ما لم يصرح بعدم أهليته بنص قانوني " (5).

يتضح من هذا التعريف أن الأصل في كل شخص أن يكون أهل للإلتزام إلا إذا ورد نص قانوني قيد هذه الأهليه أو أعدمها وعلي من يدعي عدم الأهليه إثبات ذلك (6).

مما سبق يمكن القول بأن الأهليه هي : كل شخص أهل للإلتزام والإلتزام وتحمل الحقوق وممارسة التصرفات القانونية والقضائية ما لم يصرح بعدم أهليته بنص من القانون . وهي نوعان : أهليه وجوب ، وأهليه أداء ، و تختلف أهليه الوجوب عن أهليه الأداء فأهليه الوجوب تثبت للجنين في بطن أمه قبل ميلاده ومناطقها الذمه . أما أهليه الأداء تثبت للشخص الطبيعي بعد ميلاده ومناطقها العقل وتتأثر بصوره عامه بدرجة التمييز كما تتأثر بدرجة السن .

فالأصل في الشخص أن يكون أهل للتعاقد ما لم تسلب أهليته أو يحد منها بحكم القانون ، فإنعدام الأهليه عند إبرام العقد يجعل العقد باطلاً بطلاً مطلقاً ، أما أهليه الأداء الناقصة فتجعل العقد عند إبرامه قابلاً للإبطال . فالصغير غير المميز يعتبر فاقد الأهليه

1- القانون المدني الأردني لسنة 1976 م ، المادة 116 .

2- د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، مصادر الإلتزام - العقد ، مرجع سابق ، ص 347 .

3- القانون المدني المصري 1948 م ، المادة 109 .

4- د/ سليمان مرقص ، نظرية العقد ، مرجع سابق ، ص 217 .

5- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 215 .

6- د/ محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، ط 1995 م ، ص 286 .

مما سبق نلاحظ أن هناك تطابق في تعريف الأهليه في الفقه الإسلامي والفقه القانوني وإن اختلفت العبارات ، كما يلاحظ أن الفقه القانوني متفق مع الفقه الإسلامي في أنواع الأهليه وإن امتاز الفقه الإسلامي بالتفصيل الأدق تحقيقاً للمصلحة . كما يلاحظ أن هناك تطابق تام بين تعريف الأهليه في التشريع الوطني ، والتشريعات العربية المقارنه ، وإن اختلفت العبارات في بعض التشريعات .

ثانياً : عوارض الأهليه :

العوارض جمع عارض ، ويقصد بها الصفات الذاتية التي يكتسبها الإنسان فتؤثر في أهليته بإعدامها أو ضعفها (1) .

يمكن تعريف عوارض الأهلية عند فقهاء القانون السوداني بأنها : " إُمور تدرك الشخص البالغ الرشيد تكون من شأنها أن تعدم أهليته أو تنقصها ، وهى أما عاهات عقلية تعدم الأهلية كالجنون والعتة ، أو أمور تفسد التدبير كالسفه والغفلة " (2) .

قد يبلغ الإنسان سن الرشد ، ولكن قد تتأثر أهليته بعد ذلك بعارض من هذه العوارض التي تقلل أو تعدم من أهليته (3) لذلك سوف نتحدث عن هذه العوارض على النحو التالى :-

1/ الجنون والعتة :

عرّف المشرع السوداني الجنون في قانون الأحوال الشخصية (4) بأنه : " فاقد العقل بصورة مطبقة أو متقطعة " .

أيضاً عرّف قانون الأحوال الشخصية (5) العتة بأنه : " قليل الفهم مختلط الكلام فاسد التدبير " .

2 / السفه والغفلة :

عرّف المشرع السوداني السفه بأنه : " مبرز ماله فيما لافائده فيه " (6) .

1- محمد عبدالرحمن عبد المحلوي ، تسهيل الوصول إلى علم الوصول ، مطبوعه مصطفى البابي الحلبي - مصر ، ط 1341 هـ ، ص 309 .

2- د/ أبوذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 51 ، 52 .

3- د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، مرجع سابق ، ص 362 .

4- قانون الأحوال الشخصية للمسلمين 1991 م ، المادة 299 .

5- نفس القانون ، المادة 299 .

6- نفس القانون ، المادة 299 .

كما عرّف ذو الغفلة بأنه : " من لا يهتدى للتصرفات الراجحه فغب في معاملاته الماليه بسهولة وخدعه " (1) .

مما سبق يتضح أنّ عوارض الأهلية عاهات تطرأ علي الشخص البالغ الرشيد من شأنها إعدام أهليته كالجنون أو العتة ، وذلك لأنّ من لم يبلغ سن الرشد ويصاب بأحد هذين العارضين فتكون له أهلية وجوب فقط دون أهلية أداء ، وعليه لا يكون له الحق في

مباشرة الحقوق المدنية والتصرفات القانونية ، أو عاهات من شأنها أن تفسد تدبيره كالفه والغفه .

. كما يتضح أن المشرع السوداني أخفق في قانون المعاملات المدنية في تعريف الجنون والعته ، والفه والغفه ، ولكنه تدارك ذلك في قانون الأحوال الشخصية . أما التشريعات العربية المقارنة لم تنطرق لتعريفهم ، مما يعني أن المشرع السوداني تفرد في قانون الأحوال الشخصية بهذا التعريف .

ثالثاً : أهليه صاحب العمل :

1/ تعريف صاحب العمل :

عرّف المشرع السوداني صاحب العمل بأنه : " يقصد به أى شخص يستخدم بموجب عقد عمل شخصاً أو أكثر مقابل أجر أياً كان نوعه " (2) .

من هذا التعريف يتبين أن صاحب العمل هو الشخص القانوني الذي يربطه بالعامل عقد عمل تابع ، ويلتزم تجاه العامل بما يرتبه العقد ، أو بما ينص عليه قانون المعاملات المدنية (3) من التزامات ، ويضمن في ذمته الماليه تنفيذ هذه الإلتزامات . ولا عبره بالمسمي الذي يطلق عليه فقد يسمي صاحب العمل أو رب العمل أو صاحب المصنع أو صاحب المنشأة أو المخدم (4) .

ينطبق وصف صاحب العمل أيضاً علي الهيئات والجمعيات الخيرية والثقافيه والنوادي الخاصة ومعاهد ومدارس التعليم الخاصه ، ولا ينظر المشرع السوداني إلي هدفها ، وإنما ينظر إلي علاقة العمل فيها ومدي توفر عناصر عقد العمل في علاقه التعاقدية

1- قانون الأحوال الشخصية للمسلمين لسنة 1991 م ، المادة 299 .

2- قانون العمل 1997 م ، المادة 4 (تفسير) .

3- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 408 .

4 - د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 206 .

بين العامل وصاحب العمل ، ولا تتقيد عبارة صاحب العمل بما يفيد شرط الحصول علي الربح من جراء العمل الذي يقوم به (1) .

أيضاً عرّف المشرع الأردني صاحب العمل بأنه : " كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بإيه صفه كانت شخصاً أو أكثر لقاء أجر " (2) .

وضح المشرع الأردني في هذا التعريف أن صاحب يمكن أن يكون شخصاً طبيعياً أو معنوياً ، ولا أهميه قط للصفه التي يطلقها صاحب علي نفسه - مكتب أو مشروع أو مؤسسه أو منشأة أو شركه ، فهي تسميات رديفه لصاحب العمل ، ولا أهميه للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل إن كان مزارعاً أو صناعياً أو تجارياً ، ولا أهميه أيضاً تذكر أن يكون صاحب العمل يسعي لتحقيق الربح أو أن يقدم خدمات للعامة ، وهو أهم ما يميز المشروع بالمعني القانوني كإطار لعلاقات العمل عن المشروع التجاري الذي لا هدف له إلا الربح (3) .

كذلك عرّف المشرع المصري صاحب العمل بأنه : "كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر " (4) .

يبين هذا التعريف أن صاحب العمل يجوز أن يكون شخصاً طبيعياً ، كما يجوز أن يكون شخصاً اعتبارياً دون أي اعتبارات خاصة بالكفاءة أو القدره الماليه ، وتشمل عبارة صاحب العمل المؤسسات والشركات الكبرى والمصانع والجمعيات الخيره والنوادي الثقافيه ومؤسسات التعليم الخاصه ، ولا تنقيد عبارة صاحب العمل شرط الحصول علي الربح (5) .

كذلك عرّف المشرع اللبناني رب العمل بأنه : " كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم بأي صفه كانت أجيراً في مشروع صناعياً أو تجاريّ أو زراعياً مقابل أجر " (6) .

يعني المشرع اللبناني في هذا التعريف أن صاحب العمل يمكن أن يكون شخصاً طبيعياً أو معنوياً كشركه أو جمعيه أو مؤسسه ، ولأهميه نوع النشاط الذي يقوم به ، فقد يقوم بنشاط صناعي أو زراعي أو تجاري ، لكن لا يعني ذلك أن يقتصر نشاط صاحب

1- قانون الأحوال الشخصيه للمسلمين 1991 م ، ماده 299 .

2- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، ماده 2 .

3- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 65 ، 66 .

4- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، ماده الأولى .

5- د/ زكريا يونس ، التنظيم القانوني لعقد العمل والآثار المترتبة عليه - دراسه مقارنه مشتمله علي السوابق القضائيه ، شركة مطابع العمله ، مصر - طبعه 2014 هـ ، ص 87 ، 88 .

العمل علي هذه الأنواع الثلاثه (1) لأن قانون العمل (2) نفي هذا المعني الظاهر الذي يمكن أن يؤدي إلي عدم الدقة في النص الآتي : (يخضع لاحكام هذا القانون جميع أرباب العمل إلا من إستثني منهم بنص خاص) . وقد تهدف عبارة رب العمل إلي تحقيق الربح أو لا تهدف إلي ذلك ، لهذا تنطبق عبارة صاحب العمل علي الجمعيات والهيئات

العلمية والثقافية والخيرية والدينية والسياسية والرياضية ومؤسسات التعليم بالنسبة للعمال الذين تستخدمهم ويعملون لحسابها وتحت إدارتها وإشرافها (3).

... مما سبق يمكن القول بأن صاحب العمل هو كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم عاملاً أو أكثر مقابل أجر . طالما أن التزام صاحب العمل الجوهري والأساسي هو دفع الأجر ، وهو الالتزام يتحصل في الذمة المالية لصاحب العمل .

... يلاحظ أن التشريع الوطني والتشريعات العربية المقارنه إنفقت علي تعريف صاحب العمل .

2/ أهلية صاحب العمل :

لم يتضمن قانون العمل (4) . أحكام خاصة بأهلية صاحب العمل لإبرام العقد لذلك تطبق عليه القواعد العامة في الأهلية ، وبما أن عقد العمل من العقود الدائره بين النفع والضرر ، فيتطلب في صاحب العمل أن يكون كامل الأهلية أي بالغاً لسن الرشد التي نص قانون المعاملات المدنية (5) : (ثمانية عشر سنة مع مراعاة أي قيد آخر علي الأهلية يفرضه القانون " . حتي يستطيع أن يجري كافة التصرفات النافعه أو الضاره مالم تحد أهليته أو تسلب منه (6) .

فإذا كان صاحب العمل قاصراً ، فيكون عقد العمل قابل للأبطال لمصلحته ، ويزول حق التمسك بالإبطال ، إذا أجاز القاصر العقد بعد بلوغ سن الرشد ، أو إذا أجاز العقد ولي القاصر أو المحكمه بحسب الأحوال ، وقد يكون للقاصر أهلية في حدود معينه مثل الأحوال التي يؤذن فيها للقاصر بأعمال التجاره والإداره فتكون له أهلية فيما يلزم

1- قانون العمل اللبناني 1932 م ، المادة 1 .

2- د/ توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 214 .

3- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 8 .

4- د/ حسن كيره ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 122 .

5- قانون العمل 1997 م .

6- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 56 .

6- د/ ياسر عثمان محمد علي ، شرح أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 119 .

التجارة أو الإداره . أما إذا كان صاحب العمل غير مميز أي عديم أهلية ، فيكون عقد العمل الذي يبرمه باطلاً بطلانا مطلق (1) .

... أما إذا كان صاحب العمل مجبوراً عليه بسبب الجنون والعتة ، فتكون تصرفاته بعد تسجيل قرار الحجر باطله لإنعدام الأهلية ، أما التصرفات التي يجريها بعد قرار الحجر

تكون قابله للإبطال ، إلا إذا كانت حالة الجنون شائعة ، أو إذا كان المتعاقد الآخر علي علم بحالة جنونه (2) . علي ذلك نص قانون المعاملات المدنية (3) بالآتي :

- 1- يقع باطلا تصرف المجنون والمعتوه إذا صدر التصرف بعد تسجيل قرار الحجر .
 - 2- أما إذا صدر التصرف قبل تسجيل قرار الحجر فلا يكون باطلاً إلا إذا كانت حالة الجنون أو العته شائعة وقت التعاقد ، أو كان الطرف الآخر علي بينه منه .
- جاء ذلك في سابقة :

يوسف نورين آدم / ضد / عائشه موسي (4) .

" لا يكون تصرف المجنون قبل قرار الحجر عليه باطلاً إلا إذا أثبت أن حالة الجنون أو العته كانت شائعة وقت التعاقد أو كان الطرف الآخر علي بينه منها " .

أما إذا كان صاحب العمل سفيه أو ذو غفلة فتكون تصرفاتهم بعد قرار الحجر كتصرف الصبي المميز ، أما قبل قرار الحجر فلا تكون باطلة أو موقوفه إلا إذا كانت نتيجة تواطؤ أو إستقلال . نظم ذلك قانون المعاملات المدنية (5) علي النحو التالي : -

- 1- يسري علي تصرف كل من السفهيه وذو الغفلة بعد قرار الحجر ما يسري علي تصرف الصبي المميز من أحكام .

- 2- أما التصرفات الصادرة قبل قرار الحجر ، فلا تكون باطلة أو موقوفة إلا إذا كانت نتيجة إستقلال أو تواطؤ .

أيضاً لا يوجد في القانون الأردني (6) ما يشير إلي الأحكام الخاصة بإهلية صاحب العمل في إبرام عقود العمل رغم أن مثل هذه العقود تدور بين النفع والضرر وتتطلب أن

1- القاضي / حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 343 .

2- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 119 .

3- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 58 .

4- مجلة الأحكام القضائية لسنة 1993 م ، ص 142 .

5- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 59 .

6- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م .

يكون صاحب العمل كامل الأهليه متمتعاً بقواه العقلية ولم يحجر عليه وبالغاً لسن الرشد التي حددها القانون المدني (1) بالنص الآتي : (سن الرشد هي ثمانية عشر سنة شمسيه كامله) . لذا تطبق القواعد العامه بإهلية صاحب العمل حتي يستطيع مباشرة حقوقه المدنية (2) .

أما إذا كان صاحب العمل صغير غير مميز تكون جميع تصرفاته باطلة حسب ما نص عليه القانون المدني (3) : (ليس للصغير غير المميز حق التصرف في ماله وتكون جميع تصرفاته باطلة) .

أما إذا كان الصبي مميز بلغ سن التمييز سبع سنوات كاملة ، حسب مانص عليه القانون الأردني (4) تكون تصرفاته كالآتي:-

1- تصرفات الصغير المميز صحيحة متى كانت نافعة نفعاً محضاً وباطلة متى كانت ضاره ضرراً محضاً .

2- أما التصرفات الدائره بين النفع والضرر فتعقد موقوفه علي إجازة الولي في الحدود التي يجوز فيها له التصرف ابتداءً ، أو إجازة القاصر بعد بلوغه سن الرشد .

أما إذا كان صاحب العمل محجور عليه بسبب الجنون ينظر المشرع الأردني إلي تصرفات المجنون . فإذا كان الجنون مطبق تكون تصرفاته في حكم الصبي غير المميز ، أما إذا كان الجنون غير مطبق فتكون تصرفاته حال إفاقته كتصرف العاقل ذلك حسب ما ورد في القانون المدني (5) : (المجنون المطبق هو في حكم الصغير غير المميز) .

أما المجنون غير المطبق فتصرفاته في حال إفاقته كتصرف العاقل () . أما المعتوه حسب مانص عليه القانون المدني (6) : (المعتوه هو في حكم الصغير غير المميز) . أما إذا كان صاحب العمل محجور عليه لسفه أو غفله تكون تصرفاته صحيحة ، أما إذا كان صاحب العمل محجور لسفه تكون تصرفاته صحيحة في حدود الجهة التي أصدرته (7). ذلك حسب ما أورده القانون المدني (8) حيث نص علي :

1- القانون المدني الأردني 1976 م ، المادة 43 .

2- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 251 .

3- القانون المدني الأردني 1976 م ، المادة 117 .

4- القانون المدني الأردني 1976 م ، المادة 118 .

5- القانون المدني الأردني 1976 م ، المادة 128 .

6- نفس القانون ، المادة 128 .

7- د / محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل المصري - دراسه مقارنة ، مرجع سابق ، ص 77 .

8- القانون المدني الأردني 1976 م ، المادة 130 .

1- يكون تصرف المحجور عليه لسفه أو غفله بالوقف أو الوصيه صحيحة متى أذنت المحكمه في ذلك .

2- تكون أعمال الإدارة الصادره عن المحجور عليه لسفه ، المأذون له بتسليم أمواله صحيحة في الحدود التي رسمتها الجهة التي أصدرتها .

كذلك لم تأت مصادر قانون العمل (1) في التشريع المصري بقواعد خاصة تنظم أهلية رب العمل لذلك تسري عليها القواعد العامة في الأهلية .

. فإذا كان صاحب العمل صغير ، فتكون جميع تصرفاته باطلة بطلاناً مطلقاً نص علي ذلك في القانون المدني (2) : " ليس للصغير غير المميز حق التصرف في ماله ، وتكون جميع تصرفاته باطلة بطلاناً مطلقاً " .

. أما إذا كان الصبي مميز بلغ السابعة من عمره فإن تصرفاته تخضع للقواعد الواردة في القانون المدني (3) والتي نص عليها بالآتي : (إذا كان الصبي ممبزا كانت تصرفاته المالية صحيحة متى كانت نافعة نفعاً محضاً ، وباطلة متى كانت ضاره ضرراً محضاً) .

أما التصرفات المالية الدائره بين النفع والضرر فتكون قابله للإبطال لمصلحة القاصر ، ويزول التمسك بالإبطال إذا أجاز القاصر التصرف بعد بلوغ سن الرشد ، أو إذا أجازها وليه أو من المحكمة بحسب الأحوال وفقاً للقانون (4). نص علي ذلك القانون المدني (5) . وفقاً للنص الآتي : (إذ بلغ الصبي المميز الثامنة عشر من عمره وأذن له في تسليم أمواله لإدارتها أو تسليمها بحكم القانون كانت أعمال الإدارة الصادره منه صحيحة (في الحدود التي رسمها القانون) . أما القاصر فيما يسلم له أو يوضع تحت تصرفه عادة من مال لغرض مؤقتة أو الذي أذنت له المحكمة في الزواج والتصرف في المهر والنفقة ، فلا يستطيع كل منهما أن يبرم عقد عمل بخصوص هذا المال لأن أهلية كل منهم مقيدة بالغرض الذي حدده المشرع المصري (6) أورد ذلك قانون الولاية علي المال (7). فنص علي : (للقاصر أهلية التصرف فيما يسلم له أو يوضع تحت تصرفه عادة من مال لإغراض نفقته ، ويصح إلتزامه المتعلق في حدود هذا المال فقط) .

1- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م .

2- التقنين المدني المصري لسنة 1948 م ، المادة 110 .

3- القانون المدني المصري لسنة 1948 م ، المادة 1111 .

4- د إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 134 .

5- التقنين المدني المصري 1948 م ، المادة 112 .

6- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 136 .

7- قانون الولاية علي المال المصري رقم 19 لسنة 1952 م ، المادة 61 .

أما الصبي المميز الذي بلغ السادسة عشره من عمره يكون أهلاً للتصرف فيما يكسب من عمله من أجر أو غيره وعلي ذلك يستطيع أن يبرم عقد عمل بصفة صاحب عمل في حدود هذا المال الذي يكسبه من عمله . نص علي ذلك قانون الولاية علي المال (1) . (يكون القاصر الذي بلغ من العمر السادسة عشر أهلاً للتصرفات فيما يكسب من

عمله من أجر أو غيره . ولا يجوز أن يتعدى أثر إلزام القاصر حدود المال الذي يكسبه من مهنته أو صناعته .

أما المحجور عليه للسفه أو الغفلة الذي يتسلم أمواله كلها أو بعضها لإدارتها بإذن من المحكمة لمباشرة أعمال الإدارة وعلي ذلك يستطيع إبرام عقد العمل بصفته صاحب عمل شأنه في ذلك شأن القاصر المأذون (2).

القانون اللبناني (3) كذلك لم ينص على أي أحكام خاصة بأهلية صاحب العمل في إبرام عقد العمل ، لذلك تطبق القواعد العامة في الأهلية ، وتثبت الأهلية في الأصل حسب قانون الموجبات والعقود (4) : (لكل من بلغ الثامنة عشر من عمره ما لم يصرح بعدم أهليته) .

فكل شخص بلغ من العمر ثمانية عشر عاماً غير مجنون ولا معتوه ، ولا محجور عليه لسفه أو غفله ، يمكن أن يبرم عقد عمل ، سواء بصفته صاحب عمل أو عاملاً لكن يجب لإعتراف للقاصر بالأهلية لإبرام عقد العمل بوصفه صاحب عمل في الأحوال التي يعترف له القانون فيها بأهليه معينه ، وفي حدود هذه الإهليه .

على هذا فإن القاصر المأذون له بممارسة التجاره والصناعه وفقاً لما نص عليه قانون الموجبات والعقود (5) : (إن القاصر المأذون له علي وجه قانوني في ممارسة التجاره أو الصناعه يعامل كمن بلغ سن الرشد في دائرة تجارته وعلي قدر حاجته) يتمتع في دائرة هذه الممارسه وعلي قدر حاجتها بأهلية إبرام عقد العمل بصفته صاحب عمل (6). لذلك يجب أن تتوفر فيمن يبرم عقد العمل - بإعتباره صاحب عمل - أهلية إبرام الأعمال الدائرة بين النفع والضرر . على أن الفقه يجري على أن عقد العمل

1- د / حسن كيره ، أصول قانون العمل المصري – عقد العمل – دراسته مقارنة ، مرجع سابق ، ص 124 .

2- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 217 .

3- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 215 .

4- د / حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل اللبناني ، مرجع سابق ، ص 129 .

5- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 215 .

6 د/ السيد عمران محمد عمران ، شرح قانون العمل الكويتي ، مرجع سابق ، ص 1

بالنسبه لصاحب العمل يعتبر من أعمال الإدارة إذ هو وسيلة طبيعية للإستغلال المادى للأموال . فالصبي المميز الذي بلغ الثامنة عشر من عمره يجوز له أن يتولى إدارة أمواله ، وله في سبيل ذلك أن يبرم العقود التي تقتضيها هذه الإدارة .

بناءً على ذلك يستطيع هذا الصبي استخدام عمال يساعده على إدارة أمواله ، ويكون عقد العمل الذي يبرمه الصبي صحيحاً ويأخذ المحجور عليه لسفه أو غفله حكم الصبي المميز في هذا الشأن . كذلك فإن الصبي الذي بلغ السادسة من عمره يعتبر كامل الأهلية بالنسبة إلى الأموال التي يكتسبها من عمله الخاص ، لذلك فهو يستطيع استخدام عمال يدفع لهم أجورهم من هذه الأموال وفي حدودها ، أما في غير الحالات السابقة فإن عقد العمل الذي يبرمه الشخص يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً إذا لم يكن الشخص بلغ سن السابعة بعد ، ويقع العقد قابلاً للإبطال إذا كان قد بلغ السابعة ، لذلك يتعين أن ينوب عنه في إبرام هذا العقد من له الولاية أمواله من ولي أو وصي (1) .

مما سبق يتضح أن المشرع السوداني فرق بين التصرف الذي يصدر بعد قرار تسجيل الحجر والتصرف الذي يصدر قبل قرار الحجر علي النحو التالي : -
أ - التصرفات التي تصدر بعد قرار الحجر تقع باطله بطلاناً مطلقاً ، نص عليها قانون المعاملات المدنية : (تحجر المحكمه علي المجنون والمعتوه والسفيه وذو الغفله والمعتوه عديم الأهلية ويكون مايباشره من تصرفات باطله بطلاناً مطلقاً ، سواء أكانت تصرفاته نافعه أو ضاره أو دائره بين الضرر والنفع كشأن تصرفات الصبي الغير مميز) ورد ذلك في سابقة :

محمد أحمد / ضد / فاطمه علي (3) .

. تصرف المحجور عليه لنقصان الأهلية يقع باطلاً متى ما ثبت فيه الحجر لدي المحكمة المختصة .

ب- التصرفات الصادره قبل تسجيل قرار الحجر فلا تكون باطله إلا إذا كانت حالة الجنون أو العته شائعه وقت التعاقد أو كان الطرف الآخر ومعروفه لدي الناس فإنه لا يستحق تلك الحماية فيعتبر التصرف باطلاً .

1- د/ السيد محمد السيد عمران ، قانون العمل الكويتي ، مرجع سابق ، ص 124 .

2- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 75 .

3- مجلة الأحكام القضائية 1992 م ، ص 125 .

. كما يتضح أن التشريع الوطني والتشريعات العربية المقارنه لم تتضمن أحكاماً خاصة بأهلية صاحب العمل لإبرام عقد العمل ، لذلك تطبق القواعد العامة في الأهلية . لذلك يتطلب في صاحب العمل كمال الأهلية ببلوغ سن الرشد - ثمانية عشر عاماً - وأن يجري كل التصرفات النافعة والضاره مالم تحد أهليته أو تسلب منه .

. أما إذا كان صاحب العمل قاصراً يكون عقد العمل الذي يبرمه قابلاً للإبطال ، وتتوقف الإجازة بعد بلوغ سن الرشد أو إجازة الولى أو الوصى . أما إذا كان صاحب العمل صغير غير مميز- عديم الأهلية ، تكون تصرفاته باطلة بطلاناً مطلقاً . وإذا بلغ وإذا بلغ السابعة من عمره - تكون تصرفاته المالية صحيحة ، متى كانت نافعة نفعاً محضاً ، وباطلة متى كانت ضاره ضرراً محضاً ، أما الدائرة بين النفع والضرر ، تتوقف على الإجازة ببلوغ سن الرشد أو الولى أو الوصى أو المحكمة بحسب الحال .

أما إذا كان صاحب العمل محجوراً عليه بسبب الجنون قبل تسجيل الحجر تكون تصرفاته قابله للإبطال ، وبعد قرار الحجر تكون تصرفاته باطلة لإنعدام أهليته إذا كان صاحب العمل محجور عليه لسفيه أو لغفله ، فتصرفاته بعد تسجيل قرار الحجر تكون باطلة وقبل تسجيل قرار الحجر قابله للأبطال .

ثانيا : أهلية العامل :

1/ تعريف العامل :

عرّف المشرع السوداني العامل بأنه : " يقصد به كل شخص طبيعياً ذكراً أو أنثى لا يقل عمره عن ست عشرة سنة يعمل في خدمة صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه سواء كان يعمل بعقد مكتوب أو شفوي صريح أو ضمني أو علي سبيل التدريب أو تجربه أو يقوم بعمل فنياً كان أو كتابياً أو إدارياً لقاء أجر أياً كان نوعه " (1) . من هذا النص يتضح أن العامل لا بد أن يكون شخصاً طبيعياً ذكراً أو أنثى لا يقل عمره عن ست عشرة سنة ، لأن العمل يتطلب بذل مجهود إرادي لا يتصور إلا بالنسبة للشخص الطبيعي ، لذا فإن الشخص الاعتباري لا يكون عاملاً ولو كان خاضعاً لرقابة وإشراف شخص آخر ، وأن يعمل في خدمة صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه ، وأن يؤدي هذا العمل لقاء أجر أياً كان نوعه ، وقد يسمى العامل مستخدماً أو موظفاً (2) .

1- قانون العمل 1997 م ، المادة 4 (تفسير) .

2- د/ عبدالودود يحيى ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 71 .

كذلك عرّف المشرع السوداني العامل بأنه : " يقصد به أي شخص لا يقل عمره عن إثني عشرة سنة " (1) .

يتبين من هذا التعريف أنَّ العامل كل شخص طبيعي يبلغ الثانية عشر من العمر ، وبالتالي كل من لم يبلغ هذا العمر لا يملك أهلية التعاقد إلا كان العقد الذي يبرمه باطلاً .

لعل الحكمه التي قصدها المشرع السوداني التوصل إليها من تحديد سن العامل حيث تتفق مع ما توصل إليه الطب و علم النفس والإجتماع وهي بلوغ العامل سن يصل فيها إلي درجه من النضج العقلي والنفسي فضلاً عن النمو الجسدي ، مع الأخذ بيعن الاعتبار المصلحه العامه التي تقضي إتاحة الفرصه لهذا القطاع من النشئ لمواصله التعليم وتحصيل المعارف (2) .

أيضاً عرّف المشرع الأردني " العامل بأنه : كل شخص ذكر كان أو أنثي يؤدي عملاً لقاء أجر ويكون تابعاً لصاحب العمل " (3) .

هذا التعريف يوضح أنَّ العامل هو الشخص الطبيعي الذي يؤدي عملاً لقاء أجر تحت إدارة وإشراف صاحب العمل ، وبالتالي لا يمكن تصور وجود عامل غير الشخص الطبيعي سواء كان ذكراً أو أنثي ، ولا يمكن تصور وجود علاقة عمل تخضع لتطبيق قانون العمل إلا عندما يكون الشخص طبيعياً ، وتكمن فلسفة المشرع الاردني في حماية العامل بإعتباره الطرف الضعيف في علاقة العمل وعدم إهدار آدميته بسلعات عمل طويله مرهقه وبأجر زهيد وهذا لا يتحقق إلا عندما يكون الشخص طبيعياً (4) .

عرّف المشرع المصري أيضاً : العامل بأنه : "الشخص الطبيعي أو الذي يعمل لقاء أجر لدي صاحب عمل وتحت أدارته أو أشرافه " (5) .

يوضح المشرع المصري في هذا التعريف أن وصف العامل ينطبق على كل شخصاً طبيعياً يعمل في خدمة صاحب العمل ويخضع لرقابته مقابل أجر بغض النظر عن نوع العمل الذي يقوم به ، وكان المسميات التي يطلق عليه فقد يسمى مستخدماً أو موظفاً أو رئيساً للعمال أو السواقين (6) .

1- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغي) ، ماده 3 .

2- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 151 ، 152 .

3- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، ماده 2 .

4 - د/ أحمد عبدالكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مكتبة دار الثقافه الإسلاميه للنشر- عمان - الأردن ، ط 1998 م ، ص 60 .

5- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، ماده 1 .

6- د/ إسماعيل غانم ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 105 .

كذلك عرّف المشرّع اللبناني العامل بأنه : " هو كل رجل أو إمراه أو حدث يشتغل بإجر عند رب العمل " (1).

يبين هذا التعريف أن العامل لا يكون إلا شخصاً طبيعياً رجلاً كان أو أنثى أو حدثاً ، ولا يمكن تصوّره أن يكون شخصاً معنوياً ، ويعود السبب في ذلك إلى الرغبه في حماية الإنسان الذي يعمل في خدمة الغير والتي كانت السبب الرئيسي لنشأة (2) قانون العمل (3).

مما سبق يمكن تعريف العامل بأنه : " كل شخص طبيعي ذكر أو أنثى يؤدي أي عمل لحساب صاحب العمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر " . لأن العامل هو الشخص ولا يمكن تصوّر وجود علاقة عمل إلا عندما يكون العامل شخصاً طبيعياً ، بإعتباره الشخص الضعيف في علاقة العمل والمعنى بالحماية .

كما نلاحظ فيما سبق أنّ التشريعات الوطنية اختلفت في تحديد السن القانونيه للعامل - القانون النافذ حدها بسن 16 سنه - الملغي 12 سنه . وأتفق مع القانون النافذ بإعتبار أنّ هذه السن ملائمه مع الحكمه التي قصدها المشرّع السوداني والتي تتفق مع ما توصل إليها العلم الحديث في مجال الطب . كما يلاحظ أن التشريعات الوطنية والعربيه إتفقت علي أنّ العامل لا يكون إلا شخصاً طبيعياً .

2/ أهلية العامل :

- لم ينظم المشرّع السوداني أهلية العامل في قانون العمل (4) بنصوص مباشره وتفصيليه ولكن تستشف من خلال تعريفه للحدث والعامل علي النحو التالي :
- 1 - تبدأ سن أهلية العامل من 12 عاما ، وكل من لم يصل هذه السن العمريه لا يحق له إبرام عقد عمل .
 - 2- المرحلة العمريه من 12 سنة إلى 15 سنه ، ولايجوز إبرام عقد عمل مع هذه الفئة العمريه إلا بموافقة ولي أمر القاصر .
 - 3- الفئة العمريه من 15 سنة إلى 18 سنه وفقا للقواعد العامة يكون ناقص الأهليه ، وإذا أبرم عقد عمل يكون باطلاً لمن له مصلحة الإبطال (5) . لكن المشرّع السوداني خرج على هذه القاعدة وإعتبر القاصر في هذه الفئة العمريه كامل الأهليه لإبرام عقد العمل . ما يجريه من عقود صحيحه ، كما لو صدرت من شخص كامل الأهليه (6) .

1- قانون العمل اللبناني 1946 م ، ماده الأولي .

2- د/ محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، ط - 1995 م ، ص 289 .

3- قانون العمل اللبناني 1946 م .

4- قانون العمل 1997 م .

المشرع الأردني خرج عن القواعد العامة فيما يتعلق بأهلية العامل وأجاز للقاصر المميز أن يبرم عقد عمل ، ويكمن السبب في إجازة القاصر الذي لم يبلغ الثامن عشر من عمره في إبرام عقد العمل ناحيتين :

الناحية الأولى : أنَّ الإتفاقيه الدوليه (1) بشأن عمل الأحداث أجازت تشغيلهم منذ سن الخامسة عشر في أعمال معينة لإعتبارات عديده منها التيسير علي أصحاب العمل في التحقق من توافر أهلية كل عامل ، كذلك الظروف الإقتصادية والإجتماعيه التي قد تسمح للعامل بالعمل مكتفياً بالحصول علي تعليم بمستوي الإبتدائيه فيكون سنه بإنتهاء هذه المرحله خمسة عشر عاماً .

الناحية الثانيه : قانون الولايه علي المال (2) يسمح للعامل في إبرام عقد عمل الخروج علي ماتقتضيه القواعد العامه في الأهليه وإكتفي بالتميز ، وبالتالي يستطيع من بلغ السابعة عشر من عمره أن يبرم عقد عمل بنفسه دون الحاجه لإذن من وليه أو وصيه ، وجواز عمله بعد ذلك في أعمال معينه تنسجم مع عمره وحتى بلوغه سن الأهليه (3) ، ويكون بطلان العقد قبل بلوغ الخامسة عشر بطلاناً مطلقاً ، لمخالفته الحد الأدنى للسن اللازمه للتشغيل ، ويصبح العقد الذي يبرمه العامل الحدث عند بلوغه الخامسة عشر من العمر صحيحاً (4).

كذلك لم يشترط المشرع المصري الأهليه الكامله في العامل لإبرام عقد الفردي لهذا خرج قانون الولايه علي المال (5) عن القواعد في الأهليه وأباح للقاصر المميز أن يبرم عقد العمل بنفسه بإعتباره عاملاً (6) حيث نص علي : (للقاصر أن يبرم عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون وللمحكمه بناءً علي طلب الوصي أو أي ذي شأن إنهاء العقد رعايه لمصلحة القاصر أو مستقبله أو لمصلحه أخرى ظاهره) . وبالرجوع إلي تقنين العمل (7) يتبن أنه : (وضع حد أدني لتشغيل الأحداث ، هو سن الثانيه عشره وبالتالي فلا يجوز للعامل أن يبرم عقد عمل قبل سن الثانيه عشره وإلا كان العقد باطل بطلاناً مطلقاً) .

1- الإتفاقيه الدوليه لسنة 1919 م .

2- قانون الولايه علي المال المصري رقم 19 لسنة 1952 م ، المادة 62 .

3- سن الأهليه ثمانية عشر سنه شمسيه كامله . (قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 43) .

4- د / محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي – دراسه مقارنه ، الهيئه المصريه العامه للكتاب ، ط 1983 م ، ص 404 .

5- قانون الولايه علي المال المصري رقم 19 لسنة 1952 م ، المادة 63 .

6- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 137 .

7- تقنين العمل رقم 137 لسنة 1981 م ، المادة 46 .

أما إذا كان للقاصر حق في إبرام عقد العمل الفردي بصفته عاملاً علي نحو ماتقدم فهل يجوز لنائبه القانوني إبرام هذا العقد نيابة عن القاصر ؟ . إنقسمت الآراء في هذا الصدد إلي عدة آراء . ذهب جانب من الفقه إلي أنَّ النائب القانوني الذي له الولاية علي المال سواء كان ولياً أو وصياً أو قيمياً أنَّ يبرم عقد العمل الفردي نيابة عن القاصر تأسيساً علي هذا العقد من أعمال الإدارة (1) .

ذهب جانب آخر من الفقه يري أنَّ الولي علي النفس لا الولي علي المال هو الذي يكون له ولاية إبرام عقد العمل الفردي نيابة عن تأسيساً علي عقد العمل لا ينفصل عن الشخص العامل ويؤثر في شخص القاصر بأكثر مما يصيب ماله (2) .

ذهب رأي ثالث إلي أنَّ قانون الولاية علي المال (3) نص علي أهلية القاصر لإبرام عقد عمل لعامل ، فلم يعد لأحد ولاية عليه في إبرامه ، لأن الولاية لا تكون إلا حيث يكون هناك نقص في الأهلية (4) .

أما المشرع اللبناني فقد أوجب لصحة العقد الذي يبرمه القاصر أو المحجور أنَّ يجيزه من هو في ولايته أو أن يتم بمساعدته ، حيث نص في قانون الموجبات والعقود (5) علي : (المحجور والقاصر فيلزمهما أن يعملتا تحت إدارة الأشخاص الذين وضعوا تحت ولايتهم أو أن يحصلتا علي إجازة منهم) .

فإذا انفرد القاصر أو المحجور عليه أو وليه بإبرام عقد العمل ، كان العقد قابلاً للإبطال . ويقع عقد العمل باطلاً بطلاناً مطلقاً ، في حالة العامل القاصر الذي لم يبلغ الحد الأدنى لسن التشغيل ولو أجازته وليه (6) .

مما سبق يتضح أنَّ المشرع السوداني لم ينظم أهلية العامل بالطريقة المثلي إلا عن الاستنباط الإستشفاف من تعريف العامل والحدث ، ولكن من محاسن التشريع أن خرج المشرع السوداني في القانون النافذ علي هذه القاعدة العامة باعتبار أنَّ الفئة العمرية من 15 سنة إلي 18 سنة يصبح ما يجريه القاصر عقداً صحيحاً باعتباره كامل الأهلية .

1- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 137 .

2- د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل المصري ، مرجع سابق ، ص 287 .

3- قانون الولاية علي المال المصري رقم 19 لسنة 1952 م ، المادة 62 .

4- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل المصري – عقد العمل – درسه مقارنه ، مرجع سابق ، ص 124 .

5- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 662 .

6- د/ محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، مرجع سابق ، ص 290 .

إتفقت بعض التشريعات العربية المقارنه مع المشرع السودانى فى القانون النافذ في الخروج على القاعده العامه فى الفئة العمريه من 15 إلى 18 سنة وذلك ما يتوافق مع الإتفاقيه بشأن عمل الأحداث أجازت تشغيلهم منذ سن الخامسة عشر، وفارق الجماعه بعضها وأباح للقاصر أن يبرم عقد عمل بنفسه ووضع حد لتشغيل الأحداث الثانية عشر ، ولم يجيز إبرام عقد عمل قبل الثانية عشر وحكم علي العقد بالبطلان المطلق . وأوجب بعض آخر الولايه على القاصر لصحة العقد الذى يبرمه القاصر حكم علي العقد أن يكون قابلاً للإبطال إذا انفرد به القاصر ، وبالبطلان المطلق وفى حالة القاصر الذى لم يبلغ السن العمريه المقررة إذا أبرم عقد وأجازه وليه .

أُتفق مع المشرع السودانى أن كل من بلغ السن العمريه من 15 إلى 18 هو شخص كامل الأهليه.

المطلب الثاني

عيوب الرضا

هي كل عيب من الممكن أن يطرأ علي المتعاقد نفسه ، ويجعل رضائه معيباً ، والذي بدوره يؤدي إلي إنعدام الأثر القانوني للعقد المبرم . يشترط في الرضا لكي يكون صحيحاً أن يكون قد صدر من شخص ذي أهليه قانونيه كامله وإرادته سليمة لا يشوبها أي عيب من عيوب الرضا وهي الغلط والتدليس والإكراه والغرر والغبن (1) .

لذلك يلزم لصحة عقد العمل ضرورة التنزه من هذه العيوب التي تفسد الرضا ، مايلزم سائر العقود ، وذلك عملاً بالقواعد العامه في نظرية العقد ، لأن عقد العمل لا يكاد ينفرد بقواعد خاصه فيما يتعلق بعيوب الرضا ، فإذا شاب رضا أحد المتعاقدين أي عيب من عيوب الرضا ، هي الغلط ، التدليس ، الإكراه ، والإستقلال – كان العقد قابلاً للإبطال (2) .

علي ذلك سوف نتناول عيوب الرضا في هذا المطلب علي النحو التالي :

أولاً: الغلط :

1/ تعريف الغلط :

تعريف الغلط في الفقه الإسلامي : معناه : " أن يذكر محل العقد المعين موصوفاً بوصف ثم يتبين أن هذا الوصف غير متحقق فيه (3) .

أي أن يظن المتعاقد أن المعقود عليه (المحل) من جنس واحد ، فإذا هو من جنس آخر فإن هذا الغلط يمنع إنعقاد العقد ، لأن المحل يكون معدوماً . فالغلط المراد به هو الغلط الواقع في المعقود عليه في جنسه أو في وصفه . فإذا قال : " بعثك هذا الياقوت فإذا هو زجاج " لا ينعقد العقد لأنه عقد علي معدوم (4) .

أما في الشريعة الإسلامية إذا وقع الغلط في ذات أو نفس المعقود عليه ، يقع العقد باطلاً من أساسه لفوات محل العقد ، لأنه عقد علي معدوم والعقد علي المعدوم باطلاً (5) .

1 - د/ عبد الواحد كرم ، قانون العمل في التشريع الأردني ، الطبعة الأولى ، مكتبة دار الثقافة - عمان ، طبعه - 1998 م ، ص 120 .

2 - د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الوجيز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 63 .

- 3- د/ محمد أبو زهره ، الملكية الفكرية ونظرية العقد ، مرجع سابق ، ص 459 .
 4- الإمام علاء الدين بن أبي بكر بن مسعود الكاساني ، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ، مصدر سابق ، ص 139 ، 140 .
 5- د/ محمد الزحيلي ، الفقه الإسلامي وأدلته ، مرجع سابق ، ص 217 .

تعريف الغلط في الفقه القانوني :

عرّف فقهاء القانون السوداني الغلط بأنه : " حالة تقوم بالنفس تحمل علي توهم غير الواقع " (1) . وغير الواقع إما أن يكون واقعه غير صحيحه يتوهم الإنسان صحتها ، وإما أن يكون واقعه صحيحه يتوهم عدم صحتها (2) .

كما عرّف فقهاء القانون الأردني الغلط بأنه : " وهم ينشأ في نفس الشخص يحمله علي إعتقاد شئ ما مخالف للواقع " (3) . أي يجعل الأمر علي غير حقيقته كأن تكون هنالك واقعه صحيحه فيتوهم عدم صحتها (4) .

أيضاً عرّف فقهاء القانون المصري الغلط بأنه : " وهم يقوم بذهن الشخص فيصور له الأمر علي غير حقيقته " (5) . أي يجعله يعتقد بوجود واقعه أو صفه غير موجوده (6) .

كذلك عرّف فقهاء القانون اللبناني الغلط بأنه : " وهم تقع فيه إرادته لتصورها غير الحقيقة سواء كان الغلط في القانون أو كان الغلط في الواقع " (7) . أي وهم يصيب إرادته يجعلها تصور علي غير حقيقته ، والغلط في القانون هو الغلط الذي ينصب علي واقعه جوهرية في الشئ أو الغلط الذي ينصب علي شخص المتعاقد ، ولا فرق بين الغلط في الواقع والغلط في القانون مادام جوهرياً - أي دفع للتعاقد ويؤدي إلي إبطال العقد (8) .

مما سبق يمكن القول بأن الغلط هو " وهم يتولد في ذهن الشخص يؤثر علي إرادته تصور له الأمر علي غير حقيقته لواقعه أو صفه " .

مما يحمد للتشريع الوطني والتشريعات العربية المقارنه أنها إتفقت علي تعريف الغلط وتطابقت في أحيانا كثيرة وإن اختلفت العبارات إلا أنها تؤدي إلي معني واحد .

2/ أقسام الغلط :

ينقسم الغلط من حيث تأثيره علي الإرادة إلي ثلاثة أقسام هي الغلط الذي يعدم

- 1- بروفيسور/ محمد الشيخ عمر ، مصادر وأحكام الإلتزام ، بدون نشر ، ط -2001 م - الخرطوم ، ص 107 .
 2- د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد - مصادر الإلتزام - العقد ، مرجع سابق ، ص 289 .
 3- د/ محمد محمود زهران ، قانون العمل الأردني ، عقد العمل الفردي - فقها - قضاء ، دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية ، طبعه 1997 م - 1998 م ، ص 730 .
 4- د/ أنور سلطان ، مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 136 .

5- د/ سليمان مرقص ، نظرية العقد ، مرجع سابق ، ص 356 .

6- د/ محمد عبدالرحمن ، نظرية العقد ، مرجع سابق ، ص 222 .

7 - د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 80 .

8- د/ عبدالرزاق السنهوري ، المرجع السابق ، ص 407 .

والغلط الذي لا يؤثر علي الإراده ، والغلط الي يعيب الإراده ، وهذا النوع هو الذي نعنيه عند التحدث عن عيوب الرضا ، وقد عرّف فقهاء القانون السوداني الغلط الذي يعيب الإراده ومن ثم يجعل العقد قابلاً للإبطال ، الغلط الذي لا يؤثر علي إرادة المتعاقد ومن ثم يجعل رضاه غير تام نتيجة لتوهم معلومات عن وقائع الغلط (1) . ويشترط لإعتبار الغلط معيباً للرضا توافر الشروط التاليه :-

أ/ أن يكون الغلط جوهرياً :

. الغلط المؤثر في الإراده هو الغلط الجوهري ، ويعد المشرع السوداني الغلط جوهرياً حسب قانون المعاملات المدنيّه (2) : (إذا بلغ حداً من الجسامه بحيث يمتنع معه المتعاقدين عن إبرام العقد لو لم يقع في هذا الغلط) . كأن يقع الغلط في صفه جوهريه في الشئ محل التعاقد ، ولكن يشترط لثبوت حق الإبطال أن يكون الغلط في صفة الشئ وأن تكون الصفه جوهريه في إعتبار المتعاقدين .

أو أن يقع الغلط في ذات المتعاقد أو في صفه من صفاته ، و كانت تلك الذات أو الصفه السبب الرئيسي في التعاقد (3) . فإذا تعاقد صاحب عمل مع عامل معتقداً أن لديه خبره في نوع معين من الأعمال ثم تبين له خلاف ذلك . يكون صاحب العمل وقع في غلط جوهري في صفه من صفات العامل تجيز له إبطال عقد العمل (4) .

أو أن يقع الغلط في أمور تبيح النزاهه وللمتعاقد الذي يتمسك بالغلط أن يعتبرها ضروريه للمتعاقّد ، مثل أن يشتري شخص تحفه أثريه علي أنها من الآثار بسعر مرتفع ، ثم يتضح أنها تمثال عادي لا يستحق هذا المبلغ (5) .

أيضاً يشترط المشرع الأردني في الغلط المعيب للإراداه أن يقع الغلط جوهري أي يقع في صفه أساسيه في الشئ أو أنه حصل في شخص المتعاقد ذاته أو في أحد صفاته الأصليه ، والذي تم إبرام العقد من أجله . فإنه يمنع إنعقاد العقد ويحق للمتعاقد فسخ العقد (6) . حسب ما نص عليه القانون المدني (7) : (للمتعاقد فسخ العقد إذا وقع منه غلط في أمر كصفه في المحل أو ذات المتعاقد الآخر أو صفه فيه) .

1- د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، مصادر الإلتزام - العقد ، مرجع سابق ، ص 289 .

2- قانون المعاملات المدنيّه 1984 م ، ماده 63 .

3- قانون المعاملات المدنية ، المادة 63 .

4- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، 121 .

5- تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 42 .

6- د/ عبدالواحد كرم ، قانون العمل في التشريع الأردني ، مرجع سابق ، ص 122 .

7- القانون المدني الأردني 1976 م ، المادة 153 .

المشرع المصري يشترط أن يكون الغلط جوهرياً ، ويعتبر الغلط جوهرياً حسب القانون المدني (1) : (إذا بلغ حداً من الجسامه بحيث يمتنع معه التعاقد علي إبرام العقد لو لم يقع في هذا العقد) . ويعتبر الغلط جوهرياً علي الأخص إذا وقع في صفة للشئ تكون جوهريه ، أو في شخص المتعاقد سواء وقع في ذاته أو في صفة من صفاته إذا كانت تلك الذات أو هذه الصفة السبب الرئيسي في التعاقد (2) .

أما المشرع اللبناني يشترط أن لا يقع أحد طرفيه في غلط جوهري ، بحيث لولا ه لمتنع المتعاقد الذي وقع فيه الغلط عن إبرام العقد ، أو إذا وقع في شخص المتعاقد أو في صفة من صفات ، وكانت شخصيته أو صفته تلك محل إعتبار خاص في العقد (3) .

ب- إتصال الغلط بالمتعاقد الآخر :

إشترط المشرع السوداني أن يتصل الغلط بالمتعاقد الآخر علي نحو ما في العقد ، والإفان الغلط لا يكون له تأثير علي العقد ، ويتحقق إتصال الغلط بالمتعاقد الآخر إذ إذا إشتراك في نفس الغلط ، أو كان علي علم بوقوع المتعاقد الأول في الغلط ، أو كان من المفترض حتما أن يتبين من الظروف المحيطة به بوقوع الطرف الأول في الغلط (4) .

أيضاً إشترط المشرع الأردني أن يكون الغلط متصلاً بعلم المتعاقد الآخر ، أي أن الغلط في هذه الحالة يكون مشتركاً بين الطرفين أو كان من السهل عليه معرفته (5) .

كما إشترط المشرع المصري أيضاً علم الطرف الآخر بالغلط وأن يكون متصلاً به ، وأن يكون هذا الطرف علي بينه أيضاً من أن هذا الغلط الجوهري هو الدافع إلي التعاقد ، علي ذلك يجب أن يكون الغلط مشتركاً بين الطرفين ، أو غلطاً فردياً يعلمه المتعاقد الآخر أو يسهل عليه أن يتبينه (6) .

كذلك المشرع اللبناني إشترط أن يتصل الغلط بالمتعاقد الآخر ، ويكون علي بينه من أن الغلط الجوهري هو الدافع إلي التعاقد ، وعلي مدعي الغلط إثبات أن المتعاقد الآخر كان مشتركاً في الغلط أو كان علي علم به ، أو كان من السهل عليه أن يتبينه (7) .

1- القانون المدني المصري 1948 م ، المادة 121 .

2- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 151 .

3- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 204 .

4- د/ أبوزر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 63 ، 64 .

5- د/ محمد محمود زهران ، شرح قانون العمل الأردني - عقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 732 .

6- د/ حلمت بهجت بدوي ، نظرية الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 190 .

7- د/ إسماعيل غانم ، نظرية الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 230 .

مما سبق يتضح أنّ المشرع السوداني إشتَرَط في الغلط الذي يعيب الإرادة أنّ يكون جوهرياً دافعاً إلي التعاقد بحيث لولاه لما صدر الرضا ، ومع ذلك فقد وضح المشرع السوداني الحالات التي يعتبر فيها الغلط جوهرياً ، وقد عمد إلي هذا التوضيح ليؤكد أنّ أي غلط يقع فيه المتعاقد لا يؤدي إلي قابلية العقد للبطلان بل يلزم - الغلط الجوهري . من محاسن التشريعات العربية المقارنه أنّها إتفقت مع التشريع الوطني علي ذلك .

ثانياً : التدليس :

أولاً : تعريف التدليس :

التدليس لغةً : كتمان العيب ، والمدالسه كالمخادعه ، يقال فلان لا يخادعك - لا يخفي عليك الشيء ، فكأنه يأتيك به في الظلام ، والدلس بالتحريك الظلمه (1) . قال تعالى :

(يَخَادِعُونَ اللَّهَ وَالَّذِينَ آمَنُوا وَمَا يَخْدَعُونَ إِلَّا أَنْفُسَهُمْ وَمَا يَشْعُرُونَ) (2) .

مما سبق يمكن القول بأن التدليس من الدلس والمخادعه ، وهو إخفاء العيب في الشيء .

تعريف التدليس وأنواعه في الفقه الإسلامي :

عرف جمهور الفقهاء التدليس ، فعرفه المالكيه بأنه : " كتمان عيب السلعه عن المشتري وقت العقد (3) . والشافعيه عرفوه بأنه : "إستخدام وسائل إحتيالية لإخفاء عيب عيب المعقود عليه وإظهاره بصورة ليس عليها لتضليل المتعاقد وحمله على التعاقد (4) . الحنابلة عرفوه بأنه : " كتم العيب عن المشتري مع علمه به " (5) .

التدليس إما قولياً أو فعلياً وإما بكتمان الحقيقة . فالتدليس الفعلي هو إحداث فعل في المعقود عليه ليظهر بصورة غير ماهو عليه في الواقع ، وحكمه عند الجمهور ثبوت الخيار للمدلس عليه ، قبوله أو رده . أما التدليس القولي هو الكذب الصادر من أحد المتعاقدين أو ممن يعمل لحسابه حتي يحمل العاقد الآخر علي التعاقد ولو بغبن ، وهو منهي عنه شرعاً ، ولكنه لا يؤثر في العقد إلا إذا صحبه غبن فاحش (6) .

1- علي بن الجعد بن عبيد الجوهري البغدادي ، الصحاح ، مجلد 1 ، مادة دلس ، مؤسسة نادر للنشر - بيروت ، ط - 1410 هـ ، ص 400 .

2- سورة البقرة ، الآية 9 .

3- الشيخ أحمد بن غنيم بن سالم بن مهني النفراوي المالكي ، الفواكه الدواني ، ج 2 ، مطبعة مصطفى البابي الحلبي - مصر ، الطبعة الثالثة

- 4- ابن الملقن سراج الدين أبو حفص الشافعي ، الشرح الكبير ، ج 4 ، دار الهجرة للنشر والتوزيع -الرياض ، ط -1425 هـ ، ص 85 .
5-أبو محمد عبدالله بن أحمد بن محمد بن قدامه ، المغني ، مصدر سابق ، ص 167 .
6- د/ وهبه الزحيلي ، الفقه الإسلامي وأدلته ، مرجع سابق ، ص 219 .

. أما التدليس بكتمان الحقيقة ، فهو إخفاء عيب في أحد العوضين ، وهو حرام شرعاً .
بإتفاق (1) . لقوله صلي الله عليه وسلم : " المسلم أخو المسلم ، لا يحل لمسلم باع من أخيه
بيعاً وفيه عيب إلا بينه له " (2) . وقوله صلي الله عليه وسلم : " من غشنا فليس منا " (3) .
والتدليس بالكتمان يوجب علي ثبوت الخيار (خيار العيب) للمدلس عليه ، بين الإمساك
أو الفسخ (4) .

مما سبق يمكن تعريف التدليس بأنه : "إستعمال الحيلة في تضليل المتعاقد ودفعه
للتعاقد عن طريق القول أو الفعل أو كتمان الحقيقة " .

تعريف التدليس في الفقه القانوني :

عرّف فقهاء القانون السوداني التدليس بأنه هو : " إستعمال الحيلة والغش بقصد
إيهام المتعاقد بأمر يخالف الواقع ، ويدفعه إلي التعاقد " (5) .

من هذه التعريف يتبين أنّ الشخص المدلس يغير وجه الحق ويولد في نفس المتعاقد
الآخر فهما يغير ما عليه واقع الحال ، ويدفعه إلي الدخول في عقد ما كان ليدخل فيه لو
علم بحقيقة الوقائع (6) .

المشرّع الأردني لم يأخذ في القانون المدني (7) بالتدليس وأخذ التقرير بدلاً عنه .

عرّف فقهاء القانون المصري التدليس بأنه : " إستعمال طرق إحتياليه توقع المتعاقد
في غلط يدفعه إلي التعاقد " (8) .

. من هذا التعريف يتضح أنّ التدليس إستعمال طرق إحتياليه تولد الغلط في ذهن
المتعاقد وتدفعه لإبرام عقد (9) .

عرّف فقهاء القانون اللبناني التدليس (الخداع) بأنه : " إستخدام أحد الطرفين

1- د/ وهبه الزحيلي ، الفقه الإسلامي وأدلته ، مرجع سابق ، ص 219 .

2- سنن بن ماجه ، محمد بن يزيد القرني ، كتاب التجارات ، باب من باع بيعاً فليبينه . ج 2 ، حديث رقم 7605 ، ص 755 .

3- صحيح البخاري ، باب قول رسول الله صلي الله عليه وسلم ، حديث رقم 1073 ، ص 9 .

- 4- محمد بن أحمد بن محمد بن أحمد بن رشد ، بداية المجتهد ونهاية المقتصد ، ج 2 ، مصدر سابق ، ص 174 .
 5- تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 44 .
 6- د/ أبودر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 65 .
 7- القانون المدني الأردني لسنة 1976 م .
 8- د/ عبدالمنعم الصده ، مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 224 .
 9- د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، مصادر الإلتزام - العقد ، مرجع سابق ، ص 420 .

وسائل إحتياليه لإيقاع الطرف الآخر في غلط يدفعه إلي التعاقد " (1) . أي قد يستخدم أحد طرفي العقد التدليس وذلك بإستخدام طرق إحتياليه تؤدي إلي إيقاع التعاقد في غلط يدفعه للتعاقد (2) .

مما سبق يمكن تعريف التدليس بأنه : "تضليل المتعاقد بإستعمال وسائل إحتياليه قوليه أو فعلية أو بمجرد الكتمان ، لإيقاع المتعاقد في غلط يدفعه إلي التعاقد " .
 كما يتضح من هذه التعريفات أن المرتكز الأساسي الذي إعتد عليه التشريع الوطني والتشريعات العربية المقارنه في التدليس إستعمال طرق إحتياليه .

ثانياً : شروط التدليس :

يشترط في التدليس ليكون معيباً لإرادة المتعاقد ، ومن ثم يترتب عليه حق المدلس في إبطال العقد توفر الشروط الآتية :-
 1/ إستعمال طرق إحتياليه :

يشترط المشرع السوداني في التدليس الذي يفسد الإرادة عنصرين : مادي يتمثل في الوسيله التي يتخذها المدلس في تضليل المتعاقد ، تأخذ شكل القول أو الفعل ، أو بمجرد الكتمان . فمن أمثلة التدليس القولي ، أن يقوم ، مالك العربيه بإغراء المشتري بشرائها علي أساس أنها لم تسر مسافة ألف كيلو متر ، ثم يتضح لاحقاً أنها سارت أكثر مائة ألف كيلو متر (3) . أما التدليس الفعلي فمثاله ما ورد في سابقة :
 عبدالله عبدالوهاب / ضد/ فاطمه عبدالوهاب (4) .

" إتفق الطاعن مع المطعون ضدها علي المشاركة في دكان تملكه المطعون ضدها ، وبناءً علي هذا الإتفاق يقوم الطاعن بكل تكاليف البناء ، ثم يقتسم الأجر الناتج عن إيجار الدكان مع المطعون ضدها ، وتضمن العقد نصاً بأن تسجل المطعون ضدها نصف مساحة الدكان للطاعن ، إلا أنه عند كتابة العقد أمام المحامي لم يقرأ عليها العقد ، كما إتضح أمام المحكمه أن المطعون ضدها لا تقرأ ، وأنها وقعت علي العقد عن طريق البصمه ، فقررت المحكمه العليا أن العقد تم عن طريق التدليس " .

أما التدليس بمجرد الكتمان يحدث بأن يخفي المتعاقد وقائع جوهرية في العقد ، إذا كان ظهورها يمنع المتعاقد الآخر من التخلي عن العقد ، كما أوجب المشرع السوداني

1- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحي مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 116 .

2- د/ إسماعيل غانم ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 109 .

3- د/ أبوذر الغفاري بشر ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 65 ، 66 .

4- م ع / ط م / 39 / 1993 م ، (غير منشوره) .

أن يكون التدليس الذي لجأ إليه أحد المتعاقدين من الجسامه بحيث لولاه لما أبرم الطرف الآخر العقد (1) وتقدر جسامه التدليس بمعيار ذاتي يراعي فيه جنس من وقع عليه وحالته الصحيه والإجتماعيه (2) .

كذلك يعتبر المشرع السوداني استعمال العامل طرق إحتياليه وذلك بتقديم العامل الأوراق أو الشهادات المزوره تدخل ضمن حالات التدليس (3) . لذلك أجاز قانون العمل (4) . لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل دون إنذار في حالة : (إنتحال العامل لشخصية غيره أو إستعانتة بأوراق مزوره بغرض العمل) . وهو مطابق قانون علاقات العمل (5) . كما أجاز في قانون العمل (6) للعامل ترك العمل قبل نهاية العقد وبدون سبق إعلان : " إذا غش صاحب العمل أو من ينوب عنه العامل فيما يتعلق بعقد العمل " . يوجد نص مطابق لقانون علاقات العمل (7) .

العنصر المعنوي : فهو نية التضليل توصلنا إلي غرض غير مشروع فإذا إنعدمت هذه النيه لم يكن هنالك تدليس ، كالتاجر يعرض تجارته في أبهى صورته فهذا أمر مألوف في التعامل ولا يحمل نية التضليل (8) وخير مثال لذلك ما جاء في سابقة : رمضان السيد رمضان / ضد / أبو بكر أحمد (9) . " قول المدعي عليه لا يشكل تدليساً ، لأنه عرف تجاري لا يتضمن نيه سيئه " .

المشرع الأردني بما أنه لم يأخذ بعيب التدليس وأخذ الغرر بدلا منه ، ولكنه أجاز لرب العمل في قانون العمل (10) فصل العامل بدون إشعار : (إذا إنتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو تقديمه شهادات أو وثائق مزوره بقصد جلب منفعة لنفسه أو الإضرار بغيره) . ولا شك أن إنتحال الشخصيه يشكل حاله من حالات التدليس .

المشرع المصري أيضاً إشتراط استعمال طرق الإحتياليه بقصد التضليل تقوم علي عنصر مادي عبارته عن الطرق التي يستخدمها المدلس في إخفاء الحقيقه ، مثل

1- قانون المعاملات المدنيه 1984 م ، ماده 67 .

- 2- قانون المعاملات المدنية ، المادة 67 .
- 3- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروي ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 67 .
- 4- قانون العمل 1997 م ، المادة 53 .
- 5- قانون علاقات العمل 1981 م (الملغى) ، المادة 37 .
- 6- قانون العمل 1997 م ، المادة 54 .
- 7- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغى) ، المادة 38 .
- 8- د / ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 122 .
- 9- أ س م / 508 / 1992 م الخرطوم (غير منشوره) .
- 10- قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 28 .
- الكتمان ، علي أن تكون هذه الطرق كافيه للتضليل حسب حالة المتعاقد فالمعيار هنا ذاتي أو شخصي (1) كما إشتَرَطَ المشرع المصري لأي من الطرفين في عقد العمل أن يطالب بإبطال العقد للتدليس ، إذا كانت الحيله التي لجأ إليها أحد المتعاقدين أو نائب عنه من الجسمامه بحيث لولاها لما أبرم العقد (2) .

كما أجاز للعامل إنهاء عقد العمل بدون إنذار صاحب العمل إذا لجأ صاحب العمل إلي إستخدام طرق إحتياله ، وقد نص في قانون العمل (3) علي : (يجوز للعامل أن ينهي عقد العمل دون سبق إعلان إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد) . وبالمقابل أجاز لصاحب العمل في قانون العمل (4) إنهاء عقد العمل بدون إنذار إذا إنتحل العامل إذا إنتحل العامل شخصية غيره أو قدم شهادات توصيه مزوره) .

أما الجانب المعنوي : يتمثل في نية التضليل للوصول إلي غرض غير مشروع ، فإذا إنعدمت نية التضليل لا يكون هنالك تدليس ، علي أن هذا لا يمنع من وقوع المتعاقد الآخر في الغلط (5) .

المشرع اللبناني إشتَرَطَ إستعمال وسائل إحتياليه ، تنطوي في عنصرين مادي ومعنوي ، أيضا قد يأخذ التدليس صورة إخفاء الحقيقه مثل إخفاء السن الحقيقي للعامل إذا كانت السن الحقيقيه دون الحد الأدنى المطلوب قانوناً ، في مثل هذه الحاله يكون العقد باطل بطلاناً مطلقاً لمخالفته قاعدة النظام العام (الحد الأدنى لسن التشغيل) (6) .

كذلك إعتبر المشرع اللبناني من قبيل التدليس الذي يعيب إرادة العامل : " إذا إنتحل الإجبر جنسيه كاذبه " (7) . وأجاز لصاحب العمل فسخ العقد دون تعويض أو دون سبق إعلان (8) . كما أجاز في قانون العمل (9) للأجبر ترك العمل قبل نهاية العقد وبدون سبق إعلان : (إذا أقدم رب العمل أو من يمثله علي خدعه في شروط العمل عند إبرام العقد ولا يحق للأجبر التذرع بهذا الحق إلا بعد إنقضاء ثلاثين يوماً من دخوله الخدمه) .

1- د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، مصادر الإلتزام - مصادر الإلتزام ، العقد ، مرجع سابق ، ص 424 .

- 2- القانون المدني المصري 1948 م ، المادة 125 .
- 3- القانون المدني الأردني 1976 م ، المادة 144 .
- 4- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 28 .
- 5- د/ أحمد عبدالكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مكتبة دار الثقافة والنشر - عمان - الأردن ، ط - 1998 م ، ص 232
- 6- د/ محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ، مرجع سابق ، ص 290 .
- 7- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 74 .
- 8- د/ إسماعيل غانم ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 109 .
- 9- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 75 .

2/ أن يكون التدليس هو الدافع إلي التعاقد :

يشترط المشرع السوداني أن يكون التدليس الذي لجأ إليه المتعاقدان هو الذي دفع المتعاقد الآخر لإبرام العقد بحيث لولاها لما أبرم العقد (1) . ومعرفة ما إذا كان التدليس هو الدافع أم لا ، تستقل بتحديد محكمة الموضوع وتستخدم في إستخلاصه معياراً شخصياً يعتمد علي خبره والعلم وغيرها من الظروف الخاصة للطرف الذي وقع في التدليس والتي تؤثر في رضاه بالعقد (2) .

أيضاً يشترط المشرع المصري أن يكون التدليس هو الدافع إلي التعاقد ، وقاضي الموضوع هو الذي يقدر مبلغ أثر التدليس إذا كان هو الذي دفع إلي التعاقد ، ويسترشد بما تواضع عليه الناس في تعاملهم ، وبحالة المتعاقد الشخصيه من سن وعلم وتجارب وذكاء (3) . وقد قضت محكمة النقض (4) بأن : "إستخلاص عناصر التدليس التي تجيز إبطال العقد من وقائع الدعوي وتقدير ثبوته أو عدمه من المسائل التي تستقل بها محكمة الموضوع دون رقبه عليها من محكمة النقض مادام قضاؤها مقاما علي أسباب سائعه" .

أيضاً يشترط المشرع اللبناني أن يكون الخداع الذي يعيب الرضا ويؤدي إلي إبطال العقد هو الدافع والحامل للمخدوع علي التعاقد ، وقاضي الموضوع هو الذي يقرر (5) .

4/ إتصال التدليس بالمتعاقد الآخر :

إشترط المشرع السوداني أن يصدر التدليس من أحد المتعاقدان للآخر ، أما إذا كان صادرا من الغير ، يشترط لإبطال العقد أن يثبت المدلس عليه أن المتعاقد الآخر كان يعلم أو من المفروض حتما أن يعلم بهذا التدليس (6) .

كما يشترط المشرع المصري أن يكون التدليس صادراً من أحد المتعاقدين أو نائب عنه ، فإذا صدر من الغير للطرف المدلس عليه أن يطالب بإبطال العقد ، إذا ثبت أن المتعاقد المستفيد من التدليس علي علم به أو المفروض حتماً أن يعلم به (7) .

المشرع اللبناني يشترط أن يقع التدليس من أحد المتعاقدين ، فإذا وقع من الغير لا

1- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 67 .

2- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 122 .

3- د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، مصادر الالتزام - العقد ، مرجع سابق ، ص 431 .

4- مجموعة أحكام النقض المدني المصري 1973 م ، ص 396 .

5- القاضي / حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 360 ، 361 .

6- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 140 .

7- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 151 .

يكون العقد قابلاً للبطلان ، إلا إذا كان المتعاقد المستفيد من التدليس عالماً به ، أو كان من المفروض علمه به (1) .

مما سبق يتضح أن المشرع الوطني وضع شروطاً للتدليس في قانون المعاملات المدنية ، وضح فيه بشكل واسع ودقيق كل الطرق التي تستعمل للحيلة والتي تؤثر في رضا المتعاقدين ، سواء كانت بالقول أو الفعل أو بمجرد الكتمان . ووضعت حمايه تشريعيه تقضي بإشهار سلاح الفصل كل من رفع رايته ، مع أن جزاء التدليس قابليته للبطلان ، وجاءت التشريعات العربيه المقارنه مساندة لها . وقيد في قانون العمل النافذ والملغي حق المدلس عليه في إبطال العقد ، علي أن يكون التدليس هو المحرك الذي دفع إلي إبرام العقد . وقاس جسامه التدليس بمعيار ذاتي وضع في إعتباره الظروف المحيطه بالمتعاقدين ، وترك تقديره لمحكمة الموضوع مستهديه بذلك بحالة المتعاقد من علم وخبره وثقافته وتجارب ، أيضاً قيد هذا الحق بعلم المتعاقد الآخر أو كان في إستطاعته هذا العلم لحظة إبرام العقد .

ثالثاً : الإكراه :

أولاً : تعريف الإكراه :

الإكراه لغةً : من كرهت الشيء كرهًا ، وكراهه ، وكراهيه (2) قال تعالى:

(وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا) (3) .

إصطلاحاً : من أسم الفعل يفعل ، أي يفعل بغيره فعل ينتفي به رضاه أو يفسد به إختياره (4) .

تعريف الإكراه وشروطه في الفقه الإسلامي :

عرّف فقهاء الحنفية الإكراه بأنه : " حمل الغير بغير وجه حق علي أمر يمتنع عنه بتخويف يقدر المكره بإقل جهد علي إيقاعه ويصير غير المكره خائفاً به فانت الرضا بالمباشرة ومن يكون من شأنه إحداث ضرره " (5).

- 1- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحي مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 116 .
- 2- أبو إسحاق إبراهيم بن محمد بن السري بن سهل بن الزجاج البغدادي ، الإصابه في تمييز الصحابه ، دار الكتب العلميه - بيروت ، ص 7
- 3- سورة الأحقاف الآية 15 .
- 4- أبو بكر بن محمد بن أبي سهل السرخسي ، المبسوط ، مصدر سابق ، ص 38
- 5- محمد علا الدين البخاري الحنفي ، كشف الأسرار ، الجزء 4 ، دار الكتاب الإسلامي ، بدون طبعه ، بدون تاريخ نشر ، ص 1503 .

حتي يتحقق الإكراه إشتراط فقهاء الإسلام : أن يكون المكره قادراً علي تنفيذ ما هدد به ، سواء من الحاكم أو غيره ، أما إذا كان عاجزاً فلا يتحقق الإكراه ، وأن يغلب علي ظن المستكره إيقاع ما هدد به ، وأن يكون الشئ المهدد به يشق علي النفس تحمله ، ويختلف هذا باختلاف أحوال الناس ، و أن يكون الإكراه حالاً أي وشيك الوقوع ، فلو كان أجلاً لا يتحقق ، وأن يكون الإكراه بغير وجه حق (1) .

مما سبق يمكن القول بأن الإكراه هو " حمل الغير من غير رضاه علي أمر يمتنع عنه بتخويف من المكره يستطيع إيقاعه ، ويكون غير المكره خائفاً منه " .

تعريف الإكراه في الفقه القانوني :

عرّف فقهاء القانون السوداني الإكراه بأنه : " ضغط يقع علي الشخص بغير وجه حق فيولد في نفسه رهبة تدفعه إلي التعاقد خشية الأذي (2) .

من هذا التعريف يتبين أن الضغط الذي تتأثر به إرادة الشخص ويدفعها للتعاقد ، والوسائل الماديه التي تستعمل في الإكراه هي ليست التي تفسد الرضا ، وإنما الرهبة التي تقع في نفس المتعاقد هي التي تفسد ه (3) .

أيضاً عرّف فقهاء القانون الأردني الإكراه بأنه : " إجبار شخص بغير وجه حق علي أن يعمل عملاً مادياً أو معنوياً دون رضاه (4) .

أي إجبار الشخص أو إكراه علي أن يقوم بعمل دون أن يكون له فيه رغبه ، ودون وجه حق ، ويستوي أن يكون عملاً مادياً كالضرب والتعذيب أو معنويه كالتهديد (5) ..

كذلك عرّفه فقهاء القانون المصري بأنه : " ضغط مادي أو أدبي يقع علي الشخص فيبيعث في نفسه رهبة تحمله علي التعاقد فتكون سبباً في جعل رضاه غير سليم (6)

أي أنّ الإكراه استخدام وسائل للضغط علي إرادة المتعاقد ودفعه للتعاقد بالإضافة إلي الرهبة التي إنبعثت في نفس المكره ،ومن ثم يجعل إرادته غير سليمة (7) .

-
- 1- مولي عبدالحليم ، حاشية الدرر ، ج 2 ، 1311 هـ ، بدون نشر ، ص 163 .
 - 2- تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 48 .
 - 3- د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، مصادر الإلتزام العقد ، مرجع سابق 442 .
 - 4- د/ محمد محمود زهران ، شرح قانون العمل الأردني - عقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 745 .
 - 5- د/ أحمد شرف الدين ، نظرية الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 188 .
 - 6- د/ عبدالمنعم فرج الصده ، مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 224 .
 - 7- د/ سليمان مرقص ، نظرية الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 291 .

كما عرّف فقهاء القانون اللبناني الإكراه بأنه " ضغط يقع من أحد المتعاقدين أو من الغير ويولد رهبة تحمل المتعاقد علي إبرام العقد " (1) .

أي إكراه أحد طرفي العقد لإبرام العقد ، بحيث يوجد خطر محقق يولد رهبة تدفع إلي التعاقد (2) .

مما سبق يمكن تعريف الإكراه بأنه : " هو ضغط مادي أو معنوي أو أدبي يقع علي النفس فيؤثر علي إرادتها فيولد فيها رهبة تدفعها للتعاقد خشية الأذي " .

يلاحظ أنّ التشريع الوطني والتشريعات المقارنه إتفقت علي تعريف الإكراه وإنّ إختلفت العبارات ، إلا أنّها أخذت المرجع الأساسي الرهبة التي تدفع للتعاقد .

تعريف الإكراه في القانون :

عرّف المشرّع السوداني : "الإكراه هو إجبار الشخص بغير حق ليبرم عقداً دون رضاه (4) .

يعني ذلك إكراه الشخص علي إبرام عقد دون أنّ تكون إرادته سليمة ومن غير وجه حق ، فإجبار الشخص يجب أنّ يكون بغير وجه حق ، فإذا كان الإجبار علي حق لا يقع الإكراه (5) .

كما عرّف المشرّع الأردني الإكراه بأنه : "إجبار الشخص بغير حق علي أنّ يعمل عملاً دون رضاه ويكون مادياً أو معنوياً " (6) .

أي إكراه الشخص علي أن يقوم بعمل دون رضاه ، والإكراه في هذا المعني يستوي أن يكون مادياً أو معنوياً ، ولكن يجب أن تكون وسيلة الإكراه غير مشروعه ، ويجب أن يكون الإكراه بغير حق ، فإذا كان علي حق لا يقع ، كأن يهدد شخص برفع دعوي عليه أو بطلب إشهار إفلاسه (7) .

-
- 1- د/توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 238 .
 - 2- القاضي حسني عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 361 .
 - 3- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحيى مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 117 .
 - 4- قانون العقود 1974 م (الملغي) ، المادة 42 .
 - 5- د/ عبدالناصر توفيق العطار ، نظرية الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 179 .
 - 6- القانون المدني الأردني لسنة 1976 م ، المادة 135 .
 - 7- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية السودانية ، مرجع سابق ، ص 82 ، 83 .

مما سبق يمكن تعريف الإكراه بأنه : "إجبار الشخص علي إبرام عقد دون رضاه" . كما يلاحظ أن المشرع السوداني عرّف الإكراه في قانون العقود (الملغي) ، وتجاهل تعريفه في قانون المعاملات ، وإتفق مع المشرع الأردني في التعريف ، وبذلك تفوق المشرع الوطني في القانون الملغي علي النافذ ، وتفوق علي معظم التشريعات العربية المقارنه .

ثانياً : أنواع الإكراه وشروطه :

الإكراه أما أن يكون إكراهاً مطلقاً ومن ثم يعدم إرادة المتعاقد ، وإما أن يكون نسبياً ومن ثم يعيب الإرادة ، وهذا النوع الأخير هو المقصود ، وهو الإكراه الذي تكون معه فرصه للمتعاقد للاختيار بين إبرام العقد أو التعرض للشئ المكروه به ، سواء كانت في صورته حسيه أو معنويه (1) ويشترط لإعتباره معيباً للإرادة تتوفر الشروط الآتية :

1/ وجود رهبة قائمه علي أساس معقول :

يشترط المشرع السوداني أن يتعاقد الشخص تحت تأثير رهبة قائمه علي أساس ، وتكون الرهبة قائمه علي أساس معقول إذا كانت ظروف الحال وقت التعاقد تصور للطرف الذي يدعيها أن المكروه قادر علي إيقاع ما يهدد به ، وأن خطراً جسيماً يهدده في النفس أو الشرف أو السمعة أو المال (2) .

أي يكون الخطر المهدد به جسيماً ومحدد أي وشيك الوقوع ، فإن لم يكن الخطر وشيك الوقوع وكان في استطاعة المكروه أن يلجأ إلي السلطه المختصة أو إتخاذ اللازم

لتفادي الخطر المهدد به فلا يتوافر هذا العنصر، مع مراعاة جنس من وقع عليه الإكراه أو الجنس (رجل أو إمراه) ومستوي ثقافته وخبرته (3) .

المشرع الأدنى يشترط في الإكراه الذي يعيب الإرادة أن يكون بإستعمال وسائل تهدد بخطر جسيم محقق يلحق بالجسم أو المال . ويتحقق ذلك إذا كان المكره قادراً علي إيقاع ما هدد به ، وأن يغلب علي ظن المكره وقوع ما هدد به عاجلاً فلو كان أجلاً لا يتحقق ، ويختلف تأثير الإكراه باختلاف الأشخاص وسنهم وضعفهم ومناصبيهم وتالمهم من الإكراه شدة وضعفاً (4) .

1- بروفيسور / محمد الشيخ عمر ، قانون المعاملات المدنية 1984 م - مصادر وأحكام الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 121 .

2- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 69 .

3- د/عبد المنعم فرج الصده ، مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 224 .

4- القانون المدني الاردني لسنة 1976 م ، المواد 136 ، 140 ، 139 .

أيضاً يشترط المشرع المصري أن يكون أحد الطرفين قد تعاقد تحت سلطان رهبه قائمه علي أساس ، وتكون الرهبة قائمه علي أساس إذا كانت ظروف الحال تصور للطرف الذي يدعيها أن خطراً محدقاً يهدده هو أو غيره في النفس أو الجسم أو الشرف أو المال ، ويراعي في تقديره جنس من وقع عليه الإكراه وسنه وحالته الإجتماعيه والصحيه ، وكل ظرف آخر من شأنه أن يؤثر في جسامه الإكراه (1) .

أي يكون وشيك الوقوع ، فلو كان التهديد بتراخي وقوعه إلي أجل يتمكن معه المتعاقد من إتخاذ الحيطة والحذر ، فلا يتوفر هذا العنصر (2) .

المشرع اللبناني يشترط في إستعمال وسائل للإكراه تهدد بخطر جسيم أثناء العقد (3) . كأن يقبل الأجير بتعديل شروط التعاقد تحت تأثير تهديد رب العمل له بفصله من العمل (4) .

2 / أن تكون الرهبة هي الدافع للتعاقد :

. يشترط المشرع السوداني أن يتعاقد الشخص تحت تأثير رهبة قائمه علي أساس معقول بعثها المتعاقد الآخر في نفسه دون حق (5) . أي يكون نشوء هذه الرهبة في نفس المكره هي التي ضغطت علي إرادته ودفعته إلي التعاقد (6) .

أيضاً يشترط المشرع الأردني أن يتعاقد الشخص تحت إجبار الشخص بغير حق ودون رضاه (7) . أي الرهبة التي حدثت في نفس المتعاقد هي الدافع الرئيسي للتعاقد (8) .

كذلك إشتَرَطَ المشرع المصري أن يتعاقد الشخص تحت سلطان رهبه بعثها المتعاقد الآخر في نفسه دون حق ، وكانت قائمه علي أساس (9) . أي تكون الرهبه التي إبعثت في نفس المكره هي التي أفستت رضاه ودفعته إلي التعاقد (10) .

-
- 1- القانون المدني المصري 1948 م ، المادة 127 .
 - 2- د/ عبدالرازق السنهوري ، نظرية العقد ، مرجع سابق ، ص 430 .
 - 3- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 209 .
 - 4- د/ توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 238 .
 - 5- قانون المعاملات المدني 1984 م ، المادة 69 .
 - 6- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 123 .
 - 7- القانون المدني الأردني 1976 م ، المادة 135 .
 - 8- د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 702 .
 - 9- القانون المدني المصري 1948 م ، المادة 127 .
 - 10 - د/ سليمان مرقص ، نظرية العقد ، مرجع سابق ، ص 393 .

كما إشتَرَطَ المشرع اللبناني أن يكون قبول أحد المتعاقدين بتعديل شروط العقد تحت تأثير التهديد (الرهبه) (1) . أي يكون الخوف هو الذي حمل المتعاقد علي إبرام العقد (2) .

ج/ إتصال الإكراه بالمتعاقد الآخر :

أوجب المشرع السوداني أن يكون الإكراه متصلاً بالمتعاقد الآخر، فإذا صدر من غير المتعاقدين فلا يبطل العقد ، ما لم يثبت المتعاقد المكره أن المتعاقد الآخر يعلم أو كان يعلم أو كان من المفروض حتماً أن يعلم بهذا الإكراه (3) . ففي هذه الحالة لا يعيب الإرادة ولا يؤثر في صحة العقد ولا يسأل عنه المتعاقد الآخر عنه ، إلا إذا كان علي علم به ، أو كان من المفروض حتماً أن يعلم به (4) .

كما أوجب المشرع المصري إتصال الإكراه بالمتعاقد الآخر ، أما إذا كان الإكراه واقعاً من شخص غير المتعاقدين ، فإنه لا يعيب الإرادة ولا يؤثر في العقد. ولا يجوز للمتعاقد المكره أن يطلب إبطال العقد إلا إذا أثبت أن المتعاقد الآخر كان يعلم أو كان المفروض حتماً أن يعلم بهذا الإكراه ، لأنه في هذه الحالة يكون مقصر وسئ النية (5) .

المشرع اللبناني يشترط إتصال الإكراه بالمتعاقد الآخر ، أما من الغير لا يجيز إبطال العقد إلا إذا كان المتعاقد الآخر يعلم أو من المفروض حتماً أن يعلم بظروف الإكراه التي دفعت إلي التعاقد (6) .

مما سبق يتضح أنَّ التشريع الوطني يوجب في الإكراه الذي يصيب الإرادة في أحد عناصرها الحرية أو الاختيار ، أن يتم التعاقد تحت سلطان رهبه تستعمل فيها وسائل تولد في نفس المتعاقد رهبه تدفعه للتعاقد ، ولهذا تكون إرادته معييه تجعل العقد قابل للإبطال ، ولكن يراعي في تقدير الإكراه ظروف من وقع عليه الإكراه ، وتستقل بتقديرها محكمة الموضوع . وأن يكون متصلاً بعلم المتعاقد الآخر .

إتفقت التشريعات العربية المقارنه مع التشريع الوطني علي هذه الشروط ، إلا أنَّ المشرع الأردني لم يشترط علي إتصال الإكراه بالمتعاقد الآخر ، وجاء متفق مع الشريعة الإسلامية .

-
- 1- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 180 .
 - 2- د/ حسن كيره ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 137 .
 - 3- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 69 .
 - 4- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 65 .
 - 5 د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 109 .
 - 6- د/ توفيق فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 239 .

رابعاً : الغبن والغرر :

أولاً : تعريف الغبن والغرر :

الغبن لغةً : " النقص " يقال : " غبنه غبنا إذا أخذ الشيء بدون قيمته " (1) . قال تعالى :
(**يَوْمَ يَجْمَعُكُمْ لِيَوْمِ الْجَمْعِ ذَلِكَ يَوْمُ التَّغَابُنِ**) (2) . ويقال " خسر الرجل في البيع - إذ غبن في بيعه " . وأصل الخساره الغبن (3) . قال تعالى : (**أُولَئِكَ الَّذِينَ اشْتَرَوُا الضَّلَالَةَ بِالْهُدَى**
وَالْعَذَابَ بِالْمَغْفِرَةِ فَمَا أَصْبَرَهُمْ عَلَى النَّارِ) (4) .

مما سبق يمكن القول بأنَّ الغبن من غبن يغبن - أي أنقصه الثمن .

تعريف الغبن في الفقه الإسلامي : عرفه فقهاء المسلمين بأنه : النقص في أحد العوضين " (5) . أي يكون أحد البدلين في عقد المعاوضة غير مكافئ للآخر في القيمة (6) وعن ابن عباس (7) رضي الله عنهما قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : " نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس الصحة والفراغ " (8) . والغبن نوعان : الغبن اليسير : وعرفه الأحناف بأنه : " ما لا يدخل تحت تقويم المقومين " (9) . وإتفق فقهاء المسلمين علي أنَّ الغبن اليسير لا أثر له في

العقود ، ولا يجوز الفسخ لأنه يصعب تجنبه وإعتاد الناس علي التسامح فيه (10). وغبن فاحش :
عرفه الأحناف أيضاً بأنه : " ما لا يدخل تحت تقويم المقومين " (11).
مما سبق يمكن القول بأن الغبن : النقص في الشيء .

-
- 1- عبدالله محمد بن عمر بن الحسن ، مفاتيح الغيب -التفسير الكبير ، ج 3 ، دار إحياء التراث العربي - بيروت ، ص 454 .
 - 2- سورة التغابن ، الآية 9 .
 - 3- محمد بن جرير الطبري ، جامع البيان في تأويل القرآن ، ج 11 ، باب 12 ، ص 280 .
 - 4- سورة البقرة ، الآية 175 .
 - 5- أبو حامد محمد بن محمد الغزالي ، معارج القدس في مدراج معرفة النفس ، ج 1 ، دار الأفاق الجديدة - بيروت ، بون تاريخ ، ص 90 .
 - 6- د/ وهبه الزحيلي ، الفقه الإسلامي وأدلته ، ج 4 ، دار الفكر دمشق- سوريا ، الطبعة الأولى 1404 هـ - 1984 م . ص 3072 .
 - 7- ابن عباس هو: عبدالله بن عباس بن عبد المطلب بن هاشم ، صحابي جليل ، وابن عم رسول الله صلى الله عليه وسلم ، وهو حبر الأمة فقيها وإمام التفسير ، وترجمان القرآن ، ولد ببني هاشم قبل الهجرة بثلاث سنوات .
 - 8- صحيح البخاري ، باب لا عيش إلا عيش الآخرة ، ج 8 ، حديث رقم 6412 ، ص 88 .
 - 9- ابن عابدين ، حاشية رد المحتار علي الدر المختار ، دار الفكر للطباعة والنشر - بيروت - لبنان . ط 1412 هـ - 1992 م ، ص 143 .
 - 10- د/ عبدالنصر توفيق العطار ، نظرية الالتزام ، مرجع سابق ، ص 172 .
 - 11 - الإمام علاء الدين بن أبي بكر بن مسعود الكاساني ، بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع ، مصدر سابق ، ص 30 .

تعريف الغبن في الفقه القانوني :

عرّف فقهاء القانون السوداني الغبن بأنه : "عدم التكافؤ في إلتزامات العقد " (1) . . .
يتضح من هذا التعريف أن الغبن يكون أحد البدلين في عقد المعاوضة غير مكافي
للآخر في قيمته عند التعاقد ، بناءً علي ذلك لا يوجد الغبن إلا في عقد المعاوضات ،
وهو نوعان : الغبن اليسير وهو : "الذي يدخل في تقويم المقومين من أهل الخبره
والمعرفه " (2). والغبن اليسير قلما ما يخلو منه عقد فهو غبن محتمل ومن ثم لا يتأثر
العقد به (3) .

2/ الغبن الفاحش: "هو النقص الذي يخرج عن دائرة تقويم أهل الخبره " (4) .

عرّف فقهاء القانون الاردني الغبن بأنه : " إحتيال من أحد المتعاقدين لإيهام الآخر
بأمر أو واقعه أو وصف معين أو كان يعلم إنتفائها ، وقام بإبرام العقد " (5). وهو نوعان
: غبن يسير : " وهو الذي يدخل تحت تقويم المقومين " (6) وغبن فاحش : " ما لا يدخل
تحت تقويم المقومين " (7) .

من هذا التعريف يتضح أنَّ الغبن أنَّ استعمال طرق إحتياليه تنوي بتضليل المتعاقد الآخر عن أمر أو واقعه ، أو المبالغه في وصف معين كالتاجر يروج لبضاعته فينحل لها أحسن الأوصاف ، وكان المتعاقد الآخر يعلم بعدم صحتها ، وقام بإبرام العقد (8) .

كما عرّف فقهاء القانون المصري الغبن بأنه : " عدم التعادل بين ما يأخذه العاقد وما يعطيه (9) . وهو نوعان غبن يسير وهو : " ما يدخل تحت تقويم المقومين " (10) . وهو ما لا يمكن تجنبه في المعاملات ، وغبن فاحش وهو الذي يتجاوز التعادل فيه المألوف بين الناس (11) .

-
- 1- بروفييسور/ محمد الشيخ عمر ، قانون المعاملات المدني 1984 م - مصادر الإلتزام وأحكام الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 126 .
 - 2- د/ تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 52 .
 - 3/ د/ أبوذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 80 .
 - 4- بروفييسور/ محمد الشيخ عمر ، المرجع السابق ، ص 129 .
 - 5- د/ أحمد عبدالكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 244 .
 - 6- د/ عبدالواحد كرم ، قانون العمل في التشريع الأردني ، مرجع سابق ، ص 137 .
 - 7- القانون المدني الأردني 1976 م ، المادة 146 .
 - 8- د/ محمد أبوزهره ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 750 .
 - 9- د/ عبدالرازق السنهوري . الوسيط في شرح القانون المدني - نظرية الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 476 .
 - 10 - د/ عبدالناصر نوفيق العطار ، نظرية الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 172 .
 - د/ أحمد حشمت أبوسنتيت ، نظرية الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 177 .

11

من هذا التعريف يتضح أنَّ الغبن يعني عدم التعادل في الإلتزامات بين ما يلتزم به أحد المتعاقدين ، وبين المقابل الذي يأخذه بموجب العقد ، أما عقود التبرع فلا يتصور فيها الغبن ، لأنه لا محل للكلام فيها عن عدم التعادل بين ما أخذ وأعطى (1) .

كما عرّف فقهاء القانون اللبناني الغبن بأنه : " عدم التعادل بينما يعطيه المتعاقد في العقد ويأخذه " (2) .

. يعني هذا التعريف أنَّ يعطي أحد المتعاقدين ولا يأخذ ، أي عدم التعادل بين إلتزامات الطرفين ، وهو نوعان يسير لا يتصور إلا في عقود المعاوضات ، وغبن فاحش يصعب الإحتراز منه (3) .

مما سبق يمكن القول بأنَّ الغبن هو التباين بين إلتزامات الطرفين وهو نوعان :
الغبن اليسير لا يفسخ العقد ، والغبن الفاحش يفسخ وترك المشرع السوداني تقدير حد الغبن إلي أهل خبره والمعرفه ، كما يلاحظ أنَّ التشريع الوطني التشريعات العربية المقارن إتفقت في تعريف الغبن وأنواعه .

ثانياً : تعريف الغرر والتقرير :

الغرر لغةً : من التقرير والخداع يقال : غرر فلان بفلان ، أي ساقه إلي سوء ، أو أوقعه في مكروه عن طريق الحيلة والخديعة والغش (4) . قال تعالى : (**يُخَادِعُونَ اللَّهَ وَالَّذِينَ آمَنُوا وَمَا يَخْدَعُونَ إِلَّا أَنْفُسَهُمْ وَمَا يَشْعُرُونَ**) (5) .

التقرير لغةً : من مصدر غرر - التقرير إيهام النفع والصلاح فيما هو ضرر وفساد (6) . بقوله تعالى : (**لَا يَغُرُّكَ تَقَلُّبُ الَّذِينَ كَفَرُوا فِي الْبِلَادِ مَتَاعٌ قَلِيلٌ ثُمَّ مَاؤَاهُمْ جَهَنَّمَ وَبِئْسَ الْمِهَادُ**) (7) .

. مما سبق يمكن القول بأن الغرر من التقرير وهو الغش والخديعة ، و التقرير من مصدر غرر وهو الخديعة .

-
- 1- د/ أحمد حشمت أبو ستيت ، نظرية الالتزام ، مرجع سابق ، ص 177 .
 - 2- د/ توفيق حسن فرج ، بحث بعنوان الإستغلال والغبن في العقود ، حلب - لبنان ، ط 1964 م ، ص 922 .
 - 3- د/ عبدالواثق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، مرجع سابق ، ص 477 .
 - 4- عبد الكريم يونس الخطيب ، التفسير القرآني للقرآن الكريم ، ج 2 ، باب بيع الغرر ، دار الفكر العربي القاهرة ، ص 368 .
 - 5- سورو البقرة الآية 175
 - 6- محمد الطاهر بن محمد الطاهر ، التحرير والتنوير ، ج 22 ، باب سورة فاطر ، الدار التونسية - تونس ، ص 258 .
 - 7- سورة آل عمران ، الآية 96 .

تعريف الغرر والتقرير في الفقه الإسلامي :

. التقرير هو : "إغراء العاقد وخديعته ليأخذ المعقود عليه وهو يعتقد أنه قد أخذ بأقل من قيمته أو أن به فوائد كثيرة إشتراه من أجلها بينما الواقع غير ذلك " (1) .

أما عند فقهاء المسلمين ، جاء تعريفه عند الحنفية : " أن الغرر هو ما يكون مستور العاقبه " أو : " ما طوي عنك علمه " أو " هو الشك في وجود المبيع " (2) . وعند المالكية هو : " المجهول ، والمجهول هو الغرر ، فإذا كان لا يدري هلي يحصل أم لا ؟ . كالطير في الهواء والسماك في الماء فهو غرر ، وأما إذا كان ممن ما علم حصوله وجهل صفته فهو المجهول ، كبيعه ما في كفه فهو يحصل قطعاً ، لكن لا يدري أي شئ هو " (3) .

أما عند الشافعية : هو " الخطر " أو " مأحتمل أمرين أغلبهما أخوفهما " أو هو " ما إنطوت عنا عاقبته (4) . وعند الحنابلة : " هو المكان الذي كان المشتري لا يعرف ما اشتراه أو البائع لا يعرف ما باع (5) .

مما سبق يمكن القول التقرير هو بأن الغرر هو ماكان مجهول العاقبه عند التعاقد .

تعريف الغرر في القانون :

عرّف المشرّع السوداني الغرر بأنه : " أن يخدع أحد المتعاقدين الآخر بوسائل إحتياليه قوليه أو فعليه تحمله علي الرضا بما لم يكن ليرضي به لولا تلك الوسائل " (6) . ويعتبر المشرّع السوداني : (السكوت عمداً عن واقعه تغريراً إذا ثبت أن المغرور ما كان ليبرم العقد لو علم بتلك الوقعه أو الملبسه) (7) .

من هذا التعريف يتضح أن الغرر يعني خداع أحد المتعاقدين الآخر بطرق إحتياليه ، قوليه أو فعليه تحمله للتعاقد بما لم يكن ليرضي لولا تلك الوسائل ، ويعتبر في حكم

1 - محمد سلام مذكور ، الفقه الإسلامي ، الطبعة الثانية ، 1965م ، مكتبة عبد الله وهبه للنشر ، - الإسكندرية . ص 216 .

2 - الصديق محمد الأمين الضرير ، الغرر وأثره في العقود في الفقه الإسلامي ، مرجع سابق ، ص 28 .

3 - - القرافي ، الفروق ، ج 2 ، ص 265 .

4 - د/ محمد صالح علي ، نظرية العقد في الشريعة الإسلامية ، الطبعة الأولى - جامعة أمدرمان الإسلامية - 1990م ، ص 89 .

5 - ابن حزم الظاهري ، كتاب الغرر ، دار المعارف - مصر ، ط - 1950 م ، ص 270 .

6 - قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 72 .

7 - د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 157 .

الغرر السكوت عمداً عن واقعه أو ملبسه إذا ثبت أن المغرور به ما كان ليبرم العقد لو علم بتلك الوقعه أو الملبسه (1) . كما يتضح أن الغرر بهذا المعني هو التدليس (2) الذي سبق أن تحدثنا عنه كعيب من عيوب الإراده .

المشرّع الأردني عرّف الغرر بأنه : " هو أن يقوم أحد أطراف العقد بخداع الآخر بوسائل إحتياليه قوليه فعليه تدفعه علي الموافقه علي إبرام العقد ، ولولا هذا النوع من الخداع الذي تعرض إليه المتعاقد ، لما لجأ إلي التعاقد " (3) . كما يعتبر المشرّع الأردني السكوت عن واقعه عمداً تغريراً ، ماكان يبرم العقد لو علم بتلك الوقعه أو الملبسه (4) .

يفهم من هذا النص أن التغيرير إستعمال وسائل إحتياليه تكون بالأقوال أو الإفعال ، ولا بد أن يؤدي التقرير إلي وقوع في غبن فاحش علي الطرف الذي تم التقرير به ، ويكون التقرير هو الدافع للتعاقد . كما يعتبر تقريراً السكوت عمداً عن واقعه أو ملابسه ، ماكان يبرم العقد لو علم بها . كما يتضح أن التقرير يعني التدليس ، وقد أخذ به المشرع الأردني بدلا منه (5) .

مما سبق يمكن تعريف الغرر بأنه : "إستعمال الحيله لخداع المتعاقد الآخر بوسائل قوليه أو فعليه تدفعه إلي التعاقد " .

كما نلاحظ أن التشريع الأردني إتفق مع السوداني في الوسيله التي تتم بها الحيله .
شروط التقرير :

- 1- يشترط المشرع السوداني في الغرر توفر الشروط الآتيه :
1/ إستعمال طرق إحتياليه : فلا بد أن يكون الطرف المغرور أبرم العقد نتيجة لإستعمال طرق إحتياليه ، مثل الإحتيال القولي أو الفعلي أو الكتمان .
2/ أن يكون الغرر هو الدافع إلي التعاقد : يتوفر هذا الشرط إذا كانت الحيله هي الدافعه .
3/ إتصال التغيرير بالمتعاقد الآخر ، ويتحقق ذلك إذا كان التقرير صادراً من المتعاقد نفسه ، أو من طرف غريب ، ولكن كان المتعاقد الآخر علي علم (6) .

1- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 157 .

2- د/ محمد عبدالرحمن ، نظرية العقد ، مرجع سابق ، ص 290 .

3- القانون المدني الأردني 1976 م ، ماده 143 .

4- القانون المدني الأردني 1976 م ، ماده 144 .

5- د/ محمد محمود زهران ، شرح قانون العمل الأردني – عقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 754 .

6- د/ أبوزر الغفاري بشير ، العقد والإاده المنفرده في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 79 .

- 4/ أن يتم العقد بغبن فاحش : فيشترط أن يلزم التقرير غبن فاحش لمن غرره ، وهو أمر نادر الحدوث في عقد العمل نتيجة للتنظيم الذي وضعه المشرع السوداني في قانون العمل (1) إلا أن وقوعه غير مستبعد . فقد يقع الغرر مع الغبن الفاحش من العامل علي صاحب العمل إذا إستعمل العامل طرناً إحتياليه دفعت صاحب العمل إلي إبرام عقد عمل إشتل علي شروط باهظه لا تتناسب مع إلتزامات العامل (2) .

المشرع الاردني يشترط في التغيرير ، أن يتم إستخدام وسائل إحتياليه ، وهي قد تكون إما بالأفعال أو بالأقوال ، ولا بد في هذه الحاله أن يؤدي التغيرير إلي وقوع غبن

فاحش علي الطرف الذي تم التغيرير به .

. كما إشتراط أن يكون التغيرير هو الدافع الرئيسي إلي التعاقد ، يتصل بإرادة أحد المتعاقدين (3) . وعلي هذا الأساس حكم القانون المدني (4) علي جعل العقد قابلاً للإبطال : (إذا غرر أحد العاقدين وتحقق أن العقد تم بغبن فاحش كان لمن غرر به فسخ العقد) . أما صدر من غير المتعاقدين وأثبت المغرور أن التعاقد الآخر كان يعلم بالتقرير جاز فسخه ، وهذا ما قضي به القانون المدني (5) .

مما سبق يتضح أن المشرع السوداني والأردني إتفقوا علي شروط التدليس ، كما يتضح أن التدليس والغرر وجهان لعمله واحده ، لذلك كان علي المشرع السوداني أن يقتصر علي مفهوم التدليس ، درءاً من الخلط والتكرار ، وحسن فعلت التشريعات العربيه المقارنه حتي إقتصرت علي التدليس ، إلا المشرع الأردني لم يأخذ بالتدليس ، وأخذ بالتقرير بدلاً منه .

خامساً: الإستقلال :

أولاً : تعريف الإستقلال في الفقه القانوني :

لم يرد تعريف للإستقلال عند فقهاء القانون السوداني ، أيضاً لم يعرفه فقهاء القانون في الفقه المقارن إلا فقهاء القانون المصري حيث عرفوه بأنه : " ضعف نفسي لدي أحد المتعاقدين ، إنتهزه المتعاقد الآخر ودفعه إلي إبرام العقد " (6) .

1 - قانون العمل 1997م .

2- محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل زالتامينات تلاجتماعية في السودان ، مرجع سابق ، ص 157 .

3- د / محمد محمود زهران ، شرح قانون العمل الأردني ، عقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، 754 .

4- القانون المدني الأردني 1976 م ، المادة 145 .

5- القانون المدني الأردني 1976 م ، المادة 148 .

6- د/ مصطفى الجمال ، النظرية العامة للإلتزام ، الدار الجامعيه - الإسكندريه ، ط 1987 م ، ص 139 .

وضّح النص أعلاه أن الإستقلال ضعف يقع فيه أصحاب النفوس الضعيفه ، التي يستقلها المتعاقد الآخر ، ومن ثم يكون المغبون واقعا تحت تأثير الإستقلال ، ومن ثم تكون إرادته معيبه ، وبذلك يكون العقد غير صحيح (1) .

تعريف الإستقلال في القانون :

لم يرد في قانون المعاملات المدنيه (2) نصا خاصا يعرف الإستقلال كأحد العيوب التي تشوب إرادة المتعاقدين ، لكنه أشاره مجرد إشاره عندما نص علي أن : (يكون

العقد موقوف النفاذ علي الإجازة إذا شاب الإرادة فيه غلط أو تدليس أو إكراه أو إستغلال (3) .

أيضاً لم يرد نص في القوانين العربية المقارنه يعرف الإستقلال. إلا أن المشرع المصري أخذ في القانون المدني (4) بفكرة الإستقلال مع البقاء علي حالات الغبن المادي ، فنص علي : (إذا كانت إلتزامات أحد المتعاقدين لا تتعادل البتة مع ما حصل عليه هذا المتعاقد من فائده بموجب العقد أو مع إلتزامات المتعاقد الآخر ، وتبين أن المتعاقد المغبون لم يبرم العقد ، إلا أن المتعاقد الآخر قد إستغل طيشاً بيناً أو هوي جامحاً) .

من هذا النص يتبين أن الإستقلال عدم التعادل بين الإلتزامات المتقابله في العقد ، وهذا ما يعبر عنه المشرع المصري بالعنصر المادي ، وأن يستقل المتعاقد الآخر حالات الضعف في المتعاقد الآخر من طيش وهوي جامح ، وهو ما يعبر عنه العنصر النفسي أو الذاتي ، ماكان ليبرم العقد (5) .

ثانياً : شروط الإستقلال :

حتى يتوفر الإستقلال إشتراط المشرع السوداني توفر الشروط الآتيه :

1/ أن تكون إلتزامات أحد الطرفين لاتتعادل مع ماحصل عليه من فائده بموجب العقد ،

1- د/ يس محمد يحي ، النظرية العامه للإلتزامات ، دار النهضة العربية - القاهرة ، ط 1986 م ، ص 117 .

2- قانون المعاملات المدني 1984 م .

3- قانون المعاملات المدني 1984 م ، ماده 87 .

4- القانون المدني المصري 1948 م ، ماده 129 .

5- د/ حسن كيره ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 137 .

ويجب أن يكون عدم التعادل والإختلال كبيراً وغير مألوف ، فإذا كان عادياً ومما يتعارف عليه الناس فلا يترتب عليه إستقلال .

2/ أن يستقل أحد المتعاقدين ضعفاً في المتعاقد الآخر يؤدي به إلي إبرام العقد . وتختلف نواحي الضعف التي يعتد بها في الإستقلال حسب حاجة الطرف المغبون أو هواه أو طيشه أو قلة إدراكه ، إلا أنه يجب علي الطرف الآخر العلم بحالة الطرف المغبون وضعفه . فإذا لم يكون عالماً وتم التعاقد فلا يعتبر إستقلال (1) .

يرتب المشرع السوداني علي العقد الذي يشوبه إستقلال أن يكون موقوف النفاذ علي إجازة الطرف المغبون ، ومن ثم فإنه ينعقد صحيحاً إلا أنه لا ينفذ ما لم يجزه الطرف المغبون (2) طبق القضاء السوداني قواعد الإستقلال في قضية :

البرت يوسف بركات / ضد / أميلي شدياق (3) .

حيث قررت " أن المطعون ضدها أرملها في عنفوان شبابها ، وأن الطاعن يصغرها سناً وقد وعدها بالزواج منه مع علمه بعدم مقدرته علي الزواج منها لأن ذلك يخالف تعاليم ديانتها ، فإنه يكون بذلك إستقل طيشها وهواها وضعفها ، وعلي ذلك فإن رضاه لم يصدر عن إختيار كافي ، ومن ثم تستحق مادفعته من مبالغ " .

المشرع المصري إشتراط لتوفر الإستقلال أن تكون إلتزامات أحد المتعاقدين لا تتعادل البتة مع ما حصل عليه من فائده بموجب العقد أو مع إلتزامات الطرف الآخر ، وإذا تبين أن الطرف المغبون لم يبرم العقد لأن الطرف الآخر قد إستقل فيه طيشاً بيناً أو هوي جامح (4) . وأجاز للقاضي بناءً علي طلب المغبون أن يبطل العقد أو أن ينقص إلتزامات هذا الطرف (5) .

المشرع اللبناني إشتراط أن تكون إلتزامات الطرفين لا تتعادل ، إذا إستغل الطرف المستفيد حالة الضيق أو الطيش أو عدم الخبرة ، وبالتالي يصبح العقد معيباً بغيب الإستلال الذي يؤدي إلي إبطال العقد بناءً علي طلب المغبون (6) .

1- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 141 .

2- د/ أبوزر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 75 .

3- مجلة الأحكام القضائية السودانية 1973 م ، ص 214 .

4- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحي مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 120 .

5- القانون المدني المصري 1948 م ، المادة 129 .

6- د/ توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري ، مرجع سابق ، ص 239 .

مما سبق يتضح أن المشرع الوطني قصر أثر الإستقلال في العقد الذي يشوبه إستقلال يكون موقوف النفاذ علي إجازة الطرف المغبون ، ويكون العقد صحيحاً إلا أنه لا ينفذ ما لم يجزه الطرف المغبون .

أما التشريع المصري واللبناني قصر أثر الإستقلال علي حالتي الطيش البين والهوي الجامح

كما نخلص من خلال إستعراضنا لهذا المبحث أن عقد العمل يتم برضا الطرفين (العامل وصاحب العمل) . لذا يتطلب أن يكون رب العمل أو العامل أهلاً للتعاقد وفقاً للقواعد العامة ، وإذا تم التعاقد خلافاً لذلك كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً .

كما يتطلب أن يأتي الرضا صحيحاً خالياً من الأمراض التي تصيب الإرادة وتعييبها ، وتؤدي بحياة عقد العمل إلى الخطر وذلك بقابليته للبطلان ، لذلك قامت التشريعات الوطنية والعربية بوضع علاج لهذه الأمراض حفاظاً على سلامة الإرادة .

الفصل الثالث

آثار عقد العمل

المبحث الأول : إلتزامات العامل

المبحث الثانى : إلتزامات صاحب العمل

المبحث الأول

إلتزامات العامل

تغيرت المفاهيم وتبلدت ، وأصبحت هنالك نظرة حديثة للعامل ، وتغير المفهوم التقليدى للعامل الذى كان يعرفه القانون (1) بأنه : " كل شخص ذكر أو أنثى يبلغ من

العمر ستة عشر عاماً ويعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل ويتقاضى أجراً أياً كان نوعه". الآن وفي ظل التطور التقني الذي شهده العصر الحديث عبر الفضائيات وشبكات الإتصال والشبكة العنكبوتية ، وتقارب العلاقات الإقتصادية الدولية ، وظهور تأثيرات العولمة علي جميع مناحي الحياة ، وهيمنة المؤسسات الكبرى نحو الإقتصاد الحر ، فكان من الضروري أن تتغير كلمة عامل من المفهوم التقليدي إلي المفهوم الحديث ، فأصبحت كلمة عامل ، تشمل الطبيب ، المهندس ، الطيار ، المحامي ، عامل المخبز ، وسائق الشاحنة ... ألخ ، وشروط خدمة كل واحد منهم تختلف عن الآخر . وتطور نظام العمل وأصبح هنالك عمال يتقاضون أجورهم بنظام الساعة ، وأصبح العامل في العديد من الدول يعمل في مجالات مختلفه بنظام العمل بالساعة (2).

كذلك كان للفقهاء الإسلامي والتشريع القانوني ، وظهور المنظمات الدولية والعربية ، الدور الكبير في النمو والتطور الحضاري الذي يشهده العامل اليوم ، فأصبح العامل سيداً بعد أن كان عبداً في عهود التبه والضللال (العصور القديمة - والعصور الوسطي) . لذا بدأ العامل يقود حركة العمل بعد أن كان سلعه ، وأن قوة جهده تباع وتشتري .

فالمرجع الأساسي في تحديد إلتزامات العامل ، وكذلك صاحب العمل هو العقد المبرم بينهما ، إذا يرتب على الطرفين إلتزامات لا تحددها حدود غير تجاوزها القوانين السارية أو مخالفتها للنظام العام والآداب (3) . لكن الشائع في العمل أن يكتفى طرفا العلاقة التعاقدية على الإلتزامات الجوهرية أو الأساسية بالإتفاق على نوع العمل ، وطبيعة العمل والأجر ، تاركين الإلتزامات الأخرى أساسية كانت أم ثانوية ، تنظم بإتفاقات لاحقه بموجب القوانين السارية أو أعراف المهنة أو لائحة المنشأة أو نظام العمل الذي يضعه صاحب العمل (4) . لذا سنتناول في هذا المبحث إلتزامات العامل علي النحو التالي :

1- قانون العمل 1997 م ، المادة 4 (تفسير) .

2- القاضي/ أمير عبدالمنعم عثمان ، أشهر قضايا العمل (غير المنشورة) في السودان ، مرجع سابق ، ص 1 .

3- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 2 .

4- د/ عبدالعزيز عبدالمنعم ، الاحكام العامه لعقد العمل الفردي ، منشأة دار المعارف - الإسكندرية ، ط 2004 م ، ص 30 .

*بيان إلتزامات العامل :

يلتزم العامل بعدة إلتزامات أورد تفاصيلها قانون المعاملات المدنية (1) في الباب الخاص بعقد العمل حيث نصت علي الآتي :

1- يجب علي العامل :

- (أ) أن يؤدي العمل بنفسه ، وأن يبذل في تأديته عناية الشخص المعتاد .
- (ب) يراعى في تصرفاته مقتضيات اللياقة والآداب .
- (ج) ياتمر بأوامر صاحب العمل الخاصه ب تنفيذ العمل المتفق عليه في كل ما يعرضه للخطر ولا يخالف القانون والآداب.
- (د) يحرص على حفظ الأشياء المسلمه إليه لتأدية عمله .
- (هـ) يحتفظ بأسرار صاحب العمل الصناعيه والتجاريه ولو بعد إنقضاء العقد وفقا لما يقتضيه الإتفاق والعرف .
- 2- يلتزم العامل بكل ما جرى به العرف على أنه من توابع العمل ولو لم يشترط ذلك في العقد .
- 3- لا يجوز للعامل أن يشغل نفسه وقت العمل بشئ آخر ولا يعمل مدة العقد لدى غير صاحب العمل و إلا جاز لصاحب العمل فسخ العقد أو إنقاص الأجر بعد تقصير العامل في عمله لديه .

كذلك أورد قانون المعاملات المدنيه (2) إلتزامات العامل بعدم المنافسه علي النحو التالي :

- 1- إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالإطلاع علي أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأ ، جاز للطرفين أن يتفقا علي ألايجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل ، أو يشترك في عمل ينافسه بعد إنتهاء العقد .
- 2- لا يكون الإتفاق المنصوص عليه في البند (1) مقبولاَ إلا إذا كان مقيداَ والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعه لصاحب العمل .
- 3- إذا إتفق الطرفان علي تضمين العامل في حالة الإخلال بالإمتناع عن المنافسه تضميناَ مبالغاً فيه بقصد إجباره عل البقاء لدي صاحب العمل كان الشرط غير صحيح .

1- قانون المعاملات المدنيه 1984 ، ماده 404 .

المطلب الأول

الإلتزام بأداء العمل طاعة - رب العمل

أولاً : الإلتزام بأداء العمل المتفق عليه في العقد :

1/ أداء العمل المتفق عليه : الإلتزام بأداء العمل المتفق عليه في العقد هو الإلتزام

الجوهري والأساسي الذي يقع على عاتق العامل ، ويبرر إستحقاقه للأجر من قبل صاحب العمل . لذلك يجب علي العامل أن يؤدي العمل بنفسه حسب مانص عليه قانون المعاملات المدنية (1) : (يجب علي العامل أن يؤدي العمل بنفسه ويبذل في تأديته عناية الشخص العادي) .

. يتحقق هذا الإلتزام طبقاً للشروط المحددة في عقد العمل ، وذلك بأن يؤدي العامل العمل بنفسه ، وأن يكون الأداء بأمانه يفرضها حسن النية في تنفيذ العقود ، وأن يؤدي العمل في الوقت المحدد ، وأن يبذل في أدائه عناية الشخص العادي .

كما يتطلب هذا الإلتزام بأن يضع العامل نفسه تحت تصرف صاحب العمل في الزمان والمكان الذي يحدده وفقاً لتوجيهاته وتعليماته ، وعليه يقوم بتنفيذ العمل بشخصه وليس له أن ينيب أو يفوض غيره في القيام به ، أو يستعين بمساعدين لأداء أي من الواجبات التي يكلف بها . وإذا لم يشتمل العقد علي الشروط المحددة فإنه يرجع إلي عُرف المهنة وعُرف الجهة التي يؤدي فيها العمل ، وإذا لم يوجد عُرف يحددها القاضي وفقاً لمقتضيات العدالة (2) .

المشرع الأردني يلزم العامل بأداء العمل المتفق عليه في العقد بنفسه ، وذلك حسب مانص عليه في قانون العمل (3) يجب علي العامل : (تأدية العمل بنفسه وأن يبذل في تأديته عناية الشخص العادي وأن يلتزم بأوامر رب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب) . يبين النص وجوب أن يكون نوع العمل محدداً في العقد بالشكل الذي يجعله واضحاً وقابلاً للتحديد بإعتباره محل إلتزام العامل في العقد . وإلتزام العامل في عقد العمل هو إلتزام ببذل عنايه ، كما يجب أن يقدم جهده بالشكل الذي يؤديه الرجل العادي (4) .

1- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 404 .

2- د/يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني – دراسته مقارنة ، مرجع سابق ، ص 154 .

3- قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 17 .

4- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 95 .

أيضاً يجب علي العامل أن يكون حاضراً في المكان والزمان المعينين لأداء العمل ، ولا يلزم بالعمل في غير المكان المخصص له حسب ما نص قانون العمل (1) : (لا يلزم العامل بالعمل في مكان غير المكان المخصص لعمله إذا أدي ذلك إلي تغير مكان إقامته) .

أما المشرع اللبناني يعتبر إلزام الأجير بتأدية العمل هو الإلتزام الرئيسي ، ويلزم الأجير بأداء العمل المتفق عليه بالذات ، وأن يقوم بأداء العمل موضوع العقد بنفسه ، علي النحو المتفق عليه ، وأن يبذل في أدائه عناية الشخص المعتاد (2) . ولا يجوز له أن يقوم بعمل غيره إلا بموافقة رب العمل . كما أن رب العمل لا يملك أن يجبره علي أداء عمل غيره إلا برضاه ، ويجب على الأجير أن يقوم بالعمل بنفسه ، فلا يجوز له أن يكلف غيره بإنجاز العمل إلا بموافقة رب العمل حسب قانون الموجبات والعقود (3) .

كما يترتب على هذا الطابع الشخصي للإلتزام الأجير أن عقد العمل ينتهي بوفاته فلا يصح لرب العمل إلزام ورثته بتنفيذه ، ولا يصح لورثة الأجير أن يقوموا من تلقاء أنفسهم بهذا التنفيذ غير أن هذا المبدأ ليس من النظام العام ، فيجوز لصاحب العمل السماح صراحةً أو ضمناً للعامل بالإستعانة بغيره في أداء العمل (4) . وقد جرى العرف على إستعانة العامل بغيره في أداء العمل ، عندئذ تكون رابطة التبعية هي المعمول عليها في إعتبار هؤلاء المساعدين عمالاً لدى العامل الأصلي أو لدى رب العمل ، إذا عهد الأجير إلى غيره بالعمل المكلف به وكان رب العمل قد سمح له بذلك ، فلا يسأل عن عمل هذا الغير إلا إذا ثبت خطؤه في إختياره (5) .

أما إذا كان رب العمل لم يسمح له بأن يعهد إلى غيره بالقيام بعمله فقد قرر قانون الموجبات والعقود (6) أن يكون مسئولاً عن عمل الغير . كما يسأل عن عمل نفسه . غير أنه إذا إضطر إلى الإستعانة بآخرين لمساعدته في أداء العمل ، وكان ذلك بسبب ماهية العمل ، كما لو طلب منه إنجاز العمل في مده وجيزه وكان لا يستطيع إنجازَه في هذه المدة بمفرده ، فإنه لا يكون مسئولاً عن عمل هؤلاء ، بشرط أن يقيم البرهان علي

1- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 18 .

2- د/ محمود جمال الدين زكي ، الوجيز في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 209 .

3- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932م ، المادة 638 .

4- د/ إكثم أمين الخولي ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 185 .

5- د/ عبدالخالق عمر ، قانون العمل الليبي ، طبعه 1970 م ، ص 281 .

6- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932م ، المادة 635 .

أنه يبذل العناية اللازمه في إختيار عماله وفي مراقبتهم ، وأن يستنفذ ما في وسعه حتي لا يتخلف العمل ويتلافى نتائجه (1) .

في الأصل يجب على الأجير أن يبذل في أداء العمل المكلف به عناية الرجل المعتاد طبقاً للقواعد العامة في تنفيذ الموجبات (الإلتزامات) . لذلك فهو لا يسأل عن خطئه فقط ، بل يسأل أيضاً عن أهماله وقلة تبصره وعدم جدارته ، حيث نص قانون الموجبات

والعقود (2) علي : (إن مؤجر العمل أو الخدمه لا يكون مسئولاً عن خطئه فقط بل يسأل أيضاً عن إهماله وقلة تبصره وعدم جدارته) . لأن الإهمال وقلة التبصر وعدم الجداره في العمل لا يعد سلوكاً عادياً في تنفيذ الإلتزام . أما إذا لم يقع من العامل إهمال ، أو قلة تبصره أو عدم جداره فإنه لا يسأل ، لأنه لا ينحرف بذلك عن السلوك المعتاد (3). حيث جاء في قانون الموجبات والعقود (4) : (لا يجوز الإلتفاق علي إعفاء الأجير من المسئوليه وكل إتفاق مخالف لا يعتد به) .

كما جاء في قانون الموجبات (5) : (لا يجوز الإلتفاق علي الإعفاء من المسئوليه حتي لو كان الإعفاء من المسئوليه في حدود ما تسمح به القواعد العامه من إعفاء الخطأ اليسير الذي لا يمس حياة الإنسان أو سلامة جسمه). ومهما كانت درجة العناية المطلوبه في أداء العمل فيجب علي الأجير الإلتزامها (6).

كذلك يلزم المشرع المصري العامل بأداء العمل بنفسه ، حيث نص في القانون المدني (7) علي : (يجب علي العامل أن يؤدي العمل بنفسه ، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد) . جوهر هذا الإلتزام هو تأدية العمل المتفق عليه ، على أن يؤديه العامل بنفسه بأدلاً في تأديته من العناية ما يبذله الشخص المعتاد (8).

كما يلزم المشرع المصري العامل أن يؤدي العمل المتفق عليه إذا كان قد تم تعيينه في العقد ، وقد يأتي العقد خالياً من تحديد العمل دون أن يؤدي ذلك إلي بطلان التعاقد (9).

-
- 1- د/ إسماعيل غانم ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 123 .
 - 2- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، ماده 636 .
 - 3- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل اللبناني ، مرجع سابق ، ص 133 .
 - 4- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، ماده 636 .
 - 5- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، ماده 638 .
 - 6- د/ توفيق فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 270 .
 - 7- القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 م ، 685 .
 - 8- يقصد بعناية الشخص المعتاد ، العناية المطلوبه طبقاً للسلوك المتوسط .
 - 9- د/ حمدي عبدالرحمن / د/ محمد يحي مطر ، قانون العمل المصري ، مرجع سابق ، ص 139 .

ويشترط أن يكون جنس العمل محدداً أو قابلاً للتحديد ويرجع في تحديد نوع العمل ، الضوابط التي نص عليها القانون المدني (1) التي نصت علي : (إذا لم تنص العقود الفردية أو الجماعيه أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع ، أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد . وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعُرف

الجهة التي يؤدي فيها العمل ، فإن لم يوجد عُرف تولى القاضى تقدير الأجر) . أما إذا تحدد العمل وجب علي العامل أن يؤديه دون أن يلتزم في الأصل بأداء غيره إلا برضاه (2) .

2/ تغيير نوع العمل المتفق عليه :

المشرع السوداني لا يجيز لصاحب العمل أن يلزم العامل بأداء عمل غير العمل المتفق عليه إلا في حالات معينة وشروط محدده نص عليها في قانون العمل (3) بالنص الآتي : (لا يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بأداء عمل يختلف إختلافاً جوهرياً عن العمل المتفق عليه في عقد العمل دون رضائه إلا دعت الضرورة إلي ذلك منعاً لوقوع حادث أو إصلاحاً لما ينشأ عن ذلك الحادث وفي حالة الضرورة ، علي أن يكون التكليف بصفه مؤقتة لاتزيد عن إسبوعين) .

علي ذلك سمح المشرع السوداني لصاحب العمل بتغيير العمل المتفق عليه في حالات إستثنائية هي :

أ- حالة عدم الإختلاف الجوهري للعمل :

يملك صاحب العمل في هذه الحاله حرية التغيير الجوهري لتنظيم المنشأة ، ذلك بوضع العامل في المكان المناسب الذي يحقق الإنتاج دون الحصول علي موافقة العامل ، وليس للعامل مصلحة الرفض إذا كان الهدف تنظيم المنشأة ، وأن هذا التعديل لا يخل بمبدأ العقد شريعة المتعاقدين (4) ولكن يشترط لتوفر هذه الحاله الشروط التاليه :

أ- عدم الإختلاف الجوهري بين طبيعة العاملين .

ب - أن تقتضي مصلحة العمل تغيير العمل المكلف به العامل .

ج- عدم المساس بحقوق العامل الماديه والأدبيه (5) .

1- القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 م ، المادة 682 .

2- د/ محمد علي عمران ، شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 125 .

3- قانون العمل 1997 م ، المادة 32 .

4- د/ د/ عبدود يحيى ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 162 .

5- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 136 ، 137 .

فينبغي أن يكون التغيير في نوع العمل يقتضيه صالح العمل بالمنشأة ، وليس القصد منه إساءة العامل أو مضايقته ، أو تكون المصلحه غير مشروعته ، وأن لا يكون صاحب العمل متعسفاً في إستعمال حقه (1) .

ب/ حالة الضرورة أو القوة القاهرة :

. تقتضي هذه الحالة تكاتف الجميع لمجابهة أثرها عندما تتعرض المنشأة لحادث يعطل سيرها ، لذلك أعتبر المشرع السوداني حالة الضرورة أو القوة القاهرة إستثناءً علي مبدأ الإرادة في عقد العمل تتيح لصاحب العمل بتكليف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه . ترجع الحكمه في ذلك أن الضرر الذي يصيب العامل أخف من الضرر الذي يتم تفاديه(2).

أما سلطة صاحب العمل في تكليف العامل بأداء عمل مختلف عن عمله الاول عند حالة الضرورة سلطه غير مطلقه ترد عليها القيود الآتيه :

1- الإرتباط بين العمل الجديد وحالة الضرورة

. يشترط أن يزول التكليف بالعمل الجديد بمجرد زوال حالة الضرورة ، وإعادة العامل إلي عمله الأصلي ، وإذا إمتنع صاحب العمل عن ذلك يحق للعامل الإمتناع عن تنفيذ ما كلف به ، وإذا قام صاحب العمل بفصله يعتبر فصلاً تعسفياً .

2- عدم المساس بحقوق العامل الماديه والأدبيه :

. لا يجوز لصاحب العمل المساس بحقوق العامل المكتسبه أو الإنتقاص من أجره مستقلاً حالة الضرورة .

3- أن يكون العامل قادراً علي أداء العمل الجديد :

. لا تجيز حالة الضرورة تكليف العامل بإداء عمل لا يتفق مع قدراته ولا يكون مستحيل ، مثل تكليف المرأة بإعمال لا تتناسب مع قدراتها الجسديه أو النفسيه . كما لا يجوز أن يكون في العمل ما يعرض صحة العامل للخطر بكافة أشكاله . فإذا عجز العامل عن ذلك لا يعد إمتناعه إخلالاً بالتزاماته (3) .

كذلك إشتراط المشرع السوداني في قانون العمل (4) أن يكون تكليف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه بصفه مؤقتة جعل حداها الأقصى إسبوعيين للضرورة . ويشترط ألا تكون هذه الظروف قد نشأت بسبب خطأ صاحب العمل (5) .

1- د/ عبدالعزيز عبدالمنعم خليفه ، الأحكام العامه لعقد العمل ، مرجع سابق ، ص 51 .

2- د/ صلاح محمد دياب ، الوسيط في قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 184 .

3- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي ، مرجع سابق ، ص 635 .

4- قانون العمل 1997 م ، المادة 32 .

5- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني – معلقا عليه ، مرجع سابق ، ص 113 .

المشرع الأردني أيضاً لا يكلف العامل بغير العمل المتفق عليه إلا في حالات نص عليها قانون العمل (1) بالنص الآتي : (لا يلزم العامل بالقيام بعمل يختلف إختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك منعاً لوقوع

حادث أو لإصلاح مانجم عنه أو في حالة القوة القاهرة وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون علي أن يكون ذلك في حدود طاقته وفي حدود الظرف الذي إقتضي هذا العمل) .

وضّح هذا النص إمكان تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه إذا دعت الضرورة إلي ذلك ، حتي لو كان العمل يختلف إختلافاً جوهرياً عن عمله الأصلي ، وذلك إذا كان منعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه ، أو في حالة القوة القاهرة مثل حوادث الفيضانات أو الحريق ، مما يستدعي تكليف العمال بإنقاذ الآلات أو المواد الموجودة في مقر العمل ، أو تكليفهم بإصلاح الآثار الناتجة عن الحادث لتسيير دولا ب العمل . علي أن يكون العمل في إستطاعة العامل وفي الأحوال التي يجيزها القانون فإذا إمتنع العامل عن ذلك يكون أخل بالتزاماته (2) .

المشرع المصري أجاز في قانون العمل (5) لصاحب العمل الحق في أن ينفرد بتغيير نوع العمل الذي إتفق عليه في العقد على أن يقوم العامل به في حالتين نص عليها بالنص الآتي : (لا يجوز لصاحب العمل أن يخرج عن القيود المشروطة في الإتفاق أو أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه ، إلا إذا دعت الضرورة لذلك منعاً لوقوع حادث أو إصلاح لما ينشأ عنه أو في حالة القوة القاهرة على أن يكون ذلك بصفة مؤقتة وله أن يكلف العامل بعمل غير متفق عليه إذا كان لا يختلف إختلافاً جوهرياً ، بشرط عدم المساس بحقوقه المالية) .

. يتبين من هذا النص أن المشرع المصري أجاز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير المتفق عليه ، ودون موافقته إذا دعت الضرورة لذلك - منعاً لوقوع حادث - أو لإصلاح ما ينشأ منه ، وحظر هذا التكليف حالتين علي سبيل الإستثناء هما : حالة الضرورة ، وحالة تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه (6) .

1- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 17 .

2- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 96 .

3- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 54 .

4- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 223 .

5- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 54 .

6- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 137 .

فإذا دعت الضرورة أو القوة القاهرة إلى تغيير نوع العمل جاز لصاحب العمل أن يكلف العامل بأى عمل تقتضيه مواجهة هذه الضرورة أو القوة القاهرة ولو كان ما يكلف العامل به يختلف إختلافاً جوهرياً عن العمل الأصلي المتفق عليه (1) .

فإذا هددت النيران مصنعاً كان لصاحب المصنع أن يكلف العمال بمقاومتها لحماية المصنع ، وإذا تهدد المصنع أو جزء منه كان له أن يكلفهم برفع الأنقاض دون أن يحتجوا بأن هذه الأعمال لا تدخل في العمل المتفق عليه (2) .

لكن تغيير نوع العمل مرهون ببقاء حالة الضرورة أو القوة القاهرة ، الأمر الذي يحتم القول بأنه تغيير مؤقت يزول بزوال حالة الضرورة أو القوة القاهرة ، أو بإنهاء مواجهة آثار أي من الحالتين . كما يجب على صاحب العمل أن يثبت قيام حالة الضرورة أو القوة القاهرة . فإذا عجز صاحب العمل عن الإثبات وإمتنع العامل عن القيام بالعمل الذي كلف به فلا يعتبر إمتناعه إخلالاً بالتزاماته (3) .

علي ذلك قضي (4) بأنه : " إذا لم يقم رب العمل علي قيام الضرر أو القوة القاهرة التي إقتضت تشغيل العامل في عمل يختلف عن عمله الأول ... وكان العامل قد إمتنع عن العمل الذي كلف به مما إضطر رب العمل إلي فصله فإن هذا الفصل قد وقع بلا مبرر " .

يجب أن يكون التغيير من صالح المنشأة ، أما إذا كان الغرض مجرد كيد للعامل أو تحقيق مصلحة غير مشروعة فإن صاحب العمل يكون متعسفاً في إستعمال حقه ، ولا يعتبر مخالفاً بالتزامه يؤيد هذه النظرة (5) ما قضي به في القانون المدني (6) : (نقل العامل إلى مركز أقل ميزه أو ملاءمة من المركز الذي كان يشغله لغير ذنب جناه لا يعد عملاً تعسفياً بطريقه غير مباشره إذا إقتضت مصلحة العمل ، ولكنه يعد كذلك إذا كان الغرض منه إساءة العامل) .

المشرع اللبناني لا يجيز لرب العمل أن يجبر العامل علي أداء عمل غير المتفق عليه إلا برضاه ، ولو كان التغيير فيه مصلحة للعمل تطبيقاً للقواعد العامه التي لا تجيز تعديل

1- د/ فتحي عبدالصبور ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 584 .

2- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 163 .

3- د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، مرجع سابق ، 246 .

4- حسن الفكاهاني ، المدونه العماليه ، الجزء الأول في قانون عقد العمل الفردي ، تحكيم القاهرة 1956 م ، دار المعارف للنشر الطبعة الثانيه ص 108 .

5- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحي مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 149 .

6- د/ القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 م ، ماده 696 .

العقد إلا بتوافق طرفيه ، غير أنه يجوز لرب العمل أن يكلف الأجير بالقيام بعمل غير المتفق عليه في حالة الضرورة أو القووه القاهرة ، ورغم أن هاتين الحالتين لم يرد نص

في القانون اللبناني (1) بشأنهما ولكن ليس هناك ما يمنع الأخذ بحكمها ، لأنه يتفق مع ما يوجبه حسن النية في تنفيذ العقود (2) .

3/ أثر إمتناع العامل عن تغيير العمل أو مكانه :

يختلف أثر إمتناع العامل عن تغيير نوع العمل أو مكانه حسب ما إذا كان التعديل من سلطة صاحب العمل ، فإذا كان صاحب العمل يملك سلطة تغيير العمل أو مكانه ، وإمتناع العامل عن التنفيذ يعتبر إمتناعه إخلالاً بواجباته . ويجوز لصاحب العمل أن يتمسك بإنهاء العقد أو بفسخ العقد إستناداً علي ذلك (3) .

أما إذا كان صاحب العمل لا يملك سلطة تغيير العمل أو مكانه ، فلا يجوز تكليف أو إلزام العامل به إلا إذا إرتضاه ، وإذا امتنع العامل تنفيذ العمل لا يعتبر مخالفاً بالتزاماته لرفضه تنفيذ أوامر صاحب العمل ، وكان له أن يستمر في العقد إلي حين إنتهاء مدته إن كان العقد محدد المدة (4) . فإذا أصر صاحب العمل علي التعديل كان للعامل الإمتناع عن التنفيذ مع إعتبار إصرار صاحب العمل علي التعديل إخلالاً منه بالتزامه (5) .

أما إذا لم تكن هناك ضروره أو قوه قاهره وكان التغيير جوهرياً ، جاز للعامل أن يرفض التغيير ، ولا يجوز لرب العمل إلزامه من غير رضاه . فإذا قام صاحب العمل بفصله يعتبر فصلاً تعسفياً يتحمل مسئوليته صاحب العمل (6) .

كذلك الحال إذا كان العقد غير محدد المدة وأصر صاحب العمل علي تغيير نوع العمل أو مكانه وأنهى صاحب العمل العقد دون أن يملكه ، يأخذ الإنهاء حكم الفصل التعسفي (7) .

-
- 1- قانون العمل اللبناني 1946 م ، قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م .
 - 2- د/ محمد علي عمران ، شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 140 .
 - 3- د/ محمد عبد الخالق عمر ، قانون العمل ، طبعه - سنة 1970 م ، ص 281 .
 - 4- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 169 .
 - 5- د/ أكثم أمين الخولي ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 89 .
 - 6- د/ عبدالعزيز عبد المنعم خليفه ، الأحكام العامه لعقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 53 .
 - 7- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي ، مرجع سابق ، ص 635 .

مما سبق نخلص إلي أن إلتزام العامل بأداء العمل المتفق عليه في العقد إلتزام مركب ، يقتضي فيه المشرع السوداني أن يقوم العامل بأداء العمل بنفسه ، لأن أداء العمل

مرتبط بشخصه مادام العقد قد قام علي ذلك تقديرا لقدراته ولجوانب يراه صاحب العمل ، وأن يبذل في تأديته من العناية ما يبذله الشخص العادي ، وأن يكون الأداء بأمانه وحسب ما يفرضه حسن النيه في تنفيذ العقود ، وأن يضع نفسه تحت تصرف صاحب العمل في المكان والزمان المحددين ، وأن لا يستعين بمساعدين في أداء العمل المتفق عليه .

. كما لايجيز لصاحب العمل تغيير نوع العمل أومكانه إلا في حالات الضروره أو القوه القاهرة ، بإعتباره حاله ضروريه يتطلب فيها تضافر الجميع لحماية المنشأة .

غير أن هذه الحاله التي ولدتها الضروره أو القوه القاهرة ، حاله طارئه لا تدوم ، وتغيير العمل فيها مؤقت يتعين بعدها إعادة العامل إلي عمله الأصلي ، حددها القانون السوداني بإسبوعين . أما القوانين العربيه المقارنه لم تحدد مده معينه .

ثانياً : الإلتزام بطاعة أوامر رب العمل :

1/ طاعة أوامر رب العمل :

أساس هذا الإلتزام علاقة التبعية التي تميز بين العامل وصاحب العمل ، الذي يستمد سلطته من تلك العلاقه التي تخول له حق الإدارة والإشراف بما تتضمنه من إصدار الأوامر والتعليمات التي تكفل له تنفيذ العمل وحسن سيره بما يؤمن مصالحه المشروعه (1) .

لذا يقع على العامل التقيد بتلك التعليمات والأوامر ما دامت في حدود العمل ، ولا تتضمن مخالفة القوانين الساريه أو النظام العام أو الآداب . أما إذا كانت تنطوي علي مخالفة القانون ، أو فيها إنتهاك للنظام العام أو لقواعد الآداب ، فالعامل غير ملزم بإطاعتها (2) .

. أيضاً يجب على العامل إطاعة الأوامر الشفويه والكتابيه والتعليمات الوارده بلائحة النظام الأساسي ولإئحة العمل شريطة أن لا تكون غير مشروعه ، وليس فيها ما يعرض العامل للخطر أو يزيد من احتمالاته (3) .

1- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 172 .

2- د/ عبدالعزيز عبدالمنعم ، الأحكام العامه لعقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 54 .

3- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 142 .

كما تشمل إطاعة العامل لأوامر صاحب العمل التعليمات الخاصة بسلامة العمال أو المنشأة وفقاً لما نص عليه قانون العمل (1) الذي أجاز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل دون إنذار في حالة : (عدم مراعاة العامل للتعليمات الواجب إتباعها لسلامة العاملين وسلامة المنشأة رغم إنذاره كتابية علي أن تكون تلك التعليمات مكتوبة في مكان ظاهر) . أي شريطة أن تكون التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر (2) .

بالمقابل أجاز قانون العمل (3) للعامل حق الإمتناع عن تنفيذ أوامر صاحب العمل ، وأن ينهي عقد العمل بدون إنذار صاحب العمل في حالة : (وجود خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته إذا كان صاحب العمل علي علم بذلك ولم يتخذ الإجراءات والتدابير اللازمة) . ولقد جاءت هذه النصوص مطابقة لقانون علاقات العمل الفرديه(4). كذلك نص قانون المعاملات المدنية (5) علي هذا الإلتزام بالنص الآتي : (يجب علي العامل أن ياتمر بأوامر صاحب العمل الخاصة بتنفيذ العمل المتفق عليه في كل ما لا يعرضه للخطر ولا يخالف القانون أو الآداب) .

وضّح هذا النص حدود إلتزام العامل بإطاعة أوامر صاحب العمل التي تنحصر في :

- 1- أن تكون الأوامر متعلقة بتنفيذ العمل :
أي تكون الأوامر في حدود العمل ، فلا سلطان لصاحب العمل علي العامل خارج حدود العمل ، مثل سلوك العامل خارج المنشأة أو إنتمائه السياسي ، أو الديني (6) .
- 2- أن تكون الأوامر والتعليمات مشروعه :
أي لا تكون مخالفه للنظام العام أو الآداب ، كما لو أمر صاحب العمل العامل بالغش في تعامله مع العملاء ، أو الإخلال في إتقان الصنعه بقصد التوفير لصاحب العمل (7) .
- 3- ألا يكون في الأوامر ما يعرض العامل للخطر:
لا يلتزم العامل بإطاعة أمر يعرضه للخطر ، ويكون له حق الإمتناع عن تنفيذ العمل ، ولا يعد مخالفاً لإلتزامه دون أن يوفر له صاحب العمل وسائل الحماية اللازمه ضد المخاطر (8) .
- 4/ أن يكون في مقدور العامل تنفيذ الأوامر :

1- قانون العمل 1997 م ، المادة 53 .
2- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 160 ، 161 .
3- قانون العمل 1997 م ، المادة 54 .
4- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م الملغي ، المادة 37 ، والمادة 38 .
5 - قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة ص 404 .
6- د/ سعيد سعد عبد السلام ، الوسيط في قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 325 .
7- د/ حمدي عبدالرحمن ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 159 .
8- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية 1984 م ، مرجع سابق ، ص 80 .

لا يجوز لصاحب أن يوجه للعامل أو امر يعلم سلفاً بأنه ليس في مقدوره تنفيذه ،
وعلة عدم مشروعية تلك الأوامر أنه لا تكليف بمستحيل (1) .

أما المشرع الأردني يري إذا كان العامل لا يؤدي عمله في عقد العمل علي وجه
الاستقلال بل مقابل إستثماره بعيداً عن إحتتمالات الربح والخساره ، يخضع تنفيذه لعمله
لأوامر رب العمل الذي يستقل وحده بإصدار الأوامر وتوجيهه بالإتجاه الذي يحقق
مصلحه للمؤسسة (2) . حيث يؤسس المشرع الأردني في الغالب علي إستثمار صاحب
العمل بإصدار الأوامر على أساس رابطة التبعية ، إلا أن هنالك إتجاه آخر يؤسس لهذه
السلطة في إصدار الأوامر لصاحب العمل والخضوع والطاعة للعامل على أساس
نظرية المشروع وما تفرضه من تبرع صاحب العمل على قمة الهرم التنظيمي وماتنتجه
وتسمح له من سلطة الإدارة (3)

. رغم الجدل القائم فإن طاعة صاحب العمل واجبه فيما تسمح به القوانين واللوائح
السارية . ونجد أن قانون العمل (4) نص علي أنه : (يجب علي العامل أن يلتزم بأوامر
صاحب العمل المتعلقة بتنفيذ العمل المتفق عليه وذلك ضمن الحدود التي لا تعرضه
للخطر أو تخالف أحكام القوانين المعمول بها أو الآداب العامة) . مقتضي هذا النص أن
طاعة العامل لأوامر رب العمل واجبه متى تحققت الشروط التالية :

- 1- أن تتعلق الأوامر بالعمل .
- 2- أن لا يوجد في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو النظام أو الآداب .
- 3- أن لا يوجد في هذه الأوامر ما يعرض حياة العامل للخطر . مع الأخذ بنظر الإعتبار
إذا كانت طبيعة العمل تتسم بالخطوره مثل أعمال الكهرباء وقام صاحب العمل بإتخاذ
التحوطات اللازمة لحماية العامل ، وذلك بتزويد العمال بكفوف وأدوات واقية ، حتي
تصبح الطاعة في هذه الحالة واجبه (5) .

فإذا لم ينفذ العامل أوامر صاحب العمل يحق لصاحب العمل فصل العامل دون
إشعار نص علي ذلك قانون العمل (6) : (لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار إذا لم
يقم العامل بالوفاء بالإلتزامات المترتبة عليه في العقد) .

1- د/ حسيني هيك ، شرح أحكام قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 160 .

2- د/ منصور العتوم ، شرح قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م – دراسته مقارنة ، الطبعة الأولى - 1996 م ، ص 175 .

3- د/ توفيق حسن فرج ، شرح قانون العمل الأردني في الدعاوي العمالية ، الدار الجامعية - عمان ، ط - 1992 ، ص 62 .

4- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 28 .

5- د/ محمد علي عمران ، شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 141 .

6- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 28 .

كما يحق للعامل الإمتناع عن تنفيذ أوامر رب العمل إذا اختلفت إختلافاً بيناً عن طبيعة العمل المتفق عليه في العقد ، أو اختلف المكان المخصص للعمل (1) .

المشرع المصري يلزم العامل بتنفيذ الأوامر الصادرة إليه من رب العمل طبقاً لعقد العمل ، كما يلتزم بالقواعد الواردة في لأئحة النظام الأساسي للعمل ، وبصفه عامه فإن رب العمل هو المختص برسم السياسه العامه للمشروع . ويرتب علي هذا المفهوم أن تكون لرب العمل سلطة إصدار الأوامر والتعليمات إلي العامل ، وأن يلتزم العامل بطاعتها وتنفيذها في الحدود التي تدخل في وظيفته (2) وقد نص علي هذا الحكم القانون المدني (3) إذ جاء فيه : (يجب علي العامل أن ياتمر بأوامر رب العمل الخاصه بتنفيذ العمل المتفق عليه ، أو العمل الذي يدخل في وظيفة العامل ، إذا لم يكن في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ولم يكن في طاعتها ما يعرضه للخطر) .

مقتضي هذا النص أن العامل يلتزم بتنفيذ أوامر صاحب العمل ، كما يلتزم بتنفيذ أوامر ممثلي رب عمل والمشرفين علي إدارة العمل . وأساس هذا الإلتزام رابطة التبعية التي تربط العمل برب العمل وتجعله خاضعاً لإدارته وإشرافه . علي أنه يشترط للإلتزام العامل بتنفيذ الأوامر الصادرة إليه من رب العمل أو من ممثليه ، أن تكون هذه الأوامر غير مخالفه لما ورد في عقد العمل أو القانون أو الآداب ذلك أن سلطة رب العمل في إصدار الأوامر للعامل سلطه مقيدّه بقيود المشروعيه الوارده في عقد العمل الفردي ، والقيود الوارده في عقد العمل المشترك إن وجد ، وقواعد قانون العمل والقواعد القانونيه والقواعد المتعلقة بالنظام العام والآداب (3) .

كما إشتراط النص أن لا يكون في إلتزام العامل بطاعة رب العمل ما يعرض للخطر ، أو يزيد من إحتمالاته بشكل واضح . ويرد هذا القيد علي سلطة رب العمل ولو كان العمل المسند إلي العامل خطيراً أصلاً ، وليس لرب العمل سلطة أن يعرض العامل للخطر (4) . كما يلتزم العامل بتنفيذ الأوامر الصادرة إليه من رب العمل إذا كانت مشروعيه ، وإذا إمتنع العامل عن تنفيذه يكون مسؤولاً . ويحق لرب العمل توقيع جزاء تأديبي عليه أو فسخ العقد أو إنهائه حسب جسامه المخالفه . أما إذا كانت الأوامر الصادرة إليه غير مشروعيه ، وإمتنع عن تنفيذها لا يكون مسؤولاً (5) .

1- د/محمد علي عمران ، شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 141 .

2- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 173 .

3- القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 م ، ماده 685 .

4- د/ عبدالعزيز عبد المنعم خليفه ، الأحكام العامه لعقد العمل ، منشأة المعارف بالإسكندريه - طبعه - 2004 م ، ص 54 .

5- د/حسين هيكل ، شرح أحكام قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 160 .

أيضاً خول المشرع المصري للعامل أن يلتزم بالإضافة إلي تنفيذ الأوامر الصادره إليه من رب العمل أو ممثليه بالقواعد والتعليمات والقيود الوارده ، أن يلتزم بلائحة النظام الأساسي للعمل (1) إن وجدت . وقد أوجب تقنين العمل (2) إصدار لائحته لتنظيم العمل والجزاءات التأديبيه لكل صاحب عمل يستخدم خمسه عمال فأكثر ووضعها في مكان ظاهر في منشأته . حيث جاء النص : (علي كل صاحب عمل يستخدم خمسه عمال فأكثر أن يضع في مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبيه مصدقاً عليه من الجهات الإداريه المختصة) . وعلي الجبهه المختصة أخذ رأي المنظمه النقابيه التي يتبعها عمال المنشأة قبل التصديق علي اللائحه . فإذا لم تقم الجبهه الإداريه بالتصديق أو الإعتراض عليها خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمها إعتبرت اللوائح والجزاءات لكي يسترشد بها أصحاب العمل (3) .

المشرع اللبناني يخضع الأجير لسلطة رب العمل وتوجيهه وإشرافه ، وبمقتضى هذه السلطة يجب على الأجير أن يطيع أوامر رب العمل أو أوامر وكلائه وممثليه المفوضين في إدارة العمل والإشراف عليه مادامت هذه الأوامر تتعلق بتنفيذ العمل المتفق عليه أو العمل الداخل في وظيفته (4) .

غير أن سلطة رب العمل في إصدار الأوامر والتعليمات مقيده ، بإحترام شروط العقد والقوانين الأمره ، والقواعد المتعلقة بالنظام العام والآداب العامه ، وبعدم تعريض حياة العامل للخطر . فإذا كان الأمر الصادر للعامل مخالفا لما هو متفق عليه في العقد ، وإمتنع العامل عن تنفيذه لا يكون مخالفاً بالتزاماته (5) .

كذلك يجب أن يكون أمر صاحب العمل متعلقاً بالعمل المعهود به إلي العامل ، لأن سلطة رب العمل في الإشراف والرقابه لا تمتد إلي خارج دائرة العمل ، إلا إذا كان سلوك العامل خارج دائرة العمل يؤثر علي العمل . أيضاً إلتزام الأجير بالخضوع لأوامر رب العمل يفسر إلتزامه لأحكام النظام الأساسي للعمل أو (نظام الأجراء) (6) .

1- لائحة النظام الأساسي للعمل ، هي التي تنظم القواعد التفصيليه الخاصه بالعمل كموايد العمل وفترات الراحة والإجازات ، ونظام دفع الأجور والمكافآت ، والإشتراطات الخاصه بالصحه والوقايه من الحوادث ، كما تشتمل علي الجزاءات التي توقع علي العامل إذا ارتكب مخالفه إلي غير ذلك من المسائل التفصيليه . وتسمى أيضاً بلائحه العمل أو لائحة المصنع أو اللائحه الداخليه .

2- تقنين العمل المصري رقم 91 لسنة 1959 م ، ماده 59 .

3- د / توفيق فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد - دراسه مقارنه ، مرجع سابق ، ص 270 .

4- د / د / إسماعيل غانم ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 120 .

5- د / محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 136 .

6- د / حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 154 ، 155 .

مما سبق يتضح أن أساس الإلتزام بطاعة أوامر رب العمل هو التبعية القانونية وما تنتجها إليه من سلطان لدى صاحب العمل ، شريطة أن تكون هذه الأوامر التي يصدرها صاحب العمل شفاهةً أو كتابيةً غير مخالفة للنظام العام والآداب وأن لا تعرض سلامة العاملين للخطر ، وأن لا تتعلق بشئ خارج نطاق العمل وفق الشروط المحدد في العقد إلا إذا كان العمل الخارجى متعلق بسمعة المنشأة . فالعامل غير ملزم بتنفيذ أوامر وتعليمات صاحب العمل في غير أوقات العمل .

ب / مشروعية الأوامر والتعليمات :

المشرع السوداني يعين على صاحب العمل أن يحترم عند إصداره للأوامر والتعليمات أحكام الشرع القانونيه ، وذلك بأن لا تكون والأوامر والتعليمات مخالفه للقانون أو النظام العام والآداب العامه ، وإذا كانت الأوامر التي صدرت من صاحب العمل أو من ينوب عنه تنطوى على مخالفة القانون ، أو فيها إنتهاك للنظام العام أو القواعد والآداب العامه ، فالعامل غير ملوم بإطاعتها ، كما لو أمر صاحب العمل العامل بالغش في تعاملاته مع العملاء أو الإخلال في إتقان الصنعه بقصد التوفير على صاحب العمل وزيادة أرباحه (1) .

أيضاً المشرع السوداني لا يلزم العامل بإطاعة أمر يعرضه للخطر أو يزيد من إحتمالاته ، وأن كان العمل المسند إلى العامل خطيراً في الأصل ، وليس من سلطة صاحب العمل أن يعرض العامل في مثل هذا الغرض إلى مضاعفات جديده . ويكون للعامل حق الإمتناع عن تنفيذ الأوامر بالعمل في ظروف بئيه أو جغرافيه خطيرة دون أن يوفر له صاحب العمل وسائل الحماية اللازمه ضد تلك المخاطر (2) .

لا يجوز لصاحب العمل أن يوجه للعامل أوامر يعلم سلفاً بأنه ليس في مقدور العامل تنفيذها ، أما لأسباب شخصيه ترجع للعامل ويعلم بها صاحب العمل حين تعاقد معه ، أو لأن إمكانية المنشأة لا تمكن العامل من تنفيذ الأوامر ، وعلة عدم مشروعية تلك الأوامر - لا تكليف بمستحيل - وحتى لا يتخذ صاحب العمل منها ذريعه لمحاسبة العامل أو التخلص منه ، حيث يتوافر سوء النية لدى صاحب العمل ، الأمر الذي يتعين معه أن يعامل بعكس مقصده (3) .

1- د / يس محمد يحيى ، قانون العمل المصرى والسودانى ، دراسه مقانه ، مرجع سابق ، 161 .

2- د / محمد صالح على ، شرح قانون المعاملات المدنية السودانى 1984م ، الجزء الخامس ، ط - يونيو 2012م ، ص 80 .

3- ياسر عثمان محمد على ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 142 .

المشرع الأردني يقيد سلطة رب العمل في إصدار الأوامر عدم وجود ما يخالف العقد أو القانون أو النظام العام أو الآداب " لا طاعة لمخلوق في معصية الخالق " . وأن لا توجد في هذه الأوامر ما يعرض حياة العامل للخطر (1) .

المشرع المصري يشترط لالتزام العامل بتنفيذ الأوامر الصادرة إليه من صاحب العمل أو ممثليه أن تكون هذه الأوامر غير مخالفه لما ورد في عقد العمل أو للقواعد القانونية بوجه عام أو للنظام العام أو الآداب العامه . ذلك لأن سلطة في إصدار أوامر إلي العامل ليست مطلقة ، وإنما هي سلطه مقيدة بقيود المشروعيه . ويلتزم العامل بتنفيذ الأوامر الصادرة إليه إذا إتسمت الأوامر بالمشروعيه ، أما إذا كانت الأوامر الصادرة إلي العامل غير مشروعيه لا يلتزم العامل بتنفيذها (2) .

المشرع اللبناني يقيد سلطة رب العمل في إصدار الأوامر بأن لا يكون في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو الآداب ، وأن يلتزم العامل بإطاعة رب العمل يرتفع عن كاهله إذا كان في إطاعة هذه الأوامر ما يعرضه للخطر ، حتى ولو كانت الأوامر التي يصدرها رب العمل مخالفه للعقد أو القانون أو الآداب . إذا يكفي قيام العامل بتنفيذ هذه الأوامر ما يعرضه للخطر لأي سبب من الأسباب حتى لا يلتزم بإطاعة هذه الأوامر دون التعرض لمسئولية الإخلال بالالتزام (3) .

أيضاً أن ألا يوجد في في هذه الأوامر ما يخالف العقد أو القانون أو النظام العام (لا طاعة لمخلوق في معصية الخالق) وأن لا يوجد في هذه الأوامر ما يعرض حياة العامل للخطر مع الأخذ بنظر الإعتبار فنص قانون الموجبات والعقود (4) : (إذا وجه رب العمل إلى العامل أوامر أو تعليمات وقام لديه سبب كافي ولم يكن ثمة خطر في تأخير التنفيذ كان عليه أن يخطر صاحب العمل بالسبب أو العذر وينتظر منه تعليمات جديده) .

مما سبق يتضح أن المشرع السوداني جعل الإلتزام بطاعة أوامر رب العمل مقيد بقيود المشروعيه القانونيه في إصدار الأوامر بما لا يخالف العقد أو النظام العام أو الآداب العامه حيث ألزمت العامل بتنفيذ الأوامر لرب العمل إذا كانت مشروعيه ، ولا يلزم بتنفيذها إذا كانت غير مشروعيه . إتفقت التشريعات العربيه المقارنه أيضاً مع

1/د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 79 .

2-د/ عبدالعزيز عبدالمنعم خليفه ، الأحكام العامه لعقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 54 .

3-د/ توفيق فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري ، مرجع سابق ، ص 270 .

4- قانون الموجبات والعقود اللبناني لسنة 1932 م ، ماده 637 .

التشريع السوداني . كذلك أن لا يوجد في هذه الأوامر ما يعرض العامل أو حياته للخطر ، ويجب علي صاحب العمل إتخاذ التدابير الإحترازية لحماية العامل خاصة أصحاب العمل الذين لديهم أعمال في الكهرباء بتزويد العمال بكفوف وأدوات واقية حتي تصبح الطاعة واجبه ولا يوجد مجال علي خطورة العمل ولا خطراً علي العامل .

ثالثاً : المحافظة علي أدوات ومعدات العمل :

. المشرع السوداني يلزم العامل بالإلتزام بالمحافظة علي أدوات ومعدات العمل ، فلا يتسبب في فقدائها أو إعطابها أو إتلافها . حيث جاء النص في قانون المعاملات المدنية (1) : (يجب علي العامل حفظ الأشياء المسلمة إليه لتأدية عمله) .

المعلوم أن أدوات ومعدات العمل تشمل الوسائل المختلفه التي تستخدم في تأدية العمل ، كما تشمل المواد الأولية والمنتجات النهائية ولا يقتصر واجب عدم التسبب في فقد أو إتلاف أدوات العمل المسلمة للعامل في عهده الشخصيه بل تمتد إلى الأدوات والمعدات والمواد الأولية والمنتجات النهائية الموجوده في مكان العمل (2) فهو وإن كان غير مسئولاً بصورة مباشره إلا عن ما يكون في عهده الشخصيه إلا أن ذلك لا يعفيه من المسئوليه إن كان قد تسبب بفعله في فقد أو إتلاف المعدات والأدوات الأخرى في مكان العمل (3) .

كذلك يلزم المشرع الاردني العامل بالمحافظة علي الأشياء أو الأدوات المسلمه له بمناسبة تأدية عمله وفقاً للقانون المدني (4) . ولكن مع هذا نجد أن قوانين العمل الحديثه تحتوى علي نص مستقل بشأن إلتزام العامل بالمحافظة علي أموال صاحب العمل ، وتضع جزاء ذا طبيعه خاصه عند إخلال العامل بهذا الإلتزام (5)

أيضاً يتطلب المشرع المصري من العامل المحافظة علي الأشياء المسلمه لتأدية عمله ، وأن يبذل عناية الرجل المعتاد في المحافظة عليها الأمر الذي نص عليه في القانون المدني (6) بالنص الآتي : (يجب علي العامل أن يحرص علي حفظ الأشياء المسلمه إليه لتأدية عمله) .

1- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، ماده 404 .

2- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984 م ، مرجع سابق ، ص 80 .

3- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 229 .

4- القانون المدني الأردني لسنة 1976 م .

5- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 100 ، 101 .

6- القانون المدني المصري ، رقم 131 لسنة 1948 م ، ماده 685 .

7- د/ حسن كيره ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 156 .

المشرع اللبناني أيضاً يلزم العامل بالمحافظة علي الأشياء المسلمه إليه بسبب العمل ، سواء كانت لازمه لتنفيذ العمل ، كالألات وأدوات العمل ، والمواد الأولية اللازمه للإنتاج ، أو كانت أشياء أخرى سلمت إليه بمثابة العمل ولو كانت غير لازمه لتنفيذه (1) .

مما سبق يتبين أن أدوات ومعدات العمل تشمل كل الوسائل المختلفه التي يستخدمها العامل في تأدية العمل ، وأن المحافظة علي هذه الأدوات والمعدات تختلف باختلاف نوع العمل حيث ألزم المشرع السوداني العامل بالمحافظة عليها . وهو إلزام مرتبط بإلتزام العامل ببذل عنايه .

كذلك ألزمت كل التشريعات العربيه المقارنه العامل بالإلتزام بالمحافظة علي أدوات ومعدات العمل .

ثانياً : الجزاء المترتب علي إخلال العامل بإلتزامه :

إبتداءً يجب التمييز بين يد العامل على الأدوات ، وهل هي يد أمانه ، أم يد عاريه ؟ فإذا كانت يد أمانه ، فلا يضمن قيمة التلف أو الهلاك إلا إذا كان بتقصير منه (6) حيث أورد المشرع السوداني ذلك في قانون المعاملات المدنيه (7) : (يضمن العامل ما يصيب مال صاحب العمل من نقص أو تلف أو فقد بسبب تقصيره أو تعديه) .

أما إذا كان الهلاك أو التلف من جراء العمل أو الإستخدام أو الإستعمال العادي دون تقصير منه ، فلو سرق هذا المال أو أتلّف بفعل الغير أو الحيوان أو بتدخل من الطبيعه فلا ضمان للعامل كما في حالات هطول الأمطار الغزيره أو وقوع فيضان. أيضاً ينسحب الجزاء ذاته إلي كل تلف يلحق بالمواد الأولية سواء كانت من قبيل التصنيع أو بعده ، أما إذا تصرف العامل بسوء نيه يتوافر فيها القصد الجنائي ، فيكون عندئذ أمام خيانة الأمانه التي تستلزم تطبيق القانون الجنائي (8) بالإضافة للمسئوليه المدنيه (9) .

1- د/ د/ إسماعيل غانم ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 122 .

2- قانون الموجبات والعقود اللبناني لسنة 1932 م .

3- د/ محمد لبيب شنب ، شرح ، أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 142 .

4- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، ماده 639 .

5- القاضي حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل اللبناني ، مرجع سابق ، ص 381 .

6- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنيه 1984 م السوداني ، مرجع سابق ، ص 81 .

7- قانون المعاملات المدنيه 1984 م ، ماده 405 .

8- القانون الجنائي السوداني 1991 م .

9- د/ عبد الرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني - نظرية الإلتزام - مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 895 .

المشرع الأردني يرى إذا كان التلف أو الهلاك بتقصير من العامل ، فإنه يضمن ما أتلفه ، أما إذا كان التلف من جراء العمل أو الإستخدام العادي فلا يجوز تضمينه ، ورغم أن هذه المسألة تدخل في نطاق السلطة التقديرية لمحكمة الموضوع عند حصول نزاع بشأنها ، إلا أن المشرع الأردني أجاز لصاحب العمل إستقطاع مبلغ معين لا يتجاوز خمس الأجر الشهري إذا كان الفقدان أو التلف بخطأ من العامل إعترف به (1) .

أما المشرع المصري يرتب علي العامل في الإهمال أو التقصير في المحافظه علي الأشياء المسلمه إليه لتأدية عمله وفقا للقانون المدني (2) . مسئولية العامل بتعويض رب العمل .

لكن المشرع اللبناني جعل الأجير مسئولاً عن هلاك أو تعيب الأشياء المسلمه إليه لتنفيذ العمل ، إلا إذا ثبت أن الهلاك أو التعيب ناجم عن قوه قاهره وأنه لم يكن متأخراً في الرد . وإعتبر المشرع اللبناني وجود عيب في الشيء عند تسليمه أو كونه سريع العطب من قبيل القوه القاهره التي تعفي من المسئوليه عن الهلاك أو التعيب (3) . وأما السرقة أو الحريق فلا يعتبران - في نظر المشرع اللبناني من قبيل القوه القاهره التي ترفع بها مسئولية الأجير ، إلا إذا أثبت أنه بذل كل العناية لتلافئها . أما الأشياء التي سلمت إلي العامل بمناسبة العمل دون أن تكون لازمه لتنفيذ العمل ، فلا يسأل عنها (4) .

مما سبق يمكن القول بأن العامل أمين علي مال صاحب العمل ، لذلك رتب المشرع السوداني جزاء علي العامل في حالة إخلاله بالإلتزام بالمحافظه علي أدوات العمل في حالة تقصير أو التلف أو التعدي ، وذلك بأن يضمن ما أتلف . أما إذا كان التلف من جراء العمل العادي أو الإستخدام فلا يضمن ما أتلف ، وإذا تصرف بسوء نيه توفر فيها القصد الجنائي يعاقب وفقا للقانون الجنائي أو المسئوليه المدنيه .

يلاحظ أن التشريعات العربيه المقارنه إتفقت مع التشريع السوداني بأنه لا ضمان علي العامل إلا بتعدي أو تفريط ، وتركزت الأمر في حالة الخلاف لمحكمة الموضوع . ورتبت جزاء علي العامل في حالة التلف أو التعدي وذلك بإستقطاع مبلغ معين من أجر العامل ، أو تعويض صاحب العمل .

1- د/ أنور سلطان ، الموجز في مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 577 .

2- القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 م ، ماده 785 .

3- د/ سليمان مرقس ، أصول الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 280

4- د/ توفيق فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 275 .

5- د/ حسن كيره ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 156 .

رابعاً : عدم إفشاء الأسرار الصناعية والتجارية :

يعد هذا الإلتزام من مستلزمات عقد العمل حيث يقتضي هذا الإلتزام أن يتوفر حسن النية والثقة والأمانة في علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل ، لأن نوع وطبيعة العمل ومركز العامل الذي يمكنه من الإتصال والإطلاع مهماً جداً . ولا يفهم من أسرار العمل أنها مقصورة على الصناعة والتجارة بل تمتد إلى كل سر من أسرار العمل في أى فرع من فروع النشاط الإقتصادي التي تشملها قوانين العمل ، الأمر الذي ينبغى الإلتفات إليه هو عدم المغالاة من قبل صاحب العمل فيما يعتبر من أسرار العمل مع الأخذ في الاعتبار تحية الجانب الشخصي من هذه المسألة (1) .

أولاً : تعريف الأسرار الصناعية والتجارية :

يقصد بالأسرار الصناعية المعلومات التي تتعلق بطبيعة الإنتاج ، والآلات والمواد المستخدمة فيه . كما تشمل كل المعلومات التي جري العرف علي كتمانها مثل طريقة الإنتاج والقوة المستخدمة فيه ، والمعلومات الخاصة بالمنشأة ، وكل المسائل المتصلة بالتجارة والصناعة والتي لوزاع خبرها تؤدي إلي زعزة الثقة بين الصانع والتاجر . ويقصد بالأسرار التجارية المعلومات الخاصة بنشاط المنشأة ومعاملاتها وتحديد أسعار البضائع التي تتعامل فيها أو الخدمات التي تقدمها ، وتشمل كذلك المعلومات الخاصة بتسيير المنشأة وعلاقاتها بالعملاء (2) .

يجري الشراح في التوسع في تفسير الاسرار الصناعية والتجارية بحيث تشمل أسرار العمل بوجه عام سواء أكان عملاً صناعياً أو تجارياً أو زرعياً أو في المنازل أو في غير ذلك من الأعمال (3)

كما ينبغى أن لا يفهم أن أسرار العمل مقصورة فقط على الأسرار الصناعية أو التجارية ، إنما تمتد إلى كل سر في العمل في أى فرع من فروع النشاط الإقتصادي التي يشملها قانون العمل إذا كانت إذاعتها تخلق ضرراً بصاحب العمل . أو ما جري العرف علي إعتباره سراً مثل طريقة الإنتاج والمواد المستخدمة فيه والمعلومات الخاصة بالمنشأة مادامت هذه الأسرار قد وصلت إلي علم العامل بسبب إتصالها بعمله (4) .

1- بروفيسور/ محمد عثمان خلف الله ، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، ج 3 ، مرجع سابق ، ص 231 .

2- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني معلقاً عليه - دراسته مقارنة ، مرجع سابق ، ص 157 .

3- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 182 .

4- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني - دراسته مقارنة / مرجع سابق ، ص 168 .

تعرضت كثير من الأحكام القضائية للمقصود بالأسرار الصناعية أو التجارية ، من هذه الأحكام ما قضي بأنه يقصد بالأسرار الصناعية ما يتعلق بطريقة الإنتاج ، أما الأسرار التجارية فهي ما كانت متعلقة بعمليات المحل ومدي نشاطه مثل وجود خسائر الإستدانه وتوقف المصنع ووجود خلاف بين الورثة (1) .

جاء في القضاء المصري (2) : (أن المقصود بالأسرار كل معلومات تتصل بالتجارة والصناعة ولو من بعيد ويكون أثرها أو إفشائها زعزعة الثقة بالتاجر أو الصانع) . فالسر يعتبر من الأسرار التجارية ، فلا يجوز للعامل في محل تجارى أن يفهم العميل حقيقة الأسعار ، ولا يخبره أن عميلاً آخر إشتري بسعر أدنى من السعر المعروض عليه فإن فعل ذلك كان مفشياً للسر ، لأنه بعمله هذا قد تنعدم الثقة في المحل ويقل الإقبال عليه فتحديد سرية المعلومات أو عدم سرية المعلومات يستشف من كون الأمور التي نتناولها سرية بطبيعتها ، أو تكون هنالك تعليمات من صاحب العمل بعدم إفشاء أي معلومات عنها ، وغالباً ماتوضع هذه المعلومات في مكان واضح أمام العمال (3) .

كما تقتضى السرية إلا يعلم بالخبر سوء الأشخاص الذين تحتم ظروف وقوفهم على هذه السرية . وأن يتم العمل الذى يحيطه المشرع بالكتمان فى غير علانيه بعيداً عن كل شخص ليس طرفاً فيه . وتعتبر الواقعة سرية طالما وجدت مصلحة لشخص ما فى عدم إفشائها (4) . لذلك فإن ما يعتبر من أسرار العمل ، هى مسأله تتوقف على نوع طبيعه العمل ، بالإضافة إلى مركز العامل الذى يمكنه من الإطلاع فهى مسألة تتعلق بالوقائع ، وقد تختلف من حالة إلى أخرى . فما يعتبر سراً ما لا يعتبر ذلك متروكاً لتقدير قاضى الموضوع فى حالة نشوب نزاع بين أطراف عقد العمل (5) .

يتحدد النطاق الزمني بالمحافظه علي أسرار العمل منذ بدء تنفيذ العقد ، وحتى زيوغ وشيوع هذه الأسرار علي نحو يصبح معه ملومه للغير ، أو إذا غير صاحب العمل نشاطه السابق إلي نشاط آخر منقطع الصله به ، لأنّ الخطر قصد به عدم الإضرار بصاحب العمل نتيجة منافسة نظرائه الذين يمارسون ذات النشاط ومادام الإضرار غير قائم فإن الغايه من الخطر تكون منتفيه (6) .

1- إستئناف الإسكندريه في 27 / نوفمبر/ 1956 م .

2- محكمة القاهره الابتدائيه - قضيه رقم 16 لسنة 1945 م .

3- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 183 .

4- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 145 .

5- بروفيسور/ محمد عثمان خلف الله ، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 230 - 231 .

6- د/ عبدالعزيز عبدالمنعم خليفه ، الأحكام العامه لعقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 58 .

ثانياً : الإلتزام بعدم إفشاء الأسرار الصناعية والتجارية :

يوجب المشرع السوداني علي العامل الإلتزام بعدم إفشاء الأسرار الصناعية أو التجارية التي تصل إلي علمه بحكم عمله في المنشأة التي يعمل فيها ، حيث نص علي هذا الإلتزام في قانون المعاملات المدنية (1) بالآتي : (يجب علي العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعية والتجارية ولو بعد إنقضاء العقد وفقاً لما يقتضيه الإتفاق أو العرف) . كما أشار قانون العمل (2) لهذا الإلتزام عندما نص علي الحالات التي ينتهي فيها عقد العمل بدون إنذار العامل في حالة : (إفشاء العامل الأسرار الصناعية أو التجارية التي تصل علي علمه بحكم عمله فيما عدا ما يسمح به القانون) . كذلك أجاز قانون العمل (3) صراحة علي إفشاء أسرار العمل في الحالات التي يسمح بها القانون ، وينبغي عدم الخلط بين أسرار العمل وما يكسبه العامل من خبرة في عمله ، إذا يحق للعامل الإستفادة التي إكتسبها من عمله سواء لحسابه أو لحساب غيره بعد ترك العمل ، فالإلتزام العامل بالسريه يحول بينه وبين إستخدام ما إكتشفه من أسرار أثناء العمل لمصلحة نفسه بعد إنقضاء العقد مالم تكن هذه الأسرار متضمنة إختراعاً أو إكتشافاً مسجلاً بإسم صاحب العمل (4) .

كذلك يوجب المشرع الأردني علي العامل المحافظه علي أسرار العمل حيث أوضَح ذلك قانون العمل (5) عندما نص صراحةً علي حق صاحب العمل في فصل العامل وإنهاء خدمته بدون إشعار ، إذا أخل العامل بالإلتزام بالمحافظه علي أسرار العمل حيث نص علي : (لصاحب العمل الحق في فصل العامل دون إشعار إذا أفشي العامل الأسرار الخاصة بالعمل) .

فالعامل يطلع علي جملة من الأسرار الخاصة بالعمل بمناسبة أدائه لعمله ، منها أسماء وعناوين زبائن صاحب العمل ، أو طريقه خاصه لصاحب العمل في إنتاج ماده معينه ، أو تحويل في الماكينات أو الألات يؤدي إلي إنتاج أحسن ، والتي كان لا يستطيع العلم بها لو لم يكن عاملاً في هذا المشروع بالذات ، فإذا كان رأياً واضحاً في فقه القانون المدني (6) لا يشير إلي هذا الإلتزام بإعتباره إلتزاماً مستقلاً ، وذلك تأسيساً علي مبدأ حسن النية من جهة ، وتقريباً من إلتزام العامل الاساسي بأداء العمل وبذله

1- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، ماده 404 .

2- قانون العمل 1997 م ، ماده 53 .

3- قانون العمل 1997 م .

4- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني معلقاً عليه – دراسه مقارنه ، مرجع سابق ، ص 157 .

5- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، ماده 28 .

6- القانون المدني الأردني لسنة 1976 م . .

وبذله العناية اللازمة من جهة أخرى، بالإضافة إلي ذلك هذا السر غير معلوم للكافة ،
ماكان للعامل أن يعلم به إلا من خلال عمله .. وأخيراً والأهم أن يلحق صاحب العمل
ضرر جسيم . إستناداً علي ذلك يجب علي العامل المحافظه علي أسرار العمل وعدم
الإخلال بالإلتزام (1) .

المشرع المصري أيضاً أوجب علي العامل المحافظه علي أسرار العمل ، حيث نص
في قانون العمل (2) علي : (يجب علي العامل أن يحتفظ بأسرار العمل) . كما نص في
القانون المدني (3) علي يجب : (علي العامل أن يحتفظ بالأسرار الصناعية والتجارية
حتى بعد إنقضاء العقد) . حيث تكمن الحكمة من هذا النص في أن قيام العامل بالعمل
مع صاحب العمل يمكنه من الوقوف علي أسرار عمله ، ولو أبيع له أن يفشي هذه
الأسرار للغير لأمكنه منافسة رب العمل مع وقوفه علي خفايا أسرار ه مما يضر به
وبمشروعه (4) . فالإلتزام بالمحافظه علي أسرار العمل مرهون بسرية المعلومات
التي توصل العامل إلى معرفتها بحكم عمله ، فإذا ذاعت هذه المعلومات وأصبحت
معروفة وأمكن للغير من الوقوف عليها لم تعد سراً ، ولم يعد العامل كذلك ملتزماً بعدم
إفشائها (5) .

حيث ذهب جانب من الفقه القانوني إلى أن إحتفاظ العامل بأسرار العمل يلقي علي
العامل إلتزاماً عاماً بالإخلاص لرب العمل يقابل الثقة التي يوليها هذا الأخير . وهذا
الإلتزام يفرض علي العامل الإمتناع عن القيام بكل ما قد يسبب الضرر لرب العمل كما
يفرض عليه أن يقوم بكل ما يؤدي إلى حماية مصالحه (6) .
لكن ألقى هذا الرأي عدة إلتزامات علي عاتق العامل ترد علي أساس الإلتزام العام
بالإخلاص ، منها - إحتفاظ العامل بأسرار العمل - ضرورة إمتناع العامل عن العمل
لدى شخص آخر في وقت فراغه - ضرورة إمتناعه قبول أى مبلغ أو أى شئ يقدمه له
العملاء ، دون علم رب العمل (7) .

غير أن غالبية الفقه القانوني يري لا حاجه إلى التأسيس السابق مع وجود مبدأ حسن
النية ، وهو مبدأ عام يسرى علي كافة العقود ومنها عقد العمل وأوجب القانون المدني(8) .

1- د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 413 .

2- قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 56 .

3- القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 م ، المادة 685 .

4- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 182 .

5- د/ توفيق فرج ، النظرية العامة للإلتزام ، ج 1 ، ط 1987 م ، ص 277 .

6- د/ فتحي عبدالصبور ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 438 .

7- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي ، مرجع سابق ، ص 455 .

8- القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 م ، المادة 148 .

النص الآتي : (يجب تنفيذ العقد وفقاً لما إشتمل عليه بطريقه تتفق مع ما يوجبه حسن النية) . لا يقتصر العقد علي إلزام المتعاقد بما ورد فيه ولكن يتناول أيضاً ماهو من مستلزماته . وفقاً للقانون والعرف والعدالة بحسب طبيعة الإلتزام (1) . ولا مجال لأن يستبدل بمبدأ حسن النية وهو مبدأ عام يسرى على كافة العقود والإلتزامات التي قال بها أيضاً الرأي الأول ، إلزام الإخلاص لرب العمل ، لأن هذا الإلتزام الأخير يتسع ليدخل في شئون العامل حياة العامل خارج مكان وزمان العمل بإسم حماية صاحب العمل ويؤدي إلى فرض رقابة على نشاط العامل المستند إلى مبدأ حريته المشروعه ، كما يؤدي إلى التوسيع في المقصود بالتبعيه القانونيه التي تتمثل في مجرد حق رب العمل في الرقابه أو الإشراف على عمل العامل في تنفيذ العقد ، في الوقت الذي يتكفل مبدأ حسن النية بحماية مصالح رب العمل دون إهدار لحرية العامل الشخصيه في حدود القانون(2).

يعتبر إلزام العامل بالإحتفاظ بأسرار العمل ، في عُرف أصحاب هذا الرأي تطبيقاً من تطبيقات مبدأ حسن النية . ويرى أصحاب هذا الرأي أن كل الإلتزامات التي ألقاها أيضاً أنصار الرأي الأول على عاتق العامل لحماية رب العمل يجب نظرها على ضوء مبدأ حسن النية ، ولا يجب مسايرة القائلين بواجب العامل في الإخلاص والولاء لرب العمل في إطلاق القول بالإلزام العامل بالإمتناع بالقيام بعمل آخر وقت فراغه في حدود ما يفرضه عليه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود بأن يكون قيام العامل بالعمل لدى شخص آخر وقت فراغه من شأنه منافسة رب العمل الأصلي ، وإذا كان قيام العامل بالعمل لدى شخص آخر في وقت فراغه يجهد ويؤثر على قدرته على أداء عمله الأصلي (3) .

كما يرون أن مبدأ حسن النية يتكفل بالإلزام العامل بالإمتناع عن قبول أى عطاء من الغير ، إلا ما يبيحه القانون ويعلم به رب العمل كالهبة التي تعتبر من قبيل الأجر ، لأن هذا القبول يؤدي إلى تفضيل لمن يدفع على غيره بميزات على حساب صاحب العمل ، فضلاً عما يلحقه بسمعة المنشأة خاصه بعد أن أعتبر قانون العقوبات (4) هذا العطاء من قبيل الرشوه فعاقب على قبوله جنائياً (5) . ونص عليه بالنص الآتي : (كل مستخدم طلب لنفسه أو لغيره أو قبل أو أخذ وعداً أو عطيه لغير علم مخدمه ورضائه لأداء عمل من الأعمال المكلف بها أو الإمتناع عنه ، يعتبر مرتشياً ويعاقب بالحبس مده لا تزيد علي

1- د/ توفيق فرج ، النظرية العامه للإلتزام ، ج1 ، مرجع سابق ، ص 277 ، 278 .

2- د/ محمد علي عمران / د/ محمد عبدالرحمن الصالحي ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 146 .

3- د/ أكنم أمين الخولي دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 184 .

4- قانون العقوبات المصري رقم 69 لسنة 1953 م ، المادة 106 .

5- د/ حمدي عبدالرحمن / د/ محمد يحي مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 157 .

من الأعمال المكلف بها أو الإمتناع عنه ، يعتبر مرتشياً ويعاقب بالسجن مدة لا تزيد على سنتين وبغرامه لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد على خمسمائه أو بإحدى العقوبتين) . كما يرون أن إلزام الأجير بالمحافظة على أسرار العمل التي إطلع عليها بحكم عمله هذا هو إلزام هام يفرضه مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود . ذلك لأن تسرب هذه الأسرار إلى الغير من شأنه أن يلحق الضرر بمصلحة رب العمل (1) .

المشرع اللبناني لم يورد النص صراحة على هذا الإلتزام في القانون اللبناني (3) . ومع ذلك يجب الأخذ به لأن هذا الإلتزام مما يفرضه مبدأ حسن النية ، لذا يجب على العامل أن يحتفظ بأسرار العمل الصناعي ، كالأسرار المتعلقة بالإنتاج ، وأن يحتفظ كذلك بأسرار العمل التجاري ، وهي التي تتعلق بمعاملات المحل ونشاطه . وكذلك بالنسبة لأي وجه من أوجه النشاط الأخرى ، كالمهن والنشاط الزراعي ، وكل ما يتعلق بالأسرار العائليه بالنسبة لعامل المنزل (3) .

هذا الإلتزام لا يقتصر على المدة التي يستغرقها عقد العمل ، بل يستمر حتى بعد إنقضاء عقد العمل . لأن الخطر من إفشاء هذه الأسرار يتحقق بعد إنقضاء عقد العمل ، كما يتحقق أثناء قيامه (4) .

لكن الإلتزام بالمحافظة على أسرار العمل مرهون بسرية هذه المعلومات ، أما إذا ارتفعت السريه عنها وذاعت بين الناس ، فإن الأجير لا يعد ملتزماً بعدم إفشائها . وعلى أي حال فإن إلزام الأجير بعدم إفشاء أسرار العمل حتى بعد إنقضاء العقد قاصراً على عدم إفشاء هذه الأسرار إلى الغير فحسب ولكنه لا يمنع الأجير من استخدام هذه الأسرار بنفسه ولحسابه الخاص بعد إنقضاء عقد العمل ما لم تكن هذه الأسرار من الاختراعات المسجلة بإسم رب العمل (5) .

من شأن ذلك تمكين الأجير من منافسة رب العمل بعد إنقضاء العقد منافسه كبيره . ولذلك يحتاط أرباب العمل من هذا الخطر بأن يشترطوا على الأجراء عدم المنافسة بعد إنقضاء العقد . خاصه وأنه يجوز إذا لم يمنعه شرط في العقد ، أن يقوم بمنافسه رب العمل السابق عن طريق الاتصال بعملاء هذا الأجير ، ويعتبر مثل هذا الإتفاق من القيود التي ترد على حرية العمل ، وهو قيد القاضي بين العامل ورب العمل السابق (6) .

1- د/ توفيق فرج قانون العمل في القانون المصري واللبناني ، مرجع سابق ، ص 278 .
2- قانون العمل اللبناني 1946 م ، قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م .
3- د/ محمد لبيب شنب ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 145 .
4- د/ حسن كيره ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 250 .
5- د/ محمود جمال الدين زكي ، الوجيز في النظرية العامة للإلتزام ، ج 1 ، مرجع سابق ، ص 208 .
6- د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 242 .

ثالثاً : جزاء الإخلال بالتزام إفشاء الأسرار الصناعية والتجارية :

خول قانون العمل (1) صاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إنذار العامل في حالة : إفشاء العامل الأسرار الصناعية والتجارية التي تصل إلي علمه بحكم عمله فيما عدا ما يسمح به القانون) . وذلك إذا ثبت إخلال العامل بالتزام إفشاء الأسرار الصناعية والتجارية التي علمه بحكم عمله فيما عدا ما يسمح به القانون إذ يعتبر الإلتزام بالمحافظة علي أسرار العمل من مقتضيات حسن النية ، وهو يعتبر إلتزاماً جوهرياً (2) .

رتب قانون العمل جزاءً علي إخلال العامل بالتزام عدم إفشاء الأسرار الصناعية والتجارية أثناء سريان العقد هو حق صاحب العمل في فصل العامل بإرادته المنفردة دون إنذار إعمالاً لما جاء في قانون العمل (3) . ويكون للعامل الحق في المطالبة بالتعويض إذا كان له مقتضي حسب القواعد العامة في قانون المعاملات المدنية (4) .

يسقط إلتزام العامل بعدم إفشاء أسرار العمل إذا أذيعت هذه الأسرار أو إنشرت وأصبحت معلومه للجميع ، أو إذا كانت هذه الأسرار غير مشروعه كما لو كانت جرائم معاقب عليها أو فيها مخالفه لقوانين العمل وقام العامل بالإبلاغ أو أفشي تلك المعلومات (5) . ولقد أشار قانون العمل (6) إلي ذلك صراحة حيث أجاز إفشاء أسرار العمل من قبل العامل في الحالات التي يسمح بها القانون .

أيضاً رتب القانون الاردني (7) جزاءاً علي إخلال العامل بالمحافظة علي أسرار العمل أتاح بموجبه لصاحب العمل حق فصل العامل وإنهاء خدمته دون إشعار : (إذا أفشي العامل الأسرار الخاصة بالعمل) . وللعامل بعدئذ أن يعترض علي قرار الفصل لدي محكمة العمل المختصة ويقع عليه عبء إثبات تعسف صاحب العمل بإستخدام سلاح الفصل أو عدم إتيانه فعلاً له وصف الخطأ الجسيم والحق ضرراً بصاحب العمل (8) .

-
- 1- قانون العمل 1997 م ، المادة 53 .
 - 2- بروفيسور حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني معلقاً عليه – دراسه مقارنه ، مرجع سابق ، ص 156 .
 - 3- قانون العمل 1997 م .
 - 4- قانون المعاملات المدنية 1984 م .
 - 5- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 146 .
 - 6- قانون العمل 1997 م ، المادة 53 .
 - 7- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 28 .
 - 8- د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري – دراسه مقارنه ، مرجع سابق ، ص 584 .

كذلك أعطي المشرع المصري في تقنين العمل (1) لصاحب العمل الحق في فصل العامل وحرمانه من المكافأة إذا أفشي العامل الأسرار الخاصة بالمحل الذي يعمل فيه ، ولم يشترط أن تكون هذه الأسرار صناعية أو تجارية . حيث قضي بأن تقدم العامل (كاتب حسابات) ببلاغ إلي مصلحة الضرائب يسجل فيه أرباح صاحب العمل وأخذه دفاتر المحل دون إذن وتوجهه إلي المصلحة لتأييد شكواه يعتبر إفشاء لأسرار المحل يعطي الحق لرب العمل في فصله دون مكافأة أو تعويض (2) .

فضلاً عن ذلك أن غالبية الشراح يرون أن هذا الإلتزام متفرع من مبدأ حسن النية ، وهو مبدأ عام لا يقتصر علي الأعمال الصناعية والتجارية بل يلزم العامل به أيأ كان عمل رب العمل (3) .

مما سبق يتضح الإلتزام بعدم إفشاء الأسرار الصناعية والتجارية من مقتضيات مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود . ويشمل ذلك كل المسائل المتعلقة بالصناعة والتجارة والتي لو ذاع خبرها تؤدي إلى زعزعة الثقة بأن التاجروالصانع ، ولايفهم من أسرار العمل أنها مقصوره على الصناعة والتجارة بل تمتد إلى كل سر في العمل .ويمكن تعريف الأسرار الصناعية بأنها الأسرار التي تتعلق بالإنتاج ، أما الأسرار التجارية فهي التي تتعلق بمعاملات المحل .

الإلتزام بإفشاء الأسرار الصناعية والتجارية مرهون بالسريه ، لذلك أوجب القانون السوداني والقوانين العربية المقارنه علي العامل بالمحافظة عليها . وأشهرت سلاح الفصل للعامل بدون إنذار في حالة إخلاله بالإلتزام بإفشاء الأسرار الصناعية والتجارية وفصله من قبل صاحب العمل دون سبق إنذار ، لكن القانون السوداني أعطي العامل الحق في المطالبه بالتعويض إذا كان له مقتضي طبقاً للقواعد العامة .

أما القوانين العربية المقارنه رتبة جزاء علي إخلال العامل بالإلتزامه بفصله دون إنذار وفي بعض الآخر دون إنذار ودون تعويض ، إلا أنه يُحمد للقانون السوداني أنه لم يحرم العامل من حقه في المطالبه بالمكافأة كتعويض لفوائد ما بعد الخدمة .

1- تقنين العمل المصري رقم 91 لسنة 1959 م ، المادة 76 .

2- د/ السيد عمران محمد عمران ، شرح قانون العمل الكويتي ، مرجع سابق ، ص 160 .

3- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 182 ، 183 .

المطلب الثاني

الإلتزام بعدم المنافسة

الأصل في العلاقات التعاقدية أن يقوم كل من العامل وصاحب العمل بتنفيذ إلتزاماته التعاقدية طالما أن هذه الرابطة قائمه ، فإذا إنقضت الرابطة التعاقدية لأي سبب من الأسباب ، فمن الطبيعي أن تنقضي إلتزامات كل طرف تجاه الآخر .

علي ضوء ذلك تنقضي إلتزامات العامل التعاقدية تجاه صاحب العمل ، ويستطيع العامل أن يتعاقد مع صاحب عمل آخر ليعمل معه وفقاً لمبدأ حرية التعاقد ، لكن قد يتضرر صاحب العمل القديم من تعاقد العامل الذي كان يعمل معه مع صاحب عمل جديد منافساً له ، فربما يحصل ذلك المتنافس علي علي أسرارهِ علي ضوء المعلومات المتوفرة للعامل من خلال إطلاعه علي الأسرار التي تحصل عليها بمناسبة عمله (1) .

فالتوفيق بين حق العامل دون الإضرار بصاحب العمل السابق الذي كان يعمل معه ، يقتضي مبدأ مشروعية الإلتفاق علي أن تقيّد حرية العامل في التعاقد مع المتنافس وهو ما يعرف بشرط عدم المنافسة ، والذي يعد قيداً علي حرية العامل الذي يصير عدواناً علي تلك الحرية إذا لم توجد معايير تحمي العامل وتحقق التوازن بين المصالح (2) . لذلك تولي المشرع السوداني تنظيم شرط عدم المنافسة بطريقة لا تهدد حرية العامل وتحفظ في ذات الوقت المصالح المشتركة لصاحب العمل . حيث نص في قانون المعاملات المدنية (3) علي :

1- إذا كان العامل يقوم بعمل يسمح له بالإطلاع علي أسرار العمل ومعرفة عملاء المنشأه جاز للطرفين أن يتفقا علي ألايجوز للعامل أن يتنافس صاحب العمل أو يشترك في عمل ينافسه بعد إنتهاء العقد .

2- لا يكون الإلتفاق المنصوص عليه في البند (1) مقبولاً إلا إذا كان مقيداً بالزمان والمكان ونوع العمل بالقدر الضروري لحماية المصالح المشروعه لصاحب العمل .

3- إذا إتفق الطرفان علي تضمين العامل في حالة الإخلال بالإمتناع عن المنافسة تضميناً مبالغاً فيه بقصد إجباره علي البقاء لدي صاحب العمل كان الشرط غير صحيح .

1- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية لسنة 1984 م ، الجزء الخامس ، شركة مطابع السودان للعمله المحدوده ، طبعه - يونيو - 2012 م ، ص 83 .

2- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني - دراسه مقارنه ، مرجع سابق ، ص 170 .

3- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، ماده 406 .

من النص أعلاه يتضح أن المشرع السوداني وضع شروطاً يجب توفرها لصحة شرط عدم المنافسة تتمثل في الشروط الآتية :-

1- يجب أن يكون العامل في مركز وظيفي يسمح له بالإطلاع علي أسرار العمل أو معرفة عملاء صاحب العمل . فإذا لم يكن العمل المنوط بالعامل أدائه يسمح له بذلك فلن تكون منافسة العامل مؤثره علي صاحب العمل في هذه الحالة ، لأن ما يخشاه صاحب العمل بالفعل هو أن يستخدم العامل الأسرار التي إطلع عليها بحكم عمله في المنشأة ، لذلك يكون الشرط باطلاً ويقع علي العامل عبء إثبات إنتفاء مصلحه مشروعه لصاحب العمل في شرط عدم المنافسة إستنادا إلي القاعده القانونيه التي تلزم من يتمسك ببطلان الإلتزام يقيم الدليل عليه (1) .

2- لا يكون شرط عدم المنافسة مقبولاً إلا إذا كان مقيداً بزمن محدد ومكان معين وأن يبين فيه نوع العمل علي نحو يكفي لبيان طبيعته ، وذلك لحماية المصالح المشروعه لصاحب العمل .

فمن حيث الزمان يشترط أن لا يكون الإلتزام مستمر لمدة طويلة تجعله إلتزاماً مؤبد ، وإنما يجب أن تكون المدة محدده بالقدر اللازمه لحماية مصلحة العامل المشروعه . ومن حيث المكان يقتصر العمل علي دائرة العمل الذي يوجد فيه العامل . أما من حيث نوع العمل يقتصر العمل علي ما يقع فيه تخصص العامل ومهارته دون المهارات الأخرى ويعد الإتفاق علي عدم المنافسة غير مشروعاً إذا لم يكن محدداً بزمان ومكان وبنوع العمل الذي كان في مكنة العامل الإطلاع علي أسرارهِ ومعرفة عملائهِ ، أي الأعمال التي كان يباشرها أو كانت له بها صلته (2) .

3- ألا يقترن شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغاً فيه :

غالباً ما ينص في الإتفاق علي شرط عدم المنافسة تضمين شرط جزائي (3) في حالة الإخلال بالإمتناع عن المنافسة وذلك بتحديد مبلغ معين يلزم به العامل إذا أثبت إخلاله بالإتفاق . وقد إشتراط المشرع السوداني في الضمان ألا يكون مبالغاً فيه بحيث يهدف من ورائه إلي إجبار العامل علي البقاء لدي صاحب العمل ، فإذا كان الأمر كذلك فإن الشرط لا يكون صحيحاً ولا يلزم به العامل وينتقل حق صاحب العمل في عدم المنافسة إلي ورثته ، فيحق لهم المطالبة بتوقيع الجزاء المتفق عليه (4) .

1- د/ ياسر عثمان محمد علي أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 148 .

2- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني – دراسه مقارنه ، مرجع سابق ، ص 171 .

3- الشرط الجزائي هو الذي يحدد فيه مقدما قيمة التعويض الذي يلتزم العامل بأدائه لصاحب العمل في حالة إخلاله بالإلتزام بعدم المنافسة .

4- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنيهِ السوداني 1984 م ، مرجع سابق ، ص 84 .

4- يجب أن يكون العامل كامل الأهلية أي بالغاً سن الرشد وقت إبرام العقد الذي يدرج فيه شرط عدم المنافسة ، أو إذا ألحق الشرط العقد فيما بعد ، حتي يكون مدركاً بالآثار المترتبة علي قبوله بهذا الشرط (1) .

فإذا تحققت هذه الشروط يكون شرط عدم المنافسة صحيحاً ملزماً للعامل فلا يجوز له منافسة صاحب العمل في الحدود التي منع فيها المنافسة .
من البديهي أن الشرط لا ينطبق في حال ممارسة العامل نشاط لا علاقة له بنشاط صاحب العمل حتي وان إستفاد من خبراته ومعرفة عملاء صاحب العمل ، أو عمله مع صاحب عمل آخر لا يزاوئ نشاط مماثل لصاحب العمل الأول (2)

المشرع الأردني إعتبر شرط عدم المنافسة باطلاً إذا لم تتوافر فيه شروط معينه يمكن أن تكون قيّداً علي حرية العامل ومستقبله . وأهم هذه الشروط :
1- الإستحالة : القاعده العامه " لا إلزام بمستحيل " . لذلك يجب ألا يكون شرط عدم المنافسة مطلقاً من حيث الزمان والمكان ، وإلا إعتبر مستحيلاً ، فمن حيث المكان لا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل في بقاع المعموره ، ومن حيث الزمان لا يجوز للعامل أن ينافس صاحب العمل لمدته غير محدوده (3) .

بالتالي لكي يقع الشرط بعدم المنافسة صحيحاً ، يجب أن يحدد منطقه معينه تتناسب مع طبيعة العمل وحجم المشروع وظروفه ولمدته معينه تتناسب والحمايه اللازمه لصاحب العمل ، ويقع إختصاص تقدير ذلك لمحكمة الموضوع (4) .

2- أهلية العامل : نسبة لأهمية هذا الإلتزام وما يمثله من قيّد علي حرية العامل ومستقبله الإقتصادي ، ويجب علي العامل أن يكون مدركاً تماماً لخطورة هذا الشرط ، ولا يتحقق ذلك إلا بتوافر شرطين هما :

أ/ أن يكون العامل كامل الأهليه بالغاً سن الرشد .
ب/ أن يكون هذا الشرط واضحاً تماماً للعامل وليس بنذاً خفياً من بنود العقد يقوم العامل بالتوقيع عليه ضمن العقد ، ودون أن يعرف أثاره علي مستقبله في العمل (5) .

1- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 232 .

2- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنيه 1984 م ، مرجع سابق ، ص 83 .

3- د/ محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 428 .

4- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل – عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 326 .

5- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحيى مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 175 .

3- المصلحة الجديه المشروعه :

يحق أن يكون لصاحب العمل مصلحة جديه حقيقيه مشروعه من أعمال ، مثل الإتفاق علي شرط عدم المنافسه وخلاف ذلك يصبح الشرط في طبيعته قيداً علي حرية العامل في ترك العمل . وبناءً علي ذلك يعتبر الشرط باطلاً إذا لم يحقق هذه المصلحه الجديه هذا من جهه ، أما من الجهه الأخرى يجب أن يكون حجم الشرط الجزائي غير مبالغاً فيه من حيث الجسمامه بالشكل الذي يفقده التناسب بين المصلحه الحقيقيه لصاحب العمل وحرية العامل في ترك العمل ، وإلا كان هذا الشرط باطلاً (1).

المشرع المصري نظم شرط عدم المنافسه تنظيمًا دقيقاً وفرا فيه من الضمانات ما يؤدي إلى عدم إستغلال حاجة العامل عند التعاقد ، وعدم إهدار حريته مع تحقيق مصلحة صاحب العمل المشروعه في إشتراط عدم المنافسه ، ليتوقى إستفاده العامل بعد إنتهاء العمل مما يكون قد وقف عليه من أسرار العمل بحكم عمله وأن لا يطلعها للغير ، أما هو فيستطيع أن يستفيد بنفسه منها في مشروع مماثل خاص به (2).

سجل القانون المدني (3) صحة الإتفاق علي شرط عدم المنافسه بالنص الآتي :-

1- إذا كان العمل الموكول إلي العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بلاطلاع علي سر أعماله كان للطرفين أن يتفقا علي ألا يجوز للعامل بعد إنتهاء العقد أن ينافس رب العمل ، ولا يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته .

2- غير أنه يشترط لصحة هذا الإتفاق أن يتوافر مايلي :

أ- أن يكون العامل بالغاً راشداً .

ب/ أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل علي القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعه .

3/ لا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الإتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك . كما لا يجوز له التمسك بالإتفاق إذا وقع منه ما يبرر فسخ العامل للعقد (4).

1- د/ عبدالودود يحي ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 180 .

2- د/ محمدعلي عمران ، د/ محمد عبدالرحمن الصالحي ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، 132 .

3- القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 م ، ماده 686 .

4- د/ حمدي عبد الرحمن / د/ محمد يحي مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 172 .

أيضاً نص القانون المدني (1) علي أنه : (إذا إتفق علي شرط جزائي في حالة الإخلال بالإمتناع عن المنافسة وكان في الشرط مبالغه تجعله وسيله لإجبار العامل علي البقاء في صناعة رب العمل مدة أطول من المده المتفق عليها ، كان الشرط باطلاً وينسب بطلانه أيضا إلي شرط عدم المنافسة في جملته) .

وضع المشرع المصري في هذه النصوص شروطاً لصحة الإتفاق علي شرط عدم المنافسة ، يمكن سردها علي الوجه الآتي :

الشرط الأول : أن يكون العامل كامل الأهليه وقت الإتفاق على المنافسة :

واضح من هذا النص أن المشرع المصري لم يقتصر على إشتراط أهلية التعاقد على العمل التي إكتفى فيها ببلوغ سن التميز بل إستلزم كمال الأهليه وقت إبرام الذي إشتراط فيه الإلتزام بعدم المنافسة ، وذلك نظراً لخطورة ما يقدم عيه العمل إذ يقيد برضائه حرية في العمل بعد إنتهاء العقد فإستلزم بلوغ سن الرشد ليضمن سلامة تقديره الأمور (2) .

الشرط الثاني : أن يكون العمل الموكول إلي العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالإطلاع علي أسرار أعماله :

ففي هاتين الحالتين ، تكون لرب العمل مصلحة جديه في إشتراط عدم المنافسة بعد العقد علي العامل ، إذ يخشي من إجتذاب العامل عملاء رب العمل الذين إتصل بهم أثناء عمله لديه ، كما يخشي من إستفادته بإسرار العمل التي إطلع عليها أثناء العقد دون أن يتكفل الإلتزام بالإحتفاظ بإسرار العمل بمنعه من الإستفاده منها لحسابه الخاص (3) .

هذا الشرط يقف ضماناً في وجه إستقلال رب العمل ، لأنه بدون وجود هذه المصلحه الجديه لرب العمل لا يصلح الإتفاق علي عدم المنافسة ، فإذا ثبت أن العمل الموكول إلي العامل لايمكنه من معرفة عملاء رب العمل أو من الإطلاع علي سر أعماله ، إنتفت مصلحة رب العمل في إشتراط عدم المنافسة بعد العقد ، ولم تتوافر لهذا شروط صحة الإتفاق علي عدم المنافسة (4) .

1- القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 م ، المادة 686 .

2- القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 م ، المادة 687 .

3- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 189 .

4- د/ فتحي عبدالصبور ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 703 .

الشرط الثالث : أن يكون المنع من المنافسة نسبياً وغير مطلق . فالمنع المطلق يهدر حرية العامل ويقضى على مبدأ حرية العمل بالنسبة له وهو مبدأ متصل بالنظام العام ، فلا يجوز إهداره ولو بالإتفاق خاصة وأن الإتفاق هنا فى غير مصلحة العامل . وقد إستلزم المشرع المصري أن يكون القيد مقصوراً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل على القدر الضرورى لحماية مصالح رب العمل المشروعة (2) .

فيجب أن يكون المنع من المنافسة غير مطلق فى الزمان بتقييده بغرض حماية رب العمل المشروعة ، وإن كان بعض الشراح يرى أن هذه العبارة الأخير غير كافية لحماية العامل إذ أن تحقيق مصالح رب العمل إذا كان متقدماً فى السن وكان الأولى لدى هذا البعض أن يقيد المنع بما لا يهدد المستقبل الإقتصادى للعامل ، مثلما كان ينص المشرع التمهيدى للقانون المدنى(3) قبل تعديله فى لجنة المراجعة .

غير أن جانب آخر من الفقه يلاحظ أن القاضى يقدر مدى مشروعية المنع على ضوء كل حالة على حده . فإذا كان المنع لمدة تستغرق حياة العامل ، كما إذا كان متقدماً فى السن فإنه يعتبر تهديداً لمستقبل العامل الإقتصادى ، وأن تكون مصلحة رب العمل مشروعة إذا كانت تعنى تهديد المستقبل الإقتصادى للعامل (4) .

يجب أن يكون المنع نسبياً من حيث المكان ، فلا يحق لرب العمل أن يلزم العامل بعد العقد فى أى مكان وجد ، بل يجب أن يكون الإلتزام قاصراً على منع العامل من منافسته فيه ، كالمكان الذى يمتد إليه نشاط رب العمل ، خاصة و لا مصلحة مشروعة له فى منع العامل من منافسته فى مكان ليس له فيه نشاط . كما يجب أن يكون المنع قاصراً على نوع معين من الأعمال ، بحيث يحقق هذا المنع مصلحة مشروعة لرب العمل ، كما فى حالة المنع من المنافسة بالنسبة لنفس عمل رب العمل ، أو بالنسبة لنشاط آخر مرتبط به إذا كانت له مصلحة مشروعة فى منع عدم المنافسة بالنسبة لهذا الشرط المرتبط (5) .

الشرط الرابع : ألا يقتصر الإتفاق على شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغاً فيه : رأي المشرع المصري أن الطرفان قد يتفقا على شرط جزائي فى حالة الإخلال بالإلتزام بعدم المنافسة إذا كان مبالغاً فيه ، والأمر منصوص عليه .

1- د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي فى القانون المصري ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، ط 1983 م ، ص 216 .

2- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل - دراسته مقارنة ، مرجع سابق ، ص 258 .

3- المشروع التمهيدى للقانون المدنى المصري رقم 131 لسنة 1948 م ، المادة 953 .

4- د/ محمد علي عمران ، قانون العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ط 1970 م ، ص 148 .

5- د/ عبد الودود يحيى ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 186 .

المشرع المصري أثر الخروج على حكم القواعد العامة فقرر بطلان الشرط الجزائي الذي يقترن به الإتفاق على عدم المنافسة إذا كان فى الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء فى صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها (1).

الشراح يرون أن الحكمة من هذا الخروج تكمن فى رغبة الشارع فى توفير كل الضمانات بعدم المساس بحرية العامل فى إختيار العمل الذى يرغب فيه بعد إنتهاء العقد ، وفى الإتفاق على عدم المنافسة وقصره على الحالة التى يتحقق فيها مصالح رب العمل المشروعه دون إتخاذ هذه الحجة ستاراً لسلب العامل حريته بطريقه غير مباشره ، عندما يوافق على شرط جزائى مبالغ فيه يصبح وسيلة لإجبار العامل على البقاء فى صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها (2).

مع تقديرنا الكامل للحكمه التى توقاها المشرع المصري بمسكه لحماية مبدأ حرية العمل ، إلا أننا كنا نفضل أن يترك الأمر للقواعد العامه ، فهى تتكفل بتحقيق هذه الحماية طالما أن القاضى يملك طبقاً لما نص عليه القانون المدنى (3) تخفيض مبلغ الشرط الجزائى فيه ، وهو سيقوم به على ضوء الضرر الواقع فعلاً على الدائن بالإلتزام عند الإخلال به (4).

أما ما أشار إليه القانون المدنى (5) من بطلان الشرط على عدم المنافسة إذا كان فى الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء فى صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها ، فهو لا يبرر فى نظرنا هذا الخروج ، لأن إشتراط أى شرط جزائى مهدداً كان مبالغاً فيه ، على الإخلال بالإلتزام بعدم المنافسة ، لن يمنع العامل من الخروج عند إنتهاء مدة العقد ، إلا إذا كان يخرج وفى نيته عدم إحترام إلتزامه بعدم المنافسة الذى إرتضى به (6).

أما الذى يقره المشرع المصري إن كان يحقق مصالح رب العمل المشروعه ، فالشرط الجزائى لا يستحق لرب العمل عند خروج العامل إنما يمتد إخلاله بالإلتزامه بعدم المنافسة حتى فى هذه الحالة الأخيره ، فالقواعد العامة تتيح للقاضى سلطة تخفيض المبلغ المتفق عليه كشرط جزائى (7).

1- د/ محمد علي عمران ، قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 149 .

2- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، قانون العمل المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 191 .

3- القانون المدنى المصري رقم 131 لسنة 1948 م ، ماده 687 .

4- د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 276 .

5- القانون المدنى المصري رقم 131 لسنة 1948 م ، ماده 224 .

6- د/ يس محمد يحيى ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 172 .

7- د/ أكثم أمين الخولي ، دروس فى قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 188 .

ليت المشرع المصري إستعاض عن هذا الخروج علي حكم القواعد العامه بحكم النص الذي كان يوجب لصحة الإتفاق على المنع من المنافسة ، بأن يتضمن تقدير تعويض العامل من هذا القيد الوارد على حريته في العمل بما يتناسب مع مدى هذا القيد (1) .

فإذا تحققت هذه الشروط يكون شرط عدم المنافسة صحيحاً ملزماً للعامل ، فلا يجوز له منافسة صاحب العمل في الحدود التي منع فيها المنافسة ، سواء شمل الإتفاق علي عدم المنافسة حظر إقامة العامل منافساً لصاحب العمل مسقلاً أو بالإشتراك مع آخرين ، أو عدم إلحاق العامل بالعمل لدي صاحب عمل آخر منافس ، أو كان الإتفاق يشمل صورتين السابقتين معا (2) .

في حالة إخلال العامل بشرط عدم المنافسة يكون مسئولاً قبل صاحب العمل ، فإذا نafs صاحب العمل بإقامة منشأة منافسه أو شارك فيها ، يجوز الحكم عليه بالتنفيذ العيني ، وذلك بإغلاق المحل التجاري الذي أقامه (3)

أما إذا إلتحق بالعمل مع صاحب عمل منافس ، يلزم بتعويض صاحب العمل عن الأضرار التي لحقته من جراء مخالفته شرط عدم المنافسة ، ويجوز مسألة صاحب العمل الجديد الذي إستخدم العامل مع علمه بشرط عدم المنافسة . والحكم عليه بالتعويض يكون علي أساس المسئولية التقصيرية (4) .

كذلك ينتقل إلزام العامل بشرط عدم المنافسة إلي الخلف الخاص الذي يخلف صاحب العمل الذي تعاقد مع العامل علي شرط عدم المنافسة بإعتبار أن شرط عدم المنافسة يعد من مستلزمات العقد الذي ينتقل إلي الخلف الخاص وذلك تطبيقاً للأحكام العامه للعقود من حيث القوه الملزمه (5) .

لكن المشرع المصري أجاز للعامل بمنافسة رب العمل رغم صحة شروط الإتفاق وذلك في حالتين نص عليهما في القانون المدني (6) :

1- لا يجوز لصاحب العمل أن يتمسك بهذا الإتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك .

1- د/ أكثم أمين الخولي ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 188 .

2- د/ فتحي عبدالصبور ، الوسيط في قانون العمل ، ج 1 ، مرجع سابق ، ص 704 .

3- د/ محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 428 .

4- د/ عبدالودود يحي ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 187 .

5- د/ رنده محمد صميده ، دروس في قانون العمل – عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 102 .

6- القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 م ، المادة 686 .

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

. توافر إحدي هاتين الحالتين وإن كان يؤدي إلي تحلل العامل من الإلتزام بعدم
المنافسة إلا أنه لا يعفيه من الإلتزام بالمحافظة علي أسرار العمل لأن القانون المدني⁽¹⁾
إقتصر علي منع رب العمل من التمسك بشرط عدم المنافسة . وهو في حد ذاته حكم له
تأثيره علي رب العمل ، ولا يجوز إعفاء العامل من إلتزامات أخرى حتي لا ترتب علي
ذلك الإضرار بالمصالح الحيوية لرب العمل (2) .

أجاز المشرع اللبناني الإتفاق علي منع العامل من منافسة رب العمل بعد إنتهاء العقد
، ولكنه ضيق نطاقه نظراً لما يشكله من قيود علي حرية العمل ، فإشترط قانون
الموجبات والعقود (3) لصحة منع الأجير من العمل توفر شرطين :
أولاً : أن يكون المنع نسبياً من حيث الزمان ، فتكون له مدة محدودة .
ثانياً : أن يكون المنع نسبياً من حيث المكان ، فيكون له نطاق إقليمي معين ، ولا يشترط
توفر الشرطين معاً (4) .

. عليه بالنسبة للعقود الخاضعة لقانون الموجبات (5) كعقود العمال الزراعيين وعقود
الخدم في البيوت يكفي أن يكون المنع من العمل محدداً بزمان معين أو بمكان معين . كأن
يشترط عليهم بعد إنقضاء عملهم أن لا يعملوا في ذات العمل مدة معينة شرط أن لا تكون
هذه المدة طويلة بحيث تستغرق حياة الأجير فيكون هذا الشرط باطلاً حينئذٍ إلا أنه يسلب
حق الأجير في العمل . أو إذا اشترط علي الأجير أن لا يقوم بذات العمل في مكان معين
أو في منطقته معينة (6) .

أما قانون العمل (7) فيشترط أن يكون المنع نسبياً من حيث الزمان فنص علي أنه :
(يحظر علي الإنسان أن يتعهد مدي الحياه بالإمتناع عن الإشتغال في مهنة ما وكل عقد
مهما كان شكله يؤول إلي هذه النتيجة بصوره مباشره أو غير مباشره باطل حكماً) .
عليه فإنه بالنسبة للعقود الخاضعة لقانون العمل (8) فمن المحتمل أن يكون المنع من العمل

1- القانون المدني المصري رقم 131 لسنة 1948 م ، المادة 687 .

2- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 255 .

3- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م .

4- د/ توفيق فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري - دراسته مقارنة ، مرجع سابق ، ص 290 .

5- قانون الموجبات والعقود اللبناني لسنة 1932 م .

6- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 147 .

7- قانون العمل اللبناني لسنة 1946 م ، المادة 11 .

8- قانون العمل اللبناني لسنة 1946 م .

محدداً من حيث الزمان . فإذا كان المنع محدداً من حيث المكان فقط ومطلقاً من حيث الزمان فيعتبر باطلاً ولا يعمل به . أما إذا كان المنع محدداً من حيث الزمان ومطلقاً من حيث المكان فإنه يكون صحيحاً ، وعلي أي حال يجب أن تكون لرب العمل مصلحة جديه ومشروعه من إشتراط المنع ، وهذا ما تقتضيه القواعد العامه (1) علي هذا تكون لرب العمل مصلحة مشروعه في إشتراط عدم المنافسة بعد إنقضاء عقد العمل . ويراعي أن شرط عدم المنافسة يورد قيداً علي حرية العمل (2) .

مما سبق يتضح أن التشريع السوداني إشتراط أن يكون شرط عدم المنافسة بعد إنقضاء عقد العمل ، في الحالات التي يكون فيها العامل قد إطلع علي أسرار صاحب العمل وتعرف علي عملاء المنشأة .

أما من حيث الزمان فقد إشتراط التشريع السوداني تحديد مده معقوله لسريان العقد ، ومن حيث المكان يطبق الشرط في النطاق الجغرافي الذي يكون فيه نشاط صاحب العمل ، أما من حيث نوع العمل فيقتصر علي تخصص العامل ومهارته ، وذلك لعدم إستغلال حاجة العامل في التعاقد .

إتفقت التشريعات العربيه المقارنه مع التشريع السوداني من حيث المده والزمان والمكان ونوع العمل ، كما إتفقت مع التشريع السوداني علي عدم إستغلال حاجة العامل عند التعاقد . مما يدل علي تطور التشريع السوداني .

جزاء الإخلال بالإلتزام بشرط عدم المنافسة :

رتب المشرع السوداني جزاءً في حالة الإخلال بالإلتزام بشرط عدم المنافسة ، وذلك بتحديد مبلغ معين يلزم به العامل إذا ثبت إخلاله بذلك الإتفاق . وقد إشتراط المشرع السوداني في الضمان ألا يكون مبالغاً فيه بحيث يهدف من ورائه إلي إجبار العامل علي البقاء لدي صاحب العمل . فإذا كان الأمر كذلك فإن ذلك الشرط لا يكون صحيحاً أي لا يلزم به العامل (3) .

المشرع الأردني يرتب علي إخلال العامل بالإلتزامه الذي يعد سبباً لقيام مسئوليه التقصيره قبل صاحب العمل ، بالتعويض عن الضرر الذي لحق صاحب العمل طبقاً للقواعد في المسئوليه التقصريه التي تبدأ بالتنفيذ العيني إذا كان ممكناً ، أما إذا كان

1- د/ إسماعيل غانم ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 223 .

2- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 148 .

3- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنيه السوداني لسنة 1984 م ، مرجع سابق ، ص 83 .

كان الإخلال بهذا الإلتزام خلال العمل أو الإشتراك مع صاحب عمل آخر ، فإنَّ المسئولية التقصيرية لصاحب العمل الجديد تنهض ، إضافة لتضامنه مع العامل عن الإخلال بالإلتزام (1) .

أما في حالة إخلال العامل بالشرط مسؤلاً قبل صاحب العمل ، فإذا نافس صاحب العمل بإقامة منشأة منافسة أو شارك فيها ، يجوز الحكم عليه بالتنفيذ العيني ، وذلك بإغلاق المحل التجاري الذي أقامه مخالفاً بذلك شرط عدم المنافسة (2) وإذا خالف شرط عدم المنافسة بالإلتحاق بالعمل مع صاحب عمل منافس ، يلزم بتعويض صاحب العمل عن الأضرار التي لحقت به جراء مخالفة شرط عدم المنافسة ، ويجوز مسألة صاحب العمل الجديد الذي إستخدم العامل مع علمه بشرط عدم المنافسة (3) والحكم عليه بالتعويض على أساس المسئولية التقصيرية . ويظل عقد العمل الذي أبرمه مع العامل المخالف للشرط صحيحاً ويقتصر الجزاء على التعويض النقدي (4) .

الجدير بالذكر أنَّ إلتزام العامل بعدم المنافسة ينتقل إلى الخلف الخاص الذي يخلف صاحب العمل الذي تعاقد مع العامل على شرط عدم المنافسة بإعتبار أنَّ شرط عدم المنافسة يعد من مستلزمات العقد الذي ينتقل إلى الخلف الخاص ، وذلك تطبيقاً للأحكام العامة للمعقود من حيث القوة الملزمة (5) .

أباح المشرع المصري في القانون المدني (6) للعامل منافسة صاحب العمل ، مع وجود الإتيافاق علي عدم المنافسة وذلك في إحدى الحالتين :
أ/ إذا فسخ صاحب العمل عقد العمل أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك ، حتي ولو توفر لصاحب العمل مبرراً آخر للفصل غير راجع للعامل مثل سوء أحواله المالية .

ب/ إذا فسخ العامل عقد العمل لإخلال صاحب العمل بالتزاماته قبل العامل ، وفي هذه الحالة بالرغم من أن العامل هو الذي ترك العمل بإرادته إلا أن سبب ذلك يرجع إلي خطأ إرتكبه صاحب العمل ، فيسقط تبعاً لذلك حقه في التمسك بشرط عدم المنافسة .

1- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 326 .

2- د/ أكثم أمين الخولي ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 189 .

3- د/ رنده محمد صميده ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 105 .

4- د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 743 .

5- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 196 .

6- القانون المدني المصري لسنة 1948 م ، المادة 686 .

من الواضح أن رب العمل في الحالتين هو الذي يتسبب في إسقاط حقه بشرط عدم المنافسة ، وذلك برفضه أن يستمر العامل لديه في حاله الأولي بأتيانه ما يبرر فسخ العامل للعقد في حاله الثانيه ، لذلك لايجوز له أن يستفيد من شرط عدم المنافسة (1).

مما سبق يتبين أن المشرع السوداني رتب للعامل جزاء في حالة الإخلال بشرط عدم المنافسة ، بتحديد مبلغ معين يدفعه العامل لصاحب العمل فإذا كان مبالغاً فيه يجبر العامل علي البقاء مع صاحب العمل لا يكون صحيحاً .

آثار شرط الإتفاق علي عدم المنافسة :

إذا تحققت شروط صحة الإتفاق على عدم المنافسة علي النحو السابق فإنه يكون صحيحاً وينتج أثره القانوني ووجب إلزام العامل بعد إنتهاء العقد بعدم منافسة رب العمل وإحترام مقتضاها ، وبعدم الإشتراك في أى مشروع يقوم بمنافسته على النحو المتفق عليه. وإذا خالفه العامل فإنه يكون مسئولاً مسئوليه عُقديه ويحكم عليه بالتعويض ، ويكون صاحب العمل الثاني الذي يعمل بوجود الإلتزام بعدم المنافسة ورغم ذلك قام بإستخدام العامل لديه ، يسأل علي أساس المسئوليه التقصريه لا العُديه (2).

يتحدد مدى إلزام العامل بالعقد المتفق عليه على الإلتزام بعدم المنافسة ، فهو الذى يبين ما إذا كان المنع عاماً وشاملاً أم كان قاصراً على صورته من صور المنافسة ، مع الإلتزام بالشرط الثالث من شروط صحة الإتفاق بأن يكون المنع نسبياً غير مطلق على النحو السابق بيانه (3).

يجرى الشراح على أن المقصود بعبارة (ولا يشترك في مشروع يقوم بمنافسته) يشمل حالة ما إذا ساهم العامل في مشروع منافس لمشروع رب العمل بوصفه شريكاً في المشروع الجديد ، كما قد تشمل أيضاً إشتراك العامل في مشروع منافس بوصفه عاملاً لا شريك لأن لفظ (يشترك) يجب أن تفسر بمعنى المساهمة سواء بمقتضى عقد شركة أو بمقتضى عقد عمل (4) ، وهم يؤيدون هذا التفسير بالإشاره إلى أن المشرع المصري فرض علي العامل الإلتزام بالإحتفاظ بأسرار العمل حتي بعد إنقضاء العقد وفي إلحاق

1- د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 279 .

2- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 172 ، 173 .

3- د/ إسماعيل غانم ، النظرية العامه للإلتزام ، مرجع سابق ، ص 226 .

4- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 193 .

العامل بعد إنتهاء العقد بمشروع منافس ما يهدد المشروع الأصلي (فمن الجائز أن يمتد الإتفاق على عدم المنافسة ليشمل كافة حالات مساهمة العامل فى مشروع منافس كشريك أو عامل فيه (1) .

عليه إذا لم يكن فى الشرط مبالغة تبطله . ويلتزم أيضاً رب العمل المنافس بتعويض رب العمل الأصلي إذا كان الأول قد إستخدم العامل رغم علمه بشرط عدم المنافسة ، وتكون هنالك مسئوليته مسئولية تقصيرية ، الجزاء فيها على التعويض دون أن يؤدى الإخلال بالإلتزام بعدم المنافسة إلى بطلان العقد الذى عقده العامل مع رب العمل المنافس بعد إنتهاء عقده مع رب العمل الأصلي (2) .

كذلك مبدأ حسن النية فى تنفيذ العقود يفرض على العامل أن لا ينافس رب العمل فى أثناء فترة العقد ، كأن يقوم فى أوقات فراغه بالعمل لحساب شخص آخر بعمل ينافس رب العمل ، على ذلك فإن العامل الذى يشتغل فى متجر لبيع بضاعة معينة أو يقوم بتوزيعها على الزبائن ، لا يجوز له أن يعمل على بيع ذات البضاعة لحسابه هو أو لحساب متجر آخر . ولكن يجوز أن يقوم بعمل آخر لا يتصل بالعمل الذى يؤديه فى خدمة رب العمل . فالعامل الذى يعمل فى التجاره ، يجوز له فى أوقات أن يعمل فى صناعة الأحذية أو فى بيع الأقمشه ، لأن عمله هذا لا يشكل منافسه لرب العمل (3) .

غير أن الإلتزام بعدم المنافسة ينقضى بمجرد إنقضاء العقد . وبذلك تعود للعامل حريته فى منافسة رب العمل بالقيام بعمل مماثل لحسابه الخاص ، أو عن طريق الإشتغال لدى صاحب عمل آخر يباشر نفس المهنة أو الحرفة بشرط أن تكون المنافسة مشروعه (4) ولكن هذا الوضع يشكل خطراً على رب العمل ، لأن العامل بوقوفه على أسرار العمل أثناء إشتغاله لدى رب العمل وبمعرفة العملاء الذين يتعاملون مع هذا الأخير يستطيع أن ينافس منافسة تلحق به الضرر . وقد يغريه هذا إلى ترك العمل قبل إنتهاء أجله (5) .

يترتب على إخلال العامل بالإلتزام بعدم المنافسة مسئولية تعاقدية عن هذا الإخلال ، ويتوقف الجزاء على ظروف الحال إذا كان محله قد قام على بإفتتاح محل منافس رغم

1- د/ فتحي عبدالصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 705 .

2- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط فى قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 455 .

3- د/ توفيق فرج ، قانون العمل فى القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 293 .

4- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 147 .

5- د/ جمال الدين محمود زكي ، الوجيز فى النظرية العامة للإلتزام ، مرجع سابق ، ص 745 .

الإتفاق الصحيح علي عدم المنافسة بعد العقد ، جاز الحكم بإغلاق المحل (1). وإذا
إشتغل لدي محل منافس وجب عليه تعويض صاحب العمل الأول علي أساس المسئولية
التقصيرية أيضاً ، ويجوز الحكم بإلزامه بأي شرط جزائي إذا لم يكن مبالغاً فيه ، ويلتزم
رب العمل المنافس بتعويض رب العمل الأصلي إذا كان الأول قد إستخدم العامل رغم
علمه بشرط عدم المنافسة وتكون مسئوليته هنا تقصيرية الجزاء فيها التعويض دون أن
يؤدي الإخلال بالإلتزام بعدم المنافسة علي بطلان العقد الذي عقده مع رب العمل
المنافس بعد إنتهاء عقده مع رب العمل الأصلي (2).

. يسترد العامل حريته كامله في ممارسة مهنته بالتعاقد لدي رب عمل آخر، أو بالعمل
إستقلالا لحسابه ، إذا لم تتوافر شروط صحة الإتفاق علي شرط عدم المنافسة
بأنْ تخلف مطلب من مطالب التشريع اللازمه . ولا تثار مسئولية - العامل في هذه الحالة
- عما يسببه من أضرار لرب العمل إلا في حدود ما تقتضيه القواعد العامه (3).

. يسري إلتزام شرط عدم المنافسة علي حق الخلف الخاص الذي يخلف السلف في
حقوقه وإلتزاماته الناشئه عن عقد من العقود إذا كانت من مستلزمات الشئ الذي ينتقل
إليه وكان يعلم بها .

كما يسري إلتزام شرط عدم المنافسة علي حق الخلف الخاص لصاحب العمل الذي
تنتقل إليه ملكية المنشأة تطبيقاً للقواعد العامه في سريان العقد علي الخلف الخاص (4).

مما سبق يتضح أن التشريع السوداني والتشريعات العربية المقارنه تشددت في
تنظيم آثار شرط عدم المنافسة ، وتدور فلسفة هذا التنظيم حول محاولة تحقيق التوازن
بين المصالح المتعارضة مع مصلحة العامل في التمتع بحريته في ممارسة مهنته بعد
إنتهاء عقده والمشروعه في مصلحة رب العمل في المحافظه علي أسرار منشأته
وعملائه .

1- د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 263 .
2- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 194 .
3- د/ حمدي عبدالرحمن / د/ يحي مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 188 .
4- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 173 .

المبحث الثاني

إلتزامات صاحب العمل

تطور مفهوم صاحب العمل اليوم وأصبح صاحب العمل شركات للطيران ، شركات للبتترول ، شركات للتعدين ، شركات للإتصالات وغيرها . وتطور أيضاً قطاع النقل ، وإجتاحت البلاد إستثمارات فى العلاج والفنادق والمطاعم ، وأصبح أصحاب الأعمال يتعددون ويتنوعون بتنوع الخدمات التى يتم تقديمها من صاحب العمل ، وذلك بشروط خدمه جديده وعقودات عمل لم تكن معروفه من قبل تبرم بين أصحاب العمل والعمال ، وشروط خدمه كل واحد تختلف عن الآخر .

وردت إلتزامات صاحب العمل فى نصوص متفرقه فى قانون العمل (1) كما ورد النص عليها فى قوانين أخرى (2) . حيث تعرض قانون المعاملات المدنية (3) لبعض إلتزامات صاحب العمل ، وهى إلتزامات خاصه بالعقود التى لا تخضع لقانون العمل ، كالقاعده التى تقضى بأن المتعاقدين لا يلتزمان بما ورد فى العقد فقط ، إنما يلتزمان أيضاً بكل ما هو من مستلزماته وأن العقد ينفذ طبقاً لما إشتمل عليه وبطريقة تتفق بما يوجبه حسن النيه (4) .

من أهم إلتزامات صاحب العمل الإلتزام بدفع الأجر ، وهو الإلتزام الرئيسي والأساسي الذى يقع على عاتق صاحب العمل ، لذلك حدد المشرع السودانى كيفية دفع الأجر ، ومتى يدفع الأجر ؟ ومكان دفع الأجر . وأوجب عدم تأخير الأجر عن اليوم الثالث . هنالك أيضاً إلتزامات متفرقه لا تقل أهمية من الأجر وهى : تقديم العمل للعامل وتمكينه من تنفيذه ، وتوفير الأمن والسلامه فى المنشأة ، مراعاة مقصديات الآداب واللياقه ، الإلتزام بإعطاء شهادة نهاية خدمه ، رد للعامل كافة الأوراق الخاص به ، والإلتزام بتوفير وسائل النقل (5) .

. بناءً على ذلك نستعرض إلتزامات بصاحب فى هذا المبحث على النحو التالى :

المطلب الأول : الإلتزام بالأجر

المطلب الثانى : الإلتزامات المتفرقه

1- قانون العمل 1997 م .

2- مثل قانون علاقات العمل الفردية 1981 م (الملغى) - قانون الأمن الصناعى 1976 م وغيرها .

3- قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة 408 .

4- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص160 ،

5 - د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه فى السودان ، مرجع سابق ، ص 175 .

المطلب الأول

الإلتزام الرئيسي / دفع الأجر

يعتبر الإلتزام بدفع الأجر وملحقاته من أهم أحد الإلتزامات التي تقع علي ذمة صاحب العمل ، حيث يعتبر الاجر عنصر جوهري في عقد العمل وركن من أركانه ، فإذا تخلف عنه ، كان عقدا غير مسمي من عقود التبرعات (1) . كما يعتبر المصدر الوحيد أو الأساسي لمعيشة العامل أو معيشة عائلته ، وبه تتحقق في غالب الأحوال التبعية الإقتصادية لصاحب العمل إلي جانب ما به من تبعية قانونيه (2) .

لذلك أحاطة الإتفاقيات الدولية (3) والعربية (4) وتشريعات العمل (الوطنيه والعربية) عنايه خاصه بالأجر وذلك بتدخلها في تحديد الإجور لضمان كفاية الاجر للعامل ، أو بحماية الأجر (بتقرير إمتياز حق العامل في إقتضائه) أو الحد من سلطة صاحب العمل في الإقتطاع منه بالحد من قدرة العامل علي النزول عنه ، ومن سلطة الدائنين في الحجز عليه (5) لذا سنتناول دراسة الأجر علي النحو التالي :

أولاً : تعريف الأجر :

1/ تعريف الأجر لغةً : الهمزه والجيم والراء أصلان يمكن الجمع بينهما بالمعني وهو الكراء علي العمل ، والثاني جبر العظم الكسير ، أما الكراء فالأجر أو الأجره والفعل أجر يأجر أجرا والمفعول مأجور والأجير المستأجر . والإجاره بفتح الهمزه وضمها وكسرهما ما أعطيت من أجر في العمل (6) . قال تعالى : (قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ) (7)

الأجر جمع أجور وأجر المملوك يأجره أجراً مأجور وأجره يؤجر إيجاراً ومؤجره ، وأجر المرأة هو مهرها ومن مترادفات الأجر الرزق والراتب (8) .

1- د/ رنده محمد صميده ، دروس في قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، 132 .

2- برفيسور حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني معلقا عليه ، مرجع سابق ، ص 119 .

3- الإتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949 م ، الخاصه بشأن حماية الإجور

4- الإتفاقية العربية رقم 15 لسنة 1949 م ، بشأن تحديد وحماية الأجر .

5- د/ عبدالودود يحي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 215 .

6- أبا الحسين بن فارس بن زكريا ، معجم مقاييس اللغة ج 1 ، دار الكتب العلميه - إيران ، ص 62 .

7- سورة القصص ، الآية 26 .

8- أبو الفضل جمال الدين بن منظور ، لسان العرب ج 4 ، مصدر سابق ، ص 10 .

ورد لفظ الأجر في القرآن الكريم ليدل علي معاني كثيره ، من ذلك دلالاته علي الثواب والعطاء الأخروي قال تعالى : (**إِنَّ اللَّهَ لَا يُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ**) (1). ومن ذلك قوله عز وجل : (**فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ**) (2) .

كذلك يأتي الأجر أيضا بمعنى مهر النساء ، قال تعالى : (**فَمَا اسْتَمْتَعْتُمْ بِهِ مِنْهُنَّ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ فَرِيضَةً**) (3) . كما يأتي الأجر بمعنى الكراء علي العمل الدنيوي ، قال تعالى : (**عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حَجَاجٍ**) (4) بمعنى أن تعمل ثمانيه سنين مقابل أجر وقال تعالى : (**إِنْ خَيْرَ مِنْ إِسْتَأْجَارَةِ الْقَوِيِّ الْأَمِينِ**) (5) . أي إن أفضل الأجراء هو القوي الأمين (6) .

أيضاً ورد لفظ الأجر في السنه النبويه بعده معاني منها قوله صلي الله عليه وسلم : (من إستأجر أجيراً فليعلمه أجره) (7) .

مما سبق يمكن تعريف الأجر في اللغه بأنه : من أجر يأجر أجراً والمفعول مأجور ، والجمع أجور ، وهو ما يعطي من مال مقابل العمل .

تعريف الأجر في الفقه الإسلامي :

عرّف فقهاء المذاهب الإسلامية الأجر بتعريفات متقاربه بيانها كالآتي :

- 1- المذهب الحنفي : الأجره بدل المنفعه ولهذا سمي المهر في باب النكاح أجره ، بمعنى أن الأجر ما يؤخذ مقابل منفعه محققه للمؤجر (8) .
- 2- المذهب المالكي : عرّف الأجره بأنها تمليك منافع شيء مباحه مدته معلومه بع

1- سورة آل عمران ، الآية 171 .

2- سورة الشوري ، الآية 40 .

3- سورة النساء ، الآية 24 .

4- سورة القصص ، الآية 27 .

5- سورة القصص ، الآية 26 .

6- إسماعيل بن كثير القرشي الدمشقي ، تفسير القرآن العظيم ج 5 ، مطابع البيان الحديثه - القاهرة ، ط 1425 هـ - 2004 م ، ص 84 .

7- جمال الدين أبو محمد عبدالله بن يوسف بن محمد الزيلعي ، نصب الرايه ، ج 4 ، باب الإجازات ، ص 31 .

8- علاء الدين أبوبكر بن مسعود بن أحمد الكاساني ، بدائع الصنائع ، ج 4 ، دار الكتب العلميه - بيروت ، ط 1986 م ، ص 174 .

بغوض غير أنهم سمو العقد علي منافع الأدمي وما ينتقل غير السفن والحيوان إجاره ،
والعقد علي منافع مالا ينقل كالأرض والدور ، وما ينقل من سفينه وحيوان كالرواحل
الغالب فيها (1) .

3- المذهب الشافعي : عرّف الإجاره بأنها : " تملك بعوض بالشروط الآتية من علم
عوضها وقبولها للبذل والإباحه" (2) .

4- المذهب الحنبلي : عرّف الفقه الحنبلي الإجر بأنه : " عقد لازم نص عليه علي النفع
يؤخذ شيئاً فشيئاً وإنتفاعه تابع له . وهو ما يؤخذ علي تحقيق منفعه وذلك يحصل شيئاً بعد
شيء وليس مره واحده" (3) .

5- عرفت مجلة الأحكام العدليه (4) الأجر بأنه : " المال الذي يدفع بدلا لمنفعه مستوفاه" .

مما سبق يتضح من تعريف الفقهاء للأجر أنه العوض الذي يحصل عليه الأجير من
رب العمل مقابل عمله بمقتضي العقد الذي بينهما .

تعريف الأجر في الإتفاقيات :

جاء تعريف الأجر في الإتفاقيه العربيه (5) بأنه : " كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله
بما فيه العلاوت والمكافآت والمنح والمزايا وغير ذلك من ممتعات الأجر" .

كما عرفت الإتفاقيه العربيه (6) الأجر بأنه : " كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله بما
فيه العلاوت والمكافآت والمنح والمزايا وغير ذلك من متممات الأجر" .

تعريف الأجر في الفقه القانوني :

عرّف فقهاء القانون السوداني الأجر بأنه : المقابل القانوني للعمل ، فهو الإلتزام
الرئيسي الذي يقع علي عاتق صاحب العمل ، وهو سبب إلتزام العامل بأداء العمل
المتفق عليه ، فالعامل يقدم علي إبرام عقد العمل بهدف الحصول علي أجر مقابل عمله
(7) .

1- محمد بن أحمد بن عرفه الدسوقي ، حاشية الدسوقي ، علي الشرح الكبير، ج 5 ، دار الفكر للنشر ، بدون تاريخ طبع ، ص 334 .

2- محمد الشربيني ، الإمتاع في حل ألفاظ أبي شجاع ، ج 2 ، ص 70 .

3- ابن قدامه ، المغني ، ج 7 ، مصدر سابق ، ص 489 .

4- مجلة الأحكام العدليه ، ماده 402 .

5- الإتفاقيه العربيه رقم 15 لسنة 1983 م ، الخاصه بتحديد وحماية الإجر .

6- الإتفاقيه العربيه رقم 150 المتعلقه بتحديد وحماية الإجر ، المبرمه في لبنان بموجب القانون رقم 183 في 24 / 5 م 2000 م .

7- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 58 .

فقهاء القانون الأردني عرّفوا الأجر بأنه : المقابل المادي الذي يحصل عليه العامل نظير العمل الذي يؤديه لحساب صاحب العمل سواء أكان مقابلاً مادياً أو عينياً ، فالأجر هو المقابل القانوني للعمل ، مما يعني أن بين العمل والأجر ارتباطاً وثيقاً ويقوم علي فكرة السبب التقليدي في العقود الملزمة للجانبين ، حيث يعتبر إلتزام كل من الطرفين إلتزام للطرف الآخر ، فيكون إلتزام صاحب العمل دفع الأجر وهو إلتزام العامل بأداء العمل المتفق عليه (1).

أيضاً فقهاء القانون المصري عرّفوا الأجر بأنه : الإلتزام الأساسي لصاحب العمل وهو الركن الجوهري في عقد العمل الذي لا يقوم العقد إلا بوجوده ، وبغياب الأجر ينفرط عقد العمل ، ولا يعد له وجود ، وإذا كان الأجر من الناحية القانونية هو محل إلتزام صاحب العمل في العقد ، إلا أن الأجر من النواحي الأخرى يعتبر عنصراً في العملية الإنتاجية ومن ثمة في الإقتصاد القومي ، إضافه لما يمثله من مستوي إجتماعي معيشي للعامل من مسكن ومشرب ومأكل وملبس (2).

كذلك عرّفه فقهاء القانون اللبناني عرّفوا الأجر بأنه : عنصر أساسي من عناصر عقد العمل الذي لا يقوم بدونه ، ويعتبر المصدر الوحيد أو الأساسي لمعيشة العامل ومعيشة عائلته وبه تتحقق في غالب الأحوال تبعيه إقتصاديته لصاحب العمل ، إلي جانب ما به من تبعيه قانونيه (3).

في تقديري يمكن تعريف الأجر في الفقه القانوني بأنه : هو الإلتزام الرئيسي والأساسي لصاحب العمل ، وهو الركن الجوهري في عقد العمل الذي لا يقوم العقد إلا بوجوده ، وهو محل إلتزام صاحب العمل في العقد ، فيكون إلتزامه بدفع الأجر مقابل إلتزام العامل بأداء العمل المتفق عليه في العقد ، ويتجلى مفهوم الأجر بشكل أساسي في معالجة الجوانب القانونية والإقتصادية والإجتماعيه .

أما من الناحية القانونية فهو محل إلتزام صاحب الذي يؤديه للعامل مقابل العمل الذي يؤديه العامل ، ومن ناحيه إقتصاديته فإنه يمثل عنصراً أساسياً في عملية الإنتاج بالنسبة لصاحب ، ومن ناحيه الاجر هو المصدر الوحيد أو الأساسي لمعيشة العامل وعائلته .

1- د/ رمضان أبو السعود ، الوسيط في شرح أحكام العمل ، مرجع سابق ، ص 356 .

2- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 207 ، 208 .

3- القاضي/ حسين عبدالطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 422 .

تعريف الأجر في القانون :

عرّف المشرّع السوداني في قانون العمل (1) الأجر بأنه : " مجموع المرتب الأساسي وجميع المكافآت الأخرى تدفع للعامل بواسطة صاحب العمل ويشمل قيمة ما يقدمه صاحب العمل للعامل من طعام أو وقود أو سكن أو أي عمل وأي أجر يدفع عن العمل الإضافي أو أي مكافأه خاصه تدفع نظير أداء أي عمل وأي علاوات أخرى علي ألا يشمل أي مبالغ تدفع كمنحه أو هبه أو بدل مأموريه أو إمتياز ولا أي إكتتاب يقوم صاحب العمل بدفعه نيابة عن العامل في أي مشروع للضمان الإجتماعي كفوائد ما بعد الخدمة أو التأمين علي الحياه أو مصروفات خاصه يدفعها صاحب العمل للعامل " .

كما عرّفه في قانون المعاملات المدنية (2) بأنه : " كل ما يتقاضاه العامل بمقتضي العقد من مال او منفعه في صورته كانت " .

أيضاً عرفه في قانون الحد الأدنى للإجور (3) بأنه : " كل مالي مقابل بتقاضاه أي من العاملين لقاء عمله سواء كان ذلك المقابل عيناً أو نقداً ، وسواء كانت الفترات التي يدفع فيها الأجر شهرياً أو نصف شهريه أو إسبوعياً أو يوميه أو بأي طريقه " .

كما عرّفه في قانون علاقات العمل الفرديه (4) بأنه : " مجموع المرتب الأساسي وجميع المكافآت الأخرى التي تدفع للعامل بواسطة صاحب العمل ويشمل ما يقدمه صاحب العمل للعامل من طعام أو وقود أو سكن ، أو أي عمل أو أي أجر يدفع عن العمل الإضافي أو أي مكافأة خاصه تدفع نظير أداء عمل أو أي علاوات أخرى ، علي ألا يشمل أي مبالغ تدفع كمنحه أو هبه أو بدل مأموريه أو إمتياز ولا أي إكتتاب يقوم صاحب العمل بدفعه نيابة عن العامل في أي مشروع للضمان الإجتماعي ، كفوائد ما بعد الخدمة أو التأمين علي الحياه أو مصروفات خاصه يدفعها صاحب العمل بدفعه نيابة عن العامل كفوائد ما بعد الخدمة أو التأمين علي الحياه أو مصروفات يدفعها صاحب العمل للعامل " .

المشرع الأردني عرّف الأجر في قانون العمل (5) بأنه : " ما بتقاضاه العامل من

1- قانون العمل 1997م ، المادة 4 (تفسير)

2- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 403 .

3- قانون الحد الأدنى للإجور لسنة 1974 م .

4- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م، الملغي ، ماده 3 (تفسير) .

5- قانون العمل الاردنى رقم 8 لسنة 1996م ، ماده 29 .

من صاحب العمل بموجب عقد عمل ، كتابياً كان أم شفاهياً معبراً عنه بالنقد أو العين أو الحصة من الأرباح أو بالعموله (الكومسيون) أو علي أساس العمل بالقطعه " .
كما عرّفه قانون العمل (1) بأنه : " عنصر جوهري في عقد العمل وركن من أركانه ، فإذا تخلف عنه ، كان عقداً غير مسمي من عقود التبرعات والخدمات المجانيه" .

كذلك عرّف المشرع المصري في قانون العمل (2) الأجر بأنه : " كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله ثابتاً كان أو متغيراً ، نقداً أو عيناً ويعتبر أجراً علي الأخص ما يلي :

- 1- العموله التي تدخل في إطار علاقة العمل .
- 2- النسبه المئويه : وهي ما قد تدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل المقرر له هذه النسبه .
- 3- العلاوات أيا كان سبب إستحقاقها أو نوعها .
- 4- المزايا العينيّه التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تسلزمها مقتضيات العمل .
- 5- المنح : وهي ما يعطي للعامل علاوة علي أجره .
- 6- البدل : وهو ما يعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينه يتعرض لها في عمله .
- 7- نصيب العامل من الأرباح .
- 8- الوهبه : وهي النسبه المئويه التي يدفعها العملاء مقابل الخدمه في المنشآت السياحيه ، إذا جرت العاده بدفعها ، ولها قواعد تسمح بتحديدّها .

كما عرّف المشرع اللبناني في قانون العمل (3) الأجر بأنه : " الأجر الأساسي الذي يتقاضاه الأجير علي أساس الوقت مع الزيادات والتعويضات والعمولات التي أضيفت إلي الأجر الأساسي " .
أيضاً عرّفه في قانون الموجبات والعقود (4) بأنه : " ما يلتزم صاحب العمل بأدائه للعامل مقابل العمل الذي يؤديه " .

مما سبق يمكن تعريف الأجر في القانون بأنه : " كل مقابل مالي يتقاضاه العامل بمقتضى العقد لقاء عمله ، سواء كان هذا المقابل نقدياً أو عينياً ، ويشمل الأجر مجموع

1- قانون العمل المصري رقم 21 لسنة 1961م ، ماده 2

2- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، ماده الأولي .

3- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 57 .

4- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 624 .

المرتّب الأساسي وجميع المكافآت التي تدفع للعمل بواسطة صاحب العمل من سكن أو طعام أو وقود ، كما يشمل العمل الإضافي وأي علاوات ، علي ألا يشمل المبالغ التي تدفع كمنحه أو هبة أو بدل مأموريه أو أي إكتتاب كفوائد ما بعد خدمه أو التأمين علي الحياه أو أي مصروفات يدفعها صاحب العمل للعامل .

ثانياً : شروط إستحقاق الأجر :

يقصد بالإستحقاق الرواتب التقاعديه والمكافآت عند العجز أو الشيخوخه أو مكافأة نهاية الخدمة (1) حيث يشترط لإستحقاق الأجر شرطين هما :

الشرط الأول : قيام عقد صحيح بين العامل وصاحب العمل :

وفقا للأصول الشرعيه وإجتهاادات المدارس الفقهيّه الإسلاميّه ، يستحق الأجر المتفق عليه في عقد العمل الصحيح سواء كان نقداً أو عيناً أو منفعه ، غير أنّه في الحالات التي يكون فيها عقد العمل فاسداً باطلاً ولكن العمل قد أنجز كما هو متفق عليه فإن العامل يستحق أجر المثل وليس الأجر المسمي في العقد ، لأنّه لا يجوز شرعاً التمسك بشرط ورد في إتفاق غير صحيح ، كما أن لا يمكن لأحد أن يثري علي حساب الغير ، وان يعمل أحد بقصد الحصول علي العوض من دون أخذ العوض . مثال ذلك أنّه لو إمتنع الارمد من الإكتحال مع بقاء المرض إستحق الكحال الأجر بمضي المده ، وهذا رأي الحنابلّه والجعفريّه (2) .

أما المالكيه فإنهم : يرون تنفسخ الإجاره إذا إستأجر شخص آخر علي قلع ضررس فيسكن ألم الضررس من قبل قلعه.. أم إذا لم يسكن الألم فإن المستأجر يلزمه دفع الأجره وإن لم يعمل (3) .

المشرّع السوداني يشترط وجود عقد صحيح بين العامل حيث نص في قانون المعاملات المدنيّه (4) علي أن : (يكون العقد صحيحاً إذا توافرت أركانه أصلاً ووصفاً وهي الرضا ممن هو أهل له والمحل والسبب بشروطهما الجوهريه والشكليّه التي يفرضها القانون للإنعقاد) . فإذا لم يوجد عقد مكتوب نص قانون العمل (5) علي :

1- د / حس كبره ، أصول قانون العمل – عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 409 .

2- عبدالرحمن الجزيري ، الفقه علي المذاهب الأربعة ، دار الفكر العربي - بيروت - لبنان ، طبعه غير مؤرخه ، ص 158 .

3- د/ صادق مهدي السعيد ، مفهوم العمل وأحكامه العامة في الإسلام ، مرجع سابق ، ص 61 ، 62 .

4- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 86 .

5- قانون العمل 1997 م ، المادة 28 .

- 1- إذا لم يكن هنالك عقد فيجوز للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات .
- 2- يجوز في حالة نشوء نزاع بين صاحب العمل وعامل يعمل بدون عقد مكتوب أن يسترشد بعقد عمل أو عقود عمل متشابه تم تحريرها مع عاملين آخرين يعملون مع نفس صاحب العمل لذات المدة في ذات المنشأة .

أما إذا كان هنالك عقداً مكتوباً ، يلزم العامل إثبات حقوقه بالدليل المكتوب وهو العقد . فإذا ثبت أن العقد الذي أبرم بين العامل وصاحب العمل باطلاً أو كان موقوفاً ، وأبطل (1) نص قانون المعاملات المدنية (2) علي : (يعاد المتعاقدان إلي حاله التي كانا عليه قبل العقد ، فإذا كان هذا مستحيلاً حكم القاضي بتعويض عادل) .

المشرع الأردني يشترط وجود عقد صحيح بين العامل ورب العمل ، حيث نص في القانون المدني (3) علي : (العقد الصحيح هو العقد المشروع باصله ووصفه بأن يكون صادراً من أهله مضافاً إليه محل قابل لحكمه وله غرض قائم وصحيح ومشروع وأوصافه صحيحة ولم يقترن به شرط فاسد) . ويشترط أن يكون العقد مكتوباً وباللغة العربية وبنسختين هذه الشروط لا تؤثر في صحة انعقاد العقد ونفاذه وإنما أريد بها تسهيل مهمة الإثبات (4) .

أما إذا حصل خلاف بين العامل ورب العمل ، ولم يكن العقد مكتوباً نص قانون العمل علي (5) : (يجوز للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات القانونية إذا لم يحرر العقد كتابة) فإذا إنسخ العقد نص القانون المدني (6) علي : (إذا إنسخ العقد إعيد المتعاقدان إلي حاله التي كانا عليها قبل العقد فإذا إستحال ذلك يحكم بالتعويض)

المشرع المصري لا ينشأ إلزام الأجر بالنسبه لصاحب العمل إلا في وجود عقد صحيح ، فإذا ثبت وجود عقد بين العامل وصاحب العمل ، وثبت أن العقد باطلاً أو كان قابلاً للإبطال وحكم بإبطاله ، لايعطي المشرع المصري الحق للعامل في الحكم بأجر

1- تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإراره المنفردة ، مرجع سابق ، ص 65 .

2- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 93 .

3- القانون المدني الأردني لسنة 1976 م ، المادة 167 .

4- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 77 .

حتى لو كان قد قام باداء عمل لحساب صاحب العمل (1) . لكن ليس معني هذا أن العامل سيحرم من إقتضاء مقابل عمله ، وإنما يؤول المقابل في هذه الحالة إلي التعويض المعادل ، وذلك حسب ما نص عليه القانون المدني (2) : (إذا كان العقد باطلاً أو موقوفاً وأبطل يعاد المتعاقدان إلي الحالة التي كانا عليها قبل العقد فإذا كان ذلك مستحيلاً حكم القاضي بتعويض معادل) .

أما في حالتي إبطال العقد وبطلانه يعاد المتعاقين إلي الحالة التي كانا عليها قبل العقد ، فإذا كان ذلك مستحيلاً جاز الحكم بتعويض معادل عند ثبوت بطلان العقد أو الحكم بإبطاله لقاء مآداه من عمل لصاحب العمل ما لم يكن هذا العمل منافياً للأداب (3) . يقدر القاضي التعويض بقيمة العمل المؤدي دون تقييد بقدر الأجر المتفق عليه في العقد الباطل ، ومن ثم لا ثبت الحماية القانونية المقرره للأجر حتي ولو تصادف أن القاضي قدر التعويض بنفس قدر الأجر المتفق عليه في العقد الباطل (4) .

المشرع اللبناني أيضاً يشترط وجود عقد صحيح بين الأجير ورب العمل بحيث يشترط في العقد الصحيح طبقاً للقواعد العامة التي تحكم شروط العقد ، أن يتوفر فيه الرضا حيث يتم الرضا في عقد العمل بتوافق الطرفان (العامل ورب العمل) علي أن يقوم الأول بالعمل لحساب الآخر وتحت إدارته وإشرافه مقابل أجر يلتزم به رب العمل . كما يشترط في الرضا أن يصدر من ذي أهليه وأن يكون خالياً من العيوب ، وأن يتوافر بالإضافة إلي الرضا المحل والسبب (5) .

أيضاً يشير المشرع اللبناني إلي أنه لا بد من وجود عقد لكي يكون مقابل العمل الذي يتقاضاه العامل أجراً ، ولا بد أن يكون هذا العقد صحيحاً ، ولا يستلزم القانون شكلاً معيناً للعقد فقد يكون العقد مكتوباً أو شفوياً حسب ما نص عليه قانون العمل (6) : (يكون عقد الإستخدام إما خطياً وإما شفوياً ويخضع في كلا الحالتين لأحكام القانون العادي ..) .

1- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 208 .
2- القانون المدني المصري لسنة 1948 ، المادة 142 .

3- د/ صلاح محمد دياب ، بطلان العقد وآثاره علي حقوق العامل في علاقات العمل الفريه ، دار الكتب القانونيه - مصر ، ط - 2010 م ، ص 137 ، 138 .

4- د/ سليمان مرقص ، الوافي في شرح القانون المدني (إلتزامات) ، مرجع سابق ، ص 287 .

5- د/ حسن كيره ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 116 .

6- قانون العمل اللبناني لسنة 1946 م ، المادة 12 .

كما إعتبر قضاء العمل أن المشرّع اللبناني أراد بهذا النص الخروج عن القواعد العامه في الإثبات ، فأجاز إثبات عقد العمل الشفوي بكافة طرق الإثبات ومنها البينه الشخصيه (شهادة الشهود) ولو تجاوزت قيمة العقد نصاب الإثبات بشهادة الشهود وهو خمسمائة ألف ليره (1) أو كانت قيمته غير معينه ، وسواء كان طالب الإثبات العامل أو رب العمل (2) .

أما إذا كان العقد مكتوباً فلا يجوز الإثبات بالشهادة أو القرائن ، فيما إشتمل عليه ولو كانت قيمة العقد لا تتجاوز خمسمائة ألف ليره (3) . وإذا كان عقد العمل باطلاً لأي سبب يقع العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً ، ويترتب علي هذا البطلان إعادة المتعاقدان إلي الحاله التي كانا عليها قبل العقد (4) . ويجب الحكم بتعويض معادل لما قام به العامل من عمل ما لم يكن العمل غير مشروع ولا يعتبر ما يحصل عليه العامل أجراً ، وإنما يعتبر تعويضاً أو ديناً يخضع للقواعد العامه وفي هذا الحاله لا يتمتع الأجر بالحمايه القانونيه المقرره للأجر (5) .

مما سبق يتضح أن التشريع الوطني يشترط لإستحقاق العامل للأجر وجود عقد صحيح بين العامل وصاحب العمل ، وأن يكون العقد مكتوباً أو شفويّاً فإذا لم يكن العقد مكتوباً يمكن إثباته بكافة طرق الإثبات .

أما إذا كان العقد بين العامل وصاحب العمل باطلاً أو قابل للإبطال يعاد المتعاقدان إلي الحاله الأولى التي كانا عليها قبل التعاقد ، فإذا إستحال ذلك جاز الحكم بالتعويض المعادل الذي يقدره القاضي بقدر قيمة العمل الذي أداه العامل ويجوز الحكم للعامل بتعويض عادل عند ثبوت بطلان العقد أو الحكم بإبطاله ، لقاء ما أداه العامل من عمل لصاحب العمل ويحسب إستحساناً إتفاق القانون السوداني مع القوانين العربيه المقارنه .

الشرط الثاني : قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه :

يمثل قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه في العقد الإلتزام الجوهرى والأساسي الذي يقع علي عاتق العامل ويبرر إستحقاقه للأجر من قبل صاحب العمل نص علي ذلك

1- رفع هذا المبلغ إلي خمسمائة ألف ليره لبنانيه بموجب المرسوم رقم 3800 بتاريخ 6 / 9 / 2000 م ، المبني علي ماده 1026 من قانون أصول المحاكمات المدنيه ، الصادر بالمرسوم الإشتراكي رقم 90 بتاريخ 16 / 9 / 1983 م ، والمعدل بالمرسوم الإشتراكي رقم 90 بتاريخ

1985/9/16 م .

2- مجلس العمل التحكيمي ببيروت ، قرار رقم 647 بتاريخ 11/21 / 1952 م ، ص 42 .

3- د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 277 .

4- د/ أحمد حسن البرعي ، شرح عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، ط - 2003 م ، ص 454 .

5- د / أحمد عبد الكريم أبو شنب ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 140

قانون المعاملات المدنية⁽¹⁾ بالنص الآتي : (يجب علي العامل أن يؤدي العمل بنفسه)
فلا يجوز دفع الأجر للعامل إلا إذا قام بأداء العمل المتفق عليه (2) . لكن المشرع
السوداني ألزم صاحب العمل بدفع الأجر للعامل بأجر كامل في خلال فترة الإجازة
السنوية (3) نص عليها في قانون العمل (4) : (تعتبر الإجازة السنوية حق للعمل بعد
إنقضاء سنة في خدمته المستمرة مع لصاحب العمل و عن كل سنة تالية علي أن تكون
بأجر كامل) .

أيضاً نص قانون العمل (5) علي أن تكون إجازة الوضع بأجر كامل بالنص الآتي :
(تستحق المرأة العاملة إجازة وضع بأجر كامل) . كما نص قانون العمل (6) علي إجازة
الحج : (يمنح العامل الذي أمضي في خدمة صاحب العمل ثلاثه سنوات متصله إجازة
حج بمرتب كامل) .

كذلك تكون إجازة العده بمرتب كامل نص قانون العمل (7) علي : (تمنح المرأة
العامله التي يتوفي عنها زوجها إجازة عده بمرتب كامل ...) .

كذلك الإجازة المرضيه حيث نص عليها قانون العمل (8) : (إذا أكمل العامل مده لا
تقل عن ثلاثه شهور في خدمته المستمرة ولم يستطيع الحضور بسبب مرض مشهود به
من الطبيب ولا يرجع إلي سوء سلوك العامل أو إهماله فيكون مستحقاً لأجر عن الأيام
التي تغيب فيها بسبب المرض) .

أيضاً نص قانون العمل (9) صاحب بدفع الأجر كاملاً في إجازة الطريق ، حيث
نص علي : (يكون العامل مستحقاً لإجازة طريق بأجر كامل) . كما نص قانون العمل
(10) علي إجازة العطلات والمناسبات الدينيه بالآتي : (يستحق العامل في أيام العطلات
والمناسبات الدينيه إجازة بأجر كامل بعد مرور ثلاثه أشهر في خدمته المستمرة) .

1- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 404 .

2- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية 1984 م ، مرجع سابق ، ص 80 .

3- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 174 .

4- قانون العمل 1997 م ، المادة 44 .

5- قانون العمل 1997 م ، المادة 46 .

6- قانون العمل ، المادة 46 .

7- قانون العمل 1997 م ، المادة 48 .

8- قانون العمل 1997 م ، المادة 47 .

9- قانون العمل 1997 م ، المادة 45 .

10- قانون العمل ، المادة 45 .

يعتبر المشرع الأردني قيام العامل بالعمل المتفق عليه في العقد الإلتزام الأول والأساسي الذي يلتزم العامل بأدائه ابتداءً ، وعلي العامل أداء العمل المتفق عليه في العقد بنفسه (1) إستناداً علي ما جاء في قانون العمل (2) : (يجب علي العامل أن يؤدي العمل بنفسه) .

فإذا كان الأجر من الناحية القانونية هو محل إلتزام صاحب العمل ، يجد سببه في محل إلتزام العامل هو أداء العمل ، ونتيجة لذلك طبقاً للقواعد العامة في العقود الملزمة للجانبين ، يستطيع صاحب العمل عدم التنفيذ أي عدم دفع الأجر للعامل في كل مره إمتنع فيها العامل عن أداء العمل ، إلا في الحالات التي يتوقف فيها العمل لأسباب لا تعود للعامل من جهه ، وكذلك عند عدم أداء العامل للعمل بسبب الإجازة السنوية أو الإجازات المرضية من جهه أخرى حيث نظم قانون العمل (3) الإجازات ووضع لها أحكاماً وقضي علي أن تكون الإجازة السنوية بأجر كامل (4) . فنص قانون العمل (5) بالنص الآتي : (لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل) . كما نص قانون العمل (6) علي الإجازة المرضية : (لكل عامل الحق في إجازة مرضية مدتها أربعة عشر يوماً خلال السنة الواحده بأجر كامل ...) .

المشرع المصري لا يستحق العامل أجراً إلا إذا قام بأداء العمل المتفق عليه ، طالما أن سبب إلتزام صاحب العمل بدفع الأجر هو قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه لحساب صاحب العمل غير أن الإتفاقيات الدولية (7) والتشريعات الحديثة تقضي بإلزام صاحب العمل بدفع الأجر للعامل كاملاً خلال فترة الإجازة السنوية ، أيضاً نص تقنين العمل (8) علي : (تكون الإجازة السنوية واحد وعشرين يوماً بأجر كامل ...) . كما نص على ذلك قانون العمل (9) ، (تكون مدة إجازة 21 يوماً بأجر كامل)

1 - د/ محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 219 .

2- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 19 .

3- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م .

4- د/ هشام رفعت هاشم ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 156 .

5- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 61

6- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 62 .

7- الإتفاقيه الدوليه رقم 52 لسنة 1936 م ، ماده 2 .

8- تقنين العمل المصري الموحد الملغي رقم 91 لسنة 1959 م ، ماده 43 .

9- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، ماده 43 .

كما نص المشرع المصري في قانون العمل (1) علي : (لكل عامل الحق في إجازة بأجر كامل في الأعياد التي يصدر بتحديددها من وزير الدوله للقوي العامله) .

أما المشرع اللبناني يربط قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه في العقد ، مقابل إلزام رب العمل بدفع الأجر ، فالمشرع اللبناني يربط الأجر بالعمل إرتباط السبب بالمسبب (2) فإذا كان الأجر لا يستحق إلا مقابل العمل الذي يؤديه العامل تنفيذاً لعقد العمل ، يجوز لصاحب العمل التحلل من إلزامه المقبل بدفع الأجر (3) .

لكن المشرع اللبناني خرج عن هذه القاعده في حالات معينه فقضي في قانون العمل (4) بأن : (لكل أجير الحق في إجازة سنويه خمسة عشر يوماً بأجر كامل ...) . ولم ينص في قانون العمل (5) علي حصول الجراء للأجر ، أما الذين تضطروهم طبيعة عملهم للعمل في الاعياد فيتقاضون الأجر العادي مضافاً إليه تعويض عن يوم إضافي يعادل أجر أو راتب اليوم . وإذا كانت الأجور علي أساس الإنتاج أو الساعه ، فيجب أن يدفع للعمال تعويضاً عن ذلك اليوم يعادل متوسط الأجر اليومي في الأشهر الثلاثه الأخيره (6) .

أيضاً منح القانون اللبناني (9) إجازة وضع للمرأة العامله تكون مدفوعة الأجر ، كما أعطي الأجير إجازة في حالة وفاة بعض الأقارب ، وتكون الإجازة بأجر كامل .

مما سبق يمكن القول بأن المشرع السوداني ألزم صاحب العمل بدفع الأجر عند أداء العامل لعمل غير منقوص حتى ولو لم يقيم العامل بأداء العمل ، وأضاف في بعض الحالات مدد للإستحقاق في الإجازات ، بل وأن هنالك إجازات لم تذكر في التشريعات العربيه المقارنه قام بذكرها (إجازة الطريق) قام بذكرها ، مع دفع الأجر كاملاً في الإجازات الآتية - السنويه - الحج - العده - المرضيه - الطريق - العطلات والمناسبات الدينيه والأعياد .

ثالثاً : تحديد الأجر :

وضعت الإتفاقيات الدوليه عدة إتفاقيات خاصه بتحديد الحد الأدنى للأجور

1- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، ماده 43 .

5- د/ رمضان أبو السعود ، الوسيط في شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 356 .

6- د/ عبدالودود يحيى ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 217 .

7- قانون العمل اللبناني لسنة 1946 م ، المادة 39 .

8- قانون العمل اللبناني 1946 .

9- د/ رمضان أبو السعود ، المرجع السابق ، ص 372 .

10- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 38 .

منها الإتفاقيه الدوليه (1) التي حددت الأجر وفقاً للوحده الزمينه ، وهي الطريقه الأولي التي يكون فيها إحتساب الأجر علي أساس الزمن دون النظر إلي كمية الإنتاج التي ينتجها العامل في هذه الوحده الزمينه .

المشرع السوداني يحدد الأجر بالإتفاق أو وفقاً لإتفاقيه العمل الجماعيه أو لائحة المنشأة ، فإذا أغفل المتعاقدان تحديده في العقد (2) كان للعامل حسب ما نص عليه قانون المعاملات المدنيه (3) علي : (أجر مثله طبقاً لما جري عليه العُرف ، فإذا لم يوجد عُرف تولت المحكمه تقديره وفقاً لمقتضيات العداله) .

المشرع الأردني أوجب تحديد الأجر بالإتفاق صراحة في العقد وإذا أغفل المتعاقدان عن ذكره في العقد تحدده محكمة الموضوع علي ضوء العُرف أو أجر المثل (4) .

المشرع المصري يوجب إتفاق المتعاقدان علي تحديد الأجر الذي يتقاضاه العامل ، وأن يكون الأجر ممكناً ومشروعاً ، فإذا سكت المتعاقدان عن تحديده أباح تحديده وفقاً لأجر المثل ، وفي حالة عدم وجود أجر المثل يتم تحديد الأجر طبقاً لعُرف المهنة وعُرف الجهة التي يؤدي فيها العقد وإلا تولي القاضي تحديده وفقاً لمقتضيات العداله (5) .

المشرع اللبناني أيضاً يوجب إتفاق المتعاقدان علي تحديد الأجر علي أن يكون الأجر ممكناً ومشروعاً ، فإذا سكت المتعاقدان عن تحديده يعين بحسب العُرف (6) .

مما سبق يتبين إتفاق التشريعات الوطنيه والعربيه علي الإتفاق علي تحديد الأجر ، وإذا لم يحدد في العقد يرجع إلي العُرف وأجر المثل ، أو يتولي القاضي تحديده .

رابعاً : قواعد الوفاء بالأجر :

نتناول في قواعد دفع الأجر : أداء الوفاء بالأجر ، مواعيد دفع الأجر ، مكان الوفاء بالأجر . علي النحو التالي :

1- الإتفاقيه الدوليه رقم (26) لسنة 1928 م الصادره من منظمة العمل الدوليه ، المادة 3 .

2- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 113 .

3- قانون المعاملات المدنيه 1984 م ، المادة 403 .

- 4- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 135 .
5- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 141 .
6- د/ توفيق فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 360 .

1/ أداء الوفاء بالأجر :

يجب أن يكون الوفاء بالاجر نقداً ، حيث كرست الإتفاقيه الدوليه (1) والتوصيه (2) مبدأ دفع الأجر نقداً وحددت حالات جواز دفع الأجر العيني كل ذلك بهدف منع ممارسات الماضي في هذا الصدد . كذلك أصدرت الإتفاقيه العربيه (3) أن يكون الوفاء بالأجر نقداً .

أيضاً يستوجب القانون السوداني (4) أن يدفع الأجر للعامل نقداً كقاعده عامه حيث نص علي : (يجب أن يدفع أجر العمل نقداً ويجوز أن يستثنى من ذلك ما يدخل في الأجور من مد العامل بالطعام أو الوقود أو السكن أو الترحيل أو الملابس) . وجاء النص مطلقاً غير مقيد بنوع عمله التي يجب الوفاء بها طالما كانت متدواله قانوناً في الدوله ، ولا تتعارض مع قوانين التعامل بالنقد الاجنبي ، ويتميز الوفاء بالنقد بأنه يمكن العامل من معرفه ما يصل عليه من أجر ، كما أن الأجر بالنقد يكن العامل من الإدخار(5)

أيضاً أجاز المشرع السوداني بعد أن أوجب دفع الأجر نقداً كقاعده عامه ، أن يستثنى من ذلك ما يدخل في الأجور من مد للعامل بالطعام أو الوقود أو السكن أو الترحيل أو الملابس وهي ما تُعرف بالإمتيازات العينييه (6) .

يبطل المشرع السوداني الإتفاق علي دفع أجر العامل في مكان غير مكان عمله ، إلا إذا كان الإتفاق أكثر فائده للعامل (7) وفقاً لما نص عليه قانون العمل (8) : (يعتبر باطلاً كل شرط في أي عقد عمل يكون مخالفاً لأحكام هذا القانون ولو كان سابقاً علي العمل به إلا إذا كان هذا الشرط أكثر فائده للعامل ...) . كطلب العامل تحويل أجره في حسابه الخاص في أحد البنوك ، أو عن طريق الشيك أو حواله بريديه أو مصرفيه شريطة أن تكون مستحقة الدفع في تاريخ إستحقاق الاجر ، ولا يكون الوفاء مبرراً لزمه

1- الإتفاقيه الدوليه رقم (95) لسنة 1949 م ، الصادره من منظمة العمل الدوليه .

2- التوصيه رقم (85) لسنة 1949 م ، الصادره من منظمة العمل الدوليه .

3- الإتفاقيه العربيه رقم (15) لسنة 1983 م .

4- قانون العمل 1997 م ، ماده 35 .

5- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني - دراسه مقارنة ، مرجع سابق ، ص 208 .

6- الإمتيازات العينييه هي جزء من الأجر ويشترط لكي تكون أجراً ، أن يلتزم صاحب العمل بها دون أن يكون متبرعاً بها ، بحيث يراعي

فيها قيام العامل العامل بعمله ، كما يشترط ألا تكون أداه من ادوات العمل ، مثل الملابس التي يرتديها العمال أثناء مباشرة عملهم ، أو السيارة التي يستخدمها العامل في تنقلاته الخاص لإنجاز الاعمال الموكولة إليه .
7- بروفيسور / حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقا عليه ، مرجع سابق ، ص 117 ، 118 .
8- قانون العمل 1997 م ، المادة 31 .

في حسابه الخاص في أحد البنوك ، أو عن طريق الشيك أو حواله بريديه أو مصرفيه شريطة أن تكون مستحقة الدفع في تاريخ إستحقاق الاجر ، ولا يكون الوفاء مبرراً لدا صاحب العمل إلا إذا قام العامل بصرف الشيك أو الحواله ويكون تاريخ الوفاء هو تاريخ حصول العامل علي قيمه وليس تاريخ إستلامه للشيك أو الحواله ولا يجوز فرض دفع الأجر عن طريق الشيك دون موافقته (1) .

كذلك أوجب المشرع الأردني علي رب العمل دفع الاجر نقداً علي أساس القيمة الحقيقيه للعمل ، وإذا كانت القواعد العامه في القانون المدني (2) تجيز في بعض الأحيان الوفاء بمقابل ، إلا أن خصوصية الأجر وأهميته في حياة العامل ، جعلت المشرع الأردني يضع أحكاماً خاصه في قانون العمل (3) لوسيلة الوفاء بالأجر ، لا تكون إلا بالعمله النقديه المتداوله قانوناً (4) حيث أشار إليها عندما عرف الأجر بأنه : (كل ما يستحقه العامل لقاء عمله نقداً أو عينياً مضافاً إليه سائر الإستحقاقات أيا كان نوعها إذا نص عليها القانون أو عقد العمل أو النظام الداخلي أو إستقر التعامل علي دفعها بإستثناء الأجور المستحقه عن العمل الإضافي) .

المشرع المصري أوجب علي رب العمل الوفاء بالاجر للعامل أن يكون نقداً ، وذلك بطبيعة الحال ما لم يتفق الطرفان علي أجر عيني ، ويجب أن يكون الوفاء بالعمله المتداوله قانوناً وذلك حسب ما نص عليه في قانون العمل (5) : (تؤدي الأجور وغيرها من المبالغ المستحقه بالعمله المتداوله قانوناً) . حتي لا يتعرض العامل للإرهاق أو الخساره إذا أجبر علي تقاضي أجره بعمله أجنبيه لا يستطيع التصرف فيها أو قد يتعرض فيها للخساره (6) .

كذلك لا يجوز إجبار العامل علي تقاضي أجره بعمله غير متداوله قانوناً . ويمتنع كذلك إلزام العامل بتقاضي أجره أو مستحقاته في صورة سلع تخصم من أجره في غير حالات الأجر العيني (7) . وقد نص علي ذلك قانون العمل (8) : (لا يجوز إلزام العامل ب

1- بروفيسور / محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 178 .

2- القانون المدني الأردني لسنة 1976 م .

3- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 2 .

- 4- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 67 .
5- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 33 .
6- د/ صلاح محمد أحمد دياب ، الوسيط في شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعية ، دار النهضة العربية - مصر ، ط - 2000 م ، ص 238 .
7- د/ عبدالودود يحي ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 218 .
8- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 39 .

المشرع اللبناني يوجب علي رب العمل دفع الأجر بالعمله الرسميه إن لم تكن عيناً ، ويجوز تحويل الراتب إلي عمله أجنبيه حفظاً لقوته الشرائيه ، علي أن يتم باتفاق الأجير ورب العمل ، لأنّ هذا الإتفاق لا يمس النظام العام طالما التداول بالعمله الأجنبيه غير محرم قانوناً . كما يوجب أن يؤدي الأجر مره في الشهر علي الأقل إذا كان الأجير من المستخدمين ومرتين في الشهر إذا كان من العمال (1) حسب ما جاء في قانون العمل (2) .

مما سبق يتبين أن وسيلة دفع الأجر في القانون السوداني متفقه تماماً مع القوانين العربيه المقارنه في أن تكون نقداً وبالعمله الوطنيه المتداوله قانوناً ، ويقع باطلاً كل إتفاق علي تسديد الأجر بغير العمله الوطنيه المتداوله ، وذلك حمايه للعامل وضمان حصوله علي أجره الحقيقي ، وحمايه له من رهن إرادته من محاولات أصحاب العمل . غير أن المشرع السوداني لم يقيّد نوع العمله المتداوله طالما كانت متداوله في الدوله ، ولا تتعارض مع قوانين التعامل بالنقد الأجنبي .

2/ مواعيد دفع الأجر :

. حدد المشرع السوداني مواعيد دفع الأجر بناءً علي فترات زمنيّه معينه كاليوم ، الإِسبوع ، أو الشهر وفقاً لقانون العمل (3) الذي نص علي : (يجوز أن يدفع الأجر يومياً أو أسبوعياً أو أن يدفع شهرياً حسبما يتفق عليه بإستثناء الحالات التي يصدر بها قرار من السلطه المختصه) .

. تتجلي الحكمه في ذلك في تمكين العامل من تنظيم حياته حسب ميزانيته لأنّ الأجر يمثل المورد الوحيد والاساسي في معيشة العامل وأسرته . فضلاً علي أن دفع الأجر في أوقات متقاربه يؤدي إلي عدم تراكم إستحقاق العامل لدي صاحب العمل والتي قد يفقدها في حالة إفلاس صاحب العمل ، لذلك يشترط أن يكون الأجر مستحق الاداء في نهاية اليوم أو الإِسبوع أو الشهر ولا يجوز الإتفاق علي دفع عمال الإنتاج لفترات اطول من شهر (4) . كما يجب أن يكون الوفاء بالأجر في إحد أيام العمل وأثناء الدوام ، ولا يجوز أن يكون صرف الأجر في يوم عطله أو بعد ساعات العمل ، وإشترط قانون العمل (5) في حالة إنتهاء عقد العمل أن تدفع جميع إستحقاقات العامل خلال إِسبوع من تاريخ الإنتهاء (6) .

-
- 1- د/ توفيق فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري والجديد ، مرجع سابق ، ص 363 .
2- قانون العمل اللبناني رقم 207 لسنة 2000 م ، المادة 47 .
3- قانون العمل 1997 م ، المادة 35 .
4- بروفييسور / حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني/ معلقا عليه ، مرجع سابق ، ص 118 .
5- قانون العمل 1997 م ، المادة 35 .
6- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 94 .

كذلك أوجب المشرع السوداني في قانون علاقات العمل (1) علي صاحب العمل بدفع الأجر في فترات دوريه متقاربه (2) بالنص الآتي : (يجب أن يدفع الأجر يوميا أو إسبوعياً أو كل إسبوعين او يدفع شهرياً حسب ما يتفق عليه بإستثناء الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير) .

المشرع الأردني يقضي في القانون المدني (3) طبقاً للقواعد العامه أن يكون الوفاء بالإلتزام فوراً بمجرد ترتيب الإلتزام طبقاً لإرادة الطرفين في العقد . ويكون الوفاء بالأجر في الغالب شهرياً أو في إحد أيام العمل المخصصه وبشكل دوري ينسجم وطبيعة العمل ونظام العاملين في المشروع ، ولا يمنع من ذلك أن تكون هذه الدوريه إسبوعين أو مره كل إسبوعين (4) .

أما المشرع المصري بيّن أن المرجع في تحديد موعد الوفاء بالأجر هو عقد العمل أو العُرف الجاري حيث نص في التقنين المدني (5) علي :
(يلتزم رب العمل أن يدفع للعامل أجره في الزمان والمكان اللذين يحددهما العقد أو العُرف مع مراعاة ما تنص به القوانين الأخرى) . ومع ذلك فإذا كانت هنالك قواعد تنص عليها تشريعات فإنه يجب إتباعها ، ويلاحظ أن المشرع المصري وضع بعض القواعد التفصيليه بشأن موعد الوفاء بالأجر نص عليها في تقنين العمل (6) تختلف باختلاف الوسيله المتبعه في حساب الأجر علي النحو التالي :
أ- العمال المعنيون باجر شهري تؤدي أجورهم مره علي الأقل في الشهر .
ب - إذا كان الأجر بالقطعه وإستلزم العمل مده تزيد علي إسبوعين وجب أن يحصل العامل كل إسبوع دفعه تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه في العمل وأن يؤدي الأجر كاملاً خلال الإسبوع التالي لتسليم ماكلف به .
ج- في غير الحالتين السابقتين تؤدي للعمال أجورهم مره كل إسبوعين أو كل شهر إذا وافقوا كتابة علي ذلك .

بناءً علي ذلك يجب أن يتم الوفاء بالأجر دائماً في إحد أيام العمل حتي لا يرهق العامل بالحضور لإستلام أجره في يوم إجازته (7) .

-
- 1- قانون علاقات العمل الفرديه (الملغي) لسنة 1981 م ، المادة 12 .
 - 2- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 234 .
 - 3- القانون المدني الأردني لسنة 1976 م .
 - 4- د/ عبدالواحد كرم ، قانون العمل في التشريع الأردني ، مرجع سابق ، ص 210 .
 - 5- التقنين المدني المصري ، لسنة 1948 م ، المادة 690 .
 - 6- تقنين العمل الجديد لسنة 1981 م ، المادة 34 .
 - 7- د/ صلاح محمد أحمد دياب ، الوسيط في شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 235 .

كما يجب أن يكون أداء الأجر المستحق للعامل طبقاً لقانون العمل (1) فور إنتهاء خدمته إلا إذا ترك العامل خدمه من تلقاء نفسه ، فيجب علي صاحب العمل أداء الأجر المستحق خلال سبعة أيام من تاريخ ترك العمل (2) .

كذلك يوجب المشرع اللبناني في قانون العمل (3) أن يتم دفع الأجر في أيام العمل لا في أيام التعطيل ، تتجلى الحكمه من ذلك حتي لا يحرم الأجير من حقه في الراحة فيضطر إلي الإنتقال إلي مكان العمل لقبض أجره (4) . لذلك يوجب قانون العمل (5) أن يؤدي الأجر مره في الشهر إذا كان الأجير من المستخدمين ومرتين في الشهر إذا كان من العمال . أما بالنسبه لإجور العمل بالقطعه التي يقتضي لإنجازها خمسة عشر يوماً يحدد تاريخ دفعها برضي الفريقين ، ولكنه يبغى أن يعطي العامل دفعات علي الحساب كل خمسة عشر يوماً وأن يسدد أجره خلال الخمسة عشر يوماً التي تلي تسليم الشغل (6) .

3/ مكان الوفاء بالأجر :

المشرع السوداني يوجب أن تدفع الأجور في مكان العمل وأثناء ساعات العمل حتي لا يجد العامل مشقه في الإنتقال إلي مكان آخر ومايجريه عليه من نفقات ، ولا يعد خروجاً عن مكان العمل إذا دفعت الأجور في مقر إدارة العمل إذا كان في العراء مثلاً أو أي ظرف آخر لا يمكن صاحب العمل بالوفاء بالأجر بطريقه مأمونه أو مريحه ومناسبه . أيضاً إشتراط المشرع السوداني أن يكون الدفع أثناء ساعات العمل حتي لا يهدر يوم الراحة الإسبوعيه أو غيرها من العطلات التي يستحقها العامل (7) .

المشرع الأردني وضع أحكاماً لتحديد مكان الوفاء بالأجر في القانون المدني (8) تقضي بالآتي :

1- إذا كان محل الإلتزام شيئاً معيناً بالذات وجب تسليمه في المكان الذي كان موجوداً فيه وقت نشوء الإلتزام ما لم يوجد إتفاق أو نص يقضي بغير ذلك .

1- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م .

- 2- د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 756 .
3- قانون العمل اللبناني 1946 م .
4- القاضي/ حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 348 .
5- قانون العمل اللبناني لسنة 1946 م ، المادة 47 .
6- د/ فتحي عبدالصبور ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 533 .
7- د/ رندا محمد صميده ، دروس في قانون العمل – عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 135 - 136 .
8- القانون المدني الأردني لسنة 1976 م ، المادة 336 .

2- أما في الإلتزامات الأخرى فيكون الوفاء في المكان الذي يوجد فيه موطن المدين وقت الوفاء أو في المكان الذي يوجد فيه مركز أعمالاً لمدين إذا كان الإلتزام متعلقاً بهذه الاعمال .

بناءً على ذلك يوجب المشرع الأردني الوفاء بالأجر في مكان العمل ، ويبطل الوفاء بالأجر في غير مكان العمل ، كما يصح الإلتحاق علي الوفاء بالأجر في مكان آخر خلاف مكان العمل إذا إستحال الوفاء فيه (1) .

المشرع المصري حدد أن يدفع للعامل أجره في المكان الذي يحدده العقد أو العرف حيث حرص قانون العمل (2) علي أن يكون الوفاء بالأجر في مكان العمل وذلك لتجنب العامل تكبد نفقات إضافية أو بذل الجهد في الانتقال إلي مكان آخر ، علي الرغم من أن القواعد العامة تجعل الوفاء بالأجر في موطن رب العمل بإعتباره المدين ، وقد لا يكون موطن رب العمل هو مكان العمل (3) .

أما المشرع اللبناني فقد أوجب أن يتم دفع الأجور في محل الشغل لا في مكان آخر ، حتي لا يتحمل الأجير مشقه وضياع الوقت ومصاريف الانتقال من محل الشغل إلي محل الدفع (4) ولا يجوز الإلتفاق علي ما يخالفه إلا إذا حقق الإلتفاق فائده للأجير ، كما لو إتفق علي أن يتم الوفاء بالأجر عن طريق تحويله إلي حسابه لدي أحد المصارف ، يقع هذا الإلتفاق صحيحاً ويعمل به ، وقد جرت كثير من المؤسسات علي تحويل أجور أجرائها إلي حسابهم لدي البنوك برضاهم (5) .

مما سبق تتضح أن التشريع السوداني جاء متميزاً في مكان الوفاء بالأجر إذ جعله في مكان العمل وأثناء ساعاته لكي لا يتكبد العامل مشقة الانتقال إلي مكان آخر ودفع مصاريف للانتقال .

أما التشريعات العربية فقد جاءت متفقة مع التشريع السوداني في الوفاء بالأجر في مكان العمل ، حتى لا يتحمل العامل مشقة بضياع الوقت وتحمل مصاريف الانتقال ، كذلك جرت كثير من المؤسسات على تحويل أجور العمال إلى حسابهم لدى البنوك مما يوفر الوقت والجهد وهي ظاهرة من الظواهر الحميدة .

1- د/ بشير هدي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، جسور للنشر والتوزيع - الجزائر ، طبعه 2 - سنة 2003 م ، ص 91 ، 92 .

2- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 34 .

3- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 251 .

4- د/ إسماعيل غانم ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 368 .

5- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحي مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 238 .

خامساً : حماية الأجر :

أصبح المشرع السوداني على أجر العامل حمايه من خلال عدة إجراءات تتمثل في :

1/ إمتياز المبالغ المستحقة للعامل :

يمثل هذا الإمتياز حمايه بالغة الأهميه للعامل وأسرته في الإتفاقيات الدوليه والعربيه ، حيث نصت الإتفاقية العربيه (1) علي الآتي : (أجر العامل وما في حكمه دين ممتاز كله علي صاحب العمل وله الأولويه علي سائر الديون الممتازه) .

لم يغفل المشرع السوداني عن تقرير ذلك الإمتياز فنص في قانون العمل (2) علي أن : (تكون للمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون للعاملين أو لمن يستحقون عنهم أسبقية علي جميع الديون الأخرى بعد المصاريف القضائية) . حيث جاء النص مطابقاً لماورد النص عليه في قانون علاقات العمل (3) .

لم يقتصر هذا النص ذلك الإمتياز علي الأجر وحده أو ما في حكمه بل شمل كل أنواع الإستحقاقات من الإيجور وملحقاتها والمكافآت والتعويضات إلي غير ذلك ، كما أضفي المشرع السوداني بهذا النص صفة الإمتياز علي المبالغ المستحقة تجاه صاحب العمل ، فأصبحت ديواناً ممتازة تتقدم سائر الديون الأخرى بعد المصاريف القضائية (4) .

بهذا تكون له صفة إمتياز علي سائر دائني صاحب العمل بعد التزام أو قسمة الغرماء ، ويظل هذا الإمتياز قائماً لصالح ورثة العامل بعد وفاته فيكون إمتياز علي جميع أموال صاحب العمل لإستيفاء ما يكون مستحقاً لمورثهم لدى صاحب العمل (5) .

هذا الإمتياز لا يفرق بين العقار والمنقول في الحقوق المقرره للعامل أو لورثته ، فهو إمتياز عام يخول للعامل أفضليه عن أي إمتياز خاص أو حق رهن رسمي (6) . بيد

أن حق الإمتياز المقرر للمبالغ المستحقة مقصور على المبالغ المستحقة بموجب قانون العمل (7) ولا يمتد إلى المبالغ المستحقة بموجب القوانين (7) الأخرى كالتعويض المدني الذي يعتبر ديناً عادياً يخضع في إستيفائه للقواعد العامة (8).

- 1- الإتفاقية العربية لمستويات العمل العربي لسنة 1983 م ، المادة 28 .
- 2- قانون العمل 1997 م ، المادة 71 .
- 3- قانون علاقات العمل الفرديه (الملغي) لسنة 1981 م ، المادة 55 .
- 4- بروفيسور/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 183 .
- 5- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 203 .
- 6- قانون العمل 1997 م .
- 7- د/ رندا محمد صميده ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 143 .
- 8- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنييه السوداني لسنة 1984 م ، مرجع سابق ، ص 94 .

أيضاً أراد المشرع الأردني تقديم حمايه أقصى للأجر ، وذلك بمنح الأجر أقصى درجات الإمتياز علي جميع أموال صاحب العمل في حالة العجز عن الوفاء بديونه ، حيث نص في قانون العمل (1) : (تعتبر الأجور والمبالغ المستحقة بموجب أحكام هذا القانون للعامل أو ورثته أو أي مستحقين لها بعد وفاته ديوناً ممتازة من الدرجة الأولى بالمعني القانوني لهذه الكلمه) . وذلك ليتجنب العامل مزاحمة باقي الدائنين ، حيث يسبق إمتياز الأجر أولاً : المبالغ المستحقة للدولة (الخزينه المركزيه) . ثانياً : إمتياز المصرفات القضائيه ، ثالثاً : إمتياز أجور الحفظ والصيانه ، رابعاً : إمتياز الأجور ، ويشمل هذا الإمتياز الأجر بكافه عناصره وملحقاته (2) .

لا يقف هذا الإمتياز عند حد أموال صاحب العمل المخصصه ، وإنما يمتد إلي كافه أمواله عند إشهار إفلاسه سواء كانت عقارات أو منقولات (3) .

المشرع المصري رتب إمتياز المبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه عن أموال صاحب العمل المنقوله والعقاريه (4) حيث نص في التقنين المدني (5) بالنص الآتي :

- 1- يكون للحقوق الآتيه إمتياز علي جميع أموال المدين من منقول وعقار :

(أ) المبالغ المستحقة للخدم والكتبه والعمال وكل أجير من أجرهم ورواتبهم من أي نوع كان عن الستة أشهر الأخيره .

(ب) تستوفي هذه المبالغ مباشرة بعد المصروفات القضائيه والمبالغ المستحقة للخزانه العامه ومصروفات الحفظ والترميم ، أما فيما بينها فتستوفي بنسبة كل منها .

أيضاً نص المشرع المصري في قانون العمل (6) علي حق الإمتياز ويجري نصها كالآتي : (يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحونه عنه بمقتضي أحكام هذا

القانون إمتياز علي جميع أموال المدين من منقول أو عقار ، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخرانه العامه ومصروفات الحفظ والترميم).

كذلك حرص المشرع اللبناني علي حماية الأجر بإحاطته بالضمانات التي تكفل وصوله للأجير كاملاً أو شبه كامل ، وذلك بمنح الأجر المرتبه الرابعه لهذا الإمتياز

1- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 51 .

2- د/ هشام رفعت هاشم ، قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 167 .

3- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في قانون العمل ، دار النهضة العربية – القاهرة - 1997 م ، ص 345 .

4- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 245 .

5- التقنين المدني المصري لسنة 1948 م ، المادة 141 .

6- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 5 .

بعد إمتياز ديون الخزينه والمصروفات القضائية ، والتأمينات الجبريه . ويطبق هذا المبدأ في حالة الإفلاس (1) وذلك وفقاً لقانون العمل (2) .
إلا أنّ هذا الإمتياز لا يضمن إلا الأجر المسبق عن السنه الأخيره ، أما الأجر المستحق لمدته سابقه من السنه الأخيره لا يكون مضمون بالإمتياز ، ويكون في حكم الدين العادي ويحصل عليه كما تحصل سائر الديون (3) .

يضمن الإمتياز الذي يتمتع به الأجير ، الأجر بجميع صورته وملحقاته ، أما المبالغ الأخرى المستحقة للأجير قبل رب العمل كتعويضات الصرف فلا يضمنها الإمتياز بمعني أنها ليست ممتازة . ويستفيد من هذا الإمتياز جميع الأجراء الخاضعين لقانون العمل (4) فقط . أما الأجراء الخاضعون لقانون الموجبات (5) كخدم المنازل والعمال الزراعيين ، فلا يستفيدون منه (6) .

2/ حماية الأجر من إقطاع صاحب العمل

درجت الإتفاقيات الدوليه (7) وتشريعات العمل علي حماية الأجر من إقطاع صاحب العمل ونصت الإتفاقيات الدوليه والعربيه علي المبدأ العام لحظر الإستقطاع ، فنصت الإتفاقية العربيه (8) علي : (لا يجوز لصاحب العمل الإستقطاع من أجور العمال إلا بالشروط والحدود التي يتعين النص عليها في تشريع كل دولة) .

كما تناولت الإتفاقية العربيه (9) تقييد الحجز أو التنازل عن أجر العامل كأحد صورته الحماية لأجر العامل من الديون التي تثقل كاهله حتي لا تستغرق كل أجره فلا يبق له ولأسرته ما يقتاتون به ، فنصت علي : (لا يجوز الحجز علي الأجر أو التنازل عنه إلا في أضيق الحدود) . ويحدد تشريع كل دولة نسب الأجر التي يجوز الحجز أو النزول

عنها للديون أو المبالغ المستحقة للغير ، وتحدد هذه الحدود بنسبه تصاعديه وبحسب الدين الذي يتم الحجز عليه .

- 1- بروفيسور/ نبيل عمر ، أصول التنفيذ الجبري في القانون اللبناني ، دار الفكر العربي - لبنان - بيروت ، ص 214 .
- 2- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 48 .
- 3- د/ محمد علي الشبيخي ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 364 .
- 4- د/ عبد الودود يحي ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 275 .
- 5- قانون الموجبات والعقود اللبناني لسنة 1932 م
- 6- د/ رمضان ابو السعود ، الوسيط في شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 382 .
- 7- خاصه الإتفاقيه الدوليه رقم (95) لسنة 1949 م ، الصادره من منظمة العمل الدوليه .
- 8- الإتفاقيه العربيه لمستويات العمل العربيه لسنة 1966 م ، والمعدل لسنة 1976 م ، المادة 27 .
- 9- الإتفاقيه العربيه لمستويات العمل العربيه لسنة 1966 م ، والمعدل لسنة 1976 م ، المادة 26 .

تباعاً لما تناولته الإتفاقيات فقد أورد المشرع السوداني أحكاماً لحماية الأجر من الإقطاع إلا في حالات معينه وفي حدود معينه ، نص عليها في قانون العمل (1) بالآتي :
(يدفع الأجر للعامل شخصياً أو لمن يوكله كتابة دونما إستقطاع فيما عدا الإستقطاع الذي يتم وفقاً لأحكام هذا القانون أو أي قانون آخر ، وفي حالة إجراء أي إستقطاع يجب علي صاحب العمل أن يعطي العامل بياناً بما يستقطع منه إذا طلب العامل ذلك) .

أجاز النص للطرفين الإتفاق كتابة علي ما يشاء من إستقطاع ، ولم يحدد الحالات التي يجوز فيها الإستقطاع ، ولم يورد النص الحدود القصوي التي يجب الا يتجاوزها الإستقطاع من أجر العامل ، كذلك رهن النص إلزام صاحب العمل بموافاة العامل ببيان عن المبالغ المستقطعه عن أجره بناءً علي طلب العامل (2) .
لا يجيز المشرع السوداني لصاحب العمل أن ينقص من أجر العامل شيئاً ، إلا في حالات الإستقطاع التي تتم وفقاً لأحكام قانون العمل (3) أو أي قانون آخر .

أيضاً لا يستحق العامل الأجر خلال الفتره التي يتغيب فيها عن العمل ، وفقاً لما نص عليه قانون العمل (4) إلا في الحالات التي يسمح بها القانون أو يسمح بها صاحب العمل بالغياب بأجر شريطة أن يكون العامل قد أمضي ثلاثه أشهر في خدمه المستمره وهي :
أ - إنقطاع و سيلة المواصلات العاديه .

ب- وقوع كوارث طبيعيه أو حوادث تمنعه من الحضور إلى العمل .

ج- الإستدعاء بواسطة أي محكمة أو أي سلطه عامه أخرى يخولها القانون في ذلك .

د- وفاة الزوج أو الزوجه أو أحد الأبناء أو أحد الأبوين أو الإخوه أو الأخوات .

هـ - أي سبب يقبله صاحب العمل .

كذلك أجاز المشرع السوداني لصاحب العمل إقتطاع جزء من أجر العامل لسداد السلفيه التي مَنَحها له ، شريطة ألا تزيد عن 15 % من المرتب الأساسي (5) للعامل (6) . وجاء النص أعلاه مماثلاً لقانون علاقات العمل (7) .

-
- 1- قانون العمل 1997 م ، المادة 35 .
 - 2- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 94 ، 95 .
 - 3- قانون العمل 1997 م .
 - 4- قانون العمل 1997 م ، 36 .
 - 5- يقصد بالمرتب الأساسي وفقاً للمادة 4 (تفسير) من قانون العمل 1997 م ، المرتب زائد علاوة غلاء المعيشه بخلاف العلاوات والبدلات الأخرى .
 - 6- د/ حاج آدم حسن الطاهر ، قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 310 .
 - 7- قانون علاقات العمل الفرديه (الملغي) 1981 م ، المادة 13 .

المشرع الأردني لا يجيز خصم أي مبلغ من أجر العامل إلا في حالات نص عليها في قانون العمل (1) وهي :

- أ- إسترداد ما قدم صاحب العمل من سلفيه حيث لا يزيد كل قسط يتم إسترداده من السلفه على 10 % من الأجر .
- ب - إسترداد أى مبلغ دفع للعامل زيادة على إستحقاقه .
- ج - إشتراكات الضمان الإجتماعي وأقساطه المستحقة على العامل والخسومات الواجب إجراؤها بموجب القوانين الأخرى .
- د - إشتراكات العامل في صندوق الإيداع .
- هـ - الخصميات الخاصة بتسهيلات الإسكان التي يقدمها صاحب العمل للعامل وغير ذلك من مزايا أو خدمات حسب المعدلات أو النسب المتفق عليها من الطرفين .
- و- كل دين يستوفى تنفيذاً لحكم قضائي .
- ز- المبالغ التي تفرض على العامل بسبب مخالفته لأحكام النظام الداخلي للمؤسسة أو لعقد العمل أو مقابل ما أتلفه من من المواد أو الأدوات بسبب إهماله أو خطئه ، وذلك وفقاً للأحكام الخاصه لهذا القانون .

بيد أن المشرع الأردني أجاز إستقطاع 10 % من أجر العامل لصاحب العمل مبلغاً نقدياً لقاء الوفاء بدين الثاني بذمة الاول ضمن القدر المخصص للإستقطاع ، وهو ربع الأجر الشهري ، ويطبق ذلك علي سائر الديون الأخرى كديون السكن والمأكل والمشرب أو شراء أدوات كهربائيه إتلاف مواد العمل بسبب إهمال أو خطأ العامل (2) .

أما المشرع المصري أيضاً لا يُجيز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10 % من أجر العامل ، وقد بين ذلك قانون العمل (3) في النص الآتي : (لا يجوز

لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من 10 % وفاء لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد . وأن لا يتقاضى عن هذا القرض أيه فائده ، ويسري ذلك الحكم علي الأجور المدفوعة مقدماً) .

طبقاً لهذا النص فإنه لا يجوز لصاحب العمل خلال سريان عقد العمل خصم أي مبلغ من أجر العامل يزيد عن 10 % إذا إقترض العامل مبلغاً من النقود من صاحب العمل

1- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 47 .

2- د/ جعفر المغربي ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 141 .

3- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 34 .

حتي ولو قام صاحب العمل بدفع أجر العامل مقدماً . كما لا يجوز لصاحب العمل أن يتقاضى من العامل فوائد عن مبلغ القرض (1)

راعي المشرع اللبناني الطابع الحيوي للأجر باعتباره مورد رزق العامل ووسيلة عيشه وعائلته ، فلم يجيز خصم أي مبلغ من أجر العامل إلا في حدود ضيقه أحاطها بضمانات تكفل وصوله إلي العامل كاملاً أو شبه كاملاً ، فلم يُجيز خصم أي مبلغ من أجر العامل إذا كان هذا الخصم بسبب خطأ العامل أو إهماله ، بما يجاوز خصم ثلاثه أيام (2) . حيث نص قانون العمل (3) علي : (إذا إرتكب الأجير أثناء عمله خطأ جدياً أو إهمالاً فاضحاً أو خالف الأنظمة الداخليه للمؤسسة ، حق لرب العمل أن ينزل به علي سبيل العقاب غرامه لا يجوز أن تتعدي خصم أجر ثلاثه أيام عن الفعل الواحد) .

كذلك لا يُجيز خصم أي مبلغ من أجر العامل إذا كان هذا الخصم بسبب توقيع غرامات نتيجة للمخالفات التي أرتكبها العامل فنص في قانون العمل (4) : (إذا حصل من جراء الخطأ أو الإهمال أو مخالفة الأنظمة خطأ لرب العمل حق له أن يستوفي قيمة هذا الضرر من أجر العامل أو المستخدم) .

في جميع الأحوال لا يُجيز المشرع اللبناني خصم أي مبلغ من أجر العامل بما يجاوز أجر خمسة أيام حيث نص في قانون العمل (5) علي مايلي : (في جميع الأحوال لا يجوز أن يجاوز المبلغ المخصوم أجر خمسة أيام في الشهر الواحد) . وبهذا يضمن المشرع اللبناني حصول الأجير علي أجره كاملاً أو شبه كامل (6) .

مما سبق يحمي للإتقافيات الدوليه والعربيه أنها قيّدت الحجر والتنازل عن أجر العامل إلا في حدود ضيقه . كما يحمي للتشريعات الوطنيه أنها أصبغت حمايه علي أجر العامل في الإمتياز - وهو دين ممتاز علي صاحب العمل - وله أسبقية علي جميع الديون

بعد المصاريف القضائية ، مما يعني أن قانون العمل النافذ مطابقاً لما ورد في قوانين العمل السابقة .

-
- 1- د/ حيسني هيكل ، شرح أحكام قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 287 .
 - 2- د/ محمد علي عمران ، د/ محمد عبدالرحمن الصالحي ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 196 .
 - 3- قانون العمل اللبناني لسنة 1946 م ، المادة 68 .
 - 4- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 69 .
 - 5- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 70 .
 - 6- د/ عصام يوسف القيسي ، قانون العمل اللبناني ، مرجع سابق ، ص 223 .

المطلب الثاني

الإلتزامات المتفرقة لصاحب العمل

بالإضافة إلى إلتزام صاحب العمل الرئيسي أو الجوهري في عقد العمل وهو الأجر ، وتدخل المشرع في حمايته وضماناً لتسديده في مكان العمل وبالعملة المتداولة قانوناً ، وإخراجه في أجزاء كثيرة من دائرة الإلتفاق ، فإن هنالك إلتزامات أخرى لا تقل أهمية عن الأجر كإلتزام صاحب العمل بتمكين العامل من أداء العمل (1) . أيضاً إلتزام صاحب العمل باتخاذ التدابير اللازمة للمحافظة على سلامة وصحة الإنسان ، ومعاملة العامل معاملة إنسانية وإلتزامه بمراعاة الآداب والأخلاق ، والحق في شهادة نهاية خدمته ورد الأوراق ، وإلتزامه بتوفير وسائل النقل (2) .

هذه الإلتزامات مصدرها القانون ، خُروجاً على القواعد العامة في المسؤولية المدنية ، حيث يترتب على ذلك عدم جواز الإعفاء أو التخفيف من هذه الإلتزامات من ناحية ، وفرض إجراءات ذات طبيعته جنائية من ناحية أخرى (3) فيما يلي نستعرض تفاصيل لهذه الإلتزامات علي النحو التالي :

أولاً : تقديم العمل للعامل وتمكينه من تنفيذه :

لم يرد نص لهذا الإلتزام في قانون العمل (4) يلزم صاحب العمل بتقديم العمل للعامل وتمكينه من تنفيذه ، ولكن وفقاً للقواعد العامة في شأن تحديد مضمون العقد ونطاقه التي تقتضي بعدم الإقتصار علي ما يرد في العقد فحسب ، وإنما يشمل ما يعتبر من مستلزماته وفقاً للقانون والعرف والعدالة بالشكل الذي يتفق مع ما يوجبه حسن النية (5) .

لكن من حقوق العامل علي صاحب العمل أن يقدم له العمل ، وتمكين العامل من تنفيذ العمل موضوع العقد ، وذلك بأن يهيئ له المكان الذي يعمل فيه وأن تهئ له البيئة الصالحة للعمل التي تعينه علي حماية جسده ، وتحفظ قوته ونشاطه لا سيما في هذا العصر الذي تعددت فيه مراكز الإنتاج من مصانع معامل وما يقع فيها من التعامل مع مواد تضر بصحة الإنسان وتؤثر علي حياته (6) والشريعة الإسلامية تقوم علي حفظ

1- د/ د/ صلاح محمد دياب ، الوسيط في قانون العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 237 .

2- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية السودانية لسنة 1984 م ، مرجع سابق ، ص 87 ، 88 .

3- قانون العمل 1997 م .

4- قانون المعاملات المدنية 1984 م .

5- قانون العمل 1997 م ، قانون علاقات العمل الفردية (الملغي) لسنة 1981 م .

6- د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 746 .

الإنسان في نفسه وصحته ، ومن قواعد الشريعة الإسلامية التي قررها العلماء أنه :
" لا ضرر ولا ضرار " (1) . ويقول عليه أفضل الصلاة والسلام : " إن لنفسك عليك حق ولجسدك عليك حق وإن لزوجك عليك حق " (2) .
كذلك يلتزم صاحب العمل أن يقدم للعامل الأدوات والمعدات والمواد اللازمة لادائه ، إلا إذا إتفقا علي غير ذلك أو جرت العادة علي خلاف ذلك . ولا يجوز لصاحب العمل أن يكلف العامل بعمل آخر دون رضاه ، أو في مكان غير المتفق عليه ، ويتطلب ذلك أن يكون العمل وشروطه محدد تحديداً دقيقاً (3) .

المشرع الأردني يُلزم صاحب العمل بتمكين العامل من أداء عمله ، وبالتالي يكون للعامل مصلحة مالية في سرعة البدء والتنفيذ ، ويتحقق ذلك علي وجه خاص في حالة العمل علي أساس القطعه أو الإنتاج (4) ولكن قد تقتضي مصلحة صاحب العمل الإقتصادي في حالات كثيرة بأن تقوت الفرصة علي العامل في العمل لأسباب كثيرة ومبررات عديدة كنفاد المادة الأولية أو إنقطاع التيار الكهربائي مثلاً أو يكون السبب راجعاً إلي ظرف طارئ أو قوه قاهره (5) . حيث نص قانون العمل (6) علي : (إذا اضطّر صاحب العمل إلي وقف العمل بصوره مؤقتة بسبب لا يعزي إليه ، وليس في وسعه دفعه ، فيستحق العامل الأجر الكامل عن مدة لا تزيد علي العشرة أيام الأولى من توقف العمل خلال السنه ، وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد علي ذلك بحيث لا يزيد المجموع الكلي المدفوع الأجر علي ستين يوماً في السنه) .

المشرع المصري يُلزم صاحب العمل بتقديم العمل للعامل وخصوصاً إذا كان أجر العامل علي أساس القطعه ، لأن حرمان العامل من العمل يفوت عليه إكتساب الخبره ،

ويجرح شعوره ويسئ إلي سمعته ، إلا إذا كان المنع من العمل تقضيه مصلحه أو خطأ راجع لصاحب العمل أو ظرف طارئ أو قوه قاهره (7) . وقد نص قانون العمل (8) . علي : (إذا حضر العامل إلي مقر عمله في الوقت المحدد ، وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع لصاحب العمل ، إعتبر كأنه أدى عمله فعلاً وإستحق

-
- 1- مجلة المنطلق (إسلاميه) ، حقوق العمال في الإسلام / لبنان ، العدد 43 لسنة 1988 م ، ص 34 .
 - 2- مسلم / صحيح مسلم / باب النهي عن صوم الدهر وتفضيل صوم يوم وإفطار يوم ، حديث رقم 1159 .
 - 3- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 78 .
 - 4- د/ عبدالودود يحي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 223 .
 - 5- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 124 ، 125 .
 - 6- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 50 .
 - 7 د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 264 .
 - 8- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 41 .

أجراً كاملاً . أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهريه خارجه عن إرادة صاحب العمل إستحق نصف أجره)

علي صاحب العمل أيضاً أن يهيئ للعامل مكان العمل وأن يقدم له الأدوات اللازمه للقيام بالعمل ما لم يقضي العقد أو العرف بغير ذلك (1) .

المشرع اللبناني يلزم رب العمل بتمكين الأجير من القيام بالعمل المتفق عليه ، فليس لرب العمل الحق في أن يمنع الأجير من القيام بالعمل المتفق عليه ، وتبدوا أهمية هذا الإلتزام إذا كان أجر العامل يتحدد على أساس العمل الذي يُنجزه . كما لا يُجيز لرب العمل منع الأجير من العمل حتى ولو كان يدفع له أجره كاملاً ، لأن المنع من العمل يسبب للأجير ألم نفسي ، وقد يسئ إلي سمعته ، وقد يفقده خبره التي تكتسب بالممارسه (2) .

كما لا يحق لرب العمل أن يكلف الأجير بعمل غير العمل المتفق عليه ، بغير رضاه ، كما لا يجوز له أن يكلفه في غير المكان المتفق عليه . أما إذا كان الإلتفاق لم يرد في مكان معين ، وكان للمنشأة التي يعمل فيها الأجير فروع عديده ، فيجوز لرب العمل أن يكلفه بالعمل لدى أى فرع من هذه الفروع ما لم يكن متعسفاً في ذلك (3) .

مما سبق يتبين أن التشريعات الوطنيه لم تنص علي إلتزام صاحب العمل بتقديم العمل للعامل وتمكينه من تنفيذه ، ولكن وفقاً للقواعد العامه يلتزم صاحب العمل بتمكين العامل من العمل وتهيئة المكان والبيئه الصالحه للعمل وتقديم المعدات اللازمه للعمل .

التشريعات العربية المقارنه تُلزم صاحب العمل بذلك ، وتحق للعامل تقاضي أجره
متي حضر مكان العمل في زمان العمل وأبدي إستعداده للعمل ولم يقوم بذلك أسباب
خرجه عن إرادته .

ثانياً : توفير الأمن والسلامه في المنشأة :

. يُلزم المشرع السوداني صاحب العمل علي أن يوفر للعامل الحماية الكافيه التي
يمكن أن تعرضه للخطر حيث نص علي ذلك قانون المعاملات المدنيه (4) بالنص الآتي
: (يلتزم صاحب العمل علي أن يوفر كل أسباب السلامه في منشأته وأن يهيئ كل ما
يُلزم لتمكين العامل من تنفيذ التزاماته) .

1- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحي مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 220 .

2- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 324 .

3- د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 746 .

4- قانون المعاملات المدنيه لسنة 1984 م ، ماده 408 .

نتيجة إستعماله لمعدات وآلات العمل بسبب عدم توفير أدوات السلامه التي تستعمل
للمحايه من الإصابه بتلك المعدات أو آلات ، وأن يأمن مكان العمل لحماية العامل من
الحر والبرد والمطر وغيرها لتمكينه من القيام بتنفيذ إلتزامه . ويجب علي صاحب
العمل أن يقوم بالصيانه الدوريه للأجهزه الخاصه بالعمل حتي لا يقع فيها ضرر (1) .

أيضاً يفرض قانون العمل (2) علي صاحب العمل إلتزامات متعلقه بوقايه العمال من
أخطار العمل ، تناولها في النص الآتي : (يجب علي كل صاحب مصنع العامل أن
يحيط العاملين علما بمخاطر بمخاطر المهنة ، ويجب علي صاحب العمل أن يتخذ
الإحتياطات اللازمه لحماية عماله من الحوادث وأمراض المهنة) .

كذلك نص قانون العمل (3) علي : (يجب علي صاحب المصنع ألا يوكل أي عمل
لعامل قبل تدريبه عليه تدريباً كافياً قبل أن يوكل إليه العمل ، أو يؤدي العمل تحت
مراقبة شخص أو أشخاص من ذوي الخبره في مجال ذلك العمل) .

أوجب هذا النص علي صاحب المصنع إحاطة العامل علما - وقبل التعاقد معه -
بمخاطر المهنة ووسائل الوقايه منها ، ومن ذلك مثلاً إلتزامه بإخطار العامل بمواطن
الخطر في تشغيل الآلات ، أو إستخدام الكيماويات ، وأن يسلم العامل كمادات تحول
دون تسرب الغازات الضاره والأبخره والأتربه في جسم العامل ، وأن يحيط بسياج

واقى كافة الأجزاء المتحركة من مولدات الطاقة وأجهزة نقل الحركة ، ويتعين علي صاحب المصنع أيضاً وضع سياج علي الفتحات الأرضيه (4) .

كذلك يلتزم صاحب المصنع بتدريب العمال تدريباً كافياً قبل أن يوكل إليهم العمل ، أو أن يؤدي العمل تحت مراقبة شخص أو أشخاص من ذوي الخبرة في مجال ذلك العمل ولقد قضت محكمة الاستئناف في ذلك في قضية بطرس يوسف / ضد/ ملوال أكوم (5) .

بالأتي : " إن إستخدام عامل دون ترشيد أو تدريب في أله ذات أجزاء خطره يرقى إلي درجة الإهمال من جانب المخدم ويجعله مسئولاً عن الضرر الناتج للعامل وفقاً للقواعد العامه في المسئوليه التقصريه " .

-
- 1- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنيه 1984 م السوداني ، مرجع سابق ، ص 87 .
 - 2- قانون العمل 1997 م ، ماده 94 .
 - 3- قانون العمل 1997 م ، ماده 95 .
 - 4- بروفييسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 216 .
 - 5- مجلة الأحكام القضائيه لسنة 1977 م ، ص 190 .

إلي جانب ذلك ألزم قانون العمل (1) صاحب العمل بتهيئة وسائل الحماية للعاملين ، وذلك بالإهتمام بسكنهم ، حيث نص علي :

1- يجوز لوالى الولايه المعنى أو من يفوضه بالتشاور مع وزير الصحه أن يأمر بإنشاء مجمعات صحيه في المناطق الصناعيه لعلاج العاملين بالمصانع والإشراف الصحي عليهم .

2 - يحدد الأمر المشار إليه فى البند (1) نفقات إنشاء المجمعات ومهامها وتنفيذ خدماتها ، كما يجوز أن يتضمن القواعد والإشتراطات التى تكفل المجمعات القيام بأعبائها بفعاليه

إتساقاً مع مفهوم الأمن الصناعى أجاز قانون العمل (2) لوالى الولايه أو من يفوضه وبعد التشاور مع وزير الصحه الولائى ، أن يأمر بإنشاء مجمعات صحيه لعلاج العاملين والإشراف الصحي عليهم ، وذلك لتوفير العناية الصحيه والعلاج الطبى للعمال في المناطق الصناعيه لحمايتهم من الاخطار والأضرار الناجمه عن العمل بما يكفل وقايتهم وسلامتهم (3) .

كذلك حرص المشرع الأردني علي توفير الأمن والسلامه للعمال في المنشأة ، حيث يلقي التزاماً علي صاحب العمل يحمي به العمال من مخاطر المهنة ، وإتخاذ وسائل الوقايه والإحتياطات اللازمه في تطبيق شروط السلامه والصحه المهنيه (4) . فنص في

قانون العمل (5) علي : (يتوجب علي صاحب العمل ما يلي :

- 1- توفير الإحتياجات والتدابير اللازمة لحماية العمال من الأخطار والأمراض التي قد تنجم عن العمل والآلات المستعمله فيه .
 - 2- توفير وسائل الحماية الشخصية والوقايه للعاملين من اخطار العمل وللعمال المهنة كالملابس والنظارات والقفازات والأحذيه وغيرها ، وإرشادهم إلي طريقة إستعمالها والمحافظة عليها وعلي نظافتها .
 - 3- إحاطة العامل قبل إستغاله بمخاطر مهنته وسبل الوقايه منها ، ووضع إرشادات في مكان ظاهر وفق الأنظمه والقرارات التي تصدر في هذا الشأن ، توضح مخاطر المهنة ، وطرق الوقايه منها .
- أيضاً نص المشرع الأردني في قانون العمل (6) علي : (صاحب العمل إتخاذ

1- قانون العمل 1997 م ، المادة 93 .

2- قانون العمل 1997 م .

3- بروفيسور / حيدر حمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقا عليه ، مرجع سابق ، ص 215 .

4- د/ سليمان بددر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 127 .

5- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 78 .

6- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 80 .

علي إتخاذ الإحتياجات اللازمة لحماية المؤسسه والعاملين فيها من أخطار الحريق والانفجارات أو تخزين المواد الخطره والقابله للإشتعال أو نقلها أو تداولها ، وتوفير الأجهزة الفنيه الكافيه وفقا لتعليمات السلطه الرسميه المختصه () .

فإذا خالف صاحب العمل هذه الأحكام قضي قانون العمل (1) بإغلاق المؤسس بقرار من الوزير المختص كلياً أو جزئياً ، وللوزير إحالة المخالف إلي المحكمه المختصه ولكن يُراعي في حالة الإغلاق حق العاملين في تقاضي أجورهم كامله (2).

ألزم المشرع المصري رب العمل بأن يتخذ الإحتياجات اللازمه لحماية العمال أثناء العمل من أخطار العمل والآلات ولقد خصص قانون العمل (3) بعض مخاطر العمل علي النحو التالي :

- 1- المخاطر الفيزيائيه الناجمه عن (الوطأه الحراريه والبروده - الضوضاء والإهتزازات - الإضاءة - الإشعاعات الخطره والضاره - تغيرات الضغط الجوي - الكهرباء الإستاتيكيه والديناميكيه - ومخاطر الانفجار) .
- 2- المخاطر الميكانيكيه التي تنشأ من الإصطدام بين جسم العامل وبين جسم صلب ، كمخاطر المباني والإنشاءات والأجهزه والآلات ، ومخاطر الإنهيار .
- 3- المخاطر الكيماويه مثل ما يحدث من تأثير مواد كيماويه متسهلكمه كالغازات

والأبخره ومخاطر الحريق .

4- المخاطر السلبيه وهي التي ينشأ الضرر أو الخطر من عدم توافرها كوسائل الإسعاف ووسائل التغذية والنظافه .

في حالة إمتناع المنشأة عن إتخاذ الإحتياطات اللازمه لدرء هذه المخاطر، أجاز المشرع المصري للجهه المختصه إغلاق المنشأة كلياً أو جزئياً حتي تزول أسباب الخطر ، مع وضع الإعتبار بحق العاملين في تقاضي أجورهم كامله خلال فترة الإيقاف أو الإغلاق ، وعلي الجهه المختصه إزالة أسباب الخطر بطريق التنفيذ المباشر علي نفقة المنشأة (4) .

ألزم المشرع اللبناني رب العمل إتخاذ التدابير اللازمه للمحافظه علي صحة وسلامة الأجراء ، وهذا الإلتزام نص عليه في قانون الموجبات والعقود (5) وبمقتضاه يلتزم رب

1- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 84 .

2- د/ هشام رفعت هاشم ، عقد العمل في الدول العربيه ، مرجع سابق ، ص 168 .

3- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 208 .

4- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل – عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 327 .

5- قانون الموجبات والعقود اللبناني لسنة 1932 م ، المادة 647 .

يلتزم رب العمل لحماية العمال أثناء العمل من الأضرار الصحيه والأخطار التي تهدد حياتهم سواء تعلقت بأماكن العمل أو الأدوات والآلات التي تستخدم في إنجازه أو بماهية العمل والأحوال التي يتم فيها (1) .

أكد ذلك قانون العمل (2) فنص علي أن تحدد التدابير العامه للحمايه والوقايه الصحيه بمرسيم تتخذ في مجلس الوزراء . وقد صدر بالفعل مرسوم بتنظيم الحمايه والوقايه الصحيه في المؤسسات . كما صدرت مراسيم وقرارات أخرى تتعلق بتنظيم الحمايه والوقايه والسلامه في العمل في : ورش البناء - المطاحن - المؤسسات التجاريه في بيروت (3) .

أيضاً فرض المشرع اللبناني رقابه إداريه علي رب العمل في شأن تنفيذ هذا الإلتزام فأعطي الحق للمفتشين حق إنذار رؤساء المؤسسات في حالة المخالفه في هذا الشأن ويكون الإنذار خطياً وإذا إمتنع رب العمل بتنفيذ تدابير الوقايه الموجهه إليه من قبل المفتش المختص ، يحق للمدير العام لوزارة العمل أن يوقف المؤسسه عن العمل مؤقتاً لمدته لا تتجاوز عشره أيام علي أن تدفع المؤسسه أجور العمال كامله عن مدة التوقف (4) .

فإذا أصيب العامل بضرر من جراء إخلال رب العمل بإتخاذ التدابير اللازمة للسلامة كان - رب العمل مسؤولاً عن هذا الضرر ولا يجوز إعفائه من المسؤولية أو التخفيف عنها . ويحق للعامل المصاب ان يترك عمله دون ما علم سابق ولو كان العقد محدد المدة إذا كان هنالك خطراً يهدد سلامته أو صحته من جراء عدم قيام رب العمل بالتزامه بتدابير الوقاية (5) .

من الواضح أن هنالك إلتزامات مهمة تقع على عاتق صاحب العمل ، إهتم الفقه الإسلامي والقانون السوداني والتشريعات العربية المقارنه - برعايتها حفاظاً علي صحة العامل وبيئة العمل ، لأنها تنعكس بصورة مباشرة علي العامل ، وهي حماية العمال من مخاطر المهنة ، وتطبيق شروط السلامة المهنية والصحة ، وذلك لأن صحة وسلامة العامل هي أعز ما يملك ، فإذا فقدتها فقد صاحب العمل العامل ، وإذا فقدها العامل فقد كل شيء .

-
- 1- د/ أحمد عبدالكريم أبوشنب ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 160 .
 - 2- قانون العمل اللبناني لسنة 1946 م ، المادة 62 .
 - 3- د/ محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 217 .
 - 4- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحي مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 212 .
 - 5- القاضي/ حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 399 .

ثالثاً : يُراعي مقتضيات الآداب واللياقة :

إهتمت الشريعة الإسلامية بالعامل بإعتباره مختزناً لطاقة يحتاجها المجتمع ، غير أن هذا الجهد العظيم الذي يقدمه العامل إذا لم يجد الرعاية والحماية تبدد وأصيب العامل بالمرض أو العجز ، لذلك دعت الشريعة الإسلامية إلي مراعاته وعدم تكلفه بما لا يطيق فقال الله تعالى : **(لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا...إلخ)** (1) . وقال النبي صلى الله عليه وسلم

: " لا تكلفوهم بما لا يطقون " (2) .

أيضاً يوجب الإسلام علي صاحب العمل واجبات خلقية كثيرة توجب عليه الترفع عن الغبن والظلم والأذى والإساءة للعامل (3) .

تباعاً مع أحكام الشريعة الإسلامية والسنة النبوية ، يُوجب المشرع السوداني في قانون المعاملات المدنية (4) علي صاحب العمل : " أن يُراعي مقتضيات الآداب واللياقة في علاقته مع العامل " . أي يحسن معاملة العامل ولا يهدد كرامته أو يسئ معاملته (5) .

المشرع الأردني يُلزم رب العمل بمعاملة العامل معاملة كريمة وفقاً لمقتضيات الآداب واللياقة ، ويحظر تكليف العامل بعمل أكثر من طاقته (6) وفقاً لقانون العمل (7) .

المشرع المصري يُلزم صاحب العمل بمعاملة العامل معاملة إنسانية ، فيمتنع أن يكلفه بما لا طاقة له به من الأعمال ، أو بما يتعارض مع الآداب أو الأخلاق حيث أجاز القانون المدني (8) الحكم علي صاحب العمل بالتعويض إذا دفع العامل بتصرفاته ومعاملته الجائرة له ، إلي طلب إنهاء العقد إنهاءً يعتبر بمثابة الفصل التعسفي (9) .

المشرع اللبناني يُوجب علي رب العمل معاملة الأجير معاملة إنسانية ، ولا يحق لرب العمل أن يسيء للعامل أو يكلفه بما لا يطيق من الأعمال ، أو يرتكب فعل يمس شرفه أو عرضه ، وإذا ارتكب أي مخالفه لهذا الإلتزام يحق للأجير مطالبة بالتعويض

-
- 1- سورة البقرة الآية (286) .
 - 2- صحيح مسلم ، حديث رقم 0226 .
 - 3- د/ وهبه مصطفى الزحيلي ، التفسير المنير في الشريعة والعقيدة والمنهج ، دار الفكر المعاصر - بيروت - دمشق ، ط - 1491 هـ ، ص 146 .
 - 4- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 408 .
 - 5- د/ حسن حامد حسان ، المدخل لدراسة الفقه الإسلامي ، ط 1 - 1981 م ، ص 300 .
 - 6- د/ هاشم رفعت هشام ، عقد العمل في الدول العربية ، مرجع سابق ، ص 171 .
 - 7- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 17 .
 - 8 - القانون المدني المصري لسنة 1948 م ، المادة 696 .
 - 9- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 225 .

عن الضرر الذي أصابه من فعله ، كما يحق للأجير وفقاً لقانون العمل (1) : "أن ينهي عقد العمل ويترك العمل دون ما علم سابق ، إذا ارتكب رب العمل أو من يمثله جرمًا مخلًا بالآداب في شخص الأجير أو في عضو من أعضاء عائلته ، أو إذا أقدم هو أو ممثله علي ارتكاب أعمال عنف في شخص الاجير (2) .

مما سبق يتضح أن الإسلام حث علي معاملة الاجير معاملة كريمة نص عليه في القرآن الكريم والسنة النبوية . وجاء التشريع الوطني والتشريعات العربية المقارنه علي ذات المنهج .

رابعاً : الإلتزام بإعطاء شهادة نهاية الخدمة :

حرصت إتفاقيات العمل الدولي علي تقييد صاحب العمل في تقرير الحق في حصول العامل علي شهادة نهاية الخدمة وحظرت تتضمنها أي معلومات من شأنها تسبب ضرراً للعامل بأن تحول دون إلتحاقه بعمل آخر . وقد نصت إتفاقية مستويات العمل (3) علي : " يكون للعامل عند إنتهاء علاقة العمل ، الحق في الحصول علي شهادته من

صاحب العمل تبين تاريخ إلتحاقه بالعمل وتاريخ إنتهاء خدمته ، ونوع أو أنواع الأعمال التي مارسها ، ولا تتضمن هذه الشهادة أي بيانات غير صالح العامل "

كذلك حرص المشرع السوداني علي إلزام صاحب العمل بمنح العامل شهادة نهاية خدمته ، إذا إنتهت المدة المحددة للعمل لأي سبب من الأسباب ، نص عليها في قانون العمل (4) بالآتي : (يجب علي صاحب العمل أن يعطي العامل الذي تنتهي أو تنهي خدمته شهادة تتضمن أسم صاحب العمل ، والعمل الذي كان يؤديه والمدة التي قضاها في خدمته وماكان يتقاضاه من أجر ، وذلك دون ذكر الأسباب التي أدت إلي إنتهاء عقد العمل أو إنهائه) .

يجب أن تتضمن شهادة نهاية الخدمة إسم صاحب العمل ، والعمل الذي كان يؤديه العامل ، والمدة التي قضاها في الخدمة ، والأجر الذي كان يتقاضاه ، وأي معلومات أخرى ثابتة في سجل خدمة العامل (5) . أو يصفها صاحب العمل كنوع من التقييم الإيجابي للعامل ، أما إذا لم ينتهي عقد العمل أو كان موقوفاً لا يلزم صاحب العمل

1- قانون العمل اللبناني 1946 ، المادة 75 .

2- بروفيسور/ حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، دار النهضة العربية - بيروت ، ص 316 .

3- الإتفاقية الدولية لمستويات العمل العربي لسنة 1966 م ، المادة 31 .

4- قانون العمل 1997 م ، المادة 59 .

5- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 276 .

إعطاء شهادة نهاية الخدمة ولا يستطيع صاحب العمل أن يمتنع عن تقديم شهادة نهاية الخدمة للعامل حتي ولو لم يقم العامل بتسليم ما بعهدته ، لأن الإلتزام بتسليم الشهادة ليس له مقابل . ويسأل صاحب العمل عن الضرر الذي يصيب العامل نتيجة عدم إعطائه للشهادة ، ويتمثل الضرر في تقويت الفرصه علي العامل بالإلتحاقه بعمل آخر ، هذا إلي جانب العقوبة الجنائية التي يفرضها قانون العمل (1) علي صاحب العمل (2) .

أيضاً يوجد نص مماثل في قانون علاقات العمل (3) يلزم صاحب العمل بإعطاء العامل شهادة خدمه . كذلك نص قانون المعاملات المدنية (4) علي أنه : (يعطي العامل شهادة في نهاية خدمته بنوع عمله وتاريخ مباشرته وإنتهائه ومقدار أجره وكل ما يتقاضاه من إضافات أخرى ، ويلتزم صاحب العمل برد كافة الأوراق الخاصة به) .

يتبين من هذا النص أنه يشترط لقيام الإلتزام بإعطاء شهادة نهاية الخدمة - أن ينتهي عقد العمل لأي سبب من الأسباب سواء من العامل أو من صاحب العمل ، وعلي صاحب العمل أن يمنح العامل شهادة تبين نوع العمل الذي كان يقوم به ، وتاريخ

مباشرة وإنتهائه ، والأجر الذل كان يتقاضاه ، و ما يتبعها من ملحقات أخرى . ولا يوجد أجلاً محدداً لتنفيذ هذا الإلتزام ولكن يجب أن يمتنع تقديمها خلال ميعاد معقول (5) .

المشرع الأردني إلزم صاحب العمل بإعطاء العامل شهادة خدمه نص عليها في قانون العمل (6) بالآتي : (علي صاحب أن يعطي للعامل عند إنتهاء خدمته بناءً علي طلبه شهادة خدمه يذكر فيها إسم العامل ونوع عمله وتاريخ إلتحاقه بالخدمه وتاريخ إنتهاء الخدمه ، كما يُلزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق وشهادات وأدوات) .

يتبين من هذا النص أن المشرع الأردني يُلزم صاحب العمل إعطاء العامل شهادة خدمه بناءً علي طلبه وذلك بعد إنتهاء مدة خدمته ، ويشترط في الشهاده أن تتضمن إسم ونوع العمل الذي كان يؤديه وتاريخ بدء الخدمه وإنتهائها (7) .

-
- 1- قانون العمل 1997 م ، المادة 126 .
 - 2- د/أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 119 ، 120 .
 - 3- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغي) ، المادة 43 .
 - 4- قانون المعاملات المدنيه 1984 م ، المادة 408 .
 - 5- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنيه السوداني لسنة 1984 م ، مرجع سابق ، ص 88 .
 - 6- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 30 .
 - 7- بروفيسور/ جعفر المغربي ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 107 .

المشرع المصري أيضاً يُلزم صاحب العمل عند نهاية العقد بإعطاء العامل بناءً علي طلبه شهادة خدمه تبين طبيعة الأعمال التي إسندت إليه ، كما تُبين قدر الأجر الذي كان يتقاضاه ، وما يلحق به من إمتيازات عينيه أو نقديه (1) وقد نص قانون العمل (2) علي : (يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند إنتهاء عقده بناءً علي طلبه شهاده يبين فيها تاريخ إلتحاقه بالخدمه وتاريخ إنتهائها ، ونوع العمل الذي كان يؤديه والمزايا التي كان يحصل عليها) .

كما نص المشرع المصري في تقنين العمل (3) علي: (يلتزم رب العمل بأن يعطى الأجير مجاناً في نهاية عقد العمل بناءً على طلبه شهادة بين فيها تاريخ دخوله الخدمه وتاريخ وخروجها منه ، ونوع العمل الذي يؤديه ويبين فيها قيمة الأجر والمرتبات الأخرى ونوع الإمتيازات إن وجدت وللعامل أن يحصل مجاناً علي شهادة تحديد خبرته وكفائته المهنيه إذا طلب العامل ذلك) .

في القانون اللبناني (4) لا يوجد نص مماثل يُلزم رب العمل بإعطاء الأجير شهادة خدمه بعد إنتهاء عقد العمل ، ولكن ليس هنالك ما يمنع رب العمل الأخذ بهذا المبدأ إستناداً علي مبدأ حسن النيه في تنفيذ العقود (5) .

مما سبق يتبين أن التشريعات الوطنية اتفقت مع الإتفاقيه الدوليه لمستويات العمل العربيه علي منح العامل شهادة نهاية خدمه عند نهاية خدمته . كذلك التشريعات العربيه المقارنه اتفقت مع التشريعات الوطنيه في منح العامل شهادة نهاية الخدمه .

خامساً : رد للعامل كافة الأوراق الخاص به :

المقصود بالأوراق ما يكون قدمه العامل من مسوغات لتعيينه في وظيفته ، كالمؤهل الدراسي وشهادة الميلاد وشهادة الخبره إلخ (6) . عندما يترك العامل الخدمه لأي سبب من الأسباب عند أي رب عمل فإنه يحتاج إلي مستندات يبين مدة خدمته وما كان يتقاضاه من أجور ، حتي يستطيع أن يبحث ببسر عن عمل آخر ، لذلك يُلزم المشرع السوداني صاحب العمل

-
- 1- د/ صلاح محمد دياب ، بطلان عقد العمل وآثاره علي حقوق العامل ، مرجع سابق ، ص 162 .
- 2- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، ماده 130 .
- 3- تقنين العمل المصري رقم 137 لسنة 1981 م ، ماده 74 .
- 4- قانون العمل اللبناني 1946 م ، قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م .
- 5- د/ توفيق فرج ، قانون العمل اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 335 .
- 6- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحي مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 210 .

برد كافة الأوراق الخاصه بالعامل بعد إنتهاء عقد العمل حيث نص علي ذلك قانون المعاملات المدنيه (1) بالنص الآتي : (يلتزم صاحب العمل برد للعامل كافة الأوراق الخاصه به) .

المشرع الأرني يُلزم رب العمل يرد جميع الأوراق والشهادات والمعدات الخاصه بالعامل حيث نص في قانون العمل (2) علي : (يلتزم صاحب العمل برد ما أودعه العامل لديه من أوراق وشهادات أو أدوات) .

المشرع المصري أيضاً يُلزم صاحب العمل برد الأوراق والمستندات الخاصه بالعامل (3) وقد نص علي هذا الإلتزام قانون العمل (4) بالنص الآتي : (يلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند إنتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها) .

المشرع اللبناني يُلزم رب العمل برد الأوراق والمستندات الخاصة بالعامل ، والتي قد يكون أودعها لديه بمناسبة عمله بعد إنقضاء عقد العمل ، لا ينقضى ما يبرر احتفاظ رب العمل بهذا الأوراق ، وهذا الإلتزام يفرضه مبدأ حسن النية ، خاصة وأنه لا يوجد ما يبرر احتفاظ رب العمل بهذه الأوراق بعد إنتهاء خدمة العامل ، فضلاً عن إنها تعتبر بمناسبة وديعه لدى رب العمل يلتزم بالمحافظه عليها وردها فى النهاية (5) .

من الواضح أن الأوراق الخاصة بالعامل هي الأوراق التي تعينه في قبوله للوظيفة مثل شهادة الميلاد والشهادة الجامعية أو أي مؤهل دراسي أو شهادة خبره . اتفق مع التشريع السوداني والتشريعات العربية المقارنه علي رد كافة الأوراق الخاصه بالعامل بعد إنتهاء عقد العمل ، لكي تُعَيِّنَه علي قبوله في عمل جديد . مما يدل علي حرص التشريعات الوطنيه والعربيه المقارنه علي مصلحة العامل .

-
- 1- قانون المعاملات المدنيه 1984 م ، ماده 408 .
 - 2- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، ماده 30 .
 - 3- د/ حسام الدين كامل الأهواني ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 384 .
 - 4- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، ماده 130 .
 - 5- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي ، مرجع سابق ، ص 455 .

سادساً : الإلتزام بتوفير وسائل النقل :

الاصل أن المشرع السوداني لم يُلزم صاحب العمل بنقل العامل من سكنه إلى مقر العمل وبالعكس سواء أكان ذلك عيناً ، أى بتوفير وسيلة النقل أو بدفع مبالغ نقدية للعامل نظير ذلك ، كل ذلك ما دام مقر العمل يقع فى نطاق المنطقة التي يسكن فيها العامل ، وتتوفر فيها وسائل النقل و المواصلات العامه (1) .

أما إذا كانت وسائل المواصلات لا تصل إلى المكان الذى يوجد فيه مقر العمل لبعده من مكان سكنى العمال أو لأى سبب آخر فإن صاحب العمل يكون ملزماً بتوفير وسائل النقل أو دفع نفقاتها . وقد درج العمل علي ذلك خاصة فى المنشآت الكبيره تسهيلاً على العاملين ولفائدة حسن سير العمل بالمنشأة ، على أن ينظم صاحب العمل وسائل لنقل العاملين بالمجان من مكان سكنهم إلى مقر العمل ، وهو ما يسمى لدينا بنظام النقل أو الترحيل الجماعى (2) .

كذلك يُلزم المشرع السوداني صاحب العمل بمصاريف إنتقال العامل من مقر عمله إلى موطنه الأصلي وذلك خلال إسبوع من إنتهاء عقد العمل كما يلتزم بتكاليف إنتقال زوجته أو زوجاته وأبنائه الذين يعتمدون عليه في حالته نقله من مكان عمله إلى مكان عمل آخر ، كما يلتزم بترحيل زوجة العامل أو زوجاته إلى موطنهم الأصلي في حالة وفاته إذا طلبوا ذلك (3) وذلك وفقاً لقانون العمل (4) .

المشرع الأردني يُلزم صاحب العمل بنقل العامل من مكان التعاقد إلى مكان العمل وإعادتهم إلى مكان التعاقد في حالات كثيرة عند إنتهاء العقد . كما يُلزم صاحب العمل بالالتزام بنقل العمال من السكن إلى محل العمل في بعض المشاريع ومواقع العمل التي تحتوى على أعداد من العمال كبيره نسبياً ، كشرط أول ، بالإضافة لبعد أماكن السكن كشرط ثانى و وسائل نقل ملائمة كشرط ثالث (5) .

كذلك يُلزم المشرع الأردني أصحاب العمل بتوفير وسائل نقل توفر للعاملين الوقت المستغرق في الذهاب والتأخير عن مواعيد العمل وهى مزايا ستعكس فوائدها على صاحب العمل حيث يصل العاملون إلى مواقع العمل في وقت ملائم وراحه نفسيه جيده ، إضافة إلى ما يضيفه عليهم من شعور بإنتماء إلى مشروع حريص على راحتهم .

1- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 217 .

2- د/ يس محمد يحيى ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 304 .

3- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 195 .

4- قانون العمل 1997 م .

5- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 131 .

الفصل الرابع

إنقضاء عقد العمل

المبحث الأول : أسباب إنقضاء عقد العمل .

المبحث الثانى أسباب إنتهاء عقد العمل بدون إنذار . :

المبحث الثالث : عرض النزاع على السلطة المختصة .

المبحث الأول

أسباب إنقضاء عقد العمل

ينتهي عقد العمل بأسباب كثيرة ومتنوعة ، وأياً ما كانت الأسباب فالنتيجة واحدة ، وهي إنقضاء علاقة العمل ، ونتيجة لما يترتب علي هذا الإنقضاء من فقدان العامل لمورد رزقه ، ولتحقيق الاستقرار في روابط العمل . فقد أفرد المشرع السوداني نظاماً قانونياً خاصاً في أحكام إنقضاء عقد العمل (2) . يمتاز بوسائل وطرق وأساليب وإجراءات وأحكام محددة غير معهوده في شأن العقود الأخرى بغرض حماية العامل . ولا شك أن هذه الأحكام المتعلقة بإنقضاء عقد العمل تتباين تبايناً كبيراً في جل تشريعات العمل الوطني والتشريع المقارن ، لكنها تلتقي جميعاً في مرتكز جوهري واحد ، وهو تقييد صلاحية صاحب العمل في إنهاء عقد العمل بإنذار العامل (2) .

فإذا أنهى أي من الطرفين (العامل - صاحب العمل) العقد مسمي الأجل قبل إنتهاء أجله ، أو قبل إنجاز العمل الذي أبرم من أجله لغير الأسباب المعنيه في القانون ، يلتزم بالتعويض علي الطرف الآخر . فالأصل في العقد المسمي الأجل أنه لا يجوز لأي من طرفيه أن ينهي قبل إنقضاء أجله أو إنجاز العمل المبرم من أجله إلا بموافقة الطرف الآخر ، أو لأحد الأسباب المعنيه في القانون كإخلال أحد طرفي العقد بالتزاماته ، أو استحالة التنفيذ ، كذلك من ينهي العقد غير مسمي الأجل دون إنذار أو بصورة تعسفيه يلتزم بالتعويض (3) . حيث نص المشرع السوداني علي الحالات المحدده لإنهاء عقد العمل بإنذار ، والحالات التي لا تتطلب إنذار في قانون العمل (4) .

لذا سنتناول في هذا المبحث الأسباب التي ينقضي بها عقد العمل وفقاً لما جاء في قانون العمل (4) وفي ضوء تجارب التشريع المقارن ، وأحكام القضاء السوداني ما تيسر منها علي النحو التالي :

المطلب الأول : أسباب إنقضاء عقد العمل بإنذار

المطلب الثاني : أسباب إنقضاء عقد العمل بدون إنذار

1- قانون العمل 1997 م ، الماد 50 ، 53 ، 45 .
2- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي - شرح عقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 847 .
3- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 209 .
4- قانون العمل 1997 م ، المواد 50 و 53 و 54 .

المطلب الأول

إنقضاء عقد العمل بإنذار

يجوز لكل من الطرفين العامل وصاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا كان غير محدد المدة ، بشرط إنذار الطرف الآخر برغبته في الإنهاء ، وذلك لتجنب الطرف الآخر الأضرار التي تلحق به من جراء إنهاء العقد بصورة مفاجئة ، لأنه يمكنه خلال مهلة الإنذار من البحث عن عمل آخر ، حتي لا يتعطل عن العمل ويفقد مورد رزقه ، وهو في مصلحة رب العمل أيضاً ، لأنه يمكنه من البحث عن عامل آخر يحل محل العامل الأول حتي لا يضطرب العمل في مؤسسته (1) .

علي ذلك سوف نتطرق للإنذار علي النحو التالي :

أولاً : الإنذار :

1/ تعريف الإنذار :

لغة : من مصدر أنذره الأمر إذا أبلغه وأعلمه به ، فالإنذار - الإبلاغ ولا يكون إلا في إلا في التخويف - يقال أنذره إذا خوفه وحذره بالزجر عن القبيح (2) .
الإنذار : هو الإعلام بأسباب المخالفة والتحذير (3) قال تعالى : (**يَا أَبَتِ إِنِّي أَخَافُ أَنْ يَمَسَّكَ عَذَابٌ مِنَ الرَّحْمَنِ فَتَكُونَ لِلشَّيْطَانِ وَلِيًّا**) (4) ،

الإنذار هو : الإعلام المتضمن التخويف ، قال تعالى : (**إِنَّا أَنْذَرْنَاكُمْ عَذَابًا قَرِيبًا**) (5) .
أما مجرد الخبر فلا يعد إنذار (6) .

فالإنذار أصل كل خير وأعظمه ، وأوجب الواجبات ، ولأجله أرسلت الرسل وأنزلت الكتب ، وإن الله لما أرسل سيدنا محمد صلي الله عليه وسلم بالهدي ودين الحق

1- د/ توفيق فرج الصده ، النظرية العامة للإلتزام ، مرجع سابق ، ص 136 .
2- مختار الصحاح . معجم اللغة العربية ، ج 2 ، بتحقيق أحمد عبدالغفار عطا ، وزارة المعارف - القاهرة ، الطبعة الثانية - 1957 م ، ص 25 .
3 عبدالله بن صالح الفوزان ، حصول المأمول بشرح ثلاثه أصول ، ج 1 ، مكتبة الرشد ، ص 161 .
4- سورة مريم الآية (45) .
5 سورة النبا الآية (40) .
6- أبو الحسن علي بن إسماعيل بن أبي موسي الأشعري ، الإبانة عن أصول الدين ، دار الأنصار- القاهرة ، طبعه - 1397 هـ ، ص 320 .

أول ما أمره الله به الإنذار (1). في قوله تعالى: **يَا أَيُّهَا الْمُدَّثِّرُ** (**قُمْ فَأَنْذِرْ**) (2).
 أي شمر عن ساق العزم وأنذر الناس عن الشرك في عبادة الله وحده لا شريك له (3).
 وروي عن ابن عباس (4) رضي الله عنه والسدي (5) وعن الفضيل بن عياض (6) قالوا:
 (ليس كل خلقه عاتب ، إنما عاتب الذين يعقلون) (7). واستدل بقوله تعالى: (**وَأَنْذِرْ بِهِ**
الَّذِينَ يَخَافُونَ أَنْ يُخْشَرُوا إِلَى رَبِّهِمْ) (8) أي أنذر يا محمد بالقرآن الذين يخافون من خشية
 ربهم ، وهم المؤمنون وهم أصحاب القلوب الواعية ، فإنهم هم المقصودون (9)
 مما سبق يمكن تعريف الإنذار بأنه: "الإبلاغ بأسباب المخالفة".

تعريف الإنذار في الفقه الإسلامي :

الإنذار هو جواز إمكان وقوع الإخطار ، والإنذار هو التخويف من عذاب الله (8) قال
 تعالى: (**وَسَوَاءٌ عَلَيْهِمْ أُنذِرْتَهُمْ أَمْ لَمْ تُنذِرْهُمْ لَا يُؤْمِنُونَ**) (11). أي يستوي عندك يا محمد
 إنذارك وتخويفك لهم وعدمه ، لأن من خيم علي عقله ظلام الضلال ، وعشعشت في قلبه
 شهوات الطغيان ، لا تنفعه القوارع والزواجر ، لأن الإنذار لا يخلق القلوب الميتة ،
 وإنما يوقظ القلب الحي المستعد للإيمان (12).

مما سبق يمكن تعريف الإنذار بأنه: "جواز وقوع الإخطار والتخويف بوقوع العقوبة".

-
- 1- الإبلاغ عن خطر يترتب علي فعل لابد من تركه ليمتنع وقوع الخطر ، وجاء الإنذار في الاستعمال القرآني علي إخبار فيه تخويف .
 - 2- سورة المدثر ، الآية 1 ، 2 ..
 - 3- إسماعيل بن كثير القرشي ، تفسير القرآن العظيم ، ج 7 ، دار البيان الحديثه - القاهرة ، الطبعة الأولى - 1425 هـ - 2004 م ، ص 167 .
 - 4- ابن عباس ، سبق تعريفه ص 155 .
 - 5- السدي هو: "إسماعيل بن أبي كريمه السدي أبو محمد القرشي الكوفي الاعور ، مولي زينب بنت قيس بن مخرمه ، وقيل مولي بني هاشم ، وهو من التابعين ، ومن طبقة تلي الوسطي حسن الحديث روي له مادة د ت س ق مسلم - أبو داؤد - النسائي - بن ماجه ، توفي سنة 127 هـ .
 - 6- الفضيل بن عياض هو: الفضيل بن عياض بن مسعود التميمي .
 - 7- سليمان بن محمد بن عبدالوهاب ، تيسير العزيز الحميد في شرح كتاب التوحيد الذي هو حق الله علي العبيد ج 1 باب الشفاعة ، ص 230
 - 8- سورة الأنعام ، الآية (51) .
 - 9- الإمام عماد الدين أبي الفداء إسماعيل بن كثير القرشي الدمشقي ، المصدر السابق ، ص 155 .
 - 10- أبو محمد عفيف الدين عبدالله بن أسعد اليافعي ، مرهم العلل المعضلة في الرد علي أئمة المعتزلة، دار الجيل- لبنان ، ط - 1992 م ، ص 154 .
 - 11- سورة يس الآية (10) .
 - 12- محمد علي الصابوني ، صفوة التفاسير ، مصدر سابق ، ص 36 .

تعريف الإنذار في الفقه القانوني :

عرّف المشرع السوداني الإنذار بأنه : " هو تصرف قانوني يصدر من أحد الطرفين بالإعلان عن إرادته في إنهاء العقد وذلك عند إنقضاء مده معينه أو بحلول أجل معين ، ويطلق عليه الإخطار أو المهله " (1)

كما عرّفه المشرع الأردني بأنه : " تصرف قانوني يصدر من أحد الطرفين بالإعلان عن إرادته في إنهاء العقد ، ولا يقتصر علي عقد العمل محدد المده فحسب ، وإنما يطبق علي العقود غير محدده المده جميعاً " (2) .

كذلك عرّف المشرع المصري الإنذار بأنه : " هو إعلان إرادة أحد المتعاقدين إلي الآخر بإنهاء العقد عند إنقضاء مده معينه أو بحلول أجل معين " (3) . كما عرّف الإنذار بأنه : " تصرف قانوني إنفرادي ، فلا يستلزم قبوله ممن وجه إليه ، وينتج أثره في الوقت الذي يتصل فيه بعلم من وجه إليه " (4)

أيضاً عرّف المشرع اللبناني الإنذار بأنه : " تنبيه العامل إلي المخالفه التي وقعت منه ومطالبته بعدم تكرارها في المستقبل ، ويجوز أن يكون الإنذار كتابياً أو شفاهةً إذا كان المقصود منه التمهيد لتوقيع عقوبه أشد ، كالفصل من الخدمه بسبب مخالفة النظام الداخلي ، أو بسبب التغيب عن العمل بدون عذر شرعي أكثر من مره " (5) .

تكمن الحكمه في الإنذار في العقود غير محدده المده ، أنه يقوم علي تفسير إرادة المتعاقدين مادام العقد لم تحدد مده لإنتهائه ، فيكون لكل من الطرفين حق إنهائه إذا أراد قبل فترة مناسبة من إنهائه ، ولكن يجب عدم التعسف في إستعمال هذا الحق علي نحو يضر بالطرف الآخر ، سواء أكان هذا التعسف من جانب صاحب العمل أو من جانب العامل (6) .

مما سبق يمكن القول بأن الإنذار هو : " تصرف قانوني يصدر من أحد الطرفين قبل مده معينه بإعلانه عن رغبته في إنقضاء عقد العمل " .

1- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 345 .

2- د/ فتحي عبدالصبور ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 723

3- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي (شرح عقد العمل الفردي) ، مرجع سابق ، ص 848 .

4- د/ أحمد عبدالله محمد علي ، الإنهاء بالإرادة المنفردة لعقد العمل غير محدد المده في قانون العمل المصري ، دار النهضة العربية - القاهرة - الطبعة الأولى ، ص 118 .

5- د/ توفيق فرج الصده ، النظرية العامة للإلتزام ، مرجع سابق ، ص 136 .

6- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، المرجع السابق ، نفس الصفحة .

2/ شكل الإنذار :

إشترط المشرع السوداني أن يكون الإنذار كتابياً ، حيث نص في قانون العمل (1) علي : (ينتهي عقد العمل بإنذار مكتوب من أحد الطرفين) . وإشترط الكتابه للإثبات ، فإذا وقع الإنذار شفاهة وأنكره الطرف الآخر ، فيعتبر إنهاء العقد حصل دون مراعاة ميعاد الإنذار ، ويلتزم من وجه الإنذار بتعويض الطرف الآخر (2) .

المشرع الأردني نص في قانون العمل (3) علي : (إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر برغبته في إنهاء العقد..) .

المشرع المصري يشترط أن يكون الإخطار صادراً من أحد الطرفين في العقد أو من يمثله ، ولكن بشرط أن يكون الإنذار كتابياً ، نص علي ذلك في قانون العمل (4) بالنص الآتي : (إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاءه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابياً قبل الإنهاء) والكتابه هنا للإثبات (5) .

كما يشترط المشرع المصري في الإخطار أن يكون قاطعاً في التعبير عن إرادة صاحبه في إنهاء العقد ولا يحتمل الشك ، كما يشترط أن يكون الإخطار خالياً من عيوب الإرادة (الغلط - التدليس - الإكراه - الإستقلال) طبقاً للقواعد العامه . ويكفي الإخطار الصادر من العامل الأهليه اللازمه لإبرام عقد العمل وهي أهلية التمييز (6) .

أما المشرع اللبناني فيشترط في قانون العمل (7) أن يكون الإنذار خطياً يبلغ الطرف الآخر ، ويحق لهذا الأخير أن يطلب توضيح أسباب الفسخ إذا لم تكن وارده في نص الإنذار . هذا يعني أن المشرع اللبناني رتب نتائج جوهريه علي هذا التعليل معتبراً التجاهل أو وجود أسباب غير مقبولة من قبيل الإساءه أو التجاوز في إستعمال الحق (8) .

مما سبق يتضح أن التشريعات الوطنيه والعربيه إشترطت أن يكون الإنذار كتابياً وصادراً من أحد المتعاقدين ، واتفقت التشريعات العربيه المقارنه مع التشريع الوطني علي هذا الشرط .

-
- 1- قانون العمل 1997 م ، ماده 50 .
 - 2- د/ عبدالودود يحي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 320 .
 - 3- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، ماده 23 .
 - 4- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، ماده 110 .
 - 5- د/ حسام الدين كامل لأهواني ، أسباب إنقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003 م ، بدون نشر ، ص 11 .
 - 6- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 742 .
 - 7- قانون العمل اللبناني 1946 م ، ماده 52 .
 - 8- د/ توفيق فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري ، مرجع سابق ، ص 436 .

3/ مدة الإنذار :

. مدة الإنذار أو مهلة الإنذار هي المدة التي ينتهي عقد العمل غير محدد المدة ، حيث نص قانون العمل (1) علي :

- 1- شهر واحد بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري .
- 2- اسبوعين متي كان العامل قد عين علي أساس الأجر كل اسبوعين ، وقض أقل من خمس سنوات في الخدمة المستمرة .

. نص قانون العمل (2) بالنص الآتي :

- 3- إذا كان العامل قد عين علي أساس الأجر اليومي وقضي أقل من سنتين في الخدمة المستمرة .
- 4- إذا كان العامل قد عين علي أساس الأجر اليومي (عمال اليوميه) فتكون مدة الإنذار علي الوجه التالي :
 - أ- آخر يوم عمل إذا لم يقض العامل ثلاثه أشهر في الخدمة المستمرة .
 - ب- اسبوع إذا قضي ما بين ثلاثه أشهر وسنتين في الخدمة المستمرة .
 - ج- اسبوعين إذا قض العامل ما بين سنتين وخمس سنوات في الخدمة المستمرة .
 - 5- شهر إذا عين العامل علي أساس الأجر اليومي أو الاسبوعي أو كل اسبوعين وقضي ما لا يقل عن خمس سنوات في الخدمة المستمرة .
 - 6- ستة أشهر قبل إنتهاء عقد العمل مباشرةً بسبب بلوغ العامل سن التقاعد .

جاء هذا النص مطابقاً لقانون علاقات العمل (3) .

المشرّع الأردني حدد مدة الإنذار في قانون العمل (4) : (أن تكون قبل شهر واحد علي الأقل من إنتهاء عقد العمل) .

المشرّع المصري حدد مدة الإنذار حسب قانون العمل (5) علي النحو الآتي :
(يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين إذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصله للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات ، وقبل الإنهاء بثلاثه أشهر إذا زادت هذه المدة علي عشر سنوات) .

1- قانون العمل 1997 م ، المادة 50 .

2- قانون العمل ، المادة 50 .

3- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغي) ، المادة 34 .

4- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 23 .

5- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 111 .

المشرع اللبناني حدد مدة الإنذار وفقاً لقانون العمل (1) علي النحو التالي :

- 1- إذا كان قد مضى علي تنفيذ عقد العمل مدة ثلاثة سنوات فما دون - وجب أن يتم الإنذار قبل شهر واحد لإنهاء العقد .
- 2- قبل شهرين إذا كان قد امضي أكثر من ثلاث سنوات وأقل من عشرة سنة .
- 3- قبل ثلاثة أشهر إذا كان قد امضي أكثر من ست سنوات وأقل من إثنتي عشرة سنة .
- 4- سنة فأكثر - قبل أربعة أشهر إذا كان قد امضي إثنتا عشرة سنة .

مما سبق يتضح أن التشريعات الوطنية إستندت في تحديد مدة الإنذار علي الأساس الذي يتم عليه تعيين العامل (يومياً - إسبوعياً - شهرياً) ويتغير هذا الأساس كلما أمضي العامل مدة خدمه أطول إلي أن تصل ستة أشهر قبل بلوغ سن التقاعد . وكان من الأنسب أن يحدد المشرع السوداني مدة الإعلان بشهر واحد بعد أن يقضي العامل الثلاثة أشهر من فترة الإختبار بغض النظر عن أساس تقدير الأجر أو التعيين ، كما فعل المشرع الأردني . كما يتضح أن التشريعات العربية المقارنه متفاوتة في تحديد مده الإنذار وفي مدة سنين العامل التي قضاها في خدمه .

4/ حالات إمتناع توجيه الإنذار :

لم يتحدث المشرع السوداني عن حالات إمتناع توجيه الإنذار ، ولكن حظر علي صاحب العمل فصل العامله أثناء فترتي الحمل والولاده حيث نص في قانون العمل (1) علي : (لا يجوز فصل المرأة العامله أثناء فترة الحمل أو الوضع) . ولكن سمح بذلك في حالات إنهاء عقد العمل بإنذار بسبب عجز العامل عن تأدية عمله ، أو في حالة مرض العامل مرضاً يؤدي إلي الإنقطاع عن العمل إلي ما بعد الإجازة المرضيه السنويه المستحقه ، أو في حالة إنتهاء عقد العمل المسمي الأجل بسبب إنتهاء عقد العمل محل التعاقد أو إنتهاء العمل .

لا يوجد نص أيضاً في قانون علاقات العمل (2) يتحدث عن حالات إمتناع توجيه الإنذار ، ولكن يوجد نص مطابقاً في قانون علاقات العمل (3) لحالات عدم فصل العامله في فترتي الحمل ، أو الوضع .

1- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 52 .

2- قانون العمل 1997 م ، المادة 46 .

3- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغي) ، المادة 34 .

4- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغي) .

المشرع الأردني نص صراحة علي هذه الحالات في قانون العمل (4) حيث لايجيز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أو توجيه إنذار إليه في أي من الحالات التالية :

- 1- المرأة العاملة الحامل ابتداءً من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الإوممه .
- 2- العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمه الإحتياطيه في أثناء بقيامه بتلك الخدمه .
- 3- العامل في أثناء الإجازة السنويه أو المرضيه الممنوحه له لإغراض الثقافه العماليه أو الحج أو في أثناء إجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي أو للإلتحاق بمعهد أو كليه معترف بها .

كذلك نص المشرع اللبناني في قانون العمل (1) علي عدم جواز توجيه الإنذار للعامل في الحالات الآتية :

- 1- المرأة الحامل .
- 2- المرأة المجازة بداعي الولاده
- 3- لكل أجير أثناء الإجازة المرضيه أو أثناء الإجازات العاديه .

يعتبر المشرع اللبناني فصل العامله خلال تغيبها في خلال مدة إجازة الإوممه ، فصلاً تعسفياً ما لم يثبت إشتغالها في منشأة أخرى خلال هذه الإجازة . وذلك بموجب الإ إتفاقيه العربيه (2) . لكن المشرع اللبناني يحل لرب العمل من حظر توجيه الإنذار في أثناء الإجازة المرضيه أو الإجازات ، إذا إستخدم الأجير أثناءها في محل آخر . وعلي أي حال إذا وجه رب العمل إنذارا إلي الأجير في هذه الحالات ، فإن الإنذار يعتبر باطلاً وكأنه لم يكن ، ويكون للعامل الذي يرغب في الرجوع إلي العمل ويرفض رب العمل إرجاعه الحق في التعويض وبأجرة أيام الإنذار (3) .

مما سبق يتضح أن التشريعات الوطنيه لم تتطرق لحالات إمتناع توجيه الإنذار في فترة الحمل أو الوضع ، ولكن إعتبرها من حالات إمتناع الفصل . بيد أن التشريعات العربيه المقارنه نصت علي حالات إمتناع توجه الإنذار صراحة ، ويبدو أن التشريع المقارن راعى الإعتبارات الإنسانيه ، لأن توجيه الإنذار إلي العامل في هذه الفترات المذكوره ، يعكر صفو حياته في وقت يكون فيه بأشد الحاجة إلي الراحة والطمأنينه ، خصوصاً المرأة في فترة الحمل أو الولاده تحتاج إلي الراحة النفسيه .

1- قانون العمل اللبناني 1946 م ، ماده 52 .

2- الإتفاقيه العربيه رقم (1) المتعلقه بمستوي العمل ، المبرمه في لبنان بموجب القانون رقم 183 لسنة 2000 م ، ماده 66 .

3- د/ توفيق فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 437 .

4- قانون العمل 1997 م ، ماده 50 ، وهي مطابقه للماده 34 من قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغي) .

5/ جزاء مخالفة قواعد الإنذار :

. إذا أنهى أحد المتعاقدين العقد غير محدد المدة دون أن يسبق هذا الإنهاء إنذار المتعاقد الآخر ، أو سبقه إنذار ولكن لم يراع مدة الإنذار التي حددها القانون (4) فإنه يلتزم بتعويض الطرف الآخر عن الإخلال بالالتزام بالإنذار (1) .
قدر المشرع السوداني هذا التعويض في قانون العمل (2) بأن : (يدفع للطرف المتضرر تعويضاً يعادل أجره عن مدة الإنذار) هذا النص جاء مطابقاً لما نص عليه في قانون علاقات العمل (3) .

تطبيقاً لهذا النص يلتزم كلا من الطرفين في عقد العمل غير محدد المدة بمراعاة قواعد الإنذار ، وعدم إنهاء العقد قبل إنتهاء مدة الإنذار أو دون مراعاة لميعاد الإنذار ، فإذا خالف أحد الطرفين هذه القواعد ، يلتزم بتعويض الطرف الآخر بما يعادل أجره عن مدة الإنذار .

أما إذا كان عقد العمل محدد المدة فإنه ينقضي بمجرد إنقضاء المدة المحددة فيه دون حاجة لإخطار أحد الطرفين الآخر، لأن كل منهما علي علم بهذا الموعد وهذا هو الإنهاء الطبيعي أو العادي للعقد المحدد المدة ، فإذا قام أحد الطرفين بإنهائه بإرادته المنفردة قبل نهاية مدته أو قبل إنجاز العمل الذي أبرم من أجله ، يلتزم بتعويض الآخر عما أصابه من ضرر ، وذلك طبقاً للقواعد العامة ، و لكن ليس هنالك ما يمنع أن يكون هنالك إتفاق بين الطرفين إذا رغب أحدهما في تجديد العقد بعد إنتهائه علي أن يخطر الطرف الآخر بذلك لأن مثل هذا الإتفاق له فائده في حسم النزاع الذي يثور بين الطرفين (4) .

. المشرع الأردني أجاز لصاحب العمل إذا كان إنهاء عقد العمل صادراً من العامل في العقد غير محدد المدة ، في غير الحالات الواردة في قانون العمل (5) مطالبة العامل بالتعويض عن العطل والضرر الذي أصاب صاحب العمل من جراء هذا الإنهاء ، علي أن يرجع تقدير الضرر والعطل لمحكمة الموضوع (6) .

كذلك رتب المشرع الأردني علي الطرفين في حالة إنهاء عقد العمل محدد المدة قبل

1- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية لسنة 1984 م ، مرجع سابق ، ص 92 .

2- قانون العمل 1997 م ، المادة 50 .

3- قانون علاقات العمل الفردي 1981 م (الملغي) ، المادة 34 .

4- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 340 ، 341 .

5- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 26 .

6- د/ أحمد أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 263 .

إنهاء مدته بتعويض الطرف الآخر ، فإذا كان صاحب العمل هو الذي أنهى يلتزم بدفع جميع إستحقاقات العامل والمزايا ، ودفع جميع الأجور التي تستحق حتي إنتهاء المدة المتبقية ، إلا إذا تم الفصل بموجب الحالات الواردة (1) في قانون العمل (2) . أما إذا كان العامل هو الذي أنهى عقد العمل محدد المدة أجاز المشرع الأردني لصاحب العمل مطالبة العامل بما ينشأ عن هذا الإنهاء من عطل وضرر ، علي أن لا يتجاوز أجر نصف شهر من المدة المتبقية من العقد (3) .

كذلك رتب المشرع المصري في قانون العمل (4) حالة إنهاء عقد العمل غير محدد المدة دون سبق إنذار أو دون مراعاة لمدة الإخطار بأن : (يعوض الطرف الآخر عن الضرر الذي أصابه من جراء هذا الإنهاء) .

تطبيقاً لهذا النص يلتزم كل من الطرفين في عقد العمل غير محدد المدة بإخطار الطرف الآخر قبل إنتهاء العقد ، فإذا خالف أحد الطرفين قواعد الإنذار يلتزم بتعويض الآخر ، لأن مخالفة قواعد الإنذار من النظام العام ، فلا يجوز مخالفتها أو إنقاص مدة الإخطار ، ولأن هذا الإنهاء قد ينتج منه ضرر يستحق تعويض (5) .

أما إذا كان العقد محدد المدة ، وقام أحد الطرفين بإنهائه بإرادته المنفرده قبل نهاية مدته أو قبل إنجاز العمل الذي أبرم من أجله العقد ، يرتب مسؤوليه علي الطرف الذي أنهى العقد ، ويترتب علي هذه المسؤولية إلزام الطرف المنهي بتعويض الآخر عما أصابه من ضرر ، وفقاً للقواعد العامة (6) . فإذا كان صاحب العمل هو الذي أنهى العقد يلتزم بأن يؤدي للعامل مبلغاً يعادل أجره عن مدة المهلة أو الجزء المتبقي ، أما إذا كان صادراً من جانب العامل ، فإن العقد ينتهي من وقت تركه العمل (7) .

المشرع اللبناني يرتب في حالة إنهاء أحد المتعاقدين العقد غير محدد المدة دون أن يسبق هذا الإنهاء إنذار الطرف الآخر ، أو أنه سبقه إنذار لكن لم يراع المهلة التي يحتمها القانون كحد أدني ، فإنه يلتزم بتعويض الطرف الآخر (8) .

1- بروفيسور/ عباس الصراف ، جورج حسيون ، المدخل إلي علم القانون ، دار الثقافة للنشر والتوزيع - عمان - الأردن ، ط 15 - 2014 م ، ص 42 .

2- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996م ن المادة 28 .

3- د/توفيق حسن فرج ، قانون العمل الأردني في الدعاوي العمالية ، مرجع سابق ، ص 433 .

4- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 122 .

5- د حسام الدين كامل الأهواني ، أسباب إنقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003 م ، مرجع سابق ، ص 15 .

6- د/ حسن كيره ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 288 .

7- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م ، المادة 118 ،

8- د/ محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، مرجع سابق ، ص 317 .

قدر المشرع اللبناني هذا التعويض تقديراً جزافياً ، فحدده بالأجر المستحق للأجير عن مهلة الإنذار أو الجزء الباقي منها ، فإذا كان رب العمل هو الذي أنهى العقد دون مراعاة مهلة الإنذار فإنه يلتزم بأن يدفع للأجير أجره عن المهلة التي لم تراعى ، وإذا كان الإنهاء صادراً من الأجير دون أن يراعى مهلة الإنذار ، فإنه يلتزم بأن يدفع لرب العمل تعويضاً يساوي أجره عن المدة المذكورة (1) .

أما إذا كان الإنهاء في عقد العمل محدد المدة رتب المشرع اللبناني علي من ينهيه بإرادته المنفردة قبل مدته أو قبل إنجاز العمل المبرم من أجله ، أو دون أن يسبق هذا الإنهاء إنذار الطرف الآخر ، يكون مسؤولاً قبل المتعاقد الآخر وملزماً بتعويضه عما أصابه من ضرر من هذا الإنهاء وتقضي القواعد العامة بتقدير التعويض بقدر الضرر المترتب (2) .

فإذا كان رب العمل هو الذي أنهى العقد محدد المدة قبل حلول الأجل المحدد له - وهذه هي الصورة الغالبة - ، فإنه يلتزم بتعويض العامل عن الضرر الذي أصابه من جراء هذا الإنهاء (3) . حدد المشرع اللبناني هذا التعويض بمقدار الأجر الذي كان يستحقه الأجير (4) .

أما إذا كان الأجير هو الذي أنهى العقد محدد المدة دون أن يسبق هذا الإنهاء إنذار ، فإنه يلتزم بتعويض رب العمل عما لحقه من ضرر بسبب هذا الإنهاء ، ويقدر المشرع اللبناني هذا الضرر بمقدار الخساره التي لحقت برب العمل الذي فإنه ، علي أن يخضع منه مقدار الأجر الذي يستحقه العامل لو بقي في العمل خلال فترة التعطيل (5)

مما سبق يتضح أن التشريعات الوطنية اتفقت علي حظر مخالفة قواعد الإنذار ، ورتبت جزاءً في حالة إخلال أحد الطرفين بإنذار الطرف الآخر في عقد العمل سواء كان غير محدد المدة أو محدد المدة ، بتعويض الطرف الآخر وحددت بما يعادل مرتب شهر . أيضاً التشريعات العربية المقارنه اتفقت مع التشريعات الوطنية في التعويض في حالة الإخلال بالإنذار.

1- د/ محمد علي عمران ، الوسيط في قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 348 .

2- د/ محمد لبيب شنب ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 342 .

3- د/ توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 440 .

4- د/ قانون العمل اللبناني لسنة 1946 م ، المادة 52 .

5- د/ محمد علي عمران ، المرجع السابق ، ص 348 .

المطلب الثاني

حالات إنتهاء عقد العمل بإنذار

حدد المشرع السوداني في قانون العمل (1) حالات إنتهاء عقد العمل بإنذار حيث نص علي :

1- ينتهي عقد العمل بإنذار لأي من الأسباب الآتية :

(أ) عجز العامل عن تأدية عمله أو مرضه مرضاً يؤدي إلى إنقطاعه عن العمل إلى ما بعد إنتهاء الإجازة المرضية السنوية المستحقة ، سواء أكانت تلك الإجازة بأجر أم بدون أجر على أن يتم إثبات العجز أو المرض وعدم لياقة العامل للخدمة بواسطة القمسيون الطبي .

(ب) إنتهاء العمل محل التعاقد أو إنتهاء مدة العقد المسمى الأجل .

(ج) هلاك المنشأة هلاكاً كلياً .

(د) بلوغ الستين من العمر إلا إذا اتفق الطرفان على عمر أكبر من ذلك على أن تعتبر فترة الخدمة مستمره .

(هـ) فصل العامل أو تركه العمل خلال فترة الإختبار .

(و) إتفاق الطرفين كتابة على إنهاء العقد .

(ز) حل المنشأة أو تصفيتها على أن يثبت ذلك بشهادة رسميه من الجهة المختصة .

(ح) إستقالة العامل .

(ط) وفاة العامل .

أيضاً حدد المشرع السوداني هذه الحالات في قانون علاقات العمل الفرديه (2) . وسوف نتناول هذه الحالات علي النحو التالي :

1- قانون العمل لسنة 1997م ، المادة 50 .

2- قانون علاقات العمل الفرديه 1981م (الملغى) المادة 34 .

1/ العجز أو المرض الطويل :

أ/ العجز :

ينتهي عقد العمل بإنذار إذا عجز العامل عن تأدية عمله ، ويقصد المشرع السوداني بالعجز المبرر لإنهاء العقد هو العجز الذي يؤدي إلى إنقطاع العامل عن العمل إلى مابعد الإجازة المرضية السنوية المستحقة (1) أو العجز في أداء العمل المتفق عليه بصفه دائمه ومرضيه حتي ولو كان العمل هو سبب حدوث العجز كما في حالات إصابة العمل ، ولكن لا ينتهي عقد العمل إذا أصيب العامل بعجز في عضو ليس له أهميه في تنفيذ العمل المتفق عليه (2) .

لكن المشرع السوداني لا يشترط أن يكون العجز عجزاً كلياً أو عجزاً جزئياً مستديماً ما دام العجز يحول دون قدرة العامل على القيام بالعمل المتفق عليه في العقد ، وإن كان يستطيع القيام بعمل آخر إذ أن ذلك يستلزم إتفاقاً جديداً . وأياً كان العجز كلياً أو جزئياً فلا يكون له أثراً علي عقد العمل إلا إذا كان مستديماً ، أما العجز المؤقت القابل للشفاء فلا يؤدي إلي إنتهاء عقد العمل ، لأنه يدخل في إطار المرض وليس العجز (3) .

يدخل العجز سواء كان مستديماً أو مؤقتاً في باب إستحالة تنفيذ العقد من جانب العامل (4) وهو سبب عام لإنهاء العقود جميعاً طبقاً للقواعد العامه التي تقضي بأنه في العقود الملزمه للجانبين قد يحدث سبب قهري لايد لإرادة أطراف العقد فيه ، فيجعل تنفيذ العقد مستحيلاً لأحد الطرفين ، ومن ثم فإن الإلتزام المقابل للطرف الآخر ينقضي وينفسخ العقد (5) وقد نص قانون المعاملات المدنيه (6) علي : (في العقود الملزمه للجانبين إذا إنقضي الإلتزام لإستحالة التنفيذ بسبب أجنبي لا يد للمدين فيه وإنقضت معه الإلتزامات المتقابله ، وينفسخ العقد من تلقاء نفسه) .

1- د / حسام الدين كامل الاهواني ، أسباب إنقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003 م ، مرجع سابق ، ص 14 ،

2- د/ عبدالودود يحيى ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 273 .

3- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 200 .

4- د/ يس محمد يحيى ، قانون العمل في القانون المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 316 .

5- د/ أبوذر الغفاري بشير ، العقد والأرادة المنفردة في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 205 .

6- قانون المعاملات المدنية 1984م ، المادة 130 .

يشترط هذا النص حتي يمكن فسخ العقد بناءً علي قاعدة الإستحالة توفير بعض الشروط التي تتمثل في الآتي :

. أن يكون العقد ملزماً للجانبين ، وأن يصبح تنفيذ الإلتزام مستحيلاً علي الطرف المدين إستحاله مطلقه ، وأن تكون إستحالة التنفيذ لاحقه لقيام العقد ، وأن تكون إستحالة التنفيذ راجعه لسبب أجنبي عن المدين لا يد له فيه (1) .

يشترط المشرع السوداني أن يثبت العجز أو المرض المؤديان إلي إنهاء علاقة العمل بموجب شهادته تصدر من القومسيون الطبي (2) . ويقع إثبات العجز إذا ثار نزاع بشأنه علي صاحب العمل ، الذي من المفترض أن يباشر الإجراءات المتعلقة بذلك عند حدوث العجز (3) .

المشرع الأردني أيضاً ينهي عقد العمل بإنذار في حالة عجز العامل عن تأدية عمله ، ويقصد بالعجز الذي يكون سبباً لإنهاء عقد العمل هو : "ثبوت عدم قدره أو نقصانها بشكل بات وحاسم ، فإذا كانت نسبة العجز 100 % من طاقة العامل كفقدان ذراع وساق أو فقدان عيني ، فنكون عندئذ أمام إستحالة تنفيذ العامل لعمله من جهه ، وأمام صاحب عمل لا يستفيد من طاقة عمل لم يبق منها ما يعادل أو يوازي الاجر المدفوع عنها من . من جهه أخرى" (3) . نص قانون العمل (4) علي أنه : (ينتهي عقد العمل إذا عجز العامل عن العمل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر عن المرجع الطبي) .

إشترط المشرع الأردني في هذا النص أن ثبوت واقعه العجز بتقارير طبيه صادرة من جهه طبيه ذات صلاحية وإختصاص (5) .

المشرع المصري أيضاً ينهي عقد العمل بإنذار بالعجز ، ويعتبر العجز المنهي لعقد العمل هو : " الذي يثبت بواقعة العجز ودرجة العجز بتقارير طبيه معتمده صادرة من جهه ذات صلاحية وإختصاص " (7) . وتنتهي علاقة العمل بعجز العامل كلياً عن أداء

1- تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادته المنفرده ، مرجع سابق ، ص 102 .

2- 1

3 - د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 262 .

4- د/ هشام رفعت ، عقد العمل في الدول العربيه ، مرجع سابق ، ص 273 .

5- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، ماده 21 .

6- د/ عدنان العابد ، قانون العمل ، جامعة بغداد ، ط - 1989 م ، ص 289 .

7- د/ عبدالواحد كرم ، قانون العمل في التشريع الأردني ، مرجع سابق ، ص 194 .

عمله ، أو عجزاً جزئياً . وقد نص قانون العمل (1) علي : (ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز ، فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدي صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به علي وجه مرض . ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الإجتماعي) .

لكن لا يشترط المشرع المصري في العجز الذي يترتب عليه إنهاء عقد العمل أن يكون عجزاً كلياً ، وإنما يجوز أن يكون العجز جزئياً . علي أن المشرع المصري إشتراط لإنهاء العقد في حالة العجز الجزئي أن يكون مستديماً ، وأن يثبت عدم وجود عمل آخر يمكن للعامل من أن يؤديه ، وعلي ذلك فإذا كان هناك عمل آخر يصلح للعامل المصاب أو لم يكن العجز مستديماً ، فلا ينتهي عقد العمل في هذه الحالة . وإشتراط عدم وجود عمل آخر (2) .

كما نص تقنين العمل (3) علي أنه : (تنقضي علاقة العمل بعجز العامل عجزاً كلياً عن أداء عمله الأصلي ، أو عجزاً جزئياً مستديماً ، متي ثبت عدم وجود أي - عمل آخر ، علي أن يثبت عدم وجود العمل الآخر طبقاً لأحكام قانون التأمين الإجتماعي) .

يشترط هذا النص في العجز الذي يترتب عليه إنقضاء عقد العمل أن يكون العجز كلياً ، أو عجزاً جزئياً علي أن يكون مستديماً . كما يشترط عدم وجود عمل آخر للعامل كما يثبت عجز العامل بقرار من الجهة الطبية المختصة ، وللعامل أن يثبت عكس ذلك بشهادة طبيه ، وعلي الجهة المختصة إخطار كل من العامل وصاحب العمل بنتيجة التحكيم الطبي فور وصولها إليها ، وعلي كل من الطرفين تنفيذ ما يترتب علي قرار التحكيم من إلتزامات (4) .

في جميع الأحوال لا يجوز فصل العامل أو إنهاء عقده لعدم لياقته إلا طبقاً لما ينص عليه قانون التأمين الإجتماعي (5) المعمول به (6) في تقنين العمل (7) .

1 - قانون العمل الأردني رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 124 .

2- د/ محمد علي عمران ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 320 .

2- تقنين العمل المصري الجديد 1981 م ، المادة 71 .

4- د/ حسام الدين كامل الأهواني ، أسباب إنقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003 م ، مرجع سابق ، ص 14 .

5- قانون التأمين الإجتماعي المصري رقم 79 لسنة 1975 م .

6- د/ عصمت الهواري ، الموسوعة القضائية في منازعات العمل ج 4 ، مرجع سابق ، ص 117 .
7- تقنين العمل المصري الجديد 1981 م ، المادة 53 .

المشرع اللبناني ينهي عقد العمل بإنذار إذا عجز الأجير عن أداء عمله ، بشرط أن يكون العجز دائماً ، ويعتبر العجز من قبيل أسباب إستحالة التنفيذ التي يفسخ بها عقد العمل فور تحقق الإستحالة (1) .

ب/ المرض الطويل :

كذلك ينتهي عقد العمل بإنذار أيضاً بسبب مرض العامل ، ويقصد المشرع السوداني بالمرض الذي يؤدي إلى إنهاء علاقة العمل ، هو المرض الذي يقعد العامل ويؤدي إلى إنقطاعه عن الحضور إلى مكان العمل ومزاولة العمل بعد إنتهاء الإجازة المرضية السنوية المستحق قانوناً (2) .

فإنهاء عقد العمل بسبب المرض لا يتم بصورة تلقائية بمجرد إنتهاء فترة الإجازة المرضية ، وإنما ينبغي أن يظل العامل غالباً بعد إنقضاء مدة الإجازة المرضية ، وأن يتم عرضه على القمسيون الطبي أثناء فترة غيابه بسبب المرض بعد إنقضاء مدة الإجازة المرضية ويشترط المشرع السوداني لإنهاء العقد الإنقطاع الفعلي عن العمل حسب المدة التي حددها قانون العمل (3) ولا يصح إنتهاء العقد بناءً على شهادته طبيه تقرر أن مرض العامل سيؤدي إلى إنقطاعه عن العمل مدة تزيد عن المدة المقرر لأنه سيشفى قبل ذلك ، وتندرج حالة العجز والمرض ضمن إستحالة تنفيذ العقد من جانب العامل (4) .

الجدير بالذكر إلى أن الحق في إنهاء العقد الخاضع لقانون العمل (5) بناءً على مرض العامل قاصراً على صاحب العمل وحده ، أما بالنسبة لعقد العمل الخاضع لقانون المعاملات المدنية (6) فإن إستقرار علاقة العمل أو إنتهاؤها متروك لقاضي الموضوع ليقرر ما إذا كان تغيب العامل عن عمله يؤدي إلى إضطراب العمل في المنشأة أم لا ؟ (7) .

-
- 1- د/ محمد لبيب شنب ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 336 .
 - 2- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 142 .
 - 3- قانون العمل 1997 م ، المادة 47 .
 - 4- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 201 .
 - 5- قانون العمل 1997 م ، المادة 50 .
 - 6- قانون المعاملات المدنية 1984 م ، المادة 412 .
 - 7- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان ، مرجع سابق ، ص 362 .

المشرع الأردني ينهي عقد العمل بالمرض ، والمرض الذي يؤدي إلى إنتهاء عقد العمل ، هو الذي يثبت بتقارير طبيه صادرة من جهة طبيه ذات صلاحية وإختصاص (1). علي ذلك إذا أثبتت الجهات الطبيه المختصه المرض ينتهي عقد العمل ، وذلك وفقاً لما نص عليه قانون العمل (2) : (ينتهي عقد العمل إذا مرض العامل وثبت ذلك بتقرير طبي صادر من المرجع الطبي) .

حدد المشرع الأردني مدة مرض العمل التي تستوجب إلى إنقطاعه من العمل بأربعة عشر يوماً خلال السنه الواحده ، ويجوز تجديدها لمدة أربعة عشر يوماً أخرى (3) وذلك وفقاً لقانون العمل (4) .

المشرع اللبناني ينهي عقد العمل بالمرض الذي يستوجب إنقطاع الأجير عن العمل مده تزيد على الحد الأقصى لمدة أجازته المرضية وذلك سواء أكان العقد محدد المده ولم تنتقض مدته بعد أم كان غير محدد المده . ولم يفرق المشرع اللبناني بين المرض الذي يؤدي إلى غياب الأجير عن عمله مده متصله والمرض الذي يؤدي إلى غيابه مدد متفرقه (5) .

عليه متي تجاوزت مدة الإنقطاع عن العمل الحدود القصوي للإجازة المرضيه ، جاز إنهاء العقد بسبب المرض سواء كان الإنقطاع عن العمل بسبب المرض متصلاً أو متفرقاً ، إلا أنه يتعين على رب العمل أن يراعى ما يقرره قانون العمل (6) من أنه ليس له أن يصرف الأجير من خدمه ولا يوجه إليه إنذار بالصرف أثناء الإجازة المرضيه . أما إذا إنقضت الإجازة المرضيه ، فيمكنه ذلك ولو قبل أن يتم شفاء العامل . أما في الحالات التي يسرى فيها قانون الموجبات والعقود (7) لا يتحدد حد أقصى للإجازة المرضيه ، فإن الأمر متروك للقضاء بحيث يكون له أن ينهي العقد إذا كان المرض قد إستطال إلى حد يسئ إلى سير العمل إلا أنه لا يجوز لرب العمل أن ينهي العقد بسبب مرض العامل الناجم عن خدمه أو عن طارئ عمل أو مرض مهني (8) .

1- د/ أحمد أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 262 .

2- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، ماده 21 .

3- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 870 .

4- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، ماده 65 .

5- د/ محمد علي الشخبي ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 232- 233 .

6- قانون العمل اللبناني 1946 م ، ماده 42 .

7- قانون الموجبات والعقود اللبناني لسنة 1932 م .

8- القاضي/حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 481 .

لكن إنتهاء العقد بسبب مجاوزة المرض المدة القصوى للإجازة المرضية لا يتم بقوة القانون بمجرد إستنفاد الإجازة المرضية ، بل أن الأمر متروك لرب العمل فإن شاء إستعمل حقه فى إنهاء العقد دون أن يتقيد مهلة الإنذار ، ومن غير أن يعتبر متعسفاً ، وأن شاء لم يستعمل هذا الحق فيظل العقد قائماً رغم إستنفاد الأجير مدة الإجازة المرضية (1). على ذلك إذا لم يستعمل رب العمل حقه فى إنهاء العقد رغم إستنفاد الأجير مدة الإجازة المرضية ، فيظل العقد على حالة الوقف ، بحيث إذا شفى الأجير وطلب عوده إلى العمل أو عاد إليه ، فلا يملك رب العمل حينئذ التمسك بإنهاء العقد (2).

مما سبق يمكن القول بأن العجز : هو ثبوت عدم القدره بتقارير طبيه صادرة من جهة ذات إختصاص وصلاحيه تثبت عدم صلاحية العامل للعمل ، والمرض الذي ينهي العقد هو الذي يؤدي إلى إنقطاع العامل عن العمل إلى ما بعد الإجازة المرضية السنويه المستحقة قانوناً ، والذي يثبت بتقارير طبيه صادرة من الجهة المختصة .

اتفقت التشريعات الوطنيه علي إنهاء عقد العمل بإنذار في حالة العجز أو المرض الطويل ، بشرط أن يكون العجز والمرض مستديم ، ويثبت بشهادة من القمسيون الطبي ، وحسناً فعل المشرع السوداني حتي يغني من مسألة كانت قد تثير نزاعاً بين الطرفين . ويدخل العجز والمرض في حالة إستحالة تنفيذ العقد من جانب العامل . والتشريعات العربيه المقارنه اتفقت مع الوطنيه علي إنهاء العقد في هذه الحاله وعلي نفس الشروط.

ثانياً: إنتهاء مدة العقد أو إنتهاء العمل محل التعاقد :

ينتهي عقد العمل بدون إنذار في حالة إنتهاء مدة العقد أو إنتهاء العمل محل التعاقد أو إنتهاء مدة العقد في حالة العقد المسمي الأجل ، وفقاً لقانون العمل (3) كما نص قانون المعاملات المدنيه (4) علي : (ينتهي عقد العمل بإنقضاء المده المحدده له ما لم يشترط تجديده ، كما ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه) . هذا النص لا يُجيز لأحد المتعاقدين أن ينهي العقد المحدد المده قبل نهاية مدته ، ففي حالة إنتهاء مدة العقد المحدد المده إذا كان مثبتاً بالكتابه لا يثور الشك ، أما إذا كان العقد غير محرر كتاباً فعلى الطرف الذى ينازع فى إنتهاء مدته إثبات ذلك ، فإن كان العامل هو ذلك الطرف فيكون

1- د/ توفيق فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 415 .

2- د/ محمد علي الشخبي ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 233 .

3- قانون العمل 1997 م ، ماده 50 .

4- قانون المعاملات المدنيه 1984 م ، ماده 411

له أن يثبت ذلك بكافة طرق الإثبات (1) حيث جاء في قانون العمل (2) النص الآتي : (إذا لم يكن هنالك عقد مكتوب فيجوز للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات) .

أما إنتهاء علاقة العمل بإنتهاء العمل محل التعاقد ، فيتوقف على واقعه ماديه فى إنتهاء العمل ، وتكثر صور هذه الحاله فى الأعمال المؤقتة بطبيعتها مثل مقاولات البناء ، والأعمال العرضيه الشحن والتفريق والأعمال الموسميّه فى النشاط الزراعى ، ويقع عبء إثبات تحقق واقعة إنتهاء العمل على الطرف الذى ينازع فى إنتهاء علاقة العمل(3).

فإذا إنتهى العمل محل التعاقد ينتهى عقد العمل بدون إنذار. أما إنتهاء مدة العقد فى حالة العقد المسمى الأجل لم يوفق المشرع السودانى فى إشتراط الإنذار فى هذه الحاله ، لأن الغايه من الإنذار هى عدم مفاجأة أحد الطرفين للأخر بإنتهاء علاقة العمل ، ولا يتصور حدوث هذه المفاجاه لأن الطرفين يعلمان بتاريخ إنتهاء علاقة العمل (4) . جاءت هذه الأحكام مطابقه لقانون علاقات العمل (5) .

المشرع الأردني يعتبر المده من العناصر الجوهرية فى عقد العمل وبناء على ذلك ينتهى عقد العمل محدد المده بإنتهاء مدته أو بإنتهاء العمل محل التعاقد دون حاجه إلى إنذار أحد الأطراف للطرف الآخر (6) نص قانون العمل (7) علي (ينتهى عقد العمل إذا إنتهت مدة عقد العمل أو إنتهى العمل تلقاء نفسه) ويكون العقد محدد المده إذا جرى تحديد العمل المراد إنجازة تحديداً لا يقف علي إرادة المتعاقدين وإلا عد الإتفاق باطلاً لمخالفته قاعه عامه في الإلتزامات وهي بطلان الإلتزام علي شرط إرادي (8) . أما إذا كان تحديد العمل معلقاً على واقعه مستقبليّه ومحققه لا يقف وجودها على محض إرادة الطرفين عند العقد محدد المده ، كما هو الإتفاق على جنى التمر أو العنب لموسم معين ومحدد أو إنجاز بناء مشروع سكنى من خمسين داراً ، أو إنتاج ألف قطعه فقط عند الإتفاق على عمل محسوباً على القطعه ، أو تعيين عامل لمده محدده ليحل محل عامل يقضى خدمته العسكريه (9) .

1- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنيّه 1984 م ، مرجع سابق 91 .

2- قانون العمل 1997 م ، الماده 28 .

3- د/ حسن كيّره ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 373 .

4- د/ محمد صالح علي ، المرجع السابق ، نفس الصفحه .

5- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغي) الماده 34 .

6- د/ إسماعيل غانم ، دروس فى قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 384 .

9- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، الماده 15 .

8 - منصور العتوم ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سبق ، ص 148 .

9- د / أحمد أبو شنب ، شرح قانون العمل الاردنى ، مرجع سابق ، ص 231 .

فإذا كان العقد محدد المدة فإن الإنتهاء العادى والطبيعى له هو إنقضاء مدته أو إنتهاء العمل المحدد له من تلقاء نفسه ، ودون الحاجة لإخطار سابق من أحد الأطراف إلى الآخر ، وذلك لإنعدام عنصر المفاجاه بالتحديد المسبق للعقد (3) .

المشرع المصري ينهي عقد العمل محدد المدة من تلقاء نفسه بإنقضاء مدته إذا كان معين المدة ، أو بإنقضاء العمل المتفق عليه إذا أبرم لإنجاز عمل معين ، وقد نص القانون المدني (4) علي : (ينتهي عقد العمل بإنقضاء مدته أو بإنجاز العمل الذي أبرم من أجله) والعقد في الحالتين ينتهي تلقائياً دون إخطار سابق من أحد الطرفين (5)

المشرع اللبناني ينهي عقد العمل محدد المدة بإنقضاء مدته أو بإنجاز العمل المبرم من أجله ، دون إخطار سابق من أحد الطرفين ، وهذا علي خلاف عقد العمل غير محدد المدة الذي يشترط لإنهائه إخطار سابق من أحد الطرفين حتي لا يفاجئ بإنهاء العقد (6) .

مما سبق يتضح أن التشريعات الوطنيه و التشريعات العربيه المقارنه ، تنهي عقد العمل محدد المدة بإنتهاء مدته أو بإنتهاء العمل محل التعاقد ، دون سابق إنذار لعلم الطرفين بتاريخ إنتهاء عقد العمل محدد المدة ، ولإنتفاء عنصر المفاجاه .

ثالثاً : الهلاك الكلي للمنشأة :

ينتهى عقد العمل بإنذار بسبب هلاك المنشأة هلاكاً كلياً ، ويعتبر المشرع السوداني هلاك المنشأة هلاكاً كلياً من قبيل إستحالة تنفيذ العقد من جانب صاحب العمل ، بشرط أن ترجع الإستحالة إلي سبب أجنبى لا يد لصاحب العمل فيه ، مثل وقوع زلزال أو فيضان أو حريق على المنشأة أو المصنع أو المحل أيا ما كان وصفه (5) . حيث ينتهى عقد العمل دون ترتيب أى مسئولية على صاحب العمل ، ويستوى فى ذلك أن يكون العقد محدد المدة أو غير محدد المدة ، لوجود إستحالة نهائيه فى تنفيذ العقد من جانب صاحب العمل (6) ومن النادر جداً أن يعيد صاحب المنشأة الحال إلى ما كان عليه .

1- د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 384 .

2- القانون المدني المصري لسنة رقم 131 لسنة 1948 م ، المادة 694 .

3- د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 165 .

4- القانون المدني المصري لسنة رقم 131 لسنة 1948 م ، المادة 103 .

5- د/ د/ أبو ذر الغفاري بشير ، العقد والإرادة المنفرده في القانون السوداني ، مرجع سابق ، ص 207 .

6- د/ عبدالودود يحيى ، الوجيز في النظرية العامه للإلتزام ، مرجع سابق ، ص 163 .

لا ينتهي عقد العمل إذا كان الهلاك لا يرجع إلى سبب أجنبي عن صاحب العمل بل يظل عقد العمل قائماً إلى أن ينتهي وفقاً للقواعد الخاصة بإنتهائه . وإذا كان العقد محدد المدة فإنه ينتهي بإنهاء مدته ، وإذا كان غير محدد المدة ، فيستطيع أى من طرفيه إنهاؤه بشرط مراعاة مدة الإنذار ووجود مبرر مشروع (1) . مثل إغلاق المنشأة نهائياً بقرار من المحكمة أو الإدارة لمخالفه ارتكبتها صاحب العمل ، أو الإغلاق بسبب رغبة صاحب العمل في إعتزال نشاطه بصفه نهائيه أو بسبب كساد عمله وقلة الأرباح أو العائد مما يدخل في التخفيض لقوة العمل لأسباب إقتصادية أو تقنيه (2) .

كما يجب أن يتوفر في السبب الأجنبي الذي يؤدي إلى هلاك المنشأة كافة الشروط التي تقضى بها القواعد العامة فيما يتعلق بالسبب الأجنبي ، وبأن تكون الواقعة غير متوقعة ، ولا يمكن دفعها ، ولا ترجع لخطأ صاحب العمل ، كنشوب حرائق أو حدوث كوارث طبيعية (سيول - فيضانات - زلازل) التي تؤدي إلى هلاك المنشأة كلياً (3) . من أمثلة السبب الأجنبي التي إعتدتها المحاكم وإنفسخ بها العقد للإستحالة ، صدور قرار حكومي يمنع التعامل في محل العقد (4) ففي قضية :

السكه حديد / ضد/ محمد الحسن محمد (5)

" تم التعاقد بين الطاعن والمطعون ضده علي بيع حديد خرده ، ولا حقاً نشأ نزاع بين الطرفين حول تنفيذ العقد ، إلا أنه وقبل صدور قرار نهائي صدر أمر طواري (6) بإنهاء بيع الحديد الخرده ، فلم تجد المحكمة بداً من الحكم بفسخ العقد لإستحالة التنفيذ " . كذلك إعتبرت المحكمة العليا اضطراب الأوضاع الأمنية في جنوب السودان سبباً أجنبياً يجعل عقد النقل مستحيلاً ، ففي قضية :

الإغاثة النرويجيه / ضد / محمد مكي وآخرين (7) .

" تم الإتفاق بين الطاعن والمطعون ضدهم علي أن يقوم المطعون ضدهم بترحيل

1- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 327 .

2- د/ عبدالفتاح عبدالباقي ، نظرية العقد والإرادة المنفردة - دراسه مقارنه ، طبعه - 1984 م ، ص 480 .

3- د/ أحمد حشمت أبو سنيت ، نظرية الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 341 .

4- القاضي / تاج السر محمد حامد ، أحكام العقد والإرادة المنفردة ، مرجع سابق ، ص 102 .

5- م ع / ط م / 1992 م (غير منشوره) .

6- أمر طواري رقم 3 / لسنة 1991 م .

7- م ع / ط م / 1019 لسنة 1992 م (غير منشوره) .

بضائع من جوبا للمتضررين في شرق الإستوائيه في مدينة نمولي ، وإستلم المطعون ضدهم مقدما مالياً ، إلا إنه لأسباب تتعلق بالظروف الأمنية فقد فشلوا في تنفيذ إلتزاماتهم وقد ثبت من خلال البيانات المقدمه أن سبعة من اللواري قد قطعت مسافة 132 كيلو متر ورجعت دون تحقيق هدفها بتوصيل البضائع ، لأن الكبري تم نسفه وقرر الطرف الذي كان يوفر الحماية لتلك اللواري الرجوع لإستحالة العبور . ورأت المحكمة العليا أن هذا السبب كافي لفسخ العقد لإستحالة التنفيذ " .

المشرع الأردني ينهي عقد العمل بسبب هلاك المنشأة هلاكاً كلياً ، إذا كان الهلاك الكلي بسبب أجنبي لا دخل لرب العمل فيه ، مثل وقوع كوارث إكتسحت المنشأة أو دمرتها مثل مثل السيول - الزلازل أو نشوب حريق يلتهم المنشأة كلها ، وفي مثل هذه الحالات يستحيل تنفيذ العقد العمل نسبة لهلاك المنشأة ، ومن ثم لا يسأل رب العمل عن آثاره (1) .

المشرع المصري ينهي عقد العمل بإنذار في هذه الحالة ، و يري إذا ترتب علي هذه الحالة إستحالة تنفيذ العقد ، فإن عقد العمل ينتهي في هذه الحالة (2) . أما إذا كانت الإستحالة بسبب قوه قاهره لا يد لصاحب العمل فيها ، أو حدوث حريق دمر المنشأة ولم تكن مؤمن عليها ضد الحريق ، أو صدور تشريع بحظر النشاط الذي تمارسه المنشأة ، ففي هذه الحالة يفسخ عقد العمل بقوة القانون سواء كان عقد العمل محدد المده أو غير محدد المده ، ولا مسئوليه علي صاحب العمل عن هذا الإنفساخ (3) .

أما إذا السبب غير راجع إلي قوه قاهره أو سبب أجنبي ، مثل إضراب العمال عن العمل ، فإن عقد العمل لا ينتهي بقوة القانون وإنما ينتهي بالإرادة المنفرده لصاحب العمل ، ويتحمل صاحب العمل في هذه الحالة مسئولة الإنهاء (4) . فإذا كان العقد محدد المده يلتزم بتعويض العامل عن المده المتبقيه ، وإذا كان العقد غير محدد المده فإنه يلتزم بتعويض العامل عن عدم مراعاة الإخطار السابق عن إنهاء عقد العمل ، كما يسأل عن الفصل التعسفي في الإنهاء إن وجد (5) .

1- د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني - نظرية الإلتزام - مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 959 .

2- د/جميل الشرقاوي ، النظرية العامة للإلتزام ، ج 2 ، دار النهضة العربية - مصر ، ط -1999 م ، ص 99 .

3- د/ سليمان مرقص ، مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 458 .

4- د/ أنور سلطان ، الموجز في مصادر الإلتزام ، ط - 1970 م ، ص 418 .

5 - د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 327 .

المشرع اللبناني ينهي عقد العمل بإنذار في هذه الحالة ، ويعتبر هذه الحالة من قبيل إستحالة تنفيذ العقد من جانب رب العمل ، ولكن يشترط أن تكون هذه الإستحالة بسبب أجنبي ، وقد نص قانون الموجبات والعقود (2) علي : (إذا إستحال علي الأجير أن يقوم بالعمل المتفق عليه ، وكانت هذه الإستحالة بسبب أجنبي عن المتعاقدين ، فإن عقد العمل يفسخ في هذه الحالة فور تحقق الإستحالة ، وتنقضي الإلتزامات المترتبة عليه) .

كما يشترط المشرع اللبناني أن تكون هذه الإستحالة نهائية أو ناتجة عن خطأ رب العمل ، ويكون من شأنه أن يجعل التنفيذ مستحيلاً بصورة مطلقة دون أن يجعل التنفيذ مرهقاً (3) .

مما سبق يتضح أن التشريعات الوطنية إتفقت علي إنهاء عقد العمل بإنذار في حالة هلاك المنشأة هلاكاً كلياً ، وتعتبر هذه الحالة من قبيل إستحالة تنفيذ العقد لا يد لصاحب العمل فيه .

أما إذا كان الإنهاء من صاحب العمل بسبب قرار إداري أو رغبته في إعتزال نشاطه ، أو لأسباب إقتصادية أو تقنية ، أو بقرار من المحكمة ، وجب التعويض ، ويجب أن نفرق بين حالتين : حالة العقد محدد المدة وحالة العقد غير محدد المدة إذا يرتب القانون كل منهما على حده .

المشرع السوداني لم يتطرق إلى الهلاك الجزئي إذ أن الهلاك الكلي يرتبط بالإستحالة في تنفيذ العقد لسبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه ، وأن الواقعة غير متوقعة ولا يمكن دفعها من المنشأة مثل الزلازل ، الفيضانات ، الحرائق ، السيول . في إعتقادي أن المشرع السوداني إذا سكت سهواً أو عمداً فكلاهما غير مقبول .

التشريعات العربية المقارنه اتفقت مع التشريعات الوطنية في حالة هلاك المنشأة هلاكاً كلياً لا يد لرب العمل فيه (إستحالة التنفيذ) لا يسأل عنه . أما إذا كان الإنهاء من جانب رب العمل يلتزم بالتعويض .

1- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 327 .

2- قانون الموجبات والعقود اللبناني لسنة 1932 م ، المادة 341 .

3- د/ عبدالمنعم فرج الصده ، مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 370 .

رابعاً : بلوغ العامل سن التقاعد :

ينتهي عقد العمل بإنذار العامل ببلوغ سن التقاعد ، وقد حددها المشرع السوداني في قانون العمل (1) وقانون علاقات العمل بستين سنة (2) إلا إنها الآن حددت بخمس وستون عاماً ، وأجاز للطرفين الإتفاق في عقد العمل أو لائحة النظام الأساسي على حد أقصى من ذلك ، وليس هنالك ما يمنع ذلك في الإتفاقيات الدولية أو التشريع المقارن ، بل أن الإتجاه يسير نحو إطالت سن التعاقد ما دام أن العامل يكون قادراً على العمل من النواحي الفسيولوجية (3) . وهذا ما أكدته المحكمة العليا في قضية :

محمد ميرغني محمد / ضد / المعهد العالي للدراسات المصرفية (4)
حيث قررت الآتي : " متي ما بلغ الشخص المتعاقد سن الستين من العمر لا بد من إنذاره قبل إنتهاء عقد عمله إلا إذا إتفق الطرفان علي إستمراره في العمل وهنا تعتبر فترة خدمته مستمرة " .

من البديهي أن تعتبر خدمته مستمرة في حالة سن التقاعد ، فلم يكن المشرع السوداني بحاجة للنص عليها صراحة ، كما أن ذلك لم يغير من الممارسات التي تجرى في العمل شيئاً حيث أن التطبيق الدارج هو أن تنتهي خدمة العامل عند بلوغه سن التقاعد وتمنح كافة إستحقاقته (5) ومتى كانت حاجة العامل تدعو إلى إستمراره ، يتم تعيينه بعقد عمل جديد (لمدة عام) وغالباً ما يمنح أجراً قد يكون مساوياً أو يقل عن الإجر السابق وتحجب عنه في بعض الأحيان بعض المزايا التي كانت تمنح له في السابق ، فهذا أمر يخالف روح تشريعات العمل متى كانت حاجة العمل تقتضي فعلياً إستمرار العامل في العمل نفسه الذي كان متفقاً عليه في العقد والذي يمارسه بالفعل فيما بعد ، وقد يكون الأمر خليطاً بين حاجة العامل والإعتبارات الإنسانية فهذا أمر محمود ولا شك (6) . أما إذا كانت لإئحة العمل أو نظام العمل في المنشأة لدى صاحب العمل أو في عقد العمل تنص على سن تقاعد أكبر من الحد المنصوص عليه في القانون (7) فيعتبر إنهاء صاحب العمل للعقد في هذه الحالة مما يدخل في نطاق إنهاء صاحب العمل للعقد العمل

1- قانون العمل 1997 م ، المادة 50 .

2- قانون علاقات العمل الفردي 1981 م (الملغي) ، المادة 34 .

3- د/إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 114 .

4- مجلة الأحكام القضائية لسنة 2004 م ، ص 174 .

5- د/ عبدالودود يحي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 168 .

6- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان ، مرجع سابق ، ص 265 .

7- قانون العمل 1997 م ، المادة 50 . وهي مطابقة للمادة 34 من قانون علاقات العمل 1981 م (الملغي) .

بالمخالفة لأحكام القانون ، ما يخول الحق للعامل لعرض النزاع على السلطه المختصة
(1) فضلاً عما يتعرض له صاحب العمل من جزاء جنائي (2) . حدد المشرع السوداني
في قانون العمل (3) ثلاث وسائل لإثبات سن التقاعد وهي حسب الترتيب التالي :
(أ) إقرارات العامل المدونه في وثيقة مال التأمين أو المعاش أو التأمين على الحياة
بواسطة صاحب العمل .
(ب) شهادة الميلاد الأصلية .
(ج) شهادة تقدير العمر من القمسيون الطبي .

من النص المشار إليه فإذا كان المقصود ترتيب الوسائل الثلاثة بحسب قيمتها
وحجيتها في الإثبات فقد جانبها الصواب ، لأنّ أقرار العامل الموقع منه على وثيقة مال
التأمين أو المعاش أو التأمين على الحياة لا تعادل قيمه القانونيه لشهادة الميلاد الأصلية
أو التسنين باعتبارها مستندات رسميه صادره من سلطه مختصه هذا من ناحيه ، ومن
ناحية أخرى فإنّ وثيقة مال التأمين لم تعد مطبقه في الوقت الحالى بعد إلغاء القانون الذي
تصدر بموجبه (4) كما أنّ الوثائق الأخرى (المعاش أو التأمين على الحياه) لا لزوم
للرجوع إليها في تحديد سن التقاعد ، وكان الأجدى أن يكلف صاحب العمل بإعداد نماذج
لما يسمى (إقرار الحاله الإجتماعيه ، بإستيفائه والتوقيع عليه عند إستلامه العمل) .
لذلك يجب أن تكون هنالك تدابير إحترازيه للوسائل الثلاثه بحسب حجيتها في الإثبات ،
مع إقرار لنماذج للحاله الإجتماعيه للعامل مع توقيعه عليها منذ دخوله الخدمه (5) .

المشرع الأردني ينهي عقد العمل بإنذار العامل ببلوغه سن التقاعد ، وقد نص
قانون العمل (6) علي : (ينتهي عقد العمل ببلوغ العامل سن تقاعد الشيخوخه المنصوص
عليها في قانون الضمان الإجتماعي ، إلا إذا إتفق الطرفان علي غير ذلك) .

قصد المشرع الأردني في هذا النص إذا تحددت مدة العقد ببلوغ العامل سن التقاعد
المحدده في قانون الضمان الإجتماعي (7) بستين عاماً ، فإنّ عقد العمل ينتهي ببلوغ هذه
السن ، ما لم يتفق رب العمل مع العامل علي عمر أكبر من ذلك (8) .

-
- 1- السلطه المختصة يقصد بها الوزير أو الوالي بحسب مقتضي الحال .
 - 2- د/ سعيد سعد عبد السلام ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 569 .
 - 3- قانون العمل 1997 م ، ماده 50 .
 - 4- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 202 .
 - 5- د/ عبدالودود يحيى ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 168-169 .
 - 6- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، ماده 29 .
 - 7- قانون الضمان الإجتماعي الأردني رقم 30 لسنة 1978 م .
 - 8- د/ أحمد أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 269 .

المشرع المصري ينهي عقد العمل ببلوغ سن التقاعد ، التي حددها بستين عاماً ، ونص في قانون العمل (1) : (لا يجوز تحديد سن للتقاعد تقل عن ستين عاماً ، ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين ، مالم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلي ما بعد بلوغ هذه السن ، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بعد إنقضاء مدته ، وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الإجتماعي فيما يتعلق بسن إستحقاق المعاش ، ويحق الإستمرار في العمل بعد بلوغه هذه السن الموجهة لإستحقاق المعاش) .

يفهم من هذا النص أن المشرع المصري حدد سن التقاعد بستين عاماً ، وأجاز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل عند بلوغه هذه السن ، ولا يجيز تحديد سن أقل من ذلك ، ولا أكثر من ذلك إلا في حالة العقد محدد المدة إذا إمتدت مدته إلي بعد سن الستين عاماً ، ففي هذه الحالة يستمر العقد إلي ما بعد الستين عاماً إلي أن تنقضي مدته المحددة ، وفي جميع الأحوال لا يوجب المشرع المصري الإخلال بأحكام قانون التأمين الإجتماعي (2) لا يطبق إستحقاق المعاش إلا بوجوده (3)

المشرع اللبناني ينهي عقد العمل ببلوغ العامل سن التقاعد والتي حددها في قانون العمل (4) بستين عاماً مكتمله علي أساس مدة خدمته في المؤسسه دون التقيد بالحد الأقصى الذي كان منصوصاً عليه سابقاً في قانون العمل (5) الذي أصبح لا غياً بعد وضع قانون الضمان الإجتماعي (6) نظام نهاية الخدمة ، وذلك بالنسبة للأجراء المنتسبين إختيارياً أو إلزامياً لهذا النظام (7) .

مما سبق يتبين أن عقد العمل ينتهي بإنذار في حالة بلوغ العامل السن القانونيه أو سن المعاش والتي حددتها التشريعات الوطنيه بستين عاماً ، مالم يتفق الطرفين علي سن أكبر . وأري أن تكون سن التقاعد مرتبطة بكفاءة العامل ومدي وقدرته علي العطاء ، وليست مرتبطة بعمره ، لأن الخبرة العمليه تورث ، لذلك يمكن الإستفاده منهم كمستشارين كل حسب مجاله . كما يتبين أن التشريعات العربيه المقارنه تتفق مع التشريعات الوطنيه في إنهاء عقد العمل بإنذار ببلوغ الستين من العمر .

1- قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 125 .

2- قانون التأمين الإجتماعي المصري رقم 79 لسنة 1975 م .

3- د/ محمد علي عمران ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 384 .

4- قانون العمل اللبناني لسنة 1946 ، المادة 55 .

5- قانون العمل اللبناني ، المادة 55 قبل التعديل .

6- قانون الضمان الإجتماعي اللبناني لسنة 1965 م .

7- د/ حسن كيره ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 293 .

خامساً : فصل العامل أو تركه للعمل خلال فترة الإختبار:

ينتهي عقد العمل سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة بسبب فصل العامل أو تركه للعمل خلال فترة الإختبار، فإذا إنتهت فترة التجربة أو الإختبار بحددها الأقصى المنصوص عليه في القانون (1) وهو ثلاثة أشهر أو أى مدة أقل إتفق عليها أطراف العقد ولم يرغب أحدهما أو كليهما فى الإستمرار فى العلاقة التعاقدية ، أو إذا رغب أحدهما فى إنهاء العقد قبل نهاية المدة لعدم إقتناعه بجدوى الإستمرار فى العلاقة التعاقدية (2) . ، وقد نص المشرع السوداني فى قانون العمل (3) علي : (ينتهي عقد العمل في حالة فصل العامل أو تركه العمل خلال فترة الإختبار). مطابقه لقانون علاقات العمل (4) .

يوحى هذا النص بأن إنهاء عقد العمل فى حالة عدم نجاح التجربة أو الإختبار أو ترك العمل فعل إرادى من الجانبين ، والحقيقة إن إقدام صاحب العمل فى هذه الحالة وكذلك العامل ما هو إلا لتقرير حاله واقعه هى عدم نجاح التجربة ، وقد أجاز المشرع السوداني أصلاً لكلا الطرفين إنهاء علاقة العمل فى حالة عدم نجاح التجربة أو عدم إقتناع أى منهما فى الإستمرار فيها دون الخضوع لإجراءات إنهاء عقد العمل فى الحالات الأخرى (5) وتحوطاً من الشارع السوداني لعدم التكييف الصحيح لهذه الوقائع فقد إلزم صاحب العمل بإعطاء العامل إعلاناً (إخطار) بالإنهاء وهو أمر لا يحتاج إلى ذلك ، ينبغى على طرفى عقد العمل إذا أراد أحدهما إنهاء العقد أثناء فترة الإختبار ، أن ينذر الطرف الآخر ، وإلا يكون الطرف المخل عرضة للمسألة القانونية (6) .

لكن المشرع الأردني أعطي الحق فى إنهاء عقد العمل غير محدد المدة ، ولكن دون إشعار خلال فترة الإختبار ، وهذا الحق نص عليه فى قانون العمل (7) فى بالنص الآتي : (يحق لصاحب العمل إنهاء إستخدام العامل تحت التجربة دون إشعار أو مكافأة خلال مدة التجربة - إذا إستمر العامل فى عمله بعد إنتهاء مدة التجربة إعتبر العقد عقد عمل ولمده غير محدود وتحسب مدة التجربة ضمن مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل) .

من هذا النص يتضح أنه يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فى

1- قانون العمل 1997 م ، المادة 29 ..

2- د/ فتحي عبدالصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 382 .

3- قانون العمل 1997 م ، المادة 50 .

4- قانون علاقات العمل الفريه 1981 م (الملغى) المادة 34 .

5- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 203 .

6- د/ رنده محمد صميذ ، دروس فى قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 67 .

7- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 35 .

أي وقت خلال فترة التجربه دون إشعار أو مكافأة ويقتصر هذا الحق علي العقود غير محددة المده ، أما إذا إستمر العامل في عمله بعد مدة التجربه إعتبر العقد عقد عمل ، ولمده غير محدوده وتحسب مدة التجربه ضمن مدة خدمه (1) وقد جاء في قرار محكمة التمييز (2) الأتي : " لرب العمل أن يستخدم العامل بموجب الماده 35 تحت التجربه لمده محدوده لا تزيد عن ثلاثة أشهر للتحقق من كفاءته ، ولا تعتبر فترة الإختبار إلزاميه بحكم القانون وإنما إختيارياً لرب العمل يجوز له خلالها إنهاء عقد العمل دون إشعار أو مكافأة ، فإذا لم يستخدم رب العمل هذا الخيار فلا يجوز له الإدعاء بعدم كفاءة العامل والذي قام بفصله قبل ذلك من العمل ، فإذا خلا عقد العمل من شرط التجربه فيترتب له كافة الحقوق المنصوص عليها في القانون منذ بداية عمله ، ولا يرد القول أن العامل يكون تحت التجربه بحكم القانون " .

المشرع المصري أجاز لرب العمل الحق في إنهاء عقد العمل تحت الإختبار دون سبق إنذار ودون مكافأة أو تعويض ، وذلك عند ثبوت عدم صلاحية العامل خلال فترة الإختبار نص عليه في قانون العمل (3) علي أنه : (تنقضي علاقة العمل لثبوت عدم صلاحية العامل خلال فترة الإختبار) . ومن ثم فإن إنهاء عقد العمل تحت الإختبار لا يكون مشروعاً إلا إذا ثبت أن سببه هو عدم صلاحية العامل للعمل ، والنص ما هو إلتطبيق للقاعده الأساسيه التي تقضي بعدم جواز التعسف في إستعمال الحق (4) . أما إذا كان إنهاء عقد العمل خلال فترة التجربه راجعاً إلي مجرد دوافع لا تمت العامل بصله ، مثل إنهاء العقد بسبب عقيدة دينيه أو سياسيه أو نشاط نقابي ، كان هذا الإنهاء تعسفياً وغير مشروع ، ويترتب علي صاحب العمل التعويض . هذا في الدول التي تعتنق الإسلام - حرية الأديان (5) .

المشرع اللبناني ينهي عقد العمل تحت التجربه متي تعين علي من يريد الإنهاء أن يعلن رغبته في هذا الإنهاء بلاء إبطاء ، ويتم الإنهاء دون التقيد بموجب الإنذار المسبق أو التعويض . فإذا تم الإنهاء بالإستناد إلي عدم صلاحية العامل ، يكون الإنهاء مشروعاً ، ولا يلتزم رب العمل بإبلاغ العامل بهذا الإنهاء قبل وقوعه ، ولا يلتزم بتعويضه عن مدة خدمته (6) .

1- د/ منصور العتوم ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 148 ، 149 .

2- قرار محكمة التمييز رقم 142 / 99 / 2000 م ، ص 916 .

3- قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 م ، الماده 71 .

4- د/ عصمت الهواري ، الموسوعه القضائيه في منازعات العمل ج 2 ، مرجع سابق ، ص 124 .

أما إذا ثبت إن الإنهاء لسبب آخر غير عدم صلاحية العامل وقد قصد به الإضرار بالعامل أو تحقيق مصلحه غير مشروعه ، يكون الإنهاء تعسفياً ، ويترتب عليه مسئولية رب العمل عنه مثل الإنهاء بسبب نشاط العامل النقابي أو عقيدته الدينية أو السياسية ، أو رفض العامل عرضاً منافياً للآداب (1) .

علي أي حال ، إذا إنقضت مدة تجربته دون إستعمال حق الإنهاء لمن يملك إستعمال هذا الحق ، يعتبر ضمناً بنجاح تجربته ، فيسقط حق إنهاء العقد دون إنذار أو تعويض ، ويصبح العقد نهائياً - كعقد عمل عادي بات (2) .

مما سبق يتضح أن التشريعات الوطنية إتفقت علي إنهاء عقد العمل بإنذار خلال فترة التجربة ، ولكن في تقدير أري أن العقد في فترة الاختبار أو التجربة لا يحتاج إلى تسميه بأن يكون عقد مسمى الأجل أو عقد غير مسمى الأجل ، وذلك لأن التسميه لا تكون صحيحه إلا بعد نجاح تجربه أو الاختبار وهي الثلاثة أشهر الأولى .

كما أري أن المشرع السوداني لم يكن دقيقاً في معالجة فترة التجربة أو الاختبار بالنسبة للعامل ، وذلك لأنه إذا لم تتناسب فترة الاختبار أو التجربة مع صاحب العمل وأنذر العامل ، هنا يستحق العامل الإنذار .

أما إذا لم تتناسب فترة تجربه أو الاختبار مع العامل وأراد أن يتحلل – أي يترك العمل وأنذر صاحب العمل بعدم رغبته في الإستمرار ، فيكون الإنذار بغير عوض .

كان على المشرع السوداني أن يضع الأذكار في الحالات التي تكون بدون عوض ، وذلك للبحث عن عامل آخر حتي لا يلحق بصاحب العمل ضرر من ترك العامل العمل فلا يستقيم عقلاً أن يكون هنالك عامل عمل في فترة الاختبار أو تجربه وترك العمل من تلقاء نفسه أن يمنح مرتب شهر إنذار حتى لو فرضنا أنه عمل شهرين ونصف ، هذه الحالة لا تحتاج إلى إنذار ، بمفهوم . لكن فوق كل هذا وذاك أرى لا إلزام بينهما لعدم وجود عقد في فترة الاختبار ، ويحق لكل واحد منهما التحلل دون إنذار .

أما التشريعات المقارنه إتفقت علي إنهاء عقد العمل في فترة تجربه دون إنذار ، وهي بذلك تخالف التشريعات الوطنية .

1- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحي مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 133 .

2- عبدالودود يحي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 197 .

سادساً : إتفاق الطرفين كتابةً علي إنهاء العقد :

المشرع السوداني ينهي عقد العمل سواء أكان محدد المده أو غير محدد المده بإنذار ، في حالة إتفاق الطرفين علي إنهائه وذلك بما يتفق مع القواعد العامه ومبدأ العقد شريعة المتعاقدين ، علي أن يفرغ المتعاقدين إرادتهما في صيغه مكتوبه مثلما دخلا في علاقه التعاقدية لأول مره (1) .

. الكتابه هنا ليست لإنعقاد الإتفاق ، وإنما للإثبات بحيث لا يجوز لصاحب العمل إثبات ذلك الإتفاق إلا بالكتابه ، بينما يجوز للعامل إثبات ذلك بكافة طرق الإثبات (2) .

كذلك تطلب المشرع الأردني أن ينتهي عقد العمل بإنذار متي إتفق كل من صاحب العمل والعامل علي إنهائه ، وذلك بما يتفق مع مبدأ العقد شريعة المتعاقدين ، وقد نص قانون العمل (3) علي : (ينتهي عقد العمل إذا إتفق الطرفان علي إنهائه) . ولكن بشرط إخطار الطرف الآخر علي أن يكون ذلك كتابة حيث نص قانون العمل (4) علي : (إذا رغب أحد الطرفين في إنهاء عقد العمل غير محدد المده فيترتب عليه إشعار الطرف الآخر خطياً برغبته في إنهاء العقد قبل شهر واحد علي الأقل) . والكتابه هنا شرط للإثبات وليست للإنعقاد (5) .

المشرع المصري أجاز إنهاء عقد العمل إذا إتفق الطرفان (العامل - صاحب العمل) علي إنهائه ، بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء . حيث يُجيز لكل من العامل وصاحب العمل إنهاء عقد العمل إذا كان غير محدد المده بشرط إخطار الطرف الآخر قبل الإنهاء ، كما يشترط أن يكون الإخطار مكتوباً والكتابه للإثبات وليست للإنعقاد ، فإذا لم يوجد عقد عمل مكتوب (7) نص قانون العمل (8) علي : (يجوز إثباته بكافة طرق الإثبات) .

1- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، 72 .

2- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنيه السوداني ، مرجع سابق ، ص 19 .

3- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، ماده 21 .

4- قانون العمل الأردني رقم 8 ، ماده 23 .

5- د/ منصور العتوم ، شرح قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، مرجع سابق ، ص 155 .

6- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، ماده 110 .

7- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 512 .

8- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 32 .

المشرع اللبناني أجاز لرب العمل والعمال الإتفاق علي إنهاء عقد العمل إذا كان غير محدد المدة ، بشرط إخطار الطرف الآخر ، وقد أوجب قانون العمل (1) أن يكون الإنذار خطياً ، وأن يبلغ للطرف الآخر . والكتابة المشروطة هنا ليست ركناً في الإنذار لا يقوم بدونها ، ولكنها وسيلة للإثبات فحسب (2) .

يمكن القول بأن التشريعات الوطنية تنهي عقد العمل بإنذار إذا إتفق الطرفان على الإنهاء ، وينبغي أن يكون الإتفاق مكتوباً ، والكتابة هنا للإثبات وليس للإنعقاد ، بحيث لا يجوز لصاحب العمل إثبات ذلك إلا بالكتابة ، بينما يجوز للعمال إثبات ذلك الإتفاق بكافة طرق الإثبات . ولكن أري أن الإنذار في هذه الحالة ليس له مبرر طالماً الإنهاء تم بإتفاق الطرفين ، لأن الغرض من الإنذار إعطاء الفرصة لطرفي العقد لترتيب أوضاعهما بدون مفاجأة الطرف الآخر بإنهاء عقد العمل ، الأمر الذي يفتقد هنا .

سابعاً : حل المنشأة أو تصفيتها :

إعتبر المشرع السوداني حل المنشأة أو تصفيتها سبباً مشروعاً لإنهاء عقد العمل ، شريطة إنذار العامل . وحل المنشأة قد يكون بإغلاق التاجر محلة بنية إعتزاله التجاره ، أو حل الشخص الاعتباري حلاً إختيارياً من جانب أعضائه ، أو إفلاس المنشأة أو إغلاقها بحكم قضائي ، أو قرار إداري نتيجة لمخالفتها حكم القانون (3) ويفسخ العقد المبرم بين العامل وصاحب العمل لإستحالة تنفيذه ، ولا يسأل صاحب العمل تجاه العامل مسؤوليه عقديه ، إلا إذا كانت إستحالة تنفيذ العقد نتيجة حل المنشأة ترجع إلي خطأ صاحب العمل (4) .

إذا ترتب علي حل المنشأة أو تصفيتها إنتقال ملكية المنشأة للغير ، فإن عقد العمل يظل نافذاً في مواجهة المالك الجديد للمنشأة (5) وحسب ما نص عليه قانون العمل (6) بالنص الآتي : (إذا حل محل صاحب العمل الذي تم التقاعد بينه وبين العامل شخص آخر بسبب إنتقال الملكيه عن طريق الإرث أو الهبة أو الوصيه أو بسبب إنتقال سلطة

1- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 50 .

2- د/ توفيق فرج ، النظرية العامة للإلتزام ، مرجع سابق ، ص 136 .

3- د/ حلمي بهجت بدوي ، أصول الإلتزامات ، مرجع سابق ، ص 455 .

4- د/ عباس حسن الصراف ، رساله دكتوراه في المسؤوليه العقديه عن فعل الغير ، القاهرة ، ط -1953 م .

د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في قانون المدني – نظرية الإلتزام - مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 898 .
6- قانون العمل 1997 م ، المادة 66 .

والإدارة يظل عقد العمل مستمراً وساري المفعول مع ذلك الشخص الآخر) . صدر هذا الحكم أيضاً في قانون علاقات العمل الفرديه (1) .

يوضح هذا النص أن عقد العمل يظل مستمراً وساري المفعول مع من حل محل صاحب الذي تم التعاقد بينه وبين العامل لأسباب ترجع إلي الآتي :

1- بيع العمل " المنشأة " .

2- تحويل العمل إلي شركه أو شراكه .

3- إنتقال عن طريق الإرث أو الهبة أو الوصيه .

4- إنتقال سلطة الإشراف والإدارة .

يعني ذلك أن شخصية صاحب العمل ليست محل إعتبار في العقد ، بالتالي لا يشترط أن يكون صاحب العمل الجديد خلفاً خاصاً لصاحب العمل السابق (2) وعلي ذلك تنتقل العقود وتمتد بالتالي خدمة العامل في الحالات المتقدم ذكرها ولا يمنع من توقف نشاط المنشأة بعض الوقت عند إنتقالها إلي صاحب العمل الجديد حتي يعاد تشغيلها مره أخرى ويخضع تقدير ذلك إلي سلطة محكمة الموضوع ، علي أن يستمر صاحب العمل الجديد في مباشرة النشاط الذي كان يمارسه صاحب العمل السابق (3)

المشرع الأردني ينتهي عقد العمل بحل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها ، لكن لا يكون هذا الإنتهاء سبباً لإنهاء حقوق العامل ، بل تنتقل حقوق العامل إلى الورثة أو المالكين الجدد (4) . وقد نص قانون العمل (5) علي : (يبقى عقد العمل معمولاً به بغض النظر عن تغيير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو إنتقاله بطريق الإرث أو دمج المؤسسه أو لأي سبب آخر ، ويظل صاحب العمل الأصلي والجديد مسؤولين بالتضامن مدة ستة أشهر عن تنفيذ الإلتزامات الناجمه عن عقد العمل ، وتكون مستحق الأداء قبل تاريخ التغيير ، وأما بعد إنقضاء تلك المده فيتحمل صاحب العمل الجديد المسؤوليه وحده) .

مفاد هذا النص أن يظل عقد العمل معمولاً به إذا تغير صاحب العمل بسبب بيع المشروع أو إنتقاله بسبب الإرث أو الهبة أو دمج ، ويكون صاحب العمل الأصلي

1- قانون علاقات العمل الفرديه لسنة 1981 م (الملغي) ، المادة 50 .

2- د/ فتحي عبدالرحيم ، د/ أحمد شوقي ، شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 218 .

3- د/ أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ص 113 .

4- د/ عدنان العابد ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 301 .

5- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 16

والجديد مسؤولين بالتضامن عن الوفاء بالإلتزامات الناشئة عن عقد العمل ، وتكون مستحقة للعامل قبل تاريخ تغيير المؤسسه لمدة ستة أشهر ، وبعد إنقضاء هذه المده يكون صاحب العمل الجديد هو المسؤول لوحده (1) .

لكن هنالك تصفية أو إفلاس لا يمكن معه أن يستمر المشروع في العمل ، فعندئذ يكون الإنهاء مبرر ومشروعاً ، ولكن لا يكون الإنهاء مشروعاً إذا جرى الإستغناء عن العمل لذلك السبب ، ثم يتضح بعد مرور أسبوع أو أكثر أن صاحب العمل قام بتعيين عامل آخر بدلاً عن العامل المفصول (2) .

من المتفق عليه فقهاً وقضاءً أن الظروف الإقتصادية المبينه للمشروع تعتبر مبرر مشروعاً للإنهاء ، بيد أن هذا الإغلاق (3) لكي يصبح مبرر ومشروعاً يستوجب إعلان الوزاره المختصة به (4) . رغم أن المحكمة المختصة تبقى هي الجهة صاحبة الإختصاص بالتحقق في مدى صحة الإنهاء وتحقق الشروط وتخضع بذلك لمراقبة المحكمة العليا (5) .

أما المشرع المصري ينهي عقد العمل في حالة حل المنشأة أو تصفيتها أو إفلاسها ، أو إغلاقها بقرار إداري أو حكم قضائي لإراتكابها مخالفه قانونيه ، والإغلاق هنا لا يعفي صاحب العمل من إلتزاماته المنصوص عليها (6) في تقنين العمل (7) بالنص الآتي : (لا يمنع من الوفاء بجميع الإلتزامات المنصوص عليها في هذا القانون حل المنشأة أو تصفيتها أو إفلاسها أو إغلاقها أو أرباحها أو غيرها أو إنتقالها بالإرث أو الوصيه أو الهبه أو البيع ولو كان بالمزاد العلني أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات) .

يتبين من هذا النص إنه في حالة إنتقال المنشأة إلي شخص آخر غير صاحبها بأي من التصرفات سواء كان ناقلاً لملكية المنشأة كالبيع والهبه أو غير ناقل لها كالإيجار فإن عقد العمل يظل مستمراً مع صاحب العمل الجديد ، ويكون علي كل من صاحب العمل

1- د/ سيد عيد نايل ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 431 .

2- قرار المحكمة المدنية والتجارية - العمانية ، إستئناف 98 / 13 .

3- يقصد بالإغلاق ، عدم إستطاعة صاحب العمل في الإستمرار في العمل .

4- د/ حسن كيره ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 113 .

5- د/ همام محمد محمود ، قانون العمل - عقد العمل ، طبعه - 1987 م ، ص 849

6- د/ عصمت الهواري ، الموسوعة القضائية في منازعات العمل ج 5 ، مرجع سابق ، ص 139 .

7- تقنين العمل المصري الجديد 1981 م ، المادة 9 .

السابق والجديد مسئوليين بالتضامن عن الوفاء بالإلتزامات السابقة الناشئة عن عقد العمل ، أما الإلتزامات التي تنشأ بعد إنتقال المنشأة يسال عنها صاحب العمل الجديد ، ولا مسئوليه بشأنها علي صاحب العمل القديم (1) .

المشرع اللبناني ينهي عقد العمل في حالة المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها بإنذار إذا كان الإنهاء بسبب الإستحالة ، وقد نص قانون الموجبات والعقود (2) علي : (تنتهي إجارة الخدمه بإستحالة أجراء العمل لسبب قوه قاهره ...) . ولكن يشترط المشرع اللبناني أن تكون الإستحالة نهائيه وتكون نهائيه إذا كانت بسبب قوه قاهره ، ولا يمكن توقعها ولا يمكن تجنبها ، وغير ناشئه عن خطأ رب العمل . أما إذا كانت الإستحالة مؤقتة كالحبس أو الإعتقال فلا يؤدي ذلك إلي فسخ العقد ، ولكن تؤدي إلي وقفه لحين زوال هذه الإستحالة (3) .

خلاصة القول أن المشرع السوداني يعتبر حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها مرتبط بالسبب المشروع ، والمعلوم أو المتفق عليه فقها وقضاء أن الظروف الإقتصادية المبينه لحالة المشروع تعتبر مبرراً مشروعاً للإنهاء ، ويسري عقد العمل مع الخلف ، إذا حل محل صاحب العمل شخص آخر ، بسبب بيع أو أو تحويل العمل إلي شركه أو شراكه أو نقل ملكيه عن طريق الإرث أو الهبه أو الوصيه ، أو بسبب إنتقال سلطة الإشراف والإداره ، ويظل عقد العمل ساري المفعول مع الشخص الآخر سواء كان خلفاً خاصاً أو عاماً .

ثامناً : إستقالة العامل :

ينتهي عقد العمل بإستقالة العامل ، وفقاً لقانون العمل (4) لا يوجد مقابل لها في قانون علاقات العمل (5) وهي إحدى صور إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفرده ، شريطة أن يقوم العامل بتوجيه إنذار لصاحب العمل (6) .
تُعرّف بالإستقاله بأنها : "عمل قانوني يصدر تعبيراً عن إرادة العامل وينتهي بها عقد العمل" (7) . ولا يتطلب لإنهاء علاقة العمل بموجب الإستقاله موافقة صاحب العمل عليها

1- د/ أنور سلطان ، مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 270 .

2- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 643 .

3- د/ محمد لبيب شنب ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 340 .

4- قانون العمل 1997 م ، المادة 50 .

5- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغي) .

6- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني/ معلقاً ، مرجع سابق ، ص 141 .

7- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 204 .

إذ يكفي إنذار العامل لصاحب العمل وفقاً للقانون ومراعاة مهلة الإنذار ، وذلك يتوافق مع العله في من تقرير الإستقاله ، وهي رغبة المشرع السوداني في عدم تأييد علاقة العمل ، والإستقاله قد تكون صراحة إذا قدمها العامل بشكل مباشر إلى صاحب العمل معبراً فيها عن إرادته في ترك العمل ، يستحق الإنذار ، وتكون ضمنيه إذا تغيب العامل عن العمل بدون عذر مقبول وتعتبر إستقالته حكميه ولايستحق الإنذار (1) .

لا يترتب على عدول العامل ، ورجوعه عن الإستقاله أي أثر عن قبول صاحب العمل الإستقاله ، وإذا قام صاحب العمل بفصل العامل بعد عدوله عن الإستقاله ، فلا يستطيع العامل أن يدعى بأن فصله عن العمل تم بصورة غير مشروعه وبطريقه تعسفیه (2) نجد تطبيقاً لذلك ما قضت به المحكمة العليا في قضية :

شركة سود غاز الإماراتيه / ضد / أحمد محمود على بلاش (3) .

حيث ذكرت المحكمة العليا أن : " من الملائم أن ننوه إلى أن أسباب إنتهاء عقد العمل غير محدد المده المنصوص عليه في قانون العمل (4) والذي يعنينا إنتهاء عقد العمل بالإستقاله بالنص الآتي : (أن عقد العمل ينتهي باستقاله العامل) . مما يعنى أن حق العامل في إنهاء عقد العمل غير محدد المده بإرادته المنفرده ، إلا إن هذه الإراده غير مطلقة بل مُقيده بوجوب إنذار العامل لصاحب العمل كتابةً إعمالاً لما نص عليه قانون العمل (5) . ويترتب على الإنذار إنتهاء عقد العمل وأن العقد يظل موجوداً ومنفذاً خلال الإنذار إلى أن ينتهي بإنتهاء مدة الإنذار ، وبمجرد إنتهاء مدة الإنذار ينتهي عقد العمل ، ولا مجال للقول بأن العامل عدل عن إستقالته لأن الأمر ليس موقوفاً على مزاج العامل يقدم إستقالته كيفما يشاء ويعدل عنها في أى وقت " .

المشرع الأردني ينهى عقد العمل بإستقاله العامل و يختلف حكم الإستقاله في العقد المحدد المده عنه في العقد غير محدد المده ، فإذا كان العقد محدد المده يجب على كل من طرفي العقد إحترام المده ، ومن يفسخ العقد قبل إنهاء المده يتحمل تبعة تعويض ما لحق الطرف الآخر من ضرر ، والإستقاله بهذا المعنى ما هي إلا فسخ للعقد بالإرادته المنفرده للعامل (6) وبالتالي إذا إستقال العامل تاركاً العمل دون موافقة صاحب العمل يقع عليه

1- د/ سعيد عبدالسلام ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 573 .

2- د/ حسام الدين كامل الأهواني ، أسباب إنقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003 م ، مرجع سابق ، ص 20 .

3- مجلة الأحكام القضائية لسنة 2005 ، ص 175 .

4- قانون العمل 1997 م ، المادة 50 .

5- قانون العمل ، المادة 50 .

6- د/ محمود جمال الدين زكي ، الوجيز في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 400 .

مسئولية تعويض صاحب العمل عما لحقه من خساره وما فأتته من كسب ، فالعامل الذى لا يرغب فى الإستمرار فى العمل لأى سبب كان ، لا يمكن عملياً تحقيق بقاءه فى الإستمرار بتنفيذ العقد حتى إنتهاء مدته ولذلك سلم الجميع بحق العامل فى الإستقالة وفسخ العقد بإرادته المنفرده (1).

كل ما فى الأمر من إختلاف ينحصر فى نطاق التعويض عما أصاب صاحب العمل من ضرر جراء الإستقاله فى العقد محدد المده عنه فى العقد غير محدد المده ، إذا يمكن لصاحب العمل فى الحالة الأولى المطالبة بحدود الإلتزامات الناجمه عن المده ، بينما فى الحاله الثانیه لا يمكن له أن يطالب بمهلة الإخطار بإعتبار أن فى العقد غير المحدد المده يجب أن لا يفهم منه التقييد (2) . وبالتالي من حق العامل فسخ العقد بإرادته المنفرده (الإستقاله) بشرط إخطار صاحب العمل قبل مدة ملائمه ، بينما الحاله الأولى فى العقد محدد المده يجب على العامل إحترام المده وعدم مفاجأة صاحب العمل بالإستقاله (3) .

أما المسألة الأخرى التى تثيرها الإستقاله فهى الإثبات ، فقد يدعى صاحب العمل أن العامل قد إستقال ، بقیة حرمانه من حقوقه فى المكافاه بينما يكون هو الذى دفعه للإستقاله ، وللقاضى الحريه الكامله فى تقدير ظروف الإستقاله ، إذ عليه أن يتحقق من مدى توفر الإراده الحقيقه لها من جهه وحقيقتها من جهة أخرى (4) .

المشرع المصرى أوجب إنتهاء عقد العمل بإستقاله العامل ، ولكن إشتراط أن تكون الإستقاله مكتوبه وذلك حسب ما نص عليه فى قانون العمل (5) : (لا يعتد بإستقاله العامل إلا إذا كانت مكتوبه ، وللعامل المستقيل أن يعدل عن إستقالته كتابته خلال إسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل بقبول الإستقاله وفي هذه الحاله تعتبر الإستقاله كأن لم تكن) .

يتضح من هذا النص أن المشرع المصرى لا يُجيز إستقاله العامل إلا إذا كانت مكتوبه ، كما سمح للعامل بالرجوع عن إستقالته خلال إسبوع من خلال إخطار صاحب العمل على أن يكون ذلك كتابه ، وفي هذه الحاله تكون الإستقاله فى حكم العدم (6) .

1- د/ محمود جمال الدين ، الوجيز فى قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 401 .

2- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 663 .

3- د/ أحمد عبدالله محمد علي ، الإنهاء بالإرادته المنفرده لعقد العمل غير محدد المده ، دار النهضة العربيه - القاهره ، الطبعة الأولى ، ص 125 .

4- د/ إسماعيل غانم ، دروس فى قانون العمل ، مرجع سابق ، 416 .

5- قانون العمل المصرى رقم 12 لسنة 2003 م ، ماده 119 .

6- د/ عبدالودود يحيى قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 170 .

مما سبق يتضح أن الإستقالة إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة ، وقد تكون صريحة يقدمها العامل مباشرة ، وقد تكون ضمنية أن يتغيب العامل بدون عذر .. ولكن تتطلب توجيه إنذار لصاحب العمل علي أن يظل العقد موجوداً ومنفذاً خلال فترة الإنذار العامل هو المعنى بالحماية .

تثير الإستقالة في الإثبات إشكاليه ، فقد يدعى صاحب العمل أن العامل قد إستقال ، بقية حرمانه من المكافاة ، بينما هو الذى دفعه للإستقاله فى هذه الحالة ، الإستقاله ضروريه وغير حقيقه واقعها فصل مقلف بإستقاله .

تاسعاً : وفاة العامل :

ينتهى عقد العمل إذا كان محدد المده أو غير محدد المده بإنذار حتماً بوفاة العامل ، لأن عقد العمل يولد إلزاماً شخصياً على العامل بأداء العمل ، فلا يكلف أحد من ورثته بالعمل بدلاً عنه ، كإمتداد لشخصيته فذاك أمر منكر شرعاً وعرفاً ولا يعترف به قانون العمل (1) .

كما لا يجوز لأحد من ورثته المطالبة بالإحلال محل العامل المتوفى لنفس الإعبارات المذكوره إلا أن يكون تعاقد جديد ، والوفاه تكون حقيقه وقد تكون حكماً ، ولا خلاف بشأن الوفاة الحقيقه إذ تثبت واقعها بموجب الشهاده التى تصدرها السلطه الإداريه المختصة ، أما الوفاة الحكميه فيلزم أن يصدر بها حكم من المحكمه المختصة ، والمتوفى حكماً يقصد به الشخص الذى لا يعرف حياته من مماته (2) .

على العكس من ذلك لا تؤدي وفاة صاحب العمل إلى إنهاء علاقة العمل ، إلا إذا كانت شخصيته قد روعيت فى تنفيذ العقد ، ففي هذه الحالة ينتهى العقد بوفاته ، وقد نص قانون المعاملات المدنيه (3) علي أنه : (يفسخ عقد العمل بوفاة العامل كما يفسخ بوفاة رب العمل إذا كانت شخصيته قد روعيت في إبرام العقد) .

التطبيق العملى فى هذه الحالة يكثر فى حالة العقود التى يبرمها ذوى الإختصاص الدقيق "professional" كالطبيب والمحامي فإن عقودهم مع من يعملون معهم تنتهى فى هذه الحالة بوفاة صاحب العمل دون أي مسئوليه علي ورثتهم سواء عن المده الباقيه

1- د/ رنده محمد صميده ، دروس فى قانون العمل ، مرجع سابق ، 202 ..

2- د/ عبدالودود يحيى ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 172 .

3- قانون المعاملات المدنيه 1984 م ، ماده 413 .

من عقد العمل محدد المدة أو عن عدم مراعاة مهلة الإنذار إذا كان غير محدد المدة وتعتبر هذه الحالة من حالات إستحالة تنفيذ العقد من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل (1).

خطي القضاء السوداني خطوات موفقة في الإتجاه للإعتراف بإستمرار عقد العمل في مواجهة الخلف العام (الورثة) بعد وفاة مورثهم ، وذلك في سابقة :

على محمد أحمد أبو إدريس / ضد / أحمد محمد على وآخر (2).

حيث قضت المحكمة العليا بما يلي : "عندما ينتهى عقد العمل نهاية غير عاديه ، يستمر الخلف العام الذى آلت إليه حقوق والتزامات المورث بما فيها حقوق المستخدم المستحقة بوفاة مورثهم فى إستخدام ذات المستخدم فى ذات العمل وبدون إنقطاع وبدون إداء الفوائد المستحقة قبل الوفاة وبدون إنكار صريح أو ضمنى لإستحقاقات المستخدم فى مواجهتهم وهم الذين آلت إليهم تلك الأموال ممثلة بذلك الحق عندما تحقق كل ذلك فإنه عدالة وفى ظل القانون يجب أن يقضى بنشؤ عقد ضمنى يضيف تلك الفوائد للعقد الجديد ويلقها به ما بقى قائماً ومعلقاً إقتضائها على نهاية العقد الجديد " .

لقد تم حسم إستمرار عقد العمل بعد وفاة صاحب العمل بموجب سريان عقد العمل مع الخلف وذلك حسب ما نص عليه قانون العمل (3) بالنص الأتي : (إذا حل محل صاحب العمل الذى تم التعاقد بينه وبين العامل شخص آخر بسبب بيع العمل أو تحويله إلى شركة أو شراكه أو بسبب إنتقال الملكية عن طريق الإرث أو الهبة أو الوصيه أو بسبب إنتقال سلطة الإشراف والإداره يظل عقد العمل مستمراً وسارى المفعول مع ذلك الشخص الآخر) . وجاء هذا النص مطابقاً لقانون علاقات العمل (4) .

من هذا النص يتبين أن عقد العمل لا ينتهى بوفاة صاحب العمل ، بل يستمر سارياً بين العامل وورثة صاحب العمل ، إلا إذا كانت شخصية صاحب العمل قد روعيت عند إبرام العقد كما لو كان موضوع الخدمة التي يؤديها العامل متصلاً بشخص رب العمل كما في حالة تعاقد مع ممرضه للعناية به أثناء مرضه (5) أو كان العامل يقوم بعمل

1 - د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية السوداني لسنة 1984 م ، مرجع سابق ، ص 94 .

2- مجلة الأحكام القضائية 1975 م ، ص 100 .

3- قانون العمل 1997 م ، المادة 66 .

4- قانون علاقات العمل الفرديه لسنة 1981 م (الملغي) ، المادة 12 .

5- د/ رنده محمد صميده ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 202 .

متصل بنشاط صاحب العمل وأنقطع هذا النشاط بوفاته ، كالعلاقة بين صاحب المهنة الحرة كالطبيب والمحامي وبين مستخدميه ، فينقضي العقد في هذه الحالة بوفاة صاحب العمل ، دون أى مسؤوليه على ورثته سواء عن المدة الباقية من العقد إذا كانت محددة المدة أو عند عدم مراعاة مهلة الإنذار إذا كان العقد غير محدد المدة (1) .

أما في حالة وفاة العامل ، فالعقد في مثل هذه الحالة ينتهي بقوة القانون ، وليس بالإرادة المنفردة لأى من طرفي العقد حتى يكون الطرف الآخر ملزماً ، لذلك ليس هنالك مبرر للإنذار كما أن الوفاة تحدث بغتة ولا يعلم الشخص تاريخ أو وقت وفاته (2) .

المشرع الأردني ينهي عقد العمل بوفاة العامل ، وذلك حسب ما نص عليه قانون العمل (3) بالنص الآتي : (ينتهي عقد العمل بوفاة العامل إذا ثبت ذلك بتقرير طبي صادر من الجهة المختصة) .

يوضح هذا النص أن عقد العمل ينتهي بالوفاء بحكم القانون دون الحاجة لأى إجراء في ذلك وهو أن شخصية العامل في عقد العمل دائماً هي محل إعتبار (4) إذ لا يمكن الحصول على العمل كمحل إلزام للعامل في العقد إلا من خلال جسده وهو حى ، ولهذا يختلف الحكم في عقد العمل عنه في عقود أخرى كالبيع أو الإيجار إذ ينتهي عقد العمل بمجرد الوفاة (5) ولا يختلف الحال هنا إذا كان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة ، ولا أهميه لذكر سبب الوفاة ، إذا كان مرض مفاجئ ، أو إنتحار ، أو عدم توفر مهلة الإخطار ، أو غير ذلك ، من الإجراءات ، إذ يكفي حصول واقعة الوفاة كسبب للإنتهاء ، ولكن بشرط أن تثبت واقعة الوفاة بشهادة طبيه تكون صادرة من الجهة المختصة (6)

لا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل حيث نص قانون العمل (7) علي : (لا ينتهي عقد العمل بسبب وفاة صاحب العمل إلا إذ روعي في العقد شخصية صاحب العمل)

أوضح المشرع الأردني في هذا النص أن عقد العمل لا ينتهي بوفاة رب العمل إذ يستطيع ورثته أن يقوموا بتنفيذ إلتزاماته ، إلا إذا كانت شخصيته روعيت في إبرام العقد

1- د/ عبدالعزيز عبدالمنعم خليفه ، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 188 .

2/ بروفييسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني ، معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 146 .

3- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 21 .

4- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 664 .

5- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 149 .

6- د/ محمد محمود زهران ، قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 842 .

7- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 22 .

كالمهندس أو الطبيب ، ففي هذه الحالة ينفسخ العقد بقوة القانون ولا ينفسخ بالإرادة المنفرده (1) .

كذلك أورد هذا الحكم القانون المدني (2) حيث نص علي : (ينفسخ العقد بوفاة العامل ولا ينفسخ بوفاة رب العمل إلا إذا روعيت شخصية في إبرام العقد)

المشرع المصري ينهي عقد العمل بوفاة رب العمل حقيقةً أو حكماً ويكون تقرير الوفاء حكماً بموجب حكم قضائي نهائي ، وقد نص قانون العمل (3) علي : (ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقةً أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقرره ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لإعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاته) .

كذلك نص تقنين العمل (4) علي أنه : (تنقضي علاقة العمل بوفاة العامل حقيقةً أو حكماً ، ويكون تقرير وفاة العامل حكماً بموجب حكم قضائي نهائي) . كما نص التقنين المدني (5) علي أنه : (لا ينفسخ عقد العمل بوفاة رب العمل ما لم تكن شخصيته قد روعيت في إبرام العقد ، ولكن ينفسخ العقد بوفاة العامل) .

تطبيقاً لهذه النصوص ينتهي عقد العمل بوفاة العامل أياً كان سبب الوفاء حتي ولو كانت الوفاء إنتحاراً ، وسواء كانت الوفاء حقيقةً أو حكماً (6) . غير أن المشرع المصري إشتراط في الوفاء الحكميه أن يكون هنال حكم قضائي نهائي ، وتقرير الوفاء الحكميه يكون في حالة فقد العامل والحكم عليه بموت المفقود (7) .

كما تعتبر وفاة العامل أيضاً من قبيل القوه القاهره التي يترتب عليها إنفساخ العقد ، لأن شخص العامل محل إعتبار في العقد (8) .

أما في حالة وفاة صاحب العمل فإن العقد لا ينتهي بوفاته بل يستمر مع من يخلفه ، سواء كانوا ورثة صاحب العمل أو إنتقلت إليهم ملكية المنشأة ، إلا إذا كانت شخصية صاحب العمل محل إعتبار في العقد ، ففي هذه الحالة ينفسخ عقد العمل بقوة القانون ،

1- د/ هشام رفعت ، عقد العمل في الدول العربيه ، مرجع سابق ، ص 275 .

2- القانون المدني الأردني لسنة 1976 م ، المادة 830 .

3- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 123 .

4- تقنين العمل المصري الجديد 1981 م ، المادة 71 .

5- التقنين المدني المصري 1948 م ، المادة 697 .

6- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 318 .

7- د/ عبدالحى حجازي ، مصادر الإلتزام ، ط - 1962 م ، ، ص 688 .

8- د/ سليمان مرقص ، نظرية الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 298 .

ولا تترتب مسؤوليه علي الورثه عن الوفاء بالإلتزامات السابقه كالمده الباقيه من العقد إذا كان محدد المده أو عن مهلة الإنذار إذا كان غير محدد المده ، ويسألون في حدود التركه طبقاً للقواعد العامه (1) .

المشرع اللبناني ينهي عقد العمل بالوفاء ، فإذا كان الأجير هو المتوفى فإنَّ عقد العمل يفسخ بقوة القانون ، وأنَّ ورثة الإجير المتوفى لا يحلون محله في العقد ، ذلك لأنَّ شخصية الأجير محل إعتبار في العقد (2) .

أما إذا كان رب العمل هو المتوفى ، فإنَّ العقد لا ينتهى إلا إذا كانت شخصيته محل إعتبار في العقد ، كما لو كان رب العمل طبيباً يستخدم ممرضه لإستقبال مرضاه ، أو محامياً إستخدم آخر كوكيل بمكتبه ، فيفسخ العقد بوفاته سواء أكان محدد المده أو غير محدد المده ، ويكون الورثه مسؤولين عن الحقوق المستحقة للأجراء في التركه (3) .

مما سبق يتضح أنَّ التشريعات الوطنيه اتفقت علي أنَّ عقد العمل سواء كان محدد المده أو غير محدد المده ينتهي بوفاة العامل ، والوفاء أما حقيقياً تثبت واقعتها بموجب شهاده تصدرها السلطة الإداريه المختصه ولا خلاف فيها ، أما الوفاء الحكيمه فيلزم أن يصدر بها حكم من المحكمه المختصه ، والمتوفى حكماً يقصد به الشخص الذى لا يُعرَف حياته من مماته .

كذلك ينتهي عقد العمل بوفاة رب العمل إذا كانت شخصيته قد روعيت في العقد كالطبيب أو الممرضه أو المحامي ففي هذه الحاله - فإنَّ العقد يفسخ بقوة القانون ، أما إذا لم تراعى شخصية رب العمل عند إبرام العقد - يفسخ العقد بالإراده المنفرده ولا يفسخ بقوة القانون . أيضاً التشريعات العربيه المقارنه مع التشريعات المقارنه علي ذلك.

1- د/ عبدالحى حجازي ، مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 688 .

- 2- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 337 .
3- د/ توفيق حسن فرج ، قانون القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 420

المبحث الثاني

أسباب إنتهاء عقد العمل بدون إنذار

هنالك حالات أجاز المشرع السوداني فيها لصاحب العمل أن ينهى عقد العمل سواء أكان محدد المدة أو غير محدد المدة ، دون أن يوجه للعامل إعلاناً أو إخطاراً بإنهاء العقد وذلك بعد عرض الحالة التي تستوجب الإنهاء على السلطة المختصة والحصول على موافقتها . وقد وردت هذه الحالات على سبيل الحصر في قانون العمل (1) بحيث لا يجوز لصاحب العمل أن يضيف إليها حالة أخرى تبرر إنهائه لعقد العمل (2) .

أيضاً هنالك حالات أجاز فيها للعامل إنهاء عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة بدون إنذار صاحب العمل نص عليها المشرع السوداني في قانون العمل (3) .

علي ذلك سوف نتناول في هذا المبحث هذه الحالات علي ضوء ما جاء في التشريعات الوطنية والتشريعات المقارنه علي النحو التالي :

المطلب الأول : حالات إنتهاء عقد العمل بدون إنذار العامل

المطلب الثاني : حالات إنتهاء عقد العمل بدون إنذار صاحب العمل

1- د/ فتحي عبدالصبور ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 786 .

المطلب الأول

حالات إنتهاء عقد العمل بدون إنذار

يجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفرده و دون سبق إنذار للعامل ،
في حالات محدده نص عليها قانون العمل (1) وهي مطابقه لقانون علاقات العمل (2)
تتمثل هذه الحالات في :

1/ إنتحال العامل أو تقديم الأوراق المزوره :

المقصود بإنتحال العامل شخصيه أو صفه مزوره هو أن تكون شخصية العامل أو
صفته السبب الرئيسي في التعاقد ، ولولاها لما أبرم صاحب العمل العقد مع العامل . أما
إذا لم تكن شخصية العامل لدي صاحب العمل محل إعتبار في التعاقد ، ليس لصاحب
العمل الحق في إبطال العقد بإرادته ، ويكون التدليس الواقع من العامل غير مبطل للعقد
، ولا يعتبر من عناصره الجوهرية (3) .

ترقى هذه الحالة بأن تكون فعلاً جنائياً ، متى توفرت أركانها غير أن المشرع
السوداني تناول أثرها من الناحية المدنية على عقد العمل ، فأجاز لصاحب العمل إنهاء
عقد العمل في هذه الحالة بدون إنذار بإرادته المنفرده دون الحاجة إلي إستصدار حكم
قضائي بالفسخ (4) . لكن يرى بعض فقهاء القانون السوداني أن إنتحال العامل لشخصية
غيره لا غبار عليه إذا لم تكن شخصية العامل قد روعيت عند إبرام العقد ، إذا أن العامل
قد يدفعه إلى ذلك السلوك حاجته إلى العمل ، ولكننا لا نؤيد هذا الرأي ، فإقدام العامل إلى
ذلك التحايل يؤدي إلى العصف بالثقة فيه والخشية من إرتكابه لأفعال أخطر إذا إستمر
في علاقه التعاقدية (5) .

نفس الرأي ينطبق في حالة تقديم أوراق مزوره بغرض العمل ، فعلة الفصل هنا
إلتحاق العمل بالعمل كان إستناداً علي بيانات غير صحيحة كانت محل إعتبار لدي
صاحب العمل حينما تعاقد مع العامل (6) .

1- قانون العمل 1997 م ، المادة 53 .
2- قانون علاقات العمل الفرديه (الملغي) 1981 م ، المادة 39 .

3- حسام الدين كامل الأهواني ، أسباب إنقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003 م ، مرجع سابق ، ص 122 .

4- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 154 .

5- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان ، مرجع سابق ، ص 272 .

6- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 209 .

المشرع الأردني يحق في هذه الحالة لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة دون مسئوليته ودون إشعار ، وذلك بموجب ما نص عليه قانون العمل (1) بالنص الآتي : (إذا إنتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزوره لنفسه أو للإضرار بغيره) .

يلاحظ علي هذا النص أنه إشتمل علي قيد لمصلحة العامل ، وهو أن تكون نية العامل من إنتحال الشخصيه أو تقديم الوثائق المزوره قد إنصرفت إلي تحقيق منفعه لنفسه أو إلحاق الضرر بغيره ، أما إذا فعل ذلك دون توفر هذا القصد فلا يحق لرب العمل فصله (2) .

المشرع المصري أجاز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بدون إنذار العامل ، وفقاً لما نص عليه قانون العمل (3) في النص الآتي : (إذا ثبت إنتحال العامل لشخصيه غير صحيحه أو قدم مستندات مزوره) .

من هذا النص يتبين إذا إنتحل العامل هوية غيره ، أو قدم مستندات مزوره قصد منها منفعه لنفسه ، أو ضرر لغيره ، أجاز المشرع المصري لصاحب العمل فصل العامل دون إنذار لكن لا يجوز فصل العامل إستناداً علي هذه الحاله لمجرد تقديم العامل لشهادات غير صحيحه بقصد الزياده في أجره ، لأنها أكثر فائده رغم عدم 4

قد أكد ذلك ما جاء في القضاء المصري (5) . أن المشرع المصري هدف بإجازة فصل العامل طبقاً لقانون العمل (6) : " إذا إنتحل العامل شخصية غير صحيحه أو قدم توصيات أو شهادات مزوره أن تكون هذه التوصيات أو الشهادات هي التي دفعت صاحب العمل إلى إبرام العقد ، أما وأن المدعى قد قدم من الشهادات ما يرفع من أجره ، فإن هذا لا يمكن أن يقال عنه أنه كان دافعاً للتعاقد أو داخلاً تحت إعتبارات صاحب العمل في إبرام العقد بل أن مثل هذه الشهادات أول ما تؤدي إليه أن تنفر من إبرام العقد مع العامل خشية أجره المرتفع " .

المشرع اللبناني يحق لرب العمل أن يفسخ عقد العمل بإرادته المنفرده دون أن يتقيد

1- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 28 .

2- د/ أحمد أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 232 .

3- قانون العمل رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 69 .

4- د/ حسام الدين كامل الأهواني ، أسباب إنقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003 م ، مرجع سابق ، ص 122 .

5- حسن الفكاهاني ، المدونه ، مرجع سابق ، ص 162 .

6- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م .

بسبق إنذار وفقاً لقانون العمل (1) : (إذا إنتحل الأجير جنسيه كاذبه غير جنسيته الأصلية) . كما يحق له حرمان الإجير من تعويض الصرف إذا قام بفعل ذلك (2) .

مما سبق يتضح إنتحال شخصية الغير وتقديم أوراق مزوره يعتبر إحتيال إذا توفرت أركانها ، غير أن المشرع السوداني نأى بذلك وتناول أثرهما من الناحية المدنية على عقد العمل ، وأجاز لصاحب العمل أن ينهى العقد دون اللجوء إلى القضاء وبإرادته المنفرده ، علي أن تكون شخصية العامل محل إعتبار لدي صاحب العمل وقت التعاقد وأن يكون التدليس الواقع من العامل من العناصر الجوهرية في العقد .

2/ إرتكاب العامل خطأ جسيم تترتب عليه خساره جسيمه :

يشترط المشرع السوداني لهذه الحالة أن يرتكب العامل خطأ جسيماً ، سواء كان الخطأ عمدياً أو ناتج عن إهمال وأن تترتب علي هذا الخطأ خساره جسيمه لصاحب العمل (3) . مثل إلحاق ضرر جسيم بالتجهيزات أو الألات أو المواد الأولية عمدياً أو نتيجة لإهمال فادح نشأت عنه خساره جسيمه . ورغم حرص المشرع السوداني على إنهاء العقد بهذه الكيفية لا بد أن تكون هنالك أسباب ومبررات قوية بحيث يستخدم صاحب العمل هذه الصلاحيه ، ولا بد أن تكون هنالك قيود لتحديد ما هو خطأ جسيم أو غير جسيم ، وهل هذا الخطأ فعلاً سبب خساره ؟ فالخطأ غير الجسيم مهما كانت درجته لا يكفي لإنهاء علاقة العمل ، حتى ولو أدى إلى خساره جسيمه لصاحب العمل ، كما أن الخطأ الجسيم لا يكفي أن يكون سبباً لإنهاء العقد ما لم تترتب عليه خساره جسيمه (4) .

المشرع الأردني أعطي الحق لصاحب العمل في قانون العمل (5) بإنهاء عقد العمل دون إنذار العامل إذا : (إرتكب العمل خطأ نشأ عنه خساره مادية جسيمه لصاحب العمل) .

من هذا النص يتضح أن المشرع الأردني أعطي الحق لرب العمل في إنهاء عقد العمل إذا إرتكب العامل خطأ نشأ عنه خساره مادية جسيمه ، ولكن بشرط أن تكون الخساره جسيمه (6) . والخساره الجسيمه هي قيد علي سلطة صاحب العمل ، حيث يحق

1- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 74 .

2- د/ توفيق فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 415 .

3- بروفيسور / حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 154 .

4- د/ حسام الدين الأهواني ، أسباب إنقضاء عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 122 .

5- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 28 .

6- د/ منصور العتوم ، شرح قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، مرجع سابق ، ص 150 .

لصاحب العمل فصل العامل إذا صدر عنه أي خطأ ترتب عليه ضرر مادي جسيم لرب العمل ، ويترك تقدير مدي جسامته الخساره لقاضي الموضوع ، كما يشترط أن يبلغ رب العمل الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسه أيام من وقت علمه بوقوعها (1) .

أيضاً أجاز المشرع المصري لرب العمل إنهاء عقد العمل دون إنذار العامل إذا إرتكب العامل خطأ سبب خساره لرب العمل ، أشار إلى ذلك المشرع المصري في قانون العمل (2) حيث نص علي : (إذا إرتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ رب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربعة وعشرين ساعه) .

إشترط المشرع المصري في هذا النص أن يبلغ صاحب العمل الجهة المختصة بالحادث خلال 24 ساعه من وقت علمه بوقوعه . كما يشترط المشرع المصري في هذا النص أن تكون الخساره جسيمة ومدي جسامته الخساره ترجع إلي تقدير قاضي الموضوع .

أيضاً يشترط المشرع المصري أن يبلغ صاحب العمل الجهة المختصة خلال 24 ساعه من وقت علمه بالحادث ، ثم يقوم بإيقاف العامل عن العمل . كما إشترط المشرع المصري أن ينسب للعامل إرتكاب الخطأ الجسيم وقت إنهاء عقد العمل ، وليس في وقت لاحق على قرار الإنهاء ، وأن لا يكون سبب الإنهاء قد إنقضى (3) وذلك لأن من حق العامل الجوء إلى القضاء إذا لم يقتنع بالفصل ..

المشرع اللبناني يتطلب أن يرتكب العامل خطأ عمدي ، فالعبره في الفعل العمد بغض النظر عن نتيجة الفعل ، ويشترط علي رب العمل أن يعلم الجهات المسئوله خلال ثلاثه أيام تبدأ من وقت تثبيت رب العمل من المخالفه . فكرة الخطأ الجسيم تتطلب ضرورة إثبات وقائع وسلوك معين تتخذ مظهراً خاصاً محدداً ، فلا يكفي توفر الخطأ أيّاً كانت درجته ، مجرد الشك أو إحساس صاحب العمل الذي لا يستند إلي وقائع محدده الذي لا يستند إلي وقائع محدده (4) .

لا بد أن ينتج عن الخطأ الجسيم خساره جسيمة لصاحب العمل ، فلا يكفي لفصل العامل أن تكون الخساره الناشئه عن الخطأ الجسيم المرتكب بواسطة العامل سبب

- 1- د/ توفيق حسن فرج ، قانون العمل الأردني في الدعاوي العمالية ، ط - 1992 م - عمان ، ص 62 .
2- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2012 م ، المادة 69 .
3- د/ إسماعيل غانم ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 145 .
4- د/ توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 314 .

خساره بسيطه ، لا بد أن الخساره الجسيمه قد تحققت بالفعل ، فلا تعتبر الخساره المحتمل ، أو مجرد الخوف من وقوع خساره جسيمه (1) .

مما سبق يتضح أن إرتكاب العامل لخطأ جسيم مع تسبب الخساره الجسيمه ، لا بد أن يكون له أسباب ومبررات قويه ، لإستخدام هذه الصلاحيه لصاحب العمل ، وتحديد الخطأ والخساره لا بد أن تتبعه قيود ، فليس كل خطأ جسيم يسبب خساره جسيمه ، وليس كل خساره جسيمه يتبعها خطأ من العامل ، فعطل في تيار كهربائي يمكن أن يسبب خساره جسيمه ولا يكون للعامل يد فيها .

3/عدم مراعاة العامل للتعليمات الخاصه بسلامة العمال بالمنشأة :

أجاز المشرع السوداني لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بدون إنذار العامل ، عند إغفال العامل للتعليمات الخاصه بسلامة العمال والمنشأة لكن بشرط أن تكون المخالفه التي سبقت إستعمال سلطة إنهاء العقد هي المخالفه الثانيه أو التي تليها (2) لأن المشرع السوداني قد أورد بأن تكون المخالفه بعد الإنذار ، وإشترط أن يكون الإنذار كتابه ، وفق ذلك يشترط أن تكون تعليمات السلامه مكتوبه ومعلقه في مكان ظاهر بمقر العمل (3) .

كما يشترط أيضاً أن تكون التعليمات مكتوبه ومعلقه في مكان ظاهر بالمنشأة ، وأن يكون صاحب العمل قد أذّر العامل كتابه بأن الفصل هو العقوبه الواجبه التطبيق عند مخالفه هذه التعليمات ، والحكمه من ذلك تحذير العامل وإفهامه بأن مخالفه التعليمات فيها خطر على سلامة العاملين وسلامة المنشأة التي يعمل بها ، ولكن لا تغني التعليمات المعلقة عن هذا الإنذار (4) . وتحديد التعليمات يكون وفقاً للإئحة العمل .

لكن لا يشترط المشرع السوداني أن تؤدي مخالفه التعليمات إلى حدوث ضرر فعلي لأن العامل هنا يعاقب على الخطأ ذاته ، وليس على النتيجة التي ترتبت عليه ، لذلك يكفي مجرد مخالفته تعليمات السلامه ، لما في مخالفته من تعرض العمال والمنشأة للخطر كما لا يشترط أن تكون المخالفه في أمر قد يترتب على مخالفته ولو لأول مرة

- 1- د/ توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 315 .
2- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 116 ، 117 .

2- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان ، مرجع سابق ، ص 273 .

3- د/ فتحي عبدالصبور ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 788 .

4- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 334 .

خسائر مادية وبشرية ، فالمخالفة على سلامة المنشأة والعاملين بها ، تقتضى كل الحرص على إبعاد كل من يعرض تلك السلامة للخطر سواء أكان الفعل لأول مره أو لأكثر من مره (4)

المشرع الأردني يحق لصاحب العمل في قانون العمل (1) إنهاء عقد العمل دون إنذار العامل إذا : (خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة مرتين) . أي يحق لصاحب العمل فصل العامل إذا ارتكب مخالفه للنظام الداخلي ، وأنذر كتابةً ، ثم ارتكب مخالفه ثانيه وأنذر عليها كتابةً ، وفي المخالفة الثالثة يتم فصله دون إشعار ، أي يجب أن يسبق الفصل إنذارين في مناسبتين مختلفتين (2) .

المشرع المصري أجاز إنهاء عقد العمل دون إنذار العامل في قانون العمل (3) في حالة : (إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنه في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليها كتابةً) . يشترط المشرع المصري أن تكون المخالفة التي سبقت إستعمال سلطة إنهاء العقد هي المخالفة الثانية أو التي تليها (تكرار المخالفات) بعد الإنذار ، كما يشترط أن يكون الإنذار كتابةً ، وفق ذلك يشترط أن تكون تعليمات السلامة مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر في المنشأة (4) .

أما المشرع اللبناني فقد يشترط علي هذه الحالة في قانون العمل (5) إرتكاب مخالفه هامه للنظام الداخلي ثلاثه مرات في السنه الواحد ، رغم التوبيهات الخطيه التي توجه إلي العامل ، وكونها هامه يترك تقديرها للقضاء بحسب الظروف ، والمخالفة الهامه تكون في مخالفة النظام الداخلي للمنشأة ، لأن العامل يخالف التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال والمحل وضمان حسن سير العمل ، ويشترط أن يكون التنبيه خطياً ، كما يشترط أن يكون الإنذار خطياً (6) . جاء في قرار محكمة التمييز (7) :

1- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م و المادة 69 .

2- د/ منصور العتوم ، شرح قانون العمل الاردني ، مرجع سابق ، ص 150 .

3- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 69 .

4- د/ هشام رفعت ، عقد العمل في الدول العربيه ، مرجع سابق ، ص 173 .

5- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 74 .

6- د/ توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 313 .

7- قرار محكمة تمييزي 1947 / 98 لسنة 1999 م ، ص 1260 .

"يجوز لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار إذا خالف النظام الداخلي للمؤسسة بما في ذلك شروط سلامة العمل والعمال رغم إنذاره كتابة مرتين وذلك وفقاً للمادة 74 من قانون العمل وإذا لم يتقيد صاحب العمل بشرط الإنذار الكتابي المسبق لمرتين قبل الفصل فإن قيامه بإنهاء خدمات العامل لسوء سلوكه وعدم تقيده والتزامه بالتعليمات الإدارية المتبعه لا يتفق مع أحكام المادة المذكوره أعلاه ويكون مخالفاً للقانون " .

من الواضح أن عدم مراعاة العامل للتعليمات الخاصة بسلامة العاملين والمنشأة ، يعرض كل من العاملين وصاحب العمل والمنشأة إلى خساره كبيره فى الأموال والأنفس . فهى بذلك تُوجب على العامل الحرص كل الحرص ، حتى لا يعرض المنشأة والعمال إلى خسائر ، ومع كل هذا يكفي لفصله مجرد مخالفته لهذه التعليمات ولو لم تحدث أى خسائر ، شريطة أن تكون هذه التعليمات مكتوبه ومعلقه فى مكان ظاهر بالمنشأة وأن يكون العامل قد أُنذر من قبل .

4/ إغفال العامل عمداً القيام بالتزاماته :

عرّف القضاء السوداني (1) الإغفال بأنه : " هو الإغفال الذى يؤثر على علاقة الطرفين وسير العمل لذلك فإن غياب المستخدم فى بعض الأحيان ووصوله متأخراً فى أحيان أخرى ، لا يعدو أن يكون مخالفات عرضيه لا يشكل إغفالاً جسيماً يبرر فصله " .

عقد العمل يولد التزامات متبادله بين طرفيه فيقتضى مبدأ تنفيذ العقد حسن النية ، وأن يقوم كل طرف بتنفيذ التزاماته التعاقدية . ومن حق صاحب العمل أن ينفذ العامل التزاماته التعاقدية (2) . ومتى أغفل العامل عمداً القيام بتلك الالتزامات ، أجاز المشرع السوداني لصاحب العمل فصل العامل بدون إنذار وفقاً لقانون العمل (2) ولم يفرق المشرع السوداني بين الإلتزامات الجوهرية و الثانويه وإستلزم فقط أن يكون إغفال العامل عمدياً ، مما يتعين البحث فى الجانب القصدى ، وهو أمر ليس بالسهل خاصة فى العلاقات المدنية (3) .

أما الإغفال المبرر للفصل هو الإغفال الجسيم للإلتزامات التي تؤثر على علاقة الطرفين ، وعلى سير العمل بشكل عام ، الأمر الذى يوافق مع الغايه التى يهدف لها

1- المحكمة العليا في قضية أعمال عبد الباقي الهندسيه / ضد / محمد يوسف دهب (م ع / ط م / 200 / 1981 م) . مجلة الأحكام القضائية 1981 م .

2- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحيى مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 157 .

3- قانون العمل 1997 م ، المادة 53 .

قانون العمل (1) فى حماية العامل من التشريد والتعسف من جانب أصحاب الأعمال (2)

حيث جاء في قضية :

شركة محالج النيل الأبيض / ضد / عباس عيسى الحلو (3) .

التي تتلخص وقائعها في الآتي : " أن المطعون ضده كان يشغل وظيفة صراف لدى الطاعن وأنه بتاريخ 28 / 5 / 1975م ، حضر إليه أحد العمال وهو يحمل ورقه من الطاعن لصرف مبلغ واحد جنيه كسلفيه لذلك العامل ، رفض المطعون ضده صرف المبلغ وتكررت طلبات الطاعن ورفض المطعون ضده صرف السلفية وأخيراً حضر إليه بنفسه ، وأمره بصرف المبلغ فحدثت مشادة بين الطرفين إنتهت بأن كتب الأخير إلى مفتش العمل طالباً الموافقة على فصله المطعون ضده وعلى ضوء موافقة مكتب العمل ، قام بفصل المطعون ضده ، ولقد جاء في حيثيات الطعن :

"إن ما أتاه المطعون ضده من تصرف لا يرقى إلي مرتبة الإغفال الكامل عن القيام بكل واجباته وأن الإغفال المضافه في قانون العمل (4) إنما الإغفال الجسيم الذى يؤثر على علاقة الطرفين وعلى سير العمل بشكل عام " .

لقد ثبت أن المطعون ضده كان يتولى الصرف لمئات العمال بالإضافة إلى الأعمال الأخرى التى تتعلق بصفته كصراف ، وأنه بشهادة الطاعن نفسه كان أميناً ومخلصاً فى عمله ومن ثم فإن تقصيره فى صرف السلفية لعامل واحد أن أصبح ذلك لا يرقى إلى مرتبة إعتباره إغفالاً عن القيام بكامل إلتزامانه بحيث يستلزم فصله عن العمل " .

أيضاً المشرع الأردني أجاز لصاحب العمل بفصل العامل دون إشعار وفقاً لقانون العمل (5) : (إذا لم يقم العامل بالوفاء بالإلتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل) .

بموجب هذا النص يحق لصاحب العمل إذا لم يؤد العامل الإلتزامات المفروضة عليه والمنصوص عليها في عقد العمل ، وصرح العامل كتابياً أو شفويّاً بأنه لم يقم بأي من الإلتزامات المفروضة عليه ، فيحق لرب العمل فصله بدون إنذار (6) .

1- قانون العمل 1997 م ، المادة 53 .

2- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 212 .

- 3- مجلة الأحكام القضائية 1977 م ، ص 277 .
4- قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين 1948 م ، المادة 10 .
5- قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة
6- د/ منصور العتوم ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 152 .

كذلك أجاز المشرع المصري لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون سبق إعلان للعامل ودون مكافأة أو تعويض بموجب قانون العمل (1) : (إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة علي عقد العمل) .

من خلال هذا النص يتعين علي العامل أن ينفذ التزاماته الجوهرية المترتبة عليه بموجب عقد العمل ، فإذا لم يؤد العامل تلك الإلتزامات ، فمن شأن ذلك ما يبرر لصاحب إنهاء عقد العمل وهذا ما أشار إليه القانون (2) .

المشرع اللبناني يحق لرب العمل في هذه الحالة أن ينهي عقد العمل بإرادته المنفرده دون أن يتقيد بسبق إنذار مع حرمانه من تعويض الصرف (المكافأة) وذلك وفقاً لقانون العمل (3) إذا لم يقم الأجير بتأدية الإلتزامات المفروضة عليه بموجب عقد العمل ، فإذا ، أخل الأجير بهذه الإلتزامات ، فمن حق رب العمل فصله (4) .

مما سبق يتضح أن المشرع السوداني أخفق في التعريف بين الإغفال العمدى في الإلتزامات الجوهرية والإلتزامات الثانويه مما يعنى معه البحث في الجانب القصدى والإغفال وهو أمر صعب خاصة في المعاملات المدنية .
أيضاً أخفق المشرع السوداني في تحديد الإغفال الجسيم في العقد ، و الإغفال الذى لا يرقى لأن يكون إغفال جسيم ، لأن وضع المادة بهذه الحالة يكون شماعه لصاحب العمل لتعليق أخطاء العامل .

5/ إفشاء العامل الأسرار الصناعيه والتجاريه :

الأسرار الصناعيه والتجاريه هي المعلومات الخاصه بسير المنشأة وعلاقتها بالعملاء والتي جري العُرف علي كتمانها ، إذا اكانت إذاعتها تهز ثقة العملاء فيها وهي تشمل الأسرار التى تصل إلى العامل فى فروع كل النشاطات الأخرى ، (5)
وعلي ذلك فإن الأسرار التي لا يجوز إفشاؤها ينبغي أن تشمل كل المعلومات التي تتصل بالتجاره مثل لغات البرمجه ، والصناعه مثل براءات الإختراعات ، ولكن ينبغي أن لا يبالغ أصحاب العمل فيما يعتبر سر وما لا يعتبر سر ، فالأمر في النهايه يخضع لمحكمة الموضوع (6) .

1- قانون العمل المصري 1981 م ، المادة 65 .

2- د/ عبدالودود يحيى ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 288 .

3- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 74 .

4- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 334 .

5- د/ يس محمد يحيى ، قانون العمل المصري و السوداني ، مرجع سابق ، ص 168 .

6- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 274 .

أجاز المشرع السوداني لصاحب العمل أن يفصل العامل بدون توجيه إنذار في حالة إفشاء العامل لأسرار العمل الصناعي والتجاريه والتي تشمل جميع الأسرار التي تصل إلي علم العامل ويقوم بإفشائها والتي تكون في حدود ما يسمح به القانون ، أي تكون تلك الأسرار مشروعه ، أما إذا كانت غير مشروعه كما لو كانت تمثل جرائم معاقب عليها ، أو مخالفه لقوانين العمل وبالتالي لا يسأل العامل إذا أفشاها (1) .

المشرع الأردني يعطي الحق لصاحب العمل في إنهاء عقد العمل دون إشعار العامل وفقاً لقانون العمل (2) : (إذا أفشي العامل الأسرار الخاصة به) . ولكن يجب قبل الفصل إجراء التحقيق لإتاحة الفرصه للعامل للدفاع عن نفسه ، ومفهوم الأسرار وماهيتها يحددها المشرع الأردني حسب العُرف والاتفاق ، فهناك أسرار صناعيه أو تجاريه أو ماليه أو فنيه بحسب طبيعة العمل التابع للمؤسسة (3) . وقد نص قانون العمل (4) علي : (لا يجوز أن يفشي العامل هذه الأسرار بأي صوره من الصور ولو بعد إنقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الإتفاق أو العُرف) وللعامل الحق في الاعتراض علي قرار الفصل لدي محكمة العمل المختصة ويقع عبء إثبات تعسف صاحب العمل في فصله (5) .

المشرع المصري أجاز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل دون إشعار العامل إذا أفشي العامل الأسرار الصناعي والتجاريه وقد نص قانون العمل (6) علي : (إذا ثبت أن العامل العامل أفشي أسرار المنشأة التي يعمل بها ، وأدت إلي إحداث إضرار جسيمه بالمنشأة) . مثل المعلومات الماليه ، وبيانات العملاء والأسرار التقنيه المتعلقة بالمنتجات والعمليات ، وهو إلزاماً جوهرياً يرتب المشرع المصري عليه جواز فصل العامل دون إشعار (7) .

المشرع اللبناني لم ينص في قانون العمل (8) علي إفشاء الأسرار الصناعي والتجاريه كالإتزام علي الأجير تجاه رب العمل ، ومع ذلك يجب الأخذ به لأن تنفيذ العقود بوجه عام يخضع لمبدأ حسن النيه ، وقد نص قانون الموجبات والعقود (9)

1- د/ بروفيسور / حيدر أحمد أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 157 .

2- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 28 .

- 3- د/ هشام رفعت ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 297 .
4- قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 19 .
5- د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 286 .
6- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 69 .
7- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 702 .
8- قانون العمل اللبناني 1946 م .
9- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 221 .

علي : (أن العقود المنشأه علي الوجه القانوني تلزم المتعاقدين ، ويجب أن تفهم وتفسر وتنفذ وفقاً لحسن النيه والإنصاف والعرف) . لذا يجب التقيد بهذا الالتزام (1) ويجوز فصل الأجير بدون إنذار إذا أفشي الأسرار الصناعيه والتجاريه .

في إعتقادي أن العامل مؤتمن على سر صاحب العمل بحكم عمله وبحكم ما يتوصل إليه من معلومات ، فإذا حافظ على هذه الأسرار حافظ على عمله وعلى سمعة المنشأة ، فإذا أذاعها فقد يكون عجل بفصله .

6/ إدانة العمل في جريمه تمس الشرف أو الأمانه أو الأخلاق أو ارتكاب عملاً مخالفاً للآداب العامه في مكان عام :

تتضمن هذه الحاله حالة ارتكاب العامل لجريمه تمس الشرف أو الأمانة أو الأخلاق وأن يكون صدر فيها حكم الإدانه ، ولم يشترط المشرع السوداني أن تكون تلك الجريمه قد وقعت في مكان العمل أو خارجه . وحاله وقوع فعل من العامل في مكان العمل ، وأن يكون الفعل مخالفاً بالآداب حتي وإن لم يرق ذلك العمل إلي مرتبة الفعل الجنائي ، بل يكفي أن يتأذي غالب العاملين ممن شهدوا ذلك العمل (2) . ويملك صاحب العمل سلطة فصل العامل بدون إنذار العامل إذا ثبت إدانته في جريمه تمس الشرف أو الأمانه أو الأخلاق ، أو ارتكب عملاً مخالفاً بالآداب في مكان العمل (3) .

لكن يشترط المشرع السوداني لثبوت حق صاحب العمل في إنهاء العقد أن يصدر حكم نهائى بإدانة العامل فى جريمة تمس الشرف أو الأمانة أو الأخلاق أي مستندا لكافة طرق الطعن (4) . وذلك درءاً لأخذ العامل بالشبهات ، أكد ذلك ما جاء فى سابقه :

عطا مصطفى صالح / ضد/ هارون عبدالمولي (5) .

بأنه : " في حالة إتهام العامل بجريمه تمس الشرف أو الأمانه لا يحق للمخدم فصله إلا إذا أدين بقرار من محكمه مختصه ، والإدانه لا تعني مجرد الإتهام ولكن تعني أن المسأله عرضت علي محكمه مختصه ، وقررت المحكمه إدانة المستخدم بجريمه تمس

الشرف أو الأمانة أو الأخلاق ومعني هذا أنه قبل إدانة المستخدم لا يحق للمخدم فصله".

- 1- القاضي / حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 283 .
- 2- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان ، مرجع سابق ، ص 275 .
- 3- د/ هشام رفعت هاشم ، شرح قانون العمل الاردني ، مرجع سابق ، ص 294 .
- 4- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 157 .
- 5- مجلة الأحكام القضائية 1976 م ، ص 411 .

لايعطي المشرع السوداني مجال لإنهاء العقد إذا صدر الحكم في جريمه أخرى
خلاف الجرائم المحدد على سبيل الحصر، ولقد قررت محكمة الاستئناف ذلك في قضية:

آدم محمد أحمد / ضد / مؤسسة النيل الأزرق (1).

الأتي : " أن الجرائم التي تشكل سببا للفصل الفوري هي الجرائم الماسة بالشرف والأمانة ، أما جرائم المشاجرة وما يتمخض عنها من أذى لا تدخل في هذا النطاق " .

المشرع الأردني أجاز لرب العمل إنهاء عقد العمل دون إشعار ، إذا إدين العامل في جريمه تمس الشرف والأخلاق ، حيث نص في قانون العمل (2) علي : (يجوز لصاحب العمل فصل العامل إذا أدين العامل بحكم قضائي إكتسب الدرجة القطعية ، ويجب أن تكون الإدانة بجنايه أو بجنحه ماسه بالشرف والأخلاق العامه) .

يشترط المشرع الأردني في هذه الحالة أن يكون هنالك حكم قطعي بات بإدانة العامل في جريمه جنائيه تمس الشرف أو الأخلاق العامه ، ولا يشترط أن تكون الجريمه ذات صله بصاحب العمل أو المؤسسه أو لها علاقه بالعمل ، فيجوز فصل العامل ولو لم تكن للجريمه ذات صله بالعمل طالما أنها ماسه للشرف أو الأخلاق العامه كالسرقة أو النصب أو شهادة الزور أو الرشوه أو هتك الأعراض (3) .

فإذا صدر حكم بالإدانه يحق لصاحب العمل فصل العامل ، أما إذا صدر حكم بالبراءه يلتزم صاحب العمل بإعادة العامل إلي عمله ، فإذا لم يفعل ذلك يكون بمثابة فصل تعسفي للعامل (4) .

المشرع المصري أجاز في هذه الحالة لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل بدون إنذار العامل حيث نص في قانون العمل (5) علي : (يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المده أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم علي العامل نهائياً بعقوبه ماسه بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامه وذلك ما لم تأمر المحكمه بوقف تنفيذ العقوبه) .

-
- 1- مجلة الاحكام القضائية لسنة 1976 م ، ص 49 .
 - 2- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 28 .
 - 3- د/ أحمد أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 339 .
 - 4- د/ هشام رفعت هاشم ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 294 .
 - 5- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 129 .

يلاحظ أن المشرع المصري أعطي صاحب العمل سلطة فصل العامل في هذه الحالة ، حتي إذا كان العقد محدد المدة أو مبرم لعمل معين ، ولكن بشرط أن تتم إدانة العامل فعلاً ، وذلك أن يثبت الجرم في حقه وأن صدور الحكم بوقف تنفيذ العقوبة للتحقق من علة إنهاء عقد العمل (1) .

المشرع اللبناني أجاز في هذه الحالة أيضاً لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بدون إنذار العامل ، ونص علي هذه الحالة في قانون العمل (2) بالآتي : (إذا حكم علي الأجير بالسجن سنه فأكثر لإرتكابه جنايه في محل العمل وأثناء القيام به ...) .

المشرع اللبناني إشتراط لهذه الحالة إرتكاب الأجير جنايه في مكان العمل وأثناء ساعات العمل ، وأن يصدر حكم بالإدانة ، فإذا تغيب الأجير عن العمل بسبب إعتقاله في فترة التحقيق الجنائي والمحاكمة عن ذلك يكون تغيبه مشروعاً ، وإذا صدر حكم الإدانة يحق لرب العمل فصله . وقد جاء في قرار محكمة تمييزي (3) الآتي : " لا يجوز إنهاء خدمة العامل إذ إتهم بجرم مالم يصدر حكم بالإدانة " .

أما إذا صدر حكم ببراءة الأجير يلتزم رب العمل بإعادته الإجير إلي عمله ، وإلا إعتبر الفصل تعسفي (4) .

مما سبق يتضح أن المشرع السوداني ملك صاحب العمل الحق في فصل العامل ينشأ عند إدانة العامل بهذه الجريمة ، حتى وإن كانت الجريمة التي إرتكبها العامل قد وقعت قبل إبرام العقد ، ولايهم نوع العقوبة الموقعة عليه ، وإنما الذي يهم هو نوع الجريمة التي صدر فيها الحكم والتي لا بد أن تكون من الجرائم الماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق .

7/ إعتداء العامل علي صاحب العمل أو علي رؤسائه أو العاملين :

أجاز المشرع السوداني لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بدون إنذار في حالة إعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول إعتداء يعاقب عليه القانون (5) أو وقوع

1- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 704 .

2 - قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 74 .

3- قرار تمييزي حقوق رقم 336 / 68 / لسنة 1968 م ، ص 1001 .

4- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 335 .

5- قانون العمل 1997م ، المادة 126

إعتداء جسيم منه علي أحد رؤسائه ، أو علي أحد العاملين الآخرين في مكان العمل أو بسببه (2). ويعتبر المشرع السوداني إعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير أو علي أحد رؤساء العمال إخلالاً بالتزام جوهرى ، وهو وجوب إحترام العامل لرؤسائه والتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل بها فضلاً عن ذلك إنَّ هذا الإعتداء ليمس بروح التعاون بالمنشأة - رؤساء ومروسين .

المشرع السوداني ميّز بين الإعتداء علي صاحب العمل والمدير ، وبين الإعتداء الموجه إلي أحد الرؤساء أو العاملين (3) علي النحو التالي :

1/ الإعتداء علي صاحب العمل أو المدير أو المسئول :

يقصد بالمدير المسئول من ينوب عن صاحب العمل نيابه كامله في إدارة المنشأة وتنفيذ أغراضها ، ويملك سلطات التعيين والفصل والتصرف في أموال المنشأة (4).

فى هذه الحالة يكتفى المشرع السوداني بمجرد الإعتداء علي صاحب العمل أو المدير ، إعتداءً يشكل جريمه يعاقب عليها القانون (5) سواء كان الإعتداء جسيماً أو غير جسيماً فيخول ذلك الإعتداء صاحب العمل بأن ينهى علاقة العمل مع إحتفاظه بحقه فى مقاضاة العامل جنائياً ومدنياً ، لأنه يعتبر تصرف عدائى وسلوك غير مقبول يبرر إنهاء علاقة العمل على الفور من قبل صاحب العمل (6).

كما يشترط المشرع السوداني أن يكون الإعتداء مادياً ، ويمكن أن يكون شفاهة أو بالإشاره ، فالمهم أن يكون الإعتداء يشكل جريمه تخول صاحب العمل إنهاء علاقة العمل مع الإحتفاظ بحقه فى مقاضاة صاحب العمل جنائياً ومدنياً (7) . تطبيقاً لذلك جاء فى حكم المحكمة العليا فى قضية :

محمد خير محمد أحمد / ضد / مشروع رعاية الأمومة والطفولة (8)

بأنّ : " الإعتداء الذي يصدر بالفعل أو القول كالسب بقصد الإهانة أو القذف وغيره ، أو يكون بالتهجم والإعتداء بإستعمال القوة " .

- 1- قانون العمل 1997 م ، المادة 126 .
- 2- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 334 .
- 3- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان ، مرجع سابق ، ص 275 .
- 4- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي ج 2 ، شرح عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، ط 2003 م ، ص 717
- 5- القانون الجنائي 1991م ، المادة 183 .
- 6- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، المرجع السابق ، نفس الصفحة.
- 7- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 215 .
- 8- مجلة الأحكام القضائية لسنة 1995 م ، ص 144 .

كذلك لا يعتبر من قبيل الإعتداء توجيه النصح من العامل لصاحب العمل أو المدير ولو إشتدت لهجته إذا كان القصد إساءة النصح ، كما لا يعتبر إعتداء الشكوى التي يقدمها العامل ضد صاحب العمل أو المدير لممارسة حقه في التقاضي برفع دعوى ضدهما ، لأنّ حق الشكوى والتقاضي من الحقوق التي كفلها الدستور والقانون ولا يعتبر ممارستها إعتداء على حق صاحب العمل ، إذا كانت الممارسة وفق الضوابط الموضوعية دون التعسف في إستعمال الحق (1) .

لكن تعد الشكوى والتقاضي من قبيل التعسف إذا قصد العامل من ممارستها لهذا الحق الإضرار بصاحب العمل أو التشهير به ، أو إذا تضمنت الشكوى وقائع كاذبة أو مزورة ، وفي مثل هذه الحالات يعتبر العامل متعسفاً في إستعمال حقه ، ومرتكباً لفعل تتوفر فيه أوصاف الإعتداء بحيث يجوز لصاحب العمل توقيع عقوبة الفصل (2) .

2/ الإعتداء علي أحد الرؤساء أو العمال :

أجاز المشرع السوداني لصاحب فصل العامل بدون إنذار إذا إعتدي العامل علي أحد الرؤساء أو العمال (3) شريطة أن يكون الإعتداء جسيماً وأن يقع في مكان العمل أو بسببه . ويقصد برؤساء العمل من لهم حق الإشراف والتوجيه علي قسم من أقسام المنشأة أو علي عدد العاملين (4) .

لكن لا يُجيز المشرع السوداني فصل العامل إذا لم يكن الإعتداء جسيماً ، حتى لو شكل جريمه يعاقب عليها القانون (5) ولا تعد المناقشة الحادة أو إرتفاع الصوت إعتداء وإن كانت تشكل نوع من عدم اللباقة إلا أنّها لا ترقى لمستوى الإعتداء ، و إعتداء العامل مع رؤساء العمل لا يشكل إعتداء يبرر فصله ، ولقد أستقر القضاء في السودان على ذلك (6) . حيث جاء في سابقة :

جون كوتسوريدس المتحده / ضد / بيرج ملخسيات (7) .

- 1- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي ج 2 ، شرح عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، ط 2003 م ، ص 721 .
- 2- د/ ياسر عثمان محمد علي ، شرح أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 219 .
- 3- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 117 .
- 4- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 334 .
- 5- القانون الجنائي لسنة 1991 م .
- 6- بروفييسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقا عليه ، مرجع سابق ، ص 159 .
- 7- مجلة الأحكام القضائية لسنة 1972 م ، ص 82 .

أن : "الحد في المخاطبه أو رمى المفتاح من مرؤوس لرئيسه لا يرقيان إلى درجة سوء السلوك التي تضر بالعمل وتبيح فصل العامل ، ولا بد من دراسة كل حالة على حدة حسب ظروفها وملابساتها " .

تأكد ذلك في سابقة :

أعمال عبد الباقي الهندسيه / ضد / محمد يوسف ذهب (1) .

أن : " ما بدر من جانب المطعون ضده من الألفاظ أثناء المخاطبه لشاهد الدفاع لا يشكل إعتداء بالمعني الوارد في قانون العمل (2) إذ واضح من العبارة التي تفوه بها كانت نتيجة إحتداد بينه وبين الشاهد ، وإن كانت تشكل نوع من عدم اللباقة إلا أنها لا ترقى إلى سوء السلوك الجسيم المنصوص عليها " .

كذلك قضت المحكمة العليا في قضية :

صديق عثمان عمر / ضد مصنع تركيب العربات (3) .

بأن : " الإعتداء يشمل الإعتداء بالقول بجانب الإعتداء الجسماني " .

يرجع تقدير ما إذا كان الفعل الواقع من العامل يعد إعتداء على صاحب العمل أم لا ، ومدى جسامته الفعل الواقع على الرؤساء في العمل هي من المسائل الموضوعية التي يقدرها قاضي الموضوع علي ضوء طبيعة العمل والظروف التي وقع فيها وعلاقة العامل بصاحب العمل (4) .

المشرع الأردني أجاز في قانون العمل (5) لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار إذا : (إعتدي العامل علي صاحب العمل أو المدير المسئول أو أحد رؤسائه أو أي عامل ، أو علي أي شخص أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير) .

يقصد المشرع الأردني بالتحقير كل سب يوجه إلي المعتدي عليه وجهاً لوجه بالكلام أو الحركات أو بكتابه أو رسم أو بمخابره برقيه أو هاتفية أو بمعامله غليظه (6). يشترط المشرع الأردني في هذا النص أن يتم الإعتداء بالضرب أو التحقير أثناء

- 1- مجلة الأحكام القضائية لسنة 1981 م ، ص 275 .
- 2- قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين 1948 م ، المادة 10 .
- 3- مجلة الأحكام القضائية لسنة 1976 م ، ص 420 .
- 4- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الاجتماعي - شرح عقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 721 .
- 5- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 28 .
- 6- د/ أحمد أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 241 .

العمل أو بسببه ، أما إذا تم الإعتداء خارج أوقات العمل يشترط أن يكون الإعتداء بسبب العمل ، مثل ضرب العامل عميل المؤسسه بعد إنتهاء الدوام نتيجة خلاف بينهما . ويكفي ارتكاب أحد هذه الأفعال أن يكون مبرراً لفصل العامل دون إشعار (1).

أورد المشرع المصري النص علي هذه الحالة في قانون العمل (2) بالنص الآتي :
(إذا ثبت إعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير المسئول ، وكذلك إذا وقع منه إعتداء جسيم علي أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه) .

يشترط المشرع المصري في هذا النص أن يتم إعتداء العامل علي صاحب العمل أو المدير المسئول أو علي أحد رؤسائه أثناء العمل بالضرب ، أو إذا وقع الإعتداء بسبب العمل ، ولا يشترط المشرع المصري أن يكون الإعتداء بالضرب فقط ، فيمكن أن يكون الإعتداء بالقول كالإساءه أو السب ، ويعتبر ارتكاب هذه الأفعال مبرراً مشروعاً لفصل العامل بدون إنذار (3).

المشرع اللبناني ينهي علاقة العمل في قانون العمل (4) دون إشعار الأجير : (إذا إعتدي الإجير علي رب العمل أو متولي إداره المسئول في محل العمل) .

يشير هذا النص إلي أن الإعتداء المقصود لا يعني الإعتداء الجسدي ، بل يتناول الإعتداء المعنوي ، أي تطاول الأجير علي كرامة وسمعة متولي إداره (5).

من الواضح أن السبب الذي يجيز إنهاء علاقة العمل هو إعتداء العامل على الآخرين ، إعتداء يعاقب عليه القانون ، بغرض النظر إذا كان على صاحب عمل أو على الرؤساء أو على العاملين .

فى إعتقادى فى الحالة الثانية كان يجب على المشرع أن يكن أكثر وضوحاً
وتفصيلاً ، فى وقوع الفعل المخل بالآداب فى مكان العمل . هل ينتهى الفعل بالفصل
دون أن تكون هنالك مسألة قانونية ؟ أم يحق لصاحب العمل بعد الفصل أن يتخذ إجراء
قانونى ؟ وهل وقع الفعل بالإكراه أم بالرضا ؟ أسئلة كثيرة لم يتطرق لها المشرع مما
يعتبر عيب فى التشريع .

-
- 1- د/ هشام رفعت ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 295 .
 - 2- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 69 .
 - 3- د/ أكثم أمين الخولي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 197 .
 - 4- قانون العمل اللبناني لسنة 1946 م ، المادة 47 .
 - 5- القاضي / حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 477 .

8/ السكر البين أو التأثير بالمخدرات :

السكر (شرب الخمر) من جرائم الحدود (1) وقد نص القرآن الكريم علي تحريمها
في قوله تعالى : () (2) . وجاء في الحديث عن بن عباس (3) رضي الله عنه أنه
قال عن رسول الله صلي الله عليه وسلم : " إن الله تعالى حرم عليكم الخمر والميسر
والكوبه " وقال كل مسكر حرام (4) .

عرّف المشرع السوداني الخمر بأنها : " كل خمر سواء أسكر قليله أم كثيره ،
وسواء كان خالصاً أو مخلوطاً " (5) .

كما يعتبر الإدراك وحسن التصرف ملكات هامه يتطلبها حسن سير العمل ، وأن
تعاطى الخمر والمواد المخدرة يؤثر على الإدراك وعلى قدرات العامل وحسن تصرفه ،
بالتالى على أدائه ، مما يصيب المنشأة والعاملين فيها بأضرار ، مرجعها تغييب وعى
العامل نتيجة لتأثير الخمر أو المخدر ، فالعامل يذهب إلى مكان العمل وهو متأثراً
بالخمر أو بالماده المخدرة فهو غير جدير بالحمايه (6) . لذلك خول المشرع السوداني
لصاحب العمل الحق فى فصل أى عامل دون إنذار إذا وجد أثناء ساعات العمل فى حالة
سكر بين أو كان تحت تأثير ماده مخدرة (7) .

فإذا كان المشرع السوداني قد خول صاحب العمل فى هذه الحالة علي فصل العامل
بدون إنذار ، لكنه إشتراط إثبات ذلك بتقرير صادر من طبيب مختص على أن يقرر
الطبيب هذه الحالة ، كما إشتراط المشرع السوداني أن يكون تعاطى العامل للخمر أو
الماده المخدرة عن علم وإرادته ، فلا يجوز فصل العامل إذا كان تعاطى الخمر أو الماده
المخدرة بغير إرادة نتيجة إكراه أو بغير علمه (8)

- 1- أ / مبارك بشير موسي ، الوسيط في شرح القانون الجنائي لسنة 1991 م ، بدون نشر ، ص 94 .
- 2- سورة المائدة الآية 90 .
- 3- ابن عباس هو : " عبدالله بن عباس بن عبدالمطلب بن هاشم صحابي جليل وابن عم النبي صلى الله عليه وسلم ، حبر الأمة فقيها ، وإمام التفسير ، وترجمان القرآن ، ولد ببني هاشم قبل الهجرة بثلاثة سنوات " .
- 4- ضياء الدين أبو عبدالله المقدسي ، إتباع السنن وإجتنب البدع ، ج 1 ، ص 73 .
- 5- القانون الجنائي 1991 م ، المادة 3 .
- 6- د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 597 .
- 7- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، 335 .
- 8- بدرية حسونه ، شرح قانون الإثبات الإسلامي وتطبيقاته القضائية ، الطبعة الأولى - الرياض 1420 هـ - 2000 م ، ص 21

كذلك إشتَرَط أن يكون المخدر قد أثر على العامل من حيث الإدراك والتصرف وأن لم يعد في حاله طبيعیه يكفي لفصل العامل تأثير المادة المخدرة في مكان العمل وأثناء ساعات العمل حتي ولو كان تعاطي العامل المادة المسكرة أو المخدرة قبل بداية العمل أو خارج مكان العمل مادام تأثيرها قد ظهر أثناء ساعات العمل (1) .

المشرع الأردني أجاز في قانون العمل (2) لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار :
(إذا وجد العامل أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي) .

يشتَرَط المشرع الأردني لتطبيق الحكم علي هذه الحالة وجود سكر واضح ، وليس بسيط ، وأن يظهر تأثير المخدر علي قواه العقلية والنفسيه مما يظهر ذلك علي سلوك العامل ، مما يؤثر علي سير العمل وينتج عنه أضرار وأن يكون ذلك أثناء ساعات العمل ، ويؤثر علي سير العمل وينتج عنه أضرار ، يجوز لصاحب العمل فصل العامل (3) .

لكن يجب أن يجري قبل الفصل التحقيق ليتسني للعامل الدفاع عن نفسه ، إذ من الممكن أن يكون تناول هذه المواد المسكرة والمخدرة بوصفه طبيه أو عن طريق الخطأ غير المقصود ، والتي تشكل عذراً مشروعاً له ، وفي حالة النزاع يقرر القضاء وجود عذر مشروع أم لا ، وإذا كانت حالة سكر بين أم لا ؟ (4) .

أما إذا كان السكر بسيط وغير مؤثر علي سلوك العامل وسير العمل ولا ينتج عنه ضرر ، فلا يجوز لصاحب العمل فصل العامل ، أما بالنسبة لوجود أثر لمادة مخدرة أو مؤثر عقلي فيكون وجود العامل في مكان عمله وضمن ساعات العمل في هذه الحالة مما يكون قرار فصله مبرراً تلقائياً (5) .

إشترط المشرع المصري في قانون العمل (6) لجواز إنهاء عقد العمل دون إنذار العامل : (إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالات سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة) .

-
- 1- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي - شرح عقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 716 .
 - قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 28 .
 - 2- د/ عبدالواحد كرم ، قانون العمل في التشريع الأردني ، مرجع سابق ، ص 194 .
 - 3- د/ أحمد أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 240 .
 - 4- هشام رفعت هاشم ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 295 .
 - 5- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 69 .

إشترط المشرع المصري في هذا النص ، لجواز فصل العامل وجوده في مكان العمل في حالة سكر واضح وبين واثناء ساعات العمل ، وأن يكون العامل متأثراً بما تعاطاه من المخدرات (1) .

مما سبق يتضح أن التشريعات الوطنية إشترطت لتوفر هذه الحالة وكفايتها لفصل العامل بدون إنذار من صاحب العمل ، وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين ، أري لا داعي لإشتراط المشرع السوداني أن يكون السكر بين طالما أن هنالك تقرير من الطبيب ، فيكفي أن يكون السكر واضحاً بالتقرير الطبي .

المطلب الثاني

حالات إنتهاء عقد العمل بدون إنذار صاحب العمل

تناول المشرع السوداني في قانون العمل (1) حالات إنتهاء عقد العمل من جانب العامل بدون إنذار صاحب العمل ، وذلك بسبب خطأ ارتكبه في حق العامل وهذه الحالات تتمثل في الآتي :

- 1- إذا غش صاحب العمل أو من ينوب عنه العامل فيما يتعلق بعقد العمل .
- 2- عدم وفاء صاحب العمل أو من ينوب عنه بالتزامته بموجب أحكام هذا القانون أو شروط عقد العمل .
- 3- قيام صاحب العمل أو من ينوب عنه بالإعتداء علي العامل إعتداءً يعاقب عليه القانون .
- 4- وجود خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته إذا كان صاحب العمل علي علم بذلك ولم يتخذ الإجراءات والتدابير اللازمة لإزالة الخطر .

أيضاً تناول قانون علاقات العمل (2) حالات إنتهاء عقد العمل بدون إنذار العمل ، حيث جاء النص فيه مطابقاً لما جاء في القانون النافذ .
فيمايلي نسوق هذه الحالات علي النحو التالي :

أولاً : إذا غش صاحب العمل أو من ينوب عنه :

أجاز المشرع السوداني للعامل إنهاء علاقة العمل بدون توجيه إنذار لصاحب العمل ، إذا أبرم العامل عقد العمل بناءً على غش من صاحب العمل أو من ينوب عنه ، أى من يكون مفوضاً فى التعاقد مع العامل ، فله أن ينهى العقد (3) . وتعتبر هذه الحالة تطبيقاً للقواعد العامة التى تجيز إبطال العقد للتدليس ، غير أنه يشترط أن يكون التدليس متعلقاً بشروط العمل (4) .

كذلك أجاز إنهاء علاقة العمل بدون توجيه إنذار إذا حدث الغش ، ويعتبر الغش تدليساً إذا صدر من صاحب العمل أو من الشخص الذى فوضه لحمل العامل على إبرام

1- قانون العمل 1997 م ، المادة 54 .

2- قانون علاقات العمل الفردية 1981 م (الملغى) ، المادة

3- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 117 .

4- د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 298 .

العقد ، والمعروف وفقاً للقواعد العامة أن جزاء التدليس هو قابلية العقد للإبطال لمصلحة الطرف المدلس وهو العامل . لذلك تعتبر حالة غش صاحب العمل ضمن الحالات التى يجوز فيها للعامل إنهاء العقد بدون توجيه إنذار وهو التخفيف على العامل من الإلتجاء إلى القضاء بطلب إبطال العقد (1) .

كما إشتراط المشرع السوداني لممارسة العامل حقه فى إنهاء العقد بناءً على غش صاحب العمل الآتى :

- أ - أن يقع الغش من صاحب العمل أو من ينوب عنه .
- ب- أن يكون الغش عند إبرام العقد .
- ج- إستعمال العامل حقه فى الإنهاء خلال فترة معقولة من تاريخ علمه بالغش ، فسكوت العامل لفرته طويله بعد علمه بالغش يكون بمثابة قبول ضمنى بشروط العقد المبرم بناءً على التدليس (2) .

المشرع الأردني لم ينص صراحةً في قانون العمل (3) علي هذه الحالة ، ولكن نص علي حق العامل فى إنهاء عقد العمل بسبب سوء تصرفات صاحب العمل (4) علي ذلك إعتبر المشرع الأردني إستخدام رب العمل العامل في عمل يختلف في نوعه إختلافاً بيناً عن العمل الذي إتفق علي إستخدامه فيه بمقتضي عقد العمل (5) ، تدخل ضمن حالات غش صاحب ، لذلك لا يجوز لرب العمل إستخدام العامل في عمل يختلف إختلافاً بيناً عن العمل الذي إتفق علي إستخدامه بموجب عقد العمل إلا إذا دعت الضرورة إلي ذلك.

فإذا إستمر العامل في العمل الذي يختلف إختلافاً بيناً في نوع العمل أي إختلاف جوهري عن العمل المتفق عليه ، يعتبر قبولاً منه بالعمل الجديد (6).

المشرع المصري لم ينص في قانون العمل الجديد (7) . علي هذه الحالات .

-
- 1- د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي في قانون العمل المصري ، مرجع سابق ، ص 597 .
 - 2- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق، ص 165 .
 - 3- قانون العمل الأردني لسنة 1996 م ، المادة 29 .
 - 4- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 29 .
 - 5- د/ توفيق حسن فرج ، قانون العمل الأردني ، في الدعاوي العمالية ، مرجع سابق ، ص 90 .
 - 6- د/ منصور العتوم ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 153 .
 - 7- قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 م .

المشرع اللبناني يحق للأجير في قانون العمل (1) أن ينهي عقد العمل بإرادته المنفرده دون أن يتقيد بسابق إنذار ، مع إحتفاظه بتعويض الصرف ، وذلك إذا : (أقدم الأجير أو من يمثله عنه علي خدعه في شروط العمل عند إجراء العقد) .

النص أعلاه أعطي الأجير الحق في فسخ عقد العمل دون إشعار رب العمل إذا قام الأجير أو من ينوب عنه علي خدعه في شروط العقد ، علي أن لا يحق للأجير التذرع بهذا الحق بعد إنقضاء ثلاثين يوماً من دخوله في خدمه ، حتي ولو إكتشف الخداع بعد إنقضاء هذه المده (2) .

مما سبق يتضح أن التشريعات الوطنية كفلت للعامل حق إنهاء العقد دون إنذار صاحب العمل إذا صاحبه تدليساً ، شريطة أن يكون التدليس قد أثر في إبرام العقد ، علي أن يستعمل العامل حقه في الإنهاء في فتره معقوله ، وقد منح المشرع السوداني العامل هذا الحق ليخفف عنه حق اللجوء إلى القضاء .

التشريعات العربية المقارنه معظمها لم تنص علي هذه الحاله صراحة ، إلا التشريع اللبناني حيث اتفق مع التشريعات الوطنية في حق العامل في إستعمال حقه في إنهاء عقد العمل خلال فتره معقوله ، وحسن فعل عندما حددها بثلاثين يوماً ليقطع الشك باليقين.

كما يلاحظ أن التشريعات الوطنية تتميز علي معظم التشريعات المقارنه بالنص علي هذه الحاله صراحةً ، وأورد كل الشروط التي تحمي العامل في هذه الحاله ، مما يدل علي حرصه علي حماية مصالح العامل ، لأنه الطرف الضعيف في علاقه .

ثانياً : عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته :

عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته القانونيه أو التعاقدية تُجيز للعامل إنهاء علاقة العمل دون إنذار صاحب العمل (3) ولم يميز المشرع السوداني هنا بين الإلتزامات الجوهرية أو الأساسية أو غيرها ، وإكتفي بمجرد عدم وفاء صاحب العمل بأي من الإلتزاماته بموجب العقد أو قانون العمل (4). لأنها تعتبر كلها جوهرية ، فالإلتزامات التي

1- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 75 .

2- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 342 .

3- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاوري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 117 .

4- قانون العمل 1997 م ، المادة 53 .

ينص عليه العقد لا تأخذ كلها هذه الصفة ، وعلي أي حال يبدو أن المشرع السوداني أراد أن يخفف من القيود علي العامل بما يتفق مع عدم تعويق مبدأ حرية العمل (1).

المشرع الأردني يحق للعامل في قانون العمل (2) فسخ العقد دون إشعار صاحب العمل إذا : (تخلف صاحب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه شريطة أن يكون قد تلقى إشعاراً من جهه مختصه في الوزاره تتطلب فيه التقيد بهذه الأحكام) .

وفقاً لهذا النص إذا خالف صاحب العمل أي حكم من أحكام قانون العمل (3) بحق العامل ، كأن يمتنع عن منحه إجازته السنويه المستحق أو عدم منحه لأجره المستحق في الموعد والمكان المقرر . ويجب في هذه الحاله أن يتلقي صاحب العمل إشعاراً من الجهه المختصه في وزارة العمل تطلب منه التقيد بأحكام القانون ودفع الأجر في موعده ، فإذا إستمر صاحب العمل في مخالفته ، فيحق للعامل ترك العمل دون إشعار مع إحفاظه بكافة حقوقه (4).

المشرع اللبناني إذا لم يرقم رب العمل إزاء الأجير بالإلتزامات التي يفرضها قانون العمل (5) كإمتناع رب العمل عن منحه إجازته السنويه المستحق له ، أو عدم أدائه ما إستحق للأجير من أجر خلال إجازته المرضيه (6) وعلي العامل أن يتحمل مسئولية هذا الفسخ بحيث إذا نازع رب العمل في صحته تعين علي العامل أن يثبت أن رب العمل قد أخل بالإلتزام من إلتزاماته ، وأن هذا الإخلال من الجسامه بحيث يبرر فسخ العقد . فإذا عجز عن ذلك إلتزم بتعويض رب العمل عن الأضرار التي أصابته من جراء الفسخ (7).

فى إعتقادى أن عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته المنصوص عليها فى القانون أو المنصوص عليها فى العقد تجيز له إنهاء العقد وأيا كانت هذه الإلتزامات جوهرية أو أساسية أو غيرها وذلك لأن نية المشرع السودانى التخفيف من القيود التى تعيق مبدأ حرية التعاقد .

-
- 1- د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 298 .
 - 2- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 29 .
 - 3- قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 م .
 - 4- د/ أحمد أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 244 .
 - 5- قانون العمل 1946 م ، المادة 75 .
 - 6- القاضي / حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 478 .
 - 7- د/ محمد لبيب شنب ، ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 335 .

ثالثاً : إعتداء صاحب العمل علي العامل :

قيد المشرع السودانى أن يكون إعتداء صاحب العمل أو من ينوبه علي العامل مما يعاقب عليه القانون (1) سواء أكان قولاً أو فعلاً (2) . ويجوز للعامل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفرده وبدون توجيه إنذار لصاحب العمل فى حالة قيام صاحب العمل أو من ينوب عنه بالإعتداء علي العامل ، سواء أكان الإعتداء بالضرب أو القول أو الإشاره ، طالما كان الإعتداء يمس كرامة العامل أو شرفه أو شعوره أو عقيدته (3) ويعاقب عليه القانون (4) .

المشرع الأردني يبرر فسخ عقد العمل من جانب العامل في حالة إعتداء صاحب العمل أو من يمثله علي العامل ، حيث نص في قانون العمل (5) علي : (إذا إعتدي صاحب العمل أو من يمثله علي العامل في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب والتحقير .)

يشترط هذا النص أن يصدر الأعتداء من صاحب العمل أو من يمثله ، وأثناء العمل أو بسببه ، فإذا كان المعتدي عامل آخر فلا يحق للعامل ترك العمل دون إشعار ، أما إذا جلب العامل الحواره لنفسه بتهديد صاحب العمل ، فإن تركه للعمل يكون غير مبرر (6) .

المشرع اللبناني نص علي هذه الحاله في قانون العمل (7) بالنص الآتي : (إذا أقدم رب العمل أو ممثله علي إرتكاب أعمال عنف في شخص الأجير) .

يعتبر هذا النص عنفاً مجرد شتم وتحقير الأجير (8) والعنف الذي يبرر فسخ عقد العمل من جانب الأجير ، هو العنف الذي يُعرض حياة الأجير للخطر الشديد من قبل رب العمل ، لتعلق هذا السبب بالنظام العام الذي هو مبدأ عام في الحقوق (9) .

من الواضح أن إعتداء صاحب العمل على العامل بالقول أو الفعل أو الإشاره ، إشتربت التشرّيعات الوطنية فيه أن يكون مما يعاقب عليه القانون ، وبمقتضى ذلك

-
- 1- قانون العمل 1997 م ، المادة 126 .
 - 2- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان ، مرجع سابق ، ص 280 .
 - 3- القانون المشار إليه ، المادة 126 .
 - 4- بروفييسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 164 .
 - 5- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 29 .
 - 6- د/ أحمد أبوشنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 242 .
 - 7- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 75 .
 - 8- صادر بين التشريع والإجتهاد ، قوانين العمل - إجتهاد رقم 1 ، ص 85 .
 - 9- صادر بين التشريع والإجتهاد ، المرجع السابق ، إجتهاد رقم 2 ، ص 85 ، 86 .

أجازت للعامل إنهاء العقد بالإرادته المنفرده وبدون توجيه إنذار لصاحب العمل ودون اللجوء إلي القضاء .

رابعاً : وجود خطر جسيم يهدد العامل أو صحته :

أجاز المشرع السوداني للعامل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفرده بدون توجيه إنذار لصاحب العمل في هذه الحالة ، ولكن إشتربت المشرع السوداني أن يكون الخطر مهدداً لسلامة العامل أو صحته داخل مكان العمل ، لأن وجود هذا الخطر يعد بمثابة إخلال من جانب صاحب العمل في حماية العامل (1) . كما إشتربت علم صاحب العمل بذلك الخطر ولم يقوم باتخاذ التدابير والإحتياطات اللازمة لإزالة ذلك الخطر ، لأن الخطر وتقدير جسامة الخطر مسألة موضوعية متروكة لمحكمة الموضوع حسب ظروف كل حالة (2).

المشرع الأردني يحق للعامل ترك العمل دون إشعار صاحب العمل مع إحتفاظه بحقوقه القانونية عن إنتهاء خدمه وفقاً لقانون العمل (3) : (إذا ثبت بتقرير طبي أن إستمراار العامل بالعمل من شأنه تهديد صحته) يحق للعامل ترك العمل بدون إشعار صاحب العمل ، بإعتباره مريض بمرض خطير لا يستطيع إشعار صاحب العمل برغبته بإنهاء العقد والإنتظار حتي إنتهاء مدة الإشعار (4) .

-
- 1- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 220 .
2- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 29 .
3- د/ عبدالواحد كرم ، قانون العمل الاردني في التشريع الأردني ، مرجع سابق ، ص 194 .
4- قانون العمل 1997 م ، المادة 54 .

المطلب الثالث

عرض النزاع علي السلطه المختصه

يقصد بالسلطه المختصه وفقاً لقانون العمل (1) الوزير أو الوالي حسب مقتضي الحال ، و يشترط المشرع السوداني في حالات إنتهاء عقد العمل بدون إنذار العامل ، وبدون إنذار صاحب العمل عرض النزاع علي السلطه المختصه والحصول علي موافقتها قبل إنهاء عقد العمل (2) وذلك وفقاً لقانون العمل (3) : (في جميع الحالات الوارده في المادتين (53 ، 54) لا يجوز إنهاء عقد العمل قبل عرض النزاع علي السلطه المختصه والحصول علي موافقتها) . .

كما أوجب المشرع السوداني في قانون العمل (4) علي السلطه المختصه التحري فيما يتعلق بالنزاع المطروح أمامها حيث نص علي : (يجب علي السلطه المختصه أن تقوم بإجراء التحري اللازم فيما يتعلق بتلك الحالات وإصدار قرار بشأنها وذلك خلال اسبوعين من تاريخ عرض النزاع عليها) . هذه النصوص مطابقه لقانون علاقات العمل(5)

بموجب هذا النص يوجب المشرع السوداني علي السلطه المختصه أن تتحري فيما يتعلق بالنزاع ، وأن تصدر قرار بشأنه خلال أجل معين حدده باسبوعين من تاريخ عرض النزاع عليها ، وإذا لم تتقيد السلطه المختصه بالقيود الزمني لصدور القرار- يكون

قرارها الذي يصدر بعد ذلك في حكم العدم (6) وتطبيقاً لذلك قضت المحكمة العليا (7) بالآتي : (تنتهي صلاحية المفوض المحال إليه النزاع وفق مقتضي المادة 39 من قانون علاقات العمل الفرديه في إصدار القرار بإنهاء الأجل المحدد قانوناً لذلك البالغ اسبوعين فقط غير قابل للتمديد ، مما يجعل قراره اللاحق في حكم العدم) .

أجاز المشرع السوداني في قانون العمل (8) لصاحب العمل : (إيقاف العامل من العمل عند ثبوت أي من الحالات الواردة في المادة (53) ، وذلك لحين صدور قرار من السلطه المختصه) .

-
- 1- قانون العمل 1997 م ، المادة 4 (تفسير) .
 - 2- بروفييسور / حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 168 ، 169 .
 - 3- قانون العمل 1997 م ، المادة 55 .
 - 4- نفس القانون ، المادة 55 .
 - 5- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغي) ، المادة 39 .
 - 6- بروفييسور/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 300 .
 - 7- مجلة الأحكام القضائية 1991 م ، ص 180 .
 - 8- قانون العمل 1997 م ، المادة 55 .

بموجب النص أعلاه أجاز المشرع السوداني إيقاف العامل من العمل ، وذلك عند ثبوت أي حاله من حالات إنتهاء عقد العمل بدون إنذار العامل ، علي أن يكون إيقاف العامل بواسطة صاحب العمل يسري لحين صدور قرار السلطه المختصه ، ولعل الحكمه من ذلك هي تمكين السلطه المختصه من التثبت من حقيقة مخالفة العامل للأمر التي نص عليها قانون العمل (1) .

حيث رتب المشرع السوداني علي قيام أحد الطرفين بإنهاء عقد العمل قبل عرض النزاع علي السلطه المختصه أو دون إنتظار الفتره المحدده قانوناً لصدور قرار السلطه المختصه وفقاً لقانون العمل (2) الآتي :

(أ) إذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل فيلزم بإعادة العامل لعمله مع دفع أجره كاملاً عن مدة إيقافه عن العمل أو دفع جميع حقوق العامل بما في ذلك أجره عن مدة الإيقاف عن العمل زائداً دفع تعويض يعادل مرتب ستة أشهر أساسي .

(ب) إذا كان الإنهاء من جانب العامل ، فلا يستحق أجره عن الأيام التي يكون قد ترك العمل خلالها ، بمعني أن العامل يستحق كل حقوقه عدا أجره عن الأيام التي ترك خلالها العمل وبالتالي فإنه يكون مستحقاً لمكافأة نهاية خدمته المستحقه وأي إستحقاقات أخرى مقرره بموجب هذا القانون .

يكون قرار السلطة المختصة المطروح أمامها النزاع بالموافقه علي إنهاء عقد العمل أو عدم الموافقه علي إنهائه ، فإذا وافقت السلطة المختصة بسبب إنها عقد العمل بموجب أحكام قانون العمل (3) فعندئذ تصدر قرارها بأن عقد العمل ساري المفعول ، ويترتب علي ذلك أن يستأنف العامل عمله ، ويتعين علي صاحب العمل أن يدفع للعامل جميع إستحقاقاته عن المده التي يكون قد أوقف فيها عن العمل (4) .

لا يعد قرار السلطة المختصة بإعادة العامل إلي عمله ملزماً لصاحب العمل ، ولا يجيز علي التنفيذ العيني للوفاء به ، وليس أمام العامل سوي اللجوء إلي القضاء للحكم له بالتعويض النقدي المحدد قانوناً (5) ولقد قضت المحكمة العليا في قضية : كوافير شاليمار / ضد/ سيده سيد محمد عبيد (6) .

1- قانون العمل 1997 م ، المادة 53 .

2- قانون العمل 1997 م ، المادة 55 .

3- قانون العمل 1997 م ، المادة 53 ، 54 .

4- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 118 .

5- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 221 .

6- مجلة الأحكام القضائية لسنة 1996 م ، ص 175 .

بالآتي : " ينص قانون علاقات العمل الفرديه (1) علي حكم بإعادة العامل إلي عمله ، ولكن هذا الحق مخول إلي مدير العمل دون فرضه علي المخدم أو إلزامه به ، لأن من حق الأجير رفض الإلتزام بقرار إعادة العامل إلي عمله فإذا تدرج النزاع حتي المحكمة العليا فإنها محكوم به بالقواعد العامه للعقد ومن بينهما حقها في الحكم بالتعويض بدلاً من التنفيذ العيني المتمثل في إرغام المخدم علي إستمرار عقد العمل ، ولقد إحطاط القانون نفسه للأمر فأورد البديل ، وهو منح العامل تعويضاً قدره مرتب ستة أشهر أساسي في حالة رفض المخدم إعادة العامل ، مما يوحي تماماً إلي أن مدير مكتب العمل نفسه لا يستطيع إجبار المخدم علي إعادة العامل " .

أما إذا وافقت السلطة المختصة علي إنهاء عقد العمل لوجود سبب إنهاء عقد العمل وفقاً لأحكام قانون العمل (2) أجاز المشرع السوداني لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل ، ويترتب علي صاحب العمل أن يدفع للعامل ثلثه أرباع المكافأة المستحقة بالإضافة إلي حقوقه الأخرى ما عدا أجره في فترة الإيقاف (3) .

تطبيقاً لذلك فقد قضت المحكمة العليا في هذا الطعن بالنقض (4) الذي قضي بأن : " الشركه الطاعنه قد فصلت العمال العشره المطعون عليهم فصلاً تعسفياً ، بحسبان أن

الفصل تم دون إنذار هؤلاء العمال وإحالة النزاع إلي مفوض العمل ، ومن ثم حكم بتعويض كل منهم بما يساوي مرتب ستة أشهر علاوة علي مرتب شهر كامل كبديل إنذار.

فإذا لم يلتزم صاحب العمل بقرار السلطه المختصه أوجب قانون العمل (5) علي صاحب العمل : (إعادة العامل للعمل وأن يدفع جميع حقوقه بما في ذلك أجره عن مدة الإيقاف بالإضافة إلي تعويض يعادل مرتب ستة أشهر أساسي) . مطابقه لقانون علاقات العمل (6).

المشرع الأردني يقصد بالجبهه المختصه الوزاره (وزارة العمل) أو الوزير (وزير العمل) (7) .

-
- 1- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغي) ، ماده 39 .
 - 2- قانون العمل 1997 م ، ماده 55 .
 - 3- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروي ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 118 .
 - 4- مجلة الأحكام القضائيه 1991 ، ص 152 .
 - 5- قانون العمل 1997 م ، ماده 55 .
 - 6- قانون علاقات العمل الفرديه ، 1981 م (الملغي) ، ماده 39 .
 - 7- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، ماده الأولي .

أجاز المشرع الأردني للعامل وصاحب العمل إنهاء عقد العمل بدون إنذار في أي الحالات الوارده في قانون العمل (1) لكن بشرط عرض النزاع علي الجبهه المختصه وأن يحصل علي موافقتها بالإيقاف ، فإذا لم يلتزم رب العمل بقرار الجبهه المختصه (2) أجاز المشرع الأردني للجبهه المختصه بإعادة العامل إلي عمله الاصيلي ، أو بدفع تعويض لا يقل عن أجور ثلاثه اشهر ولا يزيد علي أجور سته أشهر ، بالإضافة إلي بدل الإشعار ، وإستحقاقاته الأخرى ، ويحتسب التعويض علي أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل (3) .

المشرع المصري أجاز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بدون إنذار العامل عند ثبوت أي من الحالات الوارده في قانون العمل (4) لكن بشرط أن يطلب من الجبهه الإداريه المختصه خلال سبعة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً ، فإذا لم تتم التسويه في موعد أقصاه خمس أيام من تاريخ تقديم الطلب ، جاز لكل منهما اللجوء إلي اللجنه القضائيه في موعد أقصاه خمسة عشر يوماً من تاريخ النزاع وإلا سقط حقه في عرض الأمر علي اللجنه (5) .

ألزم المشرع المصري الجنه أن تفصل في طلب العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسه ويكون قرارها نهائياً ، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلي عمله ، وأن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات (6) .

فإذا لم يَقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة بإعادة العامل إلى عمله ، إعتبر المشرع المصري ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض (7) طبقاً لأحكام هذا القانون (8). ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقررره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من السنوات ، ولا يخل بحق العامل في باقي إستحقاقاته المقرره قانوناً (9) .

وألزم المشرع المصري اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك . ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب إستئنافه ،

-
- 1- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 28 ، 29 .
 - 2- د/ منصور العتوم ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 155 .
 - 3- قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 25 .
 - 4- قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 71 .
 - 5- قانون العمل المصري الجديد ، المادة 71 .
 - 6- قانون العمل المصري الجديد ، المادة 71 .
 - 7- قانون العمل المصري الجديد ، المادة 71 .
 - 8- قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 122 .
 - 9- قانون العمل المصري الجديد ، المادة 122 .

وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد إستوفاهها تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي يحكم له به ، أو من أي مبالغ أخرى مستحقة له لدي صاحب العمل إذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي وقضت اللجنة بإعادته إلى عمله إذا طلب منه ذلك ، ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط (1) .

المشرع اللبناني يُوجب علي العامل ورب العمل في حالات إنهاء عقد العمل بدون إنذار العامل ورب العمل (2) أن يقيم دعوي أمام المجلس التحكيمي خلال مهلة شهر من تاريخ إبلاغه الفسخ .

لكن هذه المهلة ليست من النظام العام التوجيهي لأنها لا تمس بالمصلحة العامة ، وعلي المجلس التحكيمي أن يثبت القضية بمهله لا تتجاوز الثلاثة أشهر ، وأن يوضح فيها أسباب إنهاء عقد العمل وله أن يثبت صحة إدعائه بجميع طرق الإثبات (3) .

فإذا ثبت للمجلس التحكيمي أن هناك سبب أو أسباب لإنهاء عقد العمل ، فإن العقد ينتهي ، فإذا كان الإنهاء من جانب صاحب العمل ألزم المشرع اللبناني صاحب العمل بتعويض الأجير أجر شهرين وأن لا يزيد عن أجره إثنين عشر شهراً .

أما إذا كان الإنهاء صادراً من العامل فيقدر التعويض الذي يستحق لصاحب العمل بما يعادل أجره شهر حتى أربعة أشهر حسب مقتضى الحال ، بالإضافة إلي تعويض الإنذار في الفتره التي لم تراعى (5) .

مما سبق يتضح أن التشريعات الوطنيه قيدت صاحب العمل والعامل في إنهاء عقد العمل قبل عرض النزاع علي السلطه المختصه ، وهذا التقيد يمثل أحد محاور الحماية علي حقوق الطرفين التي يكفلها القانون ، وبالأخص العامل بإعتباره الطرف الأضعف . أيضاً التشريعات العربيه المقارنه اتفقت مع التشريعات الوطني علي ذلك .

1- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، ماده 71 .

2 - قانون العمل اللبناني 1946 م ، ماده 74 ، 75 .

3 - د/ توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 441 .

4- د/ محمد لبيب شنب ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 329 .

الفصل الخامس

آثار إنقضاء عقد العمل

المبحث الأول : علي الإجازات

المبحث الثاني : علي الفصل التعسفي

المبحث الثالث : علي مكافأة نهاية الخدمة

المبحث الأول

آثار بعض الإجازات علي إنقضاء عقد العمل

إذا إنقضي عقد العمل لأي سبب من الأسباب ، فإنّ هذا الإنقضاء يترتب آثار علي بعض الإجازات مثل (الإجازة السنوية - إجازة الطريق - إجازة العطلات والمناسبات الدينية والرسميه) . كما يترتب آثار علي مكافأة نهاية الخدمة .

لذلك نظمت الإتفاقيات الدولية والعربية والتشريعات الوطنية والعربية المقارنه الأحكام الخاصه بهذه بالإجازات بالنسبه للعامل أثناء سريان عقد العمل ، ورتبت الآثار التي ترتبها هذه الإجازات في حالة إنقضاء عقد العمل . ولعل هذا الإهتمام بتنظيم أحكام هذه الإجازات وما يترتب عليها من آثار بعد إنقضاء علاقة العمل ، مرده ما يحمل ذلك من آثار جسمانيه وعضليه وذهنيه ونفسيه ، فضلاً عن الآثار الإجتماعيه ، فالإجازات تجعل العامل أكثر إستقراراً نفسياً ، إلي جانب تعاونه الإجتماعي ، ولا ريب أنّ ذلك كله يؤثر بالضروره تأثيراً إيجابياً علي إنتاجه وما يحققه من إفاده لصاحب العمل والمجتمع علي السواء (1) .

لذلك يستوجب أن يدفع صاحب العمل للعامل مقابل مالي يعينه علي مواجهة أعباء المعيشه في هذه الفتره . وحتى بعد إنتهاء عقد العمل (2) .

أيضاً نظمت الآثار التي تترتب علي مكافأة نهاية الخدمة والتي تستحق بعد إنقضاء رابطه علاقة العمل وتعتبر تأميناً للعامل بعد إنقضاء هذه الرابطه والتي كانت تدر عليه دخلاً ثابتاً يعتمد عليه في معيشته ، وتقديراً للفترة الطويله التي قضاها في خدمة صاحب العمل (3)

لذا سوف نقوم بتقسيم هذا المبحث علي النحو التالي :

المطلب الأول : أثر الإجازة السنويه

المطلب الثاني : أثر إجازة الطريق والعطلات و المناسبات

1- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 130 .

2- د/ فتحي عبدالرحيم ، د/ أحمد شوقي ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 174 .

3- د/ جمال الدين محمود زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 832 .

المطلب الأول

آثر الإجازة السنوية

يلتزم صاحب العمل بمنح العامل إجازات محدده مدفوعة الأجر، وذلك لأسباب خاصة بالعامل أو لتحقيق أغراض معينه ، أو لمجابهة ظروف خاصه ، وهذه الإجازات تعتبر حقاً للعامل وتشكل التزاماً علي صاحب العمل (1).

لا شك أن منح العامل إجازات مدفوعة الأجر أمر يرتبط بشغله للوظيفة وبأدائه للعمل بصوره فعلية خلال فتره زمنيه معينه ، فقيام العامل بأداء عمل متتابع خلال فتره زمنيه ينشئ له حقاً في إجازة سنويه مدفوعة الأجر، فإذا تقرر إنتهاء عقد العمل في وقت كان العامل مستحقاً لإجازته ، فسيكون له الحق في المقابل المادي لهذه الإجازة حتي بعد إنتهاء عقد العمل ، وهذا يتمثل في الأثر الذي يتركه عقد العمل عند إنقضاءه (2).

لذا سنتناول في هذا المطلب أثر الإجازة السنويه علي إنقضاء عقد العمل علي النحو التالي :

أولاً : تعريف الإجازة السنويه في الفقه الإسلامي :

عرّف فقهاء القانون السوداني الإجازة السنويه بأنها : " عباره عن أيام معدوده عن كل سنه (3) ينقطع فيها العامل عن العمل ، علي أن تكون بأجر كامل يحدد ميعاده خلال السنه حسب مقتضيات العمل ، وتدخل ضمنها أيام العطلات والمناسبات الرسميه إذا تخللتها " (4).

أيضاً عرّفها فقهاء القانون الأردني علي أنها : " أيام محدده يستحقها العامل عن كل سنه خدمه ينقطع فيها عن العمل علي أن تكون مدفوعة الأجر ، ولا تدخل ضمنها أيام العطلات والمناسبات الدينيه والرسميه " (5).

1- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي ، مرجع سابق ، ص 455 .

2- د/ صلاح محمد دياب ، بطلان عقد العمل وأثاره علي حقوق العاملين في علاقات العمل الفرديه ، مرجع سابق ، ص 163 .

3- يقصد بسنويه الإجازة أنها تمنح للعامل كل عام ميلادي يقضيها العامل في خدمه بعد عمل متواصل طوال السنه .

4- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 173 .

5- د/ هشام رفعت هاشم ، عقد العمل في الدول العربيه ، مرجع سابق ، ص 148 .

كذلك عرّف فقهاء القانون المصري الإجازة السنوية بأنها : " أيام معدودة عن كل سنة (1) ينقطع فيها العامل عن العمل مع إستحقاقه للأجر ، وتعتبر الإجازة السنوية حق للعامل ، وتدخل ضمنها أيام العطلات والمناسبات الرسمية إذا تخللتها وهذا الحق متعلقاً بالنظام العام فلا يجوز حرمان العامل منها أو إستبدالها بمقابل مالي " (2) .

كما عرّفها فقهاء القانون اللبناني بأنها : " أيام عده تعطي للأجير عن كل سنة ينقطع فيها عن العمل ، وهي فترة لازمه للإنقطاع عن العمل بحثاً للراحة والإستجمام علي أن تكون بأجر كامل " (3) .

مما سبق يمكن القول بأن الإجازة السنوية هي أيام معدودة أو محدده يستحقها العامل عن كل سنة يقضيها في الخدمة ، علي أن تكون مدفوعة الأجر .

ثانياً : الحكمه من تقرير الإجازة السنوية :

تتجلي حكمة تقرير الإجازة السنوية في ضرورة إتاحة الفرصه للعامل بالتمتع بمدة راحه طويله نسبيا لغرض الإستجمام ، ولتجديد نشاطه وإستعادة طاقته البدنيه وحيويته الذهنيه والنفسيه ولتتاح له الفرصه لممارسة حياته الإجتماعيه ، والإعتناء بأسرته والتعايش والتواصل مع مجتمعه ، حيث أنّ حرمانه من الأجر في الإجازة السنويه يدفعه إلي العمل أثناء فترة الإجازة للحصول علي مورد رزقه (4) .

ثالثاً : إستحقاق الإجازة السنوية :

أقرت الإتفاقيات الدوليه والعربيه بحق العامل في إجازة سنويه ، حيث نصت الإتفاقية الدوليه (5) علي : (لكل من تسري عليه أحكام الإتفاقية ، وأمضي سنة كامله في خدمة صاحب العمل الحق في إجازة سنويه بأجر كامل لمدته لا تقل عن ستة أيام عمل) . حيث تقتضي المصلحه العامه والمصلحه الشخصيه للعامل وصاحب العمل ذلك (6) .

أيضاً أقرت التشريعات الوطنيه بحق العامل في إجازة سنويه ، حيث يعتبر المشرع السوداني الإجازة السنويه حق للعامل نص عليها في قانون العمل (7) بالنص الآتي :

-
- 1- يقصد بالسنة هنا ، سنة من ابتداء خدمة العامل لدي صاحب العمل .
 - 2- د/ صلاح محمد دياب ، الوسيط في شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 288 .
 - 3- د/ حمدي عبدالرحمن / د/ محمد يحي مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 223 .
 - 4- د/ صلاح محمد دياب ، المرجع السابق ، ص 289 .
 - 5- الإتفاقية الدوليه رقم (52) لسنة 1936 م ، الصادره من منظمة العمل الدوليه ، بشأن الإجازة السنويه .

6- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 198 .
7- قانون العمل لسنة 1997 م ، المادة 44 .

(تعتبر الإجازة السنوية حق للعامل وتستحق بعد إنقضاء سنه في خدمه المستمره مع صاحب العمل و عن كل سنه تاليه علي أن تكون بأجر كاملاً يحدد ميعاده خلال السنه حسب مقتضيات العمل وتدخل ضمنها أيام العطلات والمناسبات الرسمية إذا تخللتها) .

يتضح من هذا النص أنّ المشرع السوداني يشترط لإستحقاق الإجازة السنوية للمرء الأولي أن يمضي العامل في خدمة صاحب العمل سنه كامله من تاريخ إلحاقه بالعمل ، وبموجب هذا النص يستحق العامل الإجازة السنوية في السنه الثانيه للإلتحاق بالعمل لأول مره (1) .

غني عن البيان طالما أنّ المشرع السوداني نص علي أن يكون الأجر كاملاً عن فترة الإجازة السنوية فيدخل فيه بالتالي مجموع المرتب الأساسي وملحقات الأجر (2) وفقاً لما نص عليه قانون العمل (3) : (يقصد بالأجر المرتب الأساسي وجميع المكافآت الأخرى التي تدفع للعامل بواسطة صاحب العمل) . أيضاً نص المشرع السوداني في قانون علاقات العمل (4) علي هذه الأحكام .

كذلك أخذت التشريعات العربيه المقارنه بالمبدأ المقرر في الإتفاقيات الدوليه والذي أخذت به التشريعات الوطنيه ، بمنح العامل إجازة سنويه مدفوعة الأجر ، يستعيد خلالها نشاطه الجسماني والعقلي (5) .

حيث يعتبر المشرع الأردني الإجازة السنوية حق للعامل حيث نص في قانون العمل (6) علي : (لكل عامل الحق بإجازة سنويه بأجر كامل لمدته أربعة عشر يوماً عن كل سنه خدمه إذا تم الإتفاق علي أكثر من ذلك علي أن تصبح مدة الإجازة 21 يوماً) .

بمعني أن تبدأ الإجازة السنويه بشكل عام بأربعة عشر يوماً عن كل سنه كامله يمضيها العامل في خدمة صاحب العمل لتزداد بعدئذ فتصل إلي 21 يوماً ، ولا تدخل العطلات الرسميه ضمن الإجازة السنويه (7) .

أيضاً يعتبر المشرع المصري الإجازة السنوية حق للعامل الذي أمضي في خدمه

1- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 175 .
2- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقا عليه ، مرجع سابق ، ص 132 .
3- قانون العمل 1997 م ، المادة 4 (تفسير) .
4- قانون علاقات العمل الفرديه الملغي لسنة 1981 م ، المادة 22 .
4- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقا عليه ، المرجع السابق ، ص 147 .

5- د/ يس محمد يحيى ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 287 .

6- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 61 م .

7- د/ هشام رفعت هاشم ، عقد العمل في الدول العربية ، مرجع سابق ، ص 150

سنه كامله ، علي أن تكون بأجر كامل ، حيث نص قانون العمل (1) علي أن : (تكون الإجازة السنوية 21 يوماً بأجر كامل لمن أمضي في الخدمة سنه كامله تزداد إلي شهر متي أمضي العامل في الخدمة عشر سنوات لدي صاحب أو أكثر ، كما تكون الإجازة ثلاثين يوماً في السنه لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب الإجازة السنوية أيام العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية والراحه الإيسوعيه) .

كما تكون الإجازة السنوية لمن تجاوز الخمسين ثلاثين يوماً مدفوعة الأجر (2) . نص عليها المشرع المصري في تقنين العمل (3) بالنص الآتي : (تكون مدة الإجازة السنوية واحد وعشرين يوماً بأجر كامل لمن أمضي في الخدمة عشر سنوات متصله ، كما تكون الإجازة لمدة شهر في السنه لمن تجاوز الخمسين ، وتقتصر الإجازة السنوية في السنه الأولي من خدمة العامل علي خمسة عشر يوماً ولا يمنحها إلا بعد مضي ستة أشهر بعد الإلتحاق بالعمل) .

يتبين من هذه النصوص إستحقاق العامل إجازة سنوية مدتها 21 يوماً بأجر كامل وذلك إذا أمضي العامل في الخدمة عشر سنوات متصله ، ولا يشترط أن تكون العشر سنوات متصله في الخدمة لدي صاحب عمل واحد بل يكفي أن تكون متصله ، حتي ولو أمضاها لدي أكثر من صاحب عمل في منشأه واحده أو أكثر ، ولا تدخل أيام العطلات والأعياد والمناسبات الرسمية ضمن مدة الإجازة السنوية (4) .

أيضاً يستحق العامل الذي تجاوز الخمسين إجازة سنوية مدتها شهر لمن أمضي في الخدمة عشر سنوات متصله ، وقد راعى المشرع المصري في هذا الإستثناء أن طول عمر العامل يكون عوضاً عن طول خدمته ، وأنه تجاوز الخمسين يكون في حاجه إلي راحه سنويه أطول (5) .

كذلك يعتبر المشرع اللبناني الإجازة السنوية حق لكل أجير أمضي في الخدمة سنه ، علي أن تكون بأجر كامل ، حيث نص عليها في قانون العمل (6) بالنص الآتي : (لكل أجير الحق في إجازة سنوية خمسة عشر يوماً بأجر كامل ، بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسه منذ سنه علي الأقل) .

1- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 47 .

2- د/ حسيني هيك ، شرح أحكام قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 م ، مرجع سابق ، ص 298 .

3- تقنين العمل المصري لسنة 1981 م ، المادة 43 .

- 4- د/ فتحي عبد الصبور ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 524 .
5- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 492 .
6- قانون العمل اللبناني لسنة 1946 م ، المادة 39 .

يعتبر هذا النص أن الإجازة السنوية حق للأجير ، علي تكون باجر كامل ، ولكن ، يعتبر المشرع اللبناني هذا الحق متعلق بالنظام العام ، فلا يجوز حرمان العامل من الإجازة السنوية ، أو إستبدالها بمقابل مادي . ويكون مستحق للإجازة السنوية بعد مرور سنة في الخدمة (1) .

مما سبق يتضح أن التشريعات الوطنية إتفقت علي أن الإجازة السنوية حق للعامل بعد مرور سنة في الخدمة المستمرة ، وفي كل سنة تاليه ، وتعتبر الأجر الذي يحصل عليه العامل أثناء الإجازة السنوية حق ، ويتمتع الأجر بنفس الحماية القانونية المقرره . ويدخل ضمنها أيام العطلات والمناسبات الرسمية .

كما يتضح أن التشريعات العربية المقارنه اتفقت أيضاً مع التشريعات الوطنية علي أن الإجازة السنوية حق للعامل بعد مرور سنة في الخدمة ، وعلي حق العامل في إقتضاءها مقابل أجر كامل ، ولكن لا تدخل بعض التشريعات المقارنه أيام العطلات الرسمية والراحة الإسبوعية ضمن الإجازة السنوية ، غير أن بعضها أضاف الراحة الإسبوعية .

رابعاً : حساب مدة الإجازة السنوية :

تقرر الإتفاقيات الدولية (2) والإتفاقيه العربية (3) مستويات أعلي للإجازة السنوية ، بزيادتها كلما زادت مدة خدمة العامل أو إشتغاله في أعمال ذات طبيعه خاصه كالعمل في الصناعات الخطره أو المضره بالصحه والعاملين في المناطق النائية .

كذلك قررت التشريعات الوطنية في قانون العمل (4) تفاوت مدة الإجازة السنوية بتفاوت خدمة العامل مع صاحب العمل ، ويدخل في حساب مدة الإجازة السنوية أيام الراحة الإسبوعية والعطلات الرسمية ، أيضاً لا يؤثر مرض العامل علي مدة الإجازة السنوية (5) . وتحسب مدة الإجازة السنوية علي النحو التالي :
أ- إذا قضي العامل سنة إلي ثلاثه سنوات في الخدمة المستمرة ، يستحق إجازة سنويه مقدارها عشرون يوماً .

1- د/حمدي عبد الرحمن / د/ محمد يحي مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 224 .
2- الإتفاقيه الدولية رقم 52 لسنة 1936 م ، والإتفاقيه رقم 132 لسنة 1970 م ، الصادرتين من منظمة العمل الدولية والخاصه بشأن تحديد وحماية الأجور .

3- الإتفاقيه العربيه رقم 6 لسنة 1979 م ، الصادره من منظمة العمل العربيه الخاصه بشأن مستويات العمل العربيه ، ماده 50 .
4- قانون العمل 1997 م ، ماده 44 .

5- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الاجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 197

ب- إذا قضي العامل ثمانى سنوات وأقل من خمسة عشرة سنه فى الخدمه المستمره
يستحق إجازة سنويه مقدارها خمس و عشرين يوماً .

ج- إذا قضي العامل خمسة عشرة سنه وأكثر في الخدمه المستمره يستحق إجازة سنويه
مقدارها ثلاثون يوماً .

يتبين من هذا النص أن مدة الإجازة تتفاوت بتفاوت مدة خدمة العامل لدى صاحب
العمل ، فتكون مدة الإجازة للعامل الذي أمضي في الخدمه المستمره سنه إلى ثلاثه
سنوات - عشرين يوماً بأجر كامل ، وتزداد إلى خمس و عشرين يوماً إذا أمضي العامل
ثمانى سنوات وأقل من عشره سنوات في الخدمه المستمره ، وتتصل إلى ثلاثين يوماً إذا
تجاوز العامل في الخدمه المستمره خمسة عشر يوماً (1) .

كما يدخل في حساب مدة الإجازة السنويه أيام الراحة الإيسبوعيه والعطلات الرسميه
، ولا يؤثر مرض العامل علي مدة الإجازة السنويه ، فلا تمتد بقدر فترة المرض الذي
أصاب العامل في أثناء فترتها ، ويجب علي العامل العوده إلى عمله بعد إنتهائها (2) .

كذلك يجوز منح العامل إجازة سنويه لمده أطول من المده المقررده قانوناً ، ويلتزم
صاحب العمل بهذه المده الزائده إذا كانت مقررده بمقتضي نص في عقد العمل أو إتفاقيه
العمل الجماعيه أو لائحة المنشأة (3) .

أما إذا كانت لائحة العمل بالمنشأة أو عقد العمل يمنح العامل إجازات مدفوعة الأجر
، تزيد عن مدة الإجازة السنويه ، فهل يعنى ذلك منح العامل إجازته السنويه وفقاً لما
حدده القانون ؟ . للإجابة نستصحب معنا هذه السابقيه (4) :

محمد علي عيسى / ضد / شركة شلمبر حبر (5)

درجت بعض شركات النفط على منح العاملين بحقول النفط أو مناطق التعدين ،
إجازة تُعرف بالإجازة الحقلية لمدة أربع أسابيع يقضيها العامل بحقول ومناطق الإنتاج ،
يقضي العامل فعلياً في العمل خلال العام ستة أشهر ، وباقي الفتره عباره عن إجازة

1- د/يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 279 ، 280 .

2- د/ رندا محمد صميده ، دروس في قانون العمل – عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 149 .

3- د/ صلاح محمد دياب ، الوسيط في قانون العمل والتأمينات الاجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 290 .

- 4- د/ ياسر عثمان محمد علي ، احكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 176 .
5- أمير عبد المنعم عثمان ، أشهر قضايا العمل (غير المنشورة) في السودان ، مرجع سابق ، ص 85 .

حقله ، وبالتالي فإن العامل بهذه الشركات لا يستحق إجازة سنويه ، ونجد تطبيقاً لذلك قضت المحكمة العليا في السابقيه المذكوره أعلاه بالآتي :

" الإجازة الحقلية هنا نجد أنها ميزه لا تمنع من خصم الإجازة السنويه منها الوضع الأفضل للعامل ، ومهما كانت أسباب منح الإجازة الحقلية في أماكن حقول البترول وغيرها فطالما كانت مدفوعة الأجر وتتجاوز الإجازة السنويه المنصوص عليها في قانون العمل (1) فإننا نرى أن المطعون ضده لم تحرم الطاعن من إجازته السنويه وإنما إستفاد من لوائح الشركه في مدد أطول من المنصوص عليه " .

أيضاً نص المشرع السوداني في قانون علاقات العمل (2) علي حساب مدة الإجازة السنويه علي الوجه الآتي :

أ- إذا قضي العامل سنه إلي ثلاثه سنوات في خدمه المستمره يستحق إجازة سنويه مقدارها خمسة عشر يوماً .

ب- إذا قضي العامل أكثر من ثلاثه سنوات وأقل ثماني سنوات في خدمه المستمره يستحق إجازة سنويه مقدارها عشرين يوماً .

ج- إذا قضي العامل ثماني سنوات وأقل من خمسة عشرة سنه في خدمه المستمره يستحق إجازة سنويه مقدارها خمسة وعشرين يوماً .

د- إذا قضي العامل خمسة عشرة سنه وأكثر في خدمه المستمره يستحق إجازة سنويه مقدارها ثلاثين يوماً .

من هذا النص يتبين أن المشرع السوداني حدد مدة الإجازة السنويه وفقاً لتدرج العامل في سنوات خدمه التي أمضاها مع صاحب العمل ، فجعل الحد الأدنى خمسة عشر يوماً لمن تقل خدمته عن ثلاثه سنوات ، والحد الأقصى ثلاثين يوماً لمن تزيد خدمته عن خمسة عشر سنه ، وليس هناك ما يمنع صاحب العمل منح العامل مدداً أطول مع تضيق المدي الزمني للإستحقاق ، ومنح إمتيازات وتسهيلات أفضل بمناسبة الإجازة السنويه (3) .

أما إذا تخللت الإجازة السنويه بعض أيام الإجازات الرسميه ، فإنها تدخل ضمن حساب مدة الإجازة السنويه المستحق للعامل ، ولا يُمنح العامل أياماً بديله عنها تضاف لمدة الإجازة السنويه وذلك ماقضي به قانون علاقات العمل (4) .

-
- 1- قانون العمل 1997 م ، المادة 44 .
2- قانون علاقات العمل الفردي الملغي 1981 م ، المادة 22 .
3- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 196 .
4- قانون علاقات العمل الفردي (الملغي) لسنة 1981 م ، المادة 22

أيضاً المشرع الأردني أجاز في قانون العمل (1) الحق في الإجازة السنوية حيث نص علي : (لكل عامل الحق بإجازة سنوية بأجر كامل لمدة أربعة عشر يوماً عن كل سنة خدمه إلا إذا تم الإتفاق علي أكثر من ذلك) . لكن بشرط أن يكمل العامل سنه خدمه متصله (2) .

المشرع المصري نص في قانون العمل (3) علي أن تكون : (مدة الإجازة السنوية 21 يوماً وتكون بأجر كامل لمن أمضي في خدمه سنه كامله ، تزداد إلي ثلاثين يوماً متي أمضي العامل في خدمه عشر سنوات لدي صاحب العمل ، كما تكون الإجازة ثلاثين يوماً لمن تجاوز سن الخمسين ، ولا يدخل في حساب المكافأه أيام عطلات الأعياد والمناسبات والراحه الإسوعيه) .

أما إذا قلت مدة خدمة العامل عن سنه إستحق إجازة بنسبة المده التي قضاها في العمل ، بشرط أن يكون قد أمضي مدة ستة أشهر في خدمة صاحب العمل (4) .

في جميع الأحوال تزداد مدة الإجازة السنوية سبعة أيام للعمال الذين يعملون في الأعمال الصعبة أو الخطره أو المضرة أو في المناطق النائية والتي يصدر بتحديدھا قرار من الوزير المختص بعد أخذ رأي الجهات المعنية (5) .

كما نص المشرع المصري في تقنين العمل (6) علي : (أن تكون مدة الإجازة السنوية واحد وعشرين يوماً بأجر كامل لمن أمضي في خدمه عشر سنوات متصله ، كما تكون الإجازة لمدة شهر في السنه لمن تجاوز الخمسين ، وتقتصر الإجازة السنوية في السنه الأولي من خدمة العامل علي خمسة عشر يوماً ، ولا يمنحها إلا بعد مضي ستة أشهر من تاريخ إلتحاقه بالخدمة) .

كذلك نص المشرع اللبناني في قانون العمل (7) علي : (لكل أجير الحق في إجازة سنوية خمسة عشره يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسه منذ سنه علي الأقل) . فتحديد موعد الإجازة السنوية حسب مقتضيات العمل ، وإن كان التشريع اللبناني في أغلب الأحوال قد ترك ذلك لسلطة صاحب العمل بما له من حق الإدارة

1- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 61 .

- 2- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 203 .
- 3- قانون العمل المصري الجديد رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 47 .
- 4- د/ محمد علي عمران ، الوسيط في شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 281 .
- 5- د/ إسماعيل غانم ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 32 .
- 6- تقنين العمل المصري رقم 137 لسنة 1981 م ، المادة 43 .
- 7- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 39 .

والإشراف ، فغالباً ما يتم تنظيم موعد بدء وإنهاء الإجازة مع الأخذ في الاعتبار ظروف العامل و صاحب العمل في الحق في الإجازة السنوية ، وقد درج العمل في المنشآت المتوسطة والكبيرة بتنظيم برنامج سنوي لإجازات العاملين يشترك في وضعه إلى جانب صاحب العمل ممثلي نقابة العاملين (1) .

المشرع اللبناني لا يقطع من الإجازة السنوية الإجازات القانونية الأخرى ، كالإجازة المرضية وإجازة الوضع أو الإجازات المقررة في بعض الأعياد ، والإجازة الطارئة في حالة وفاة بعض الأقارب . أما إذا تجاوزت الإجازة المرضية للأجير مدة شهر ، فقد أعطي قانون العمل (2) الحق لرب العمل في تخفيض الإجازة السنوية إلي ثمانية أيام (3)

مما سبق يتضح أن المشرع السوداني وضع مدة إستحقاق الإجازة السنوية في القانون النافذ ، وذلك بجعلها عشرين يوماً إذا قضى العامل من سنة إلى ثلاث سنوات في الخدمة المستمرة ، وإذا قضى العامل ثمانية سنوات وأقل من خمسة عشر سنة في خدمته المستمرة يستحق خمسة وعشرين يوماً . لكن تجاهل بذلك السنوات خمسة ، سته ، وسبعة ، فإذا تركها سهواً أو عمداً فكلاهما غير مقبول . أما القانون الملغي لم يتجاهل هذه السنوات .

كما يتضح أن التشريعات الوطنية اتفقت علي أن تكون مدة الإجازة السنوية بأجر كامل ، كما اتفقت في إستحقاق العامل ثلاثين يوماً إذا قضى خمسة عشر سنة فأكثر .

أيضاً يتضح أن التشريعات الوطنية اتفقت إذا دخلت أيام الراحة الإيسبوعية والعطلات الرسمية في مدة الإجازة السنوية ، تحسب ضمنها .

التشريعات العربية المقارنه تفاوتت في تحديد مدة الإجازة السنوية ، فبعض منها حددها 14 يوماً بأجر كامل ، ولكن بشرط إكمال العامل للسنة ، فهو لا يستحق هذه المدة إلا بتحقيق هذا الشرط ، حيث تبدأ مدة الإجازة السنوية 14 يوماً كحد أدني إلي أن تصل 21 يوماً كحد أقصى ، وبعض حددها 21 يوماً علي أن تكون بأجر كامل ، ثم يتم رفعها إلى شهر إذا قضى العامل عشر سنوات في خدمة رب العمل ، كما تكون لمدة شهر لمن تجاوز الخمسين . وبعض آخر حددها ب 15 يوماً بأجر كامل

1- د/ توفيق فرج الصده ، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 337 .

2- قانون العمل اللبناني ، لسنة 1946 م ، المادة 43 .

3- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 187 .

كما يتضح أن الإجازة السنوية حق في التشريع السوداني والتشريعات العربية المقارنه ، وإن اختلفت في عدد الأيام ، فالمشرع السوداني حدد بدايتها 20 يوماً ، والمشرع الأردني 14 يوماً ، بينما حددها المشرع المصري 21 يوماً ، والمشرع اللبناني خمسة عشر يوماً مع الاختلاف في التقسيم لسنتين العمل في خدمه ، واتفقوا في الحد الأقصى للإجازة السنوية ثلاثين يوماً .

خامساً : ممارسة العامل للعمل خلال مدة الإجازة السنوية :

القانون السوداني (1) لم يتناول حظر إشتغال العامل خلال فترة الإجازة السنوية لأنها منحت له ، وليس لأن يستغلها في عمل لدي صاحب عمل آخر وذلك لعدم إفساد الغايه التي منحت من أجلها والتي يرمي إليها المشرع السوداني .

. غير أن إمتداد الحظر لحالة إشتغال العامل لحساب نفسه خلال مدة الإجازة السنويه ، فقد يكون مضطراً للعمل لتغطية إحتياجاته وإحتياجات عائلته وهو لهذا يحرم نفسه من حق مقررله ولمصلحته الخاصه فتنازله عن هذا الحق له مايبرره (2) . ولا يكون هنالك مبرر من حرمانه من أجره حال إشتغاله لنفسه ، لأن صاحب العمل في هذه الحالة إذا أسترده الأجر الذي لا يملك الحق فيه ، يكون قد أثرى على حساب الغير دون سبب فضلاً عن الصعوبات المتعلقة بالإثبات في مثل هذه الحالات ، وما قد تثيره من مشكلات ومنازعات في نطاق العمل تفوق المبلغ الذي يحصله صاحب العمل من مقابل الإجازة السنويه الذي دفعة للعامل (3) .

لكن التشريعات العربية المقارنه تحظر علي العامل الإشتغال خلال مدة الإجازة ، سواء بالعمل لدي صاحب عمل آخر أو لحساب نفسه ، كما ترتب بعض التشريعات المقارنه جزاء علي العامل إذا إشتغل خلال هذه المده (4) .

حيث حظر المشرع الأردني عمل العامل خلال مدة الإجازة لدي صاحب عمل آخر ، فالأصل أن العمل خلال الإجازة السنويه يتعارض مع منحها ، فلا يجوز العمل خلالها لدي صاحب العمل إلا في حالات الضروره التي تتمثل في عدم تمكن العامل من إستيفاء إجازته السنويه ، أو إستحال ذلك أو إذا فسخ العقد ولم يتمكن العامل من التمتع بإجازته (5)

-
- 1- قانون العمل 1997 م ، قانون المعاملات المدنية 1984 م ، قانون علاقات العمل الفردية الملغى لسنة 1981 م .
 - 3- د/ صلاح محمد دياب ، الوسيط في شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 288 .
 - 4- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان ، مرجع سابق ، ص 198 .
 - 4- بحث لمنظمة العمل العربية ، بعنوان الإجازات في تشريعات العمل العربية والأجنبية – دراسته مقارنة ، لسنة 1995 م ، ص 88 .
 - 5- د/ محمد علي عمران ، الوسيط في شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 285 .

أما إذا تمكن من الحصول علي إجازته وإستطاع أن يعمل لدي صاحب عمل آخر فيعتبر ذلك باطلاً ، لعدم تحقق الغرض من الإجازة السنوية من التمتع بالراحة ، كما يعتبر إثراء غير مشروع دون وجه حق لإستمتاعه بالأجر عن الإجازة السنوية من صاحب العمل ومزاولته عملاً مأجوراً من ناحيته أخرى . وهذا الإتجاه الذي أخذت به المحاكم العربية عموماً (1) .

أيضاً المشرع المصري حظر العمل للعامل خلال مدة الإجازة السنوية ، ورتب جزاء علي العامل بحرمانه من أجره خلال عمله مدة الإجازة السنوية حيث نص قانون العمل (2) علي : (لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره مدة الإجازة ، أو يسترد ماأداه من أجر عنها ، إذا ثبت إشتغاله خلالها لدي صاحب عمل آخر ، وذلك دون إخلال بالجزاء التأديبي) . التي أجازت لصاحب العمل أن يسترد ما أداه من أجر مدة الإجازة السنوية التي عمل بها (3) .

يحظر المشرع اللبناني علي العامل أن يستخدم مده الإجازة السنوية بالخدمة في محل آخر ، ويجوز لرب العمل أن يصرف أجيره من خدمه أو أن يوجه إليه الإنذار بالصرف إذا إتضح له ذلك (4) . لكن لا يوجد في القانون اللبناني (5) ما يمنع الإتفاق بين الأجير ورب العمل علي أن يعمل الاجير خلال هذه المده .

مما سبق يتضح أن التشريعات الوطنية لم تتطرق إلي حظر إشتغال العامل خلال فترة الإجازة السنوية . لكن التشريعات العربية المقارنه نصت عليها ، واتفقت علي حظر إشتغال العامل خلال فترة الإجازة السنوية ، وتعتبر ذلك باطلاً كما تعتبر ذلك إثراء غير مشروع لإستمتاع العامل بالأجر ومزاولته عملاً آخر مأجور .

كما رتب بعض التشريعات العربية المقارنه جزاءً في حالة إشتغال العامل خلال مدة الإجازة السنوية ، وذلك بحرمان العامل من أجره مدة الإجازة السنوية ، كما أجازت لصاحب العمل إسترداد العامل ما أداه من أجر في المده التي عمل فيها خلال مدة

-
- 1- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 206 .
 - 2- قانون العمل الجديد المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 50 .
 - 3- د/ حمدي عبدالرحمن / د/ محمد يحيى مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 229 .
 - 4- قانون العمل العمل اللبناني 1946 م
 - 5- القاضي / حسين عبد الطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 414

الإجازة السنوية ، كما رتبت جزاءً بصرف الأجير من خدمه أو يوجه إليه الإنذار بالصرف من خدمه ، إذا عمل خلال فترة الإجازة السنوية .

سادساً : المطالبة بالإجازة السنوية :

أجاز المشرع السوداني للعامل المطالبة بالإجازة السنوية بعد مضي السنة الأولى في خدمه وفقاً لما نص عليه قانون العمل (1) : (تعتبر الإجازة السنوية حق وتستحق بعد إنقضاء سنة في الخدمة المستمرة) . كما جاء هذا النص مطابقاً مع ما نص عليه في قانون علاقات العمل (2) . وليس له الحق في المطالبة قبل مضي هذه المدة فإذا أمضي السنة الأولى ، فيكون مستحقاً للإجازة السنوية وفي كل سنة تالية ، فإذا طالب العامل بالإجازة السنوية ورفض صاحب العمل الطلب ، لزم صاحب العمل البديل النقدي لتعويض إخلاله بالتزامه (3) .

أما إذا رفض العامل الإجازة السنوية رغم موافقة صاحب العمل علي منحها ، يسقط حق العامل في المطالبة بالبديل النقدي ، ويستحق العامل البديل النقدي عن أيام الإجازة السنوية كلها أو بعضها أو الجزء النسبي للفترة التي قضاها ولم يحصل علي إجازته عنها إذا إنتهت علاقة العمل (4) بموجب قانون العمل (5) ويجوز لورثته في حالة وفاته المطالبة بمقابل أيام الإجازة التي لم يحصل عليها العامل (6) .

أيضاً أجاز المشرع السوداني لصاحب العمل أن يؤجل الإجازة السنوية للعامل ، حيث نص في قانون العمل (7) علي : (يجوز للعامل باتفاق من صاحب العمل أن يؤجل إجازته السنوية لمدة سنة أو أن يجزئها بين السنة التي إستحققت فيها والسنة التالية ، ولا يجوز تأجيل الإجازة كلها أو بعضها لأكثر من سنة واحدة ، ويكون العامل مستحقاً في السنة التالية إجازته السنوية بالإضافة إلي الإجازة المؤجلة) . كما يوجد لها مقابل في قانون علاقات العمل (8)

-
- 1- قانون العمل لسنة 1997 م ، المادة 44 .
 - 2- قانون علاقات العمل الفرديه (الملغي) لسنة 1981 م ، المادة 22 .

- 3- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 174 .
4- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل – عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 494 .
5- قانون العمل 1997 م ، المادة 44 .
6- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 551 .
7- قانون العمل 1997 م ، المادة 44 .
8- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغي) ، المادة 22 .

أجاز المشرع السوداني في هذا النص للعامل تأجيل أو تجزئة إجازته السنويه كلها أو جزء منها للسنة التالية ، بالإتفاق مع صاحب العمل ولا يجوز تأجيلها أكثر من سنة ، وفي حالة التأجيل يكون مستحقاً لإجازة السنة الجديد والمؤجله من العام السابق (1) .

كذلك أجاز المشرع الأردني في قانون العمل (2) الحق للعامل في المطالبه بالإجازة السنويه بعد مضي سنة في الخدمه علي أن تكون بأجر كامل ، كما يبطل قانون العمل (3) تنازل العامل عن إجازته السنويه أو جزء منها حتي ولو تم الإتفاق علي ذلك فنص علي : (يعتبر باطلاً كل إتفاق يقضي بتنازل العامل عن إجازته السنويه أو عن جزء منها) .

كما يحق المشرع الأردني للعامل إذا إنتهت علاقة قبل الحصول علي إجازته السنويه ، أن يتقاضى أجره (4) .

المشرع المصري أجاز للعامل المطالبه بالإجازة السنويه بعد مضي سنة كامله في الخدمه علي أن تكون باجر كامل ، ويلتزم العامل بالقيام بالإجازة السنويه في التاريخ وللمده التي حددها صاحب العمل ، وإذا رفض العامل كتابة بالقيام بالإجازة سقط حقه في إقتضاء الإجازة ، ولا يجوز تقصيرها أو قطعها إلا لأسباب قويه تقتضيها مصلحة العمل (5) .

لا يجوز أي إتفاق مسبق بين العامل ورب العمل يقضي بحرمان العامل من إجازته ، حيث يعد هذا الإتفاق باطلاً بطلاناً مطلقاً حتي ولو كان الإتفاق بمقابل مادي يحصل عليه العامل (6) هذا الحكم يؤكد قانون العمل (7) في النص الآتي : (لا يجوز للعامل النزول عن إجازته) .

فإذا رفض رب العمل منح العامل إجازته السنويه ، فإنه يتعرض للمساءله الجنائيه وللعامل أن يتمسك بالتنفيذ العيني والتعويض عما أصابه من ضرر ، أما إذا كان عدم الحصول علي الإجازة السنويه يرجع إلي العامل فإن الأمر يقتصر علي الجزاء المدني

1- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه مرجع سابق ، ص 97 .
2- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 61 .
3- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 64 .

- 4- د/ فتحي عبدالصبور ، الوسيط في شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 523 .
5- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 48 .
6- د/ صلاح محمد دياب ، الوسيط في قانون العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 289 .
7- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 48 .

الذي يتمثل في التنفيذ العيني بإعطاء العامل إجازته أثناء السنة التالية ، أو تعويضه عن الأجر الذي يقابل عدد أيامها (1) .

يري بعض فقهاء القانون المصري أن العامل لا يستطيع أن يفرض علي رب العمل التنفيذ العيني إذا كانت إعتبارات العمل تحول دون تجميع إجازات عامين في عام واحد ، وخاصة أن رب العمل لم يكن يمانع في حصول العامل علي إجازته في حينها(2) .

فإذا إنتهت علاقه العمل لأي سبب من الأسباب قبل حصول العامل علي إجازته السنويه ، إستحق العامل الأجر عن هذه المده (3) .

المشرع اللبناني أيضاً أجاز للعامل الحق في المطالبه بالإجازة السنويه بعد مضي سنه علي الأقل في المؤسسه بأجر كامل ، فإذا رفض رب العمل إعطاء العامل إجازته يعد مخالفاً بالتزامه من قبل العامل (4) . ويتعرض بذلك للجزاء وفقاً للقانون اللبناني (5) بالإضافة إلي حق العامل في طلب التنفيذ العيني مع التعويض إذا كان له مايبيرره ، كما لا يلزم قانون العمل (6) رب العمل أن يعطي الأجير إجازته السنويه دفعه واحده ، ويُجيز لرب العمل تجزئتها وفقاً لمقتضيات العمل (7) .

أيضاً أجاز القانون اللبناني (8) الإتفاق بين رب العمل والعامل علي أن يتنازل العمل عن حقه في الإجازة السنويه ، أما إذا إنقطع العامل عن العمل لأي سبب من الأسباب ، وكان حقه في الإجازة السنويه نشأ قبل أن يستفيد منه ، إنقلب هذا الحق إلي تعويض يعادل أجرة 15 يوماً (9) .

مما سبق نخلص إلي أن التشريعات الوطنيه إتفقت علي إجازات المطالبه بالإجازة السنويه علي أن تكون بعد مضي سنه في خدمه وعن كل سنه تاليه ، علي أن تكون بأجر كامل وللعامل الحق بالمطالبه بالإجازة السنويه حتي بعد إنتهاء عقد العمل لأي سبب من الأسباب ، كما أجاز لورثته في حالة وفاته المطالبه بمقابل أيام الإجازة التي لم

1- د/ محمود جمال الدين زكي ، الوجيز في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 462 .
2- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل مرجع سابق ، ص 603 .
3- د/ حسيني هيكل ، شرح أحكام قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 297 .
4- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 188 .
5- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 43 .

6- قانون العمل اللبناني ، المادة 43 .

7- د/ إسماعيل غانم ، النظرية العامة للإلتزام ، مرجع سابق ، ص 217 .

8- قانون العمل اللبناني ، المادة 43 .

9- القاضي / حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 413 .

يحصل عليها ، لكن المشرع السوداني لم يتطرق إلي حرمان العامل من إجازته السنوية ، ولكن تطرق إلي تأجيلها إلي السنة التالية .

أيضاً اتفقت التشريعات العربية المقارنه علي إجازات المطالبه بالإجازة السنوية بعد مضي سنة في الخدمة علي أن تكون بأجر كامل . كما نصت بعض التشريعات العربية المقارنه علي عدم التنازل عن الإجازة السنوية ، حيث قضت فيه بالبطلان .

سابعاً : أثر إنقضاء عقد العمل علي الإجازة السنوية :

يترتب علي الإجازة السنوية في حالة إنتهاء عقد العمل الآثار الآتية :

المشرع السوداني يترتب في حالة إنتهاء عقد العمل لإي سبب من الأسباب حتي ولو كان السبب يرجع لخطأ إرتكبه العامل ، إلتزام صاحب العمل بدفع أجر الإجازة السنوية كاملاً للعامل ، حيث نص المشرع السوداني في قانون العمل (1) علي : (يكون للعامل في حالة إنتهاء عقد عمله لأي سبب أو في حالة إستقالته ، مستحقاً الأجر عن أيام الإجازة السنوية كلها أو الجزء النسبي للفترة التي قضاها ولم يحصل علي إجازته عنها) . ونص علي ذلك قانون علاقات العمل (2) .

يُشير النص أعلاه علي إستحقاق العامل للأجر المقابل للإجازة السنوية التي لم يتمتع العامل بها أو الجزء النسبي منها عن الفترة التي قضاها في الخدمة ، وإنتهت خدمة العامل لأي سبب من الأسباب بما في ذلك الإستقاله (3) . ليس هنالك ما يمنع أن يمنح العامل مقابل الأجر عن الإجازات السنوية لكونها حق وليست منحه من صاحب العمل لأن أجر العامل خلال مدة الإجازة السنوية يعتبر مكافأة عن جهوده خلال العام ، ويترتب علي ذلك أن يخضع ما يستحقه العامل من أجر عن الإجازة السنوية للنظام القانوني للأجر من حيث ضمانات الوفاء به والحماية القانونية المقرر له (4) .

أما في حالة إنتهاء عقد العمل بوفاة العامل ، يجوز لورثته المطالبه بمقابل الإجازات التي لم يحصل عليها العامل ، لأنه يستحيل المطالبه بالتنفيذ العيني للإجازة السنوية . وتحسب هذه المدة والمقابل عنها بنسبة المدة التي إشتغل فيها العامل (5) .

1- قانون العمل 1997 م ، المادة 44 .

- 2- قانون علاقات العمل الفرديه لسنة 1981 م (الملغي) ، المادة 22 .
3- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 97 .
4- د/ د/ فتحي عبدالرحيم ، د/ أحمد شوقي ، شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 176 .
5- بروفييسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 132 .

فإذا إنتهي عقد العمل وكان العامل قد حصل علي أكثر مما يستحق في الإجازة السنويه ، يلزم العامل برد القدر الزائد عما يستحقه من الأجر الذي قبضه . وتحسب أيضاً أيام الأعياد والراحه الإسبوعيه ضمن الإجازة السنويه في حالة إنتهاء عقد العمل ، ويترتب علي ذلك مد الإجازة السنويه بقدر ما يتخللها من إجازات أخرى (1) .

أما في حالة إنتقال ملكية المنشأة إلي شخص آخر ، إنتقل إليه الإلتزام بمقابل الإجازة السنويه بأجر كامل ، حتي لو كانت هي مدة سنة تم أداء العمل خلالها لصالح صاحب العمل السابق (مسئولية الخلف عن السلف) (2) وذلك وفقاً لقانون العمل (3) .

المشرع الأردني يرتب في قانون العمل (4) في حالة إنتهاء عقد العمل لأي سبب من الأسباب ، وقبل أن يحصل العامل علي إجازته السنويه ، علي : (يحق للعامل أن يتقاضى الأجر عن الأيام التي لم يستعملها عن تلك الإجازة) . كذلك يُعطي المشرع الأردني العامل الحق في مقابل الإجازة السنويه ، إذا إنتهت خدمة العامل لسبب أو لآخر ، دون أن تسمح له الظروف بالتمتع بإجازته السنويه ، كأن يؤدي عشرة أشهر وتنتهي خدمته ، يستحق العامل الأجر عن الإجازة السنويه حسب الايام التي لم يستعملها في الإجازة السنويه (5) .

. أما إذا إنتقلت ملكية المنشأة إلي الورثة أو المالكين الجدد ، يبقي عقد العمل معمولاً به ، وينتقل إليهم الإلتزام بأداء الأجر في الإجازة السنويه (6) .

المشرع المصري يُرتب علي صاحب العمل دفع أجر الإجازة السنويه كاملاً ، إذا إنتهي عقد العمل بغض النظر عن سبب الإنتهاء ، وتبدو أهمية هذا التحديد خاصه في حالة الإنهاء بسبب خطأ من جانب العامل ، حيث نص في قانون العمل (7) علي : (يلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الإجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاثة سنوات علي الأكثر ، فإذا إنتهت علاقة العمل قبل إستنفاد العامل رصيد إجازته السنويه ، إستحق الأجر المقابل لهذا الرصيد) . يلتزم صاحب العمل بدفع مقابل رصيد الإجازات السنويه للعامل كل ثلاثة سنوات

-
- 1- بروفييسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 132 .
2- د/ فتحي عبدالرحيم ، د/ أحمد شوقي ، شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 176 .
3- قانون العمل 1997 م ، المادة 66 .
4- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 61 .

5- د/ محمود جمال الدين زكي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 462 .

6- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 98 .

7- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 45

. فإذا إنتهت علاقة العمل قبل أن يستنفذ العامل رصيد إجازته السنويه ، للعامل الحق في مقابل الأجر لهذا الرصيد ، ويترتب علي ذلك أن يخضع الأجر الذي يحصل عليه العامل عن مدة إجازته للقواعد القانونية الخاصة بحماية الأجر (1) . فإذا إنتقلت ملكية المنشأة إلي شخص آخر إنتقل إليه الإلتزام بدفع أجر الإجازة السنويه كامل ، حتي ولو كانت هي مدة سنه تم أداء العمل خلالها لصالح رب العمل السابق ، ولكن للخلف أن يطالب في مثل هذه الحالة سلفه بأن يؤدي له قدر الأجر الذي يقابل ما تم أدائه من عمل قبل إنتقال الملكية (2) .

أما إذا كان العامل قد حصل علي إجازته السنويه مقدماً ، ثم إنتهت خدمته قبل أن تكتمل مدة السنه التي حصل علي الإجازة السنويه عنها ، يتعين عليه أن يرد لرب العمل الأجر الذي يقابل القدر الزائد من الإجازة السنويه (3) .

يعتبر المشرع المصري الإجازة السنويه مستقلة عن الإجازات الأخرى التي يحصل فيها العامل علي أجره كاملاً ، بالتالي لا تحسب أيام الأعياد والعطلات والمناسبات الرسمية ضمن الإجازة السنويه وفقاً لقانون العمل (4) . ويترتب علي ذلك وجوب مد الإجازة السنويه بقدر ما تتخللها من إجازات أخرى ، ولكن بالنسبة للإجازة المرضيه إذا مرض العامل أثناء إجازته السنويه ، فإنه لا يستطيع أن يطالب رب العمل بشئ لأن هذا الأخير يكون قد أوفي بالإلتزاماته القانونيه كامله بإعطاء العامل مقابل إجازته السنويه (5) .

المشرع اللبناني لا يسقط حق العامل في إجازته السنويه في حالة إنتهاء عقد العمل ، ويحق للعامل أن يتقاضى أجره في إجازته السنويه التي لم يتمتع بها (6) .

مما سبق يتضح أن الأثر الذي يترتب إنقضاء عقد العمل علي الإجازة السنويه أن تكون بأجر كامل ، وأن يكون صاحب العمل هو الملزم بدفعها ، والأجر الذي يحصل عليه العامل يكون كاملاً ويتمتع بالحمايه القانونيه . وفي حالة إنتقال المنشأة إلي شخص آخر ينتقل إليه الإلتزام بدفع الأجر عن الإجازة السنويه .

1- د/ حسيني هيكل ، شرح أحكام قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003 م ، مرجع سابق ، ص 297 .

2- د/ محمد علي عمران ، الوسيط في قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 287 .

3- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحيى مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 228 .

- 4- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م .
5- د/ زكريا يونس ، التنظيم القانوني لعقد العمل والآثار المترتبة عليه - دراسته مقارنة ، شركة مطابع العمل ، طبعه 2014 م ، ص 168 .
6- د/ إسماعيل غانم ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 217 .

المطلب الثاني

آثر إجازة الطريق – إجازة العطلات والمناسبات الرسمية

أولاً : إجازة الطريق :

لم تنص الإتفاقيات الدولية والعربية والتشريعات العربية علي إجازة الطريق ، وإنفردت بها تشريعات العمل في السودان منذ قانون المخدمين والإشخاص المستخدمين (1) . وقد تناول المشرع السوداني أحكامها أيضاً في قانون علاقات العمل (2) . كما تناول أحكامها في قانون العمل (3) الذي نص عليها بالآتي : (يكون العامل مستحقاً لإجازة طريق بأجر كامل) . كذلك أوضح قانون العمل (4) المقصود بإجازة الطريق وهي المسافه بين مقر عمل العامل وموطنه الأصلي ذهاباً وإياباً مره واحده في السنه علي أن لا تتجاوز العشره أيام .
تتجلي الحكمه من تقرير هذه المده الإضافيه وإلحاقها بالإجازة السنويه للعامل ، هي أن يستمتع العامل أيضاً في إجازته مع ذويه دون أن ينتقص من مدتها الزمن الذي يستغرق في السفر من مقر العمل إلي موطنه الأصلي ذهاباً وإياباً (5) .

1/ إستحقاق إجازة الطريق :

يشترط المشرع السوداني لإستحقاق إجازة الطريق الشروط الآتيه :
أ- أن يُمنَح العامل إجازة سنويه ، وبالتالي لا يستحق إجازة طريق في بقية الإجازات الأخرى .
ب- أن يكون مكان قضاء الإجازة السنويه الموطن الأصلي للعامل ، ولا يستحقها إذا رغب في قضاء إجازته السنويه في مكان آخر غير موطنه ، حتي ولو كان المكان المقصود لقضاء إجازته أبعد من موطنه الأصلي .
ج- تقدير مسافة الطريق من إختصاص صاحب العمل وفقاً لقرب أو بعد موطن العامل الأصلي عن مكان عمله بحيث لا تزيد عن عشرة أيام (6) .

1- قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين لسنة 1949 م .

2- قانون علاقات العمل الفرديه لسنة 1981 م (الملغي) ، ماده 24 .

3- قانون العمل 1997 م ، المادة 45 .

4- نفس القانون ، المادة 45 .

5- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان ، مرجع سابق ، ص 199 .

6- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 177 ، 178 .

2/ حساب مسافة الطريق :

تُحسب مسافة الطريق وفقاً لما نص عليه قانون العمل (1) علي النحو التالي :

(وفقاً للزم المقرر الذي تستغرقه سفريات قطارات هيئة سكة حديد السودان أو بواخر هيئة النقل النهري أو تستغرقه أي وسيلة متاحة للنقل البري وذلك للموطن الأصلي للعامل علي ألا تزيد مسافة الطريق في جميع الحالات عن عشرة أيام) . ولقد تضمن قانون علاقات العمل (2) نصاً مماثلاً .

إجازه الطريق في السابق وقبل انفصال جنوب السودان كان لها ما يبررها ، وذلك لإتساع رقعة السودان وقلة الطرق المسفلته ، وعدم وجود وسائل النقل الحديثه . إلا أن الوضع تغير تماماً بسبب التطور الذي حدث في السودان من إنشاء المطارات ومهابط في معظم الولايات الطرفيه ، وتم ربط السودان معظم مدن السودان بالطرق البريه المسفلته ، وبالتالي لا يوجد مبرر لإستحقاقها في الوقت الحاضر ، خاصة وإنها مدفوعه بأجر كامل . وإن كان بد من إستمرارها فينبغي أن تكون بدون أجر (3) .

يسقط الحق في إجازه الطرق إذا قضي العامل إجازته في مكان مقر عمله ، وفي حالة إنتهاء خدمة العامل لا يستحق العامل مقابلاً نقدياً ولم يكن تمتع بإجازته السنويه (4) .

3/ أثر إجازة الطريق :

- أ- ترتبط إجازة الطريق بالإجازه السنويه وجوداً وعدماً ، فإذا لم يقرر للعامل إجازة سنويه لا يكون له الحق في إجازة طريق بصوره مستقله عنها .
- ب- تُمنح للعامل في حالة سفره في الإجازة السنويه لموطنه الأصلي .
- ج- يسقط حق العامل في إجازة الطريق إذا قضي إجازته في موطن عمله .
- د- إذا إنتهت خدمة العامل قبل إستمتاعه بإجازته السنويه لا يستحق العمل مقابلاً نقدياً عن إجازة الطريق (5) .

مما سبق يتضح أن التشريع السوداني إنفرد بتقرير إجازة الطريق ، ولا يوجد لها ذكر في إتفاقيات العمل الدوليه والعربيه ، ولا يوجد مايمثلها في التشريعات العربيه المقارنه .

- 1- قانون العمل 1997 م ، المادة 45 .
- 2- قانون علاقات العمل الفرديه الملغي لسنة 1981 م ، المادة 24 .
- 3- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 178 .
- 4- بروفسير/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقا عليه ، مرجع سابق ، ص 133 .
- 5- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 200 .

ثانياً : إجازة العطلات والمناسبات الرسميه :

أولاً : إستحقاق إجازة العطلات والمناسبات الدينيه و الرسميه :

تناولت الإتفاقيه العربيه (1) حق العامل في الإجازات الوطنيه والدينيه حيث تقرر :
" بمنح العامل في إجازات مدفوعه الأجر في الأعياد الدينيه والمناسبات القوميه التي يحددها التشريع " .

تقرر الإتفاقيه العربيه (2) إجازات المناسبات الوطنيه والدينيه ، دون أن تشترط لإستحقاقها قضاء العامل مده معينه في العمل علي أن تكون مدفوعه ، تاركه هذا التحديد للتشريعات الوطنيه (3) . كما لا تقتصر في منح الإجازة أو تعطيل العمل علي المناسبات الوطنيه أو الدينيه ، وإنما قد تقتضي بعض الظروف ذلك مثل تعطيل العمل لإجراء الإنتخابات أو التعداد السكاني أو في حالات الضروره لإعتبارات تتعلق بالأمن أو درء الكوارث أو الأوبئه مما يدخل أمر تقديره في صلاحيات السلطه التنفيذيه في الدوله ، ويلزم صاحب العمل بدفع أجر العامل عن أيام تلك العطلات (4) .

أيضاً تناولت التشريعات الوطنيه حق العامل في الإجازات في المناسبات الدينيه والوطنيه حيث أجاز قانون العمل (5) إستحقاق العامل لإجازة أيام العطلات والمناسبات الرسميه ، بالنص الآتي : (يستحق العامل في أيام العطلات والمناسبات الرسميه إجازة بأجر كامل بعد مرور ثلاثه أشهر في الخدمه المستمره) .

يحق المشرع السوداني في هذا النص للعامل إجازة في أيام العطلات والمناسبات الرسميه ، علي أن تكون بأجر كامل ولكن يشترط لهذا الإستحقاق مرور ثلاثه أشهر للعامل في الخدمه المستديمه (6) . أيضاً أجاز المشرع السوداني إستحقاق العامل لإجازة العطلات والمناسبات الرسميه في قانون علاقات العمل (7) بالنص الآتي : (يستحق العامل في أيام العطلات والمناسبات الرسميه بأجر كامل ، ما عدا عامل اليوميه الذي يكون مستحقاً للإجازة بعد مرور ثلاثه أشهر في الخدمه) .

1- الإتفاقيه العربيه لمستويات العمل العربيه لسنة 1966 م ، والمعدل لسنة 1976 م ، المادة 52 .

2- نفس الإتفاقيه ، المادة 52 .

- 3- د/ عدنان التلاوي ، قانون العمل ، جامعة بغداد ، طبعه 1988 م ، ص 452 .
4- د/ حسيني هيكل ، شرح أحكام قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 146 .
5- قانون العمل 1997 م ، المادة 45 .
6- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان ، مرجع سابق ، ص 97 .
7- قانون علاقات العمل الفردية لسنة 1981 م (الملغي) ، المادة 23 .

وضّح المشرّع السوداني في هذا النص تقرير حق العامل في أيام الإجازات الرسمية والعطلات علي أن تُمنَح بأجر كامل ، وجعل حق عامل اليوميه في هذه الإجازات بعد قضائه ثلاثة أشهر في الخدمة المستمرة (1) .

كذلك أجاز قانون العمل (2) لصاحب العمل في حالة الضروره التي يصدر بها قرار من السلطه المختصة ، أو بناءً علي موافقة العامل : (عند حالة الضروره أن يكلف العامل بأداء عمل إضافي بعد ساعات العمل الرسمي مباشرهً لمدته لا تزيد عن أربع ساعات ، وفيما عدا حالات الضروره يكون العمل الإضافي باتفاق الطرفين علي أن لا تزيد مدته علي أربع ساعات في اليوم أو إثني عشر ساعه في الإِسبوع) . لها مقابل في قانون علاقات العمل (3) .

يُجيز المشرّع السوداني لصاحب العمل في هذا النص تشغيل العامل في أيام العطلات والمناسبات الرسميه إذا كان هنالك ضروره نتيجته لحدث طارئ بالمنشأة ، أو بناءً علي موافقة العامل ، ويكون صاحب العمل ملزماً بدفع أجر العامل مضاعف وتحسب الساعه بساعتين (4) .

المشرع الأردني أعطي الحق للعامل في أجازته في أيام الأعياد والمناسبات الدينيه ، يتم تحديدها بموجب بلاغات رسميّه صادره من مجلس الوزراء ، كما أجاز في قانون العمل (5) لصاحب العمل تشغيل العامل في أيام الأعياد والمناسبات الدينيه علي أن تكون بأجرأ إضافياً وبموافقة العامل (6) حيث نص علي : (إذا إشتغل العامل في يوم عطلته الإِسبوعيه أو أيام الأعياد أو العطل الرسميّه يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم أجراً إضافياً لا يقل عن 150 % من أجره المعتاد) .

المشرّع المصري أعطي الحق للعامل في إجازته في أيام الأعياد والمناسبات الرسميّه ، ولصاحب العمل الحق في تشغيل العامل في هذه الأيام إذا إقتضت الضروره علي أن تكون بأجر مضاعف ، ووضع حداً أقصى لأيامها (7) نص عليه في قانون

1- د/ محمد عثمان خلف الله، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان ، مرجع سابق ، ص 195 .

2- قانون العمل 1997 م ، المادة 43 .

3- قانون علاقات العمل الفردية 1981 م (الملغي) ، المادة 21 .

4- بروفييسور/ حيدر أحمد دفع ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، 128 .

5- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 ، المادة 59 .

6- د/ هشام رفعت هاشم ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 153 .

7- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 295 .

في قانون العمل (1) : (لكل عامل الحق في إجازته بأجر كامل في الأعياد التي صدر بتحديد قرار من وزير الدولة للقوي العامله والتدريب علي ألا تزيد عن ثلاثة عشر يوماً في السنه . ولصاحب العمل تشغيل العامل في هذه الأيام إذا إقتضت ظروف العمل ذلك ...) .

حرص المشرع المصري علي أن يوفق بين الإعتبارين فقرّر للعامل حقه في الراحة أيام الأعياد والمناسبات الرسميّه ، التي تحدد بقرار من وزير الدولة للقوي العامله ، ووضع ثلاثة عشر يوماً حداً أقصى لها (2) ويمثل هذا الحد قيداً علي سلطة وزير العمل ، بمعنى أن يمتنع عليه أن يفرض علي أرباب العمل إعطاء إجازته أكثر من القدر المذكور ، وبالتالي فلا مانع من أن يقرر رب العمل بإرادته إعطاء العامل إجازة مناسبات إضافيه غير ما يحدده وزير العمل ، كما يجوز أن يتقرر ذلك بمقتضي الإتفاق في عقد العمل الفردي أو المشترك (3) .

المشرع اللبناني لم ينص في قانون العمل (4) علي حق الأجير في إجازة الأعياد الدينيه أو الوطنيّه والبالغه - بمقتضي المرسوم (5) أربعة عشره - إلا في عيد العمل وعيد الإستقلال ، وفيما عدا هذين العيدين لا يُلزم رب العمل بدفع أجره للعامل إلا إذا اتفق علي خلاف ذلك (6) .

أما باقي الأعياد فلا يوجد نص يفرض علي رب العمل أن يعطل ، أما إذا أراد هو يغفل مؤسسته في إحد هذه الأيام فعليه أن يدفع إلي الأجراء أجورهم ، لأن الإقفال الإختياري يجب أن لا يؤدي إلي حرمان الأجراء من أجورهم (7) .

أما إذا كان الأجير هو الذي أراد التعطيل ، وكان العيد الي تعطل فيه عن العمل من الأعياد التقليديه ، فليس له أن يتقاضى أجراً ، ولكن يُعتبر غيابه بعذر مشروع (8) .

مما سبق يتضح أن إجازة العطلات والمناسبات الرسميّه والدينيه والأعياد ، حق للعامل قرّره الإتفاقيات العربيّه والتشريعات الوطنيّه ، وبعض التشريعات العربيّه

1- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 3003 م ، المادة 52 .

2- د إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 294 .

3- د/ إسماعيل غانم ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 32

4- قانون العمل اللبناني لسنة 1946 م .

5- المرسوم رقم 35 / لسنة 1977 م .

6- د/ حمدي عبدالرحمن / د/ محمد يحي مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 231 .

7- د/ محمد لبيب شنب ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 189 .

8 - د/ محمد علي الشخبي ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 188 .

المقارنه ، وبعض جعلها غير مستحقه إلا في عيد الإستقلال وعيد العمل . واتفقت التشريعات الوطنيه علي إجازات صاحب العمل في تشغيل العامل في هذه الأيام إذا دعت الضروره ، لكن بأجر مضاعف .

أيضاً إتفقت التشريعات العربيه المقارنه مع التشريعات الوطنيه علي ذلك .

ثانياً : أثر إجازة العطلات والمناسبات الرسميه علي إنقضاء عقد العمل :

. إذا إنتهي عقد العمل وكان العامل مستحقاً لأجره عن أيام العطلات والمناسبات الرسميه ، يحسب الأجر وفقاً لقانون العمل (1) علي الوجه الآتي :

أ- في أيام العطلات الرسميه تحسب الساعه بساعتين .

ب- يحسب العمل الإضافي علي أساس المرتب الأساسي .

رتب المشرع السوداني ما يترتب علي إنتهاء عقد العمل وكان العامل لم يتقاضى أجره عن أيام العطلات والمناسبات الدينيه والرسميه ، حيث أوجبت علي صاحب العمل أن يدفع للعامل الأجر مضاعف ، يحسب أجر الساعه فيها بما يعادل أجر ساعتين ، الأيام يحسب أجر العامل بما يعادل الساعه بساعتين (2) .

كما أوجبت لصاحب العمل أن يدفع للعامل أجراً مضاعفاً في حالة تشغيل العامل عملاً إضافياً ، في أيام العطلات الرسميه والأعياد والمناسبات الرسميه ، يحسب علي أساس الساعه بساعتين ، وفقاً لمعيار المرتب الأساسي (3) .

هذه الأحكام جاءت مطابقه لما نص عليه في قانون علاقات العمل (4) . لكن إستثني :
(العاملين الذين يقومون بعمل ذهنيّاً فنياً كان أم كتابياً ، علي أن يترك الاتفاق فيما بينهم وبين صاحب العمل لتنظيم العمل الإضافي والأجور النقديه المجزيه التي تدفع عن الساعات الإضافيه التي يعملونها) .

1- قانون العمل 1997 م ، ماده 45 .

2- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني - دراسته مقارنه ، مرجع سابق ، ص 283 .

3- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 128 .

4- قانون علاقات العمل 1981 م (الملغي) ، المادة 23 .

إستثني هذا النص العاملين الذين يقوموا بالعمل الذهني أو العمل الفني أو الكتابي ،
يكون العمل الإضافي ودفع الأجر عن ساعات العمل الإضافي التي يعملونها بالاتفاق
بين العاملين وصاحب العمل (1) .

المشرع الأردني نص في قانون العمل (2) علي : (إذا إشتغل العامل في يوم عطلته
الاسبوعية أو أيام الأعياد الدينيه أو العطل الرسمية يتقاضى لقاء عمله عن ذلك اليوم
أجراً إضافياً لا يقل عن (150 %) من أجره المعتاد) .

وضّح هذا النص إستحقاق العامل في أيام العطلات الإاسبوعية وأيام الأعياد الدينيه
والعطل الرسمية التي يعمل فيها - أجراً بما لا يقل عن 150% من الأجر المحدد للعامل.
فإذا إنتهي عقد العمل وكان العامل لم يتقاضى أجره عن هذه الأيام يكون العامل مستحقاً
لأجر يعادل بما لا يقل عن 150 % من أجره المحدد (3) .

أما إذا إشتغل العامل في يوم العطلة الإاسبوعية يستحق وفقاً لقانون العمل (4) : (أجر
كامل ، إلا إذا كان يعمل علي أساس اليومي أو الإاسبوعي ، فيستحق في كلتا الحالتين
أجر يوم العطلة الإاسبوعية إذا عمل سته أيام متصلة قبل اليوم المحدد للعطلة ، ويستحق
من ذلك الأجر بنسبة الأيام التي عمل فيها خلال الإاسبوع إذا كانت ثلاثة أيام أو أكثر) .

يقرر هذا النص أن يستوفي العامل أجره إذا إشتغل في يوم العطلة الإاسبوعية ، بأجر
كامل ، إلا إذا كان يعمل علي أساس الأجر اليومي أو الاسبوعي فإنه يستحق أجر يوم
العطلة الاسبوعية بنسبة الأيام التي إشتغل فيها خلال الاسبوع ، بشرط أن يكون عمل
سته أيام متواصلة قبل يوم العطلة ، إذا كانت ثلاثة أيام أو أكثر (5) .

المشرع المصري نص في قانون العمل (6) علي أن: (يستحق العامل في إجازة
الأعياد التي يصدر بتحديها قرار من الوزير المختص بالإضافة إلي أجره عن هذا اليوم
مثلي هذا الأجر) .

1- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 128 .

2- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 59 .

- 3- قانون العمل الأدنى رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 60 .
4- بروفيسور/ جعفر المغربي ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 191 .
5- د / بشير هدي ، الوجيز في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 60 .
6- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 52

○○○○○○○○○○

في هذا النص ضاعف المشرع المصري للعامل أجره إذا إشتغل في هذه الأيام ، بالتالي لا يجوز للعامل أن يفرض علي رب العمل تشغيله في هذه الأيام ليحصل علي أجر مضاعف ، لأن أمر التشغيل من إختصاص رب العمل حسب ظروف منشأته ، ففي مثل هذه الحالة لا يلزم رب العمل بالأجر المضاعف بل بالأجر العادي فحسب ، فالأجر المضاعف لا يستحق إلا إذا كان التشغيل بناءً علي طلب رب العمل (1) .

أما إذا إشتغل العامل عملاً إضافياً أيام العطلات الرسمية والاسبوعيه والأعياد ، فإنه يستحق في هذه الحالة وفقاً لقانون العمل (2) : (بالإضافة إلي أجره الأصلي أجراً عن ساعات التشغيل الإضافيه حسبما يتم الإتفاق عليه في عقد العمل الفردي أو الجماعي ، بحيث لا يقل الأجر الذي يستحقه العامل مضافاً إليه 35% عن ساعات العمل النهاريه ، و 70 % عن ساعات العمل الليلي ، فإذا وقع التشغيل في يوم الراحة إستحق العامل مثل أجره تعويضاً عن هذا اليوم ، ويمنحه صاحب العمل يوماً آخر عوضاً عنه خلال الاسبوع) .

يبين النص إذا إشتغل العامل عمل إضافي في أيام العطلات الرسمية والأعياد ، يستحق أجره الأصلي وأجره عن ساعات العمل الإضافيه مضاعفاً حسب الاتفاق الذي يتم في عقد العمل الفردي أو الجماعي ، بحيث لا يقل 35 % عن العمل النهاري ، 70 % عن العمل الليلي . أما إذا وقع تشغيل العامل في العمل الإضافي في يوم راحته ، يحصل العامل علي يوماً آخر عوضاً عنه خلال الاسبوع ، ويستحق أجره عن هذا اليوم (3) .

المشرع اللبناني لا يُعطي الأجير إجازة مدفوعة الأجر إلا في عيد العمل وعيد الإستقلال ، فيتقاضون الأجر العادي مضافاً إليه تعويضاً عن يوم إضافي يعادل أجر أو راتب اليوم ، فإذا كانت الأجور تدفع علي أساس الإنتاج أو الساعه ، فيجب أن يدفع للأجير تعويضاً عن ذلك اليوم يعادل متوسط الأجر اليومي في الأشهر الثلاثة الأخيره (4) .

مما سبق نخلص إلي أن إذا إنتهي عقد العمل وكان العامل لم يتقاضى أجره عن أيام إجازات العطلات والمناسبات الرسمية والأعياد ، فإنه يستحق أجراً مضاعفاً يحسب

-
- 1- د/ جمال الدين محمود زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 890 .
 - 2- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 85 .
 - 3- د/ صلاح محمد دياب ، الوسيط في شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 290 .
 - 4- د/ حمدي عبدالرحمن ، د/ محمد يحي مطر ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 231 .

علي أساس الساعه بساعتين ، وإذا إقتضت ضروره تشغيل العامل في هذه الأيام ، يحسب أجر العمل الإضافي مضاعف بمعيار المرتب الأساسي ، فإذا إنتهي عقد العمل ، اتفقت علي ذلك التشريعات الوطنيه ، لكن إستثني القانون الملغي العمال الذين يقومون بأعمال ذهنيه أو كتابيه ، علي أن يكون الأجر في العمل الإضافي بالاتفاق بينهم وبين صاحب العمل .

التشريعات العربيه المقارنه ضاعفت الأجر للعامل بنسب متفاوتة ، إذا إنتهت العلاقة التعاقدية ، ولم يتقاضى العامل أجره عن هذه الأيام ، منها من حدد إستحقاق العامل بأجر يعادل 150 % ، وإذا إشتغل العامل في عطلته الاسبوعيه خلال هذه الأيام ، يستحق أجره في يوم العطله بنسبة الأيام التي عمل فيها . ومنها من ضاعف الأجر في هذه الأيام ، وإذا إشتغل أجراً إضافياً يستحق بالإضافة إلي أجره الأصلي ، أجراً عن ساعات العمل الإضافيه حسب الإتفاق في العقد بما لا يقل عن 35 % إذا كانت ساعات العمل نهاريه ، و70% إذا كانت ساعات العمل ليليه

المبحث الثانى

آثار إنقضاء عقد العمل على الفصل التعسفى

لا يجوز لأى من الطرفين إنهاء عقد العمل محدد المدة قبل إنقضاء مدته أو قبل إنجاز العمل المبرم من أجله إلا بموافقة الطرف الآخر ، أو لأحد الأسباب المعينه فى القانون (1) فإذا قام أحد الطرفين (العامل – صاحب العمل) بإنهائه بإرادته المنقرده قبل نهاية مدته أو قبل إنجاز العمل المبرم من أجله ، ويعتبر إنهاءً تعسفياً يترتب عليه آثاراً على الطرفين ((2)).

فإذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل بإرادته المنفرده – أى قام بفصل العامل دون مبرر قانونى أو قبل عرض النزاع على السلطه المختصة وقبل صدور قرار السلطه المختصه ، يعاير فصلاً تعسفياً ، رتب فيه المشرع الشودانى علة صاحب العمل أن يعيد العامل إلى عمله أو يدفع له جميع الحقوق المستحقه له من الإجور ، وأن يدفع له أجره كاملاً عن فترة الإيقاف ، بالإضافة إلى دفع تعويض له يعادل مرتب ستهأشهر أساسى " كتعويض عن الفصل التعسفى " طبقاً لقانون العمل (3).

أما إذا كان إنهاء عقد العمل صادراً من العامل بصوره تعسفیه – أى دون مبرر قانونى ، رتب المشرع السودانى على العامل عدم إستحقاق الفصل التعسفى ، كما لا يستحق أجره عن الأيام التى ترك فيها العمل ، إلا أنه يكون مستحقاً لمكافأة نهاية الخدمه أو أى إستحقاقات أخرى مقرره بموجب عقد العمل (4). أو أى قانون آخر (5)).

لذلك يجب عدم التعسف فى غستعمال الحق على نحو يضر الطوف الآخر ، سواء كان هذا التعسف من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل (6).

2 - د / يس محمد يحيى ، قاتلت العمل المصرى والسودانى ، دراسه مقارنه ، كرجع سابق ، 344 .

3 - قانون العمل 1997م

4- بروفيسور حيدر أحمد دفع الله قانون العمل السودانى / معلقاً عليه - دراسه مقارنه ، مرجع سابق ، ص 44 .

5 - قانون العمل 1997م ، المادة 55 .

6 - د / محمود العتوم ، شرح قانون العمل لسنة 1996م ، مرجع سابق ، ص 14 .

المطلب الأول

تعريف الفصل التعسفي

مبدأ التعسف في إنهاء عقد العمل يشمل كل إنهاء صادر من طرفي العقد ، ويعتبر الإنهاء تعسفياً إذا تجاوز الطرفين في إستعمال الحق بغرض التخلص من الرابطه العقدية (1) فحق إنهاء عقد العمل بالإرادته المنفرده هو حق لكل الطرفين بشرط وجود مبرر كاف ومشروع للإنهاء ، وفي حالة عدم توفره يعتبر الإنهاء تعسفياً ، لكن في الغالب يكثر وقوعه من صاحب العمل ، ويندر وقوعه من جانب العامل بسبب ظروفه الإقتصادية (2) .

لذلك حتي لا يتعسف أصحاب العمل وهم الطرف الأقوي بإستعمال حقوقهم وقوتهم بالعمل ، وحتى لا يتضرر العامل وهو الطرف الضعيف بسبب ظروفه الإقتصادية ، أخذت قوانين العمل الوطنيه والعربيه بإعتبارها مظلة وضعت لحماية العمال ومصلحتهم ، علي موضوع الإنهاء التعسفي بعين الإعتبار لمعالجة النواحي التي تسبب بالعمل ، ووضعت قيوداً لمسألة الإنهاء التعسفي بإعادة العامل إلي عمله بعد فصله (3) .

علي ذلك سوف نتناول موضوع الإنهاء التعسفي لعقد العمل علي النحو التالي :

أولاً : تعريف الفصل التعسفي في الفقه الإسلامي :

عرّف فقهاء القانون السودانى الفصل التعسفي بأنه : " إنهاء عقد العمل من غير مبرر قانوني " . و يترتب علي الإنهاء التعسفي التعويض (4) . وقد نص قانون العمل (5) علي ذلك بالنص الآتي : (يترتب علي إنهاء عقد العمل قبل عرض النزاع علي السلطه المختصة أو قبل صدور قرار السلطه المختصة مايتأتى :

- (أ) إعادة العامل لعمله مع دفع أجره كاملاً عن مدة إيقافه عن العمل ، أو
- (ب) دفع جميع حق العامل بما في ذلك أجره عن مدة الإيقاف عن العمل . زائداً دفع تعويض يعادل مرتب ستة أشهر أساسي) . كما يوجد نص مماثل في قانون علاقات

العمل (6).

- 1- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 740 .
- 2- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 344 .
- 3- د/ منصور العتوم ، شرح قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، دراسة مقارنة ، الطبعة الثانية - 1999 م ، ص 140 .
- 4- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان ، مرجع سابق ، ص 293 .
- 5- قانون العمل 1997 م ، المادة 55 .
- 6- قانون علاقات العمل الفردية 1981 م (الملغي) ، المادة 39 .

يتبين من هذا التعريف إذا وقع إنهاء عقد العمل غير محدد المدة من صاحب العمل دون أن يستند إلي في ذلك علي أي من الأسباب الواردة في قانون العمل كان الإنهاء غير مبرر من الناحية القانونية وهو ما يسمي بالتعبير بالفصل التعسفي ، أي يعتبر العامل مفصول تعسفياً ، ويترتب علي صاحب العمل وفقاً لقانون العمل (1) أن يعيد العامل إلي عمله ، مع دفع أجر عن مدة الإيقاف ، وإذا رفض إعادته إلي عمله يدفع للعامل جميع حقوقه بما ذلك أجره عن مدة الإيقاف زائداً بدل فصل تعسفي يعادل مرتب ستة أشهر أساسي (2).

أيضاً عرّف فقهاء القانون الأردني الفصل التعسفي بأنه : " إنهاء العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل بدون مبرر مشروع ، أو بدون إشعار " (3) وقد نص قانون العمل (4) علي : (إذا تبين للمحكمة المختصة في دعوي أقامها العامل أن الفصل كان تعسفياً ، جاز لها إصدار أمر إلي صاحب العمل بإعادة العامل إلي عمله الأصلي ، أو دفع تعويض له لا يقل عن أور ثلاثه أشهر ولا يزيد علي ستة أشهر ، يحتسب علي أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل ، بالإضافة إلي بدل إشعار وإستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (32) ، (33) من هذا القانون) .

من هذا التعريف يتضح إذا كان إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بلا مبرر أي لا يستند إلي مبرر حقيقي ومشروع ، أو إذا كان الإنهاء دون إشعار ، بالتالي إذا إنتهي عقد العمل بسبب هذه الأمور يكون الفصل تعسفياً (5) . ويترتب علي صاحب العمل إعادة العامل إلي عمله الأصلي ، أو دفع تعويض يعادل مرتب ثلاثه أشهر يحسب علي أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل زائداً بدل إشعار ، بالإضافة إلي الحقوق الأخرى كفوائد ما بعد الخدمة (المكافأة) (6) .

كذلك عرّف المشرع المصري الفصل التعسفي بأنه : " هو كل إنهاء صادر من أحد طرفي العقد ، بشرط عدم وجود مبرر مشروع وكاف للإنهاء " (7) . وقد أورد ذلك في

- 1- قانون العمل 1997 م ، المادة 53 .
- 2- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان ، مرجع سابق ، ص 292 ، 293 .
- 3- د/ محمد أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 224 .
- 4- قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 25 .
- 5- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، 771 .
- 6- د/ أحمد أبو شنب ، المرجع السابق ، ص 225 .
- 7- د/ أحمد محمد محمود زهران ، قانون العمل (عقد العمل الفردي) ، القانون رقم 137 لسنة 1981 م ومشروع القانون الجديد فقهاً وقضاءً ، دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية ، طبعه 1997 م - 1998 م ، ص 842 .

ذلك قانون العمل (1) الذي نص علي : (إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف ،إلتزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء ، فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل للعامل يلجأ العامل إلي اللجنة المختصة بطلب التعويض ، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات خدمه) .

من هذا التعريف المشرع المصري للفصل التعسفي يتضح إذا تبين أن إستعمال الحق كان بهدف إلحاق ضرر للغير ، سيكون هذا الإستعمال غير مشروع ويشوبه التعسف ، ولو لم يخرج عن حدود الحق ، بشرط وجود أسباب أخرى تستند إلي مبرر حقيقي حقيقي وجدي ومشروع ، فإذا لم يكن المبرر للإنهاء حقيقي وموجود (2) . يعتبر الفصل تعسفياً ولا يستند إلي أساس ، وهذا ما تطلبه المشرع المصري ، مثل فصل أحد العاملين في المدرسه بهدف تقليص عدد الصفوف في حين لم يتم ذلك (3) . ويلزم صاحب العمل بتعويض العامل بما لا يقل عن أجر شهرين ، أو إعادته إلي عمله (4) .

عرّف فقهاء القانون اللبناني الفصل التعسفي بأنه : " تجاوز المتعاقد المنهي حدود حسن النية ، والغرض الذي من أجله منّح حق رب العمل إنهاء العقد بإرادته المنفرده ، هذا الغرض هو التخلص من الرابطة العقدية وقت يشاء إذا وجد ما يبرر ذلك ، فإذا إنعدمت هذه الأسباب كان المتعاقد المنهي متعسفاً في إستعمال حق الإنهاء ، ووجب عليه تعويض الطرف الآخر عما أصابه من ضرر " (5) . حيث نص قانون العمل (6) علي أنه : (يحق لكل من صاحب العمل والعامل أن يفسخ في كل حين عقد الإستخدام المعقود بينهما لمدة غير محدوده علي أنه في حالة الإساءه أو التجاوز في إستعمال هذا الحق يحق للفريق المتضرر أن يطالب بالتعويض) .

يتطلب المشرع اللبناني أن يكون مبرر إنهاء عقد العمل غير محدد المدة حقيقياً وجدياً ومشروعاً ، أي يكون مبرر الفصل موجوداً وصحيحاً وجدياً ، أي علي درجه من الأهميه (7) إضافة إلي ذلك فإن قانون الموجبات والعقود (8) يعتمد علي النظرية العامه

1- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 122 .

2- د/ عبدالودود يحي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 228 .

3- د/ همام محمود همام ، قانون العمل (عقد العمل الفردي) ، طبعه - 1987 م ، ص 849 .

4- د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 1037 .

5- القاضي / حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 449 .

6- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 50 .

7- د/ محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 328 .

8- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م ، المادة 124 .

للتعسف عند إستعمال الحق في الإنهاء ، حيث نص علي : (يلتزم بالتعويض كل من يتجاوز حدود حسن النية أو الغرض الذي منَح من أجله هذا الحق) .

كما يتبين أن المشرع اللبناني يتطلب أن يكون لإنهاء العقود عموماً ، وعقد العمل خصوصاً ما يبرره ، وإلا كان الإنهاء تعسفياً يُلزم من إرتكبه بالتعويض ، ويعتبر الإنهاء غير مبرر (1) وبالتالي تعسفياً إذا كان المنهي قد قصد من الإنهاء مجرد الإضرار بالطرف الآخر ، أو إذا تجاوز في إستعماله حق الإنهاء الغايه التي من أجلها منَح هذا الحق ، ويرجع تقرير توفر المبرر المشروع ومدى كفايته مسأله موضوعيه يستقل في تقديرها مجلس العمل التحكيمي (2) .

مما سبق يتضح أن الفصل التعسفي هو التجاوز في إستعمال الحق بغرض إنهاء العلاقة التعاقدية من غير مبرر قانوني مشروع وكاف ، ويجب علي الطرف المتعسف في إستعمال الحق تعويض الطرف الآخر عن الضرر الذي أصابه .

ثانياً : عبء إثبات الفصل التعسفي :

يقع عبء إثبات الفصل التعسفي في القضاء السوداني ، إذا وقع إنهاء عقد العمل من جانب العامل دون مبرر قانوني علي صاحب العمل ، أما إذا وقع إنهاء عقد العمل من جانب صاحب العمل دون مبرر قانوني ، ودون أن يستند صاحب العمل في ذلك علي أي من الحالات المنصوص عليها في قانون العمل (3) يقع عبء الإثبات علي العامل ، ويجوز للعامل إثبات حقوقه بكافة طرق الإثبات (4) .

أما القضاء الأردني يميل لجانب العامل ، بأن جعل صاحب العمل يثبت صحة قراره دون إفتراض لصحة هذا القرار ووضع على العامل إثبات التعسف فيه ، وبطبيعة الحال يحق للعامل أن يثبت ما قدمه صاحب العمل بإثبات صحة قراره بالفصل وهو غير صحيح ليصل إلى إثبات التعسف (5). حيث جاء في قرار تمييزي (6) : " من يدعي حصول التعسف ملزماً بإثباته من حيث الأصل ، إلا أن المدعي عليه صاحب العمل

1- د/ محمد يحي مطر ، أساسيات عقد العمل الفردي ، الدار الجامعيه - لبنان ، ط - 1989 م ، ص 241 .

2- د/ محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 228 ، 329 .

3- قانون العمل 1997 م ، المادة 53 .

4- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 292 .

5- د/ منصور العتوم ، شرح قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 م ، مرجع سابق ، ص 148 .

6- تمييزي حقوق ، لسنة 2000 م ، ص 333 .

الذي يدعي بأن الفصل كان قانونياً ولا تعسف فيه ، يقع عليه عبء إثبات مشروعية الفصل وفقاً للأحكام القانونية ، حيث أن المدعي عليها صاحبة العمل ادعت بمشروعية فصلها للمدعيه العامله ، لذلك فإن عبء إثبات ذلك يقع علي صاحبة العمل".

أما إذا لم يقدم صاحب العمل ما يثبت أن إنهاء عمل العامل كان لأسباب مبرره ، فيكون فصله للعامل من العمل تعسفياً يوجب للتعويض (1) . فقررت محكمة تمييزي (2) : " أن إثبات المميز ضده (العامل) من خلال بيناته أنه كان يقوم بعمله علي الوجه المطلوب ، وأنه كان جيداً في عمله ولا يوجد أي عداو بينه وبين المميزه (صاحبة العمل) وأن المميز قد أنهت عملها لديها دون سبب ، وعليه وحيث أن المميزه لم ترغب في تقديم أي بينه في هذه الدعوي ، ولم تقدم ما يثبت أن فصل المميز ضده كان لأسباب مبرره في نظرها ، فيكون بالتالي الفصل تعسفياً موجباً للتعويض عملاً بأحكام قانون العمل (3) " .

. بينما القضاء المصري أخذ بقاعدة (يُلزم من يدعي حصول التعسف بإثباته) (4) . فالأصل أن صاحب الحق لا يحمل عبء إثبات مشروعية الحق (5) لأن كل إستعمال للحق هو إستعمال مشروع مالم يقيم الدليل علي عكس ذلك (6) .

لكن المشرع المصري إستثنى في قانون العمل (7) حالة فصل العامل بسبب نشاطه النقابي ، ففي هذه الحالة بالذات يتحمل صاحب العمل عبء إثبات المبرر المشروع للإنهاء . وقد إستثنى المشرع المصري هذه الحالة من القواعد العامه ، ولا يتعارض ذلك مع القاعده التي تلزم صاحب العمل بتقديم مبررات لإنهاء عقد العمل . لأن الإنهاء لا يكون مشروعاً إلا إذا كان مبرراً أو خالياً من التعسف بحيث إذا إمتنع صاحب العمل عن

تقديم أي مبرر للإنتهاء عند الفصل أو أمام المحكمة وأصر علي الإمتناع ، كان للمحكمة أن تستنتج أن إنتهائه بغير مبرر ، وبالتالي يكون تعسف (8).

- 1- قانون العمل 1997 م ، المادة 53 .
- 2- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية في السودان ، مرجع سابق ، ص 292 .
- 3- د/ منصور العتوم ، شرح قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، مرجع سابق ، ص 148 .
- 4- تمييزي حقوق ، لسنة 2000 م ، ص 333 .
- 5- د/ أحمد أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 231 .
- 6- تمييزي حقوق ، لسنة 1999 م ، ص 1354 .
- 7- قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 25 .
- 8- د/ همام محمود همام ، قانون العمل - عقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 520 .

علي صاحب العمل واجب تقديم مبررات الإنهاء أمام المحكمة ، وعلي العامل مدعي التعسف أن يثبت عدم صحة أو جدية المبررات التي قدمها صاحب العمل أمام المحكمة (1). فقد يتعمد العامل لإثبات التعسف ، وهي واقعه سلبية لإنعدام المبرر من الإثبات بطريق غير مباشر ، لإقامة الدليل علي وقائع إيجابيه مثل حسن قيامه بالعمل ، وأدائه للإلتزامات المفروضة عليه (2) ، وأن ينسب غرض غير مشروع قصده صاحب العمل من الإنهاء ، فينتقل عبء الإثبات إلي صاحب العمل ليرد علي إدعاءات العامل فيعمل لتقديم مبررات الإنهاء ، والمحكمة رقيبته علي هذه الأدلة (3).

أما بالنسبة للمشرع اللبناني فإنه أخذ بقاعدة " من يدعي التعسف ملزم بإثباته " سواء كان التعسف من رب العمل أو العامل ، ولكن في الغالب فإن الإنهاء يقع من رب العمل ، وبالتالي يكون علي العامل إثبات التعسف . وأن إنهاء العقد غير محدد المدة من حق صاحب العمل ، فإذا إستعمل حقه في الإنهاء بالإرادة المنفرده ليس له أن يبرر هذا الإنهاء ، لأنه يفترض حسن النية في الشخص الذي له حق الإنهاء ما لم يثبت العكس (4).

علي العامل مدعي التعسف إثبات ذلك ببيان الخطأ الذي إرتكبه رب العمل ، وقد يكون عبء الإثبات صعب إذا لم تكن في في الدعوي ظروف تعينه علي الإثبات ، فيلجأ العامل بإقامة دليل غير مباشر ، ويثبت بأنه لم يقصر في تنفيذ العقد ، ويقوم بالدليل علي إستهداف رب العمل غرضاً معيناً من الإنهاء وأنه غير مشروع (5). وله أن يثبت صحة إعائه بجميع طرق الإثبات ، وقد هون قانون العمل (6) علي الأجير المتضرر أمر هذا الإثبات أن منحه الحق بأن يطالب رب العمل بتوضيح أسباب الإنهاء ، علي أن يبغي له

حق إثبات عدم صحة هذه الأسباب أو عدم كفايتها ، كما أعطي مثل هذا الحق لرب العمل إذا كان الإنهاء صادراً من العامل (7) .

في تقديرِي أري أن يقع عبء الإثبات علي العامل في كل الأحوال رغم أنه الطرف الضعيف في المعادله ، ورب العمل هو الطرف الأقوي ، إلا أنه من الأفضل أن يقع علي العامل ، لأنه صاحب حق ويستطيع إثبات حقه بكافة طرق الإثبات .

-
- 1- د/ إسماعيل غانم ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 290 .
 - 2- د/ محمد علي عمران ، الوسيط في شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 350 .
 - 3- د/ حسن كيهر ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 291 .
 - 4- د/ توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 440 .
 - 5- د/ محمد يحي مطر ، أساسيات قضايا عقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 243 .
 - 6- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 50 .
 - 7- د/ محمد لبيب شنب ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 328 .

المطلب الثاني

صور الفصل التعسفي

التعسف في إستعمال حق إنهاء عقد العمل ماهو إلاتطبيق لنظرية التعسف في إستعمال الحق بصفه عامه ، لذلك فإن صور التعسف في إنهاء العقد ما هي إلا تطبيق لهذه النظرية ، وتتحقق هذه الصور إذا تخلف المبرر الكافي والمشروع للإنهاء ، ومن هذه الصور علي سبيل المثال لا علي سبيل الحصر :

الصوره الأولى : فصل المرأة العامله في إجازة الوضع :

إجازة الوضع هي ليست مجرد حق للعامله فقط ، بل هي إلتزام قانوني علي صاحب العمل ، ولا يجوز التنازل عنها ، وذلك لطبيعة المرأة من ناحيه ولأسباب صحيه نتيجة الضعف الذي يحدث للمرأة عقب الوضع من ناحيه ثانيه ، مما يتطلب خلودها للراحه ، من ناحيه ثالثه الطفل حديث الولاده يحتاج إلي أكبر قدر من الإهتمام والرعايه (1)

لذلك حظرت الإتفاقيه العربيه (2) : " فصل المرأة العامله أثناء حملها وتمتعها بإجازة الوضع ، أو أثناء إجازتها المرضيه بسبب الحمل أو الوضع " ، كما إعتبرت الفصل في أثناء هذه الإجازة فصلاً تعسفياً ، حيث نصت الإتفاقيه العربيه (3) علي : (يعتبر فصل

العامله ، خلال تغيبها في إجازة الأمومه فصلا تعسفيا ، ما لم يثبت إشتغالها في منشأة أخرى خلال هذه الإجازة) .

أيضا حظرت الإتفاقيات العربيه (4) فصل المرأة العامله في إجازة الوضع أو أثناء تغيبها خلال مدة الوضع أو الحمل بسبب المرض الناجم عن الحمل أو الوضع . ويعتبر فصل المرأة العامله خلال مدة تغيبها في إجازة الوضع فصلا تعسفيا ، ما لم يثبت إشتغالها في منشأة أخرى أثناء هذه الإجازة (5) .

أيضا حظرت التشريعات الوطنيه على صاحب العمل بفصل المرأة العامله أثناء فترتي الحمل والولاده ، حيث نص في قانون العمل (6) . (لا يجوز فصل المرأة لبعامله أثناء فترتي الحمل أو الوضع) يوجد لها نص مماثل في قانون علاقات العمل الفرديه (7) . --

1- د/ حسيني هيك ، شرح أحكام قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، مرجع سابق ، ص 145 .

2- الإتفاقيه العربيه رقم (5) لسنة 1976 م ، بشأن المرأة العامله العربيه ، ماده 65 .

3- الإتفاقيه العربيه رقم (5) لسنة 1976 م ، بشأن المرأة العامله العربيه ، ماده 66 .

4- نفس الإتفاقيه ، ماده 65 ، 66 .

5- بروفيسر/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقا عليه ، مرجع سابق ، ص 262 .

6- قانون العمل 1997 م ، ماده 46 .

7- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغي) ، ماده 25 .

حظر المشرع السوداني في هذا النص فصل المرأة العامله في إجازة الوضع أو في فترة الحمل ، لكن إستثني من ذلك حالات إنهاء عقد العمل بإنذار بسبب عجز العامل عن تأدية عمله ، أو بسبب مرضه مرضا يؤدي إلي إنقطاعه عن العمل إلي ما بعد الإجازة المرضيه السنويه المستحقه ، أو في حالة إنتهاء عقد العمل المسمي الأجل أو بسبب إنتهاء محل العمل ، أو إنتهاء مدة العقد ، فإذا قام صاحب العمل بفصل المرأة العامله أثناء فترتي الحمل والوضع في غير هذه الحالات ، يعتبر الفصل تعسفيا (1) .

كذلك حظر المشرع الأردني فصل العامله في إجازة الوضع أو في فترة الحمل ، حيث نص قانون العمل (2) : (لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المرأة العامله ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومه) .

حظر المشرع الأردني في هذا النص فصل المرأة العامله في فترة الحمل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال مدة إجازة الأمومه ، ويعتبر المشرع الأردني الفصل في هذه الحاله فصلا تعسفيا حتي ولو كان بإشعار ، وسواء كان العقد محدد المده أو غير محدد المده . إلا إذا إرتكبت المرأة العامله الحامل خلال مدة حملها أي من الحالات المنصوص عليها في قانون العمل (3) . ففي هذه الحاله أجاز المشرع الأردني فصلها فإذا إنتهي العقد بعد الشهر السادس ، فلا يكون الإنهاء غير مشروع ، لأن العقد إنتهي

بنهاية مدته ، أما إذا إستحققت إجازته أمومه وإنتهت مدة العقد خلالها ، فلا يجوز إنهاء العقد من قبل صاحب العمل في هذه الحالة ، إلا وأعتبر الإنهاء تعسفي ، وعليه يمدد العقد حكما في هذه الحالة (4) .

المشرع المصري يمنع رب العمل من فصل المرأة العاملة أثناء إجازة الوضع ، الأ ويعتبر الفصل تعسفيا ، حيث نص في تقنين العمل (6) علي : (لا يجوز فصل العاملة مدة غيابها بسبب مرض يثبت بشهاده طبيه أنه نتيجة للحمل أو الوضع ، وأنه لا يمكنها من العوده لعملها ، بشرط ألا تتجاوز مدة الغياب في مجموعها ستة أشهر).

حظر المشرع المصري حظر علي صاحب العمل فصل المرأة العاملة خلال تغيبها بسبب المرض الناتج من الحمل أو الوضع بشرط أن تثبت المرض بشهاده من الطبيب

1- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 181 .

2- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 27 .

3- د/ أحمد أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 248 .

4- د/ عبدالواحد كرم ، قانون العمل في التشريع الأردني ، مرجع سابق ، ص 194 .

5- تقنين العمل المصري رقم 137 لسنة 1981 م ، المادة 154 .

6- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 307 .

بسبب المرض ناتج عن الحمل أو الوضع ، بشرط أن تثبت المرض بشهاده من الطبيب ، وأن لا تزيد مدة الغياب علي ستة أشهر ، إلا إذا ثبت إستغالها في عمل آخر أثناء مدة هذه الإجازة ، مع حق صاحب العمل في إسترداد ما قد يكون أداه لها من أجر (1) .

المشرع اللبناني يمنع رب العمل من فصل الأجير من الخدمة خلال مدة الوضع ، وعليه إذا فصل رب العمل الأجير في فترة الحمل أو الوضع يعتبر الفصل تعسفيا . ولكن يتحلل من ذلك المنع إذا ثبت إستغالها في محل آخر خلال هذه المده (2) .

مما سبق يتضح أن فصل المرأة العاملة في اثناء إجازة الوضع أو أثناء فترة الحمل أو في فترة المرض الناجم عن الحمل يعتبر فصلا تعسفيا ، أكدت ذلك الإتفاقيات العربيه والتشريعات الوطنيه والعربيه ، وحظرت إشهار سلاح الفصل للمرأة العاملة في هذه الفتره ، إلا إذا ثبت إستغالها في عمل آخر ، ويعتبر هذا الإتفاق حمايه للمرأة العاملة من الناحيه الصحيه لها وللمولود ، وحمايه لها من الناحيه النفسيه لأنها أكثر حوجه للإستقرار النفسي.

الصوره الثانيه : الفصل أثناء فترة الإجازة المرضيه :

قد يصاب العامل بمرض أثناء عمله يقعه عن العمل ، فإذا حرم العامل من أجره عن مدة إنقطاعه عن العمل بسبب هذا المرض ، فإن هذا الحرمان قد يؤثر على حياته وحياة أسرته نظرا لأن الأجر هو - عادة - مصدرورزقه الوحيد ، كما أن العامل في حالة مرضه يتكبد نفقات زائده لتكاليف العلاج ، فيكون جدير بالرعايه (3) .

لذلك راعي المشرع السوداني العامل المريض ، وذلك بتوفير الضمانات الكافيه التي لا تجيز فصل العامل أو إنهاء عقد عمله أثناء فترة الإجازة المرضيه ، إلا بعد إستنفاده للمده المنصوص عليها في قانون العمل (4) ، فإذا قام صاحب العمل بفصل العامل قبل إستنفاده لهذه المده يعتبر الفصل تعسفيا (5) .

أيضا لا يجيز المشرع الأردني لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل أثناء إجازته المرضيه ، وإلا فيعتبر الفصل تعسفي ، إلا إذا ارتكب العامل أي حاله من الحالات

1- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 307 .

2- د/ محمد علي الشخيري ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 233 .

3- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 302 .

4- قانون العمل 1997 م ، المادة 47 .

5- د/ يس محمد يحي ، المرجع السابق ، ص 384 .

المنصوص عليها في قانون العمل (1) التي تجيز فصل العامل بدون إشعار أو إذا عمل العامل خلال إجازته المرضيه لدي صاحب عمل آخر (2) . حيث جاء في قرار تمييزي (3) : " يعتبر فصل العامل من العمل بسبب مرضه أو أثناء إجازته فصلا تعسفيا ، ويستحق العامل تبعا لذلك بدل الفصل التعسفي " .

كذلك لا يجيز المشرع المصري لصاحب العمل إنهاء عقد العمل خلال مدة الإجازة المرضيه التي يبيحها القانون (4) للعامل في الحصول علي إجازة مرضيه فيها ، اذا قام صاحب العمل بفصل العامل قبل نفاذ هذه المده يعتبر الفصل تعسفيا (5) .

المشرع اللبناني يحظر علي رب العمل فصل الأجير من خدمه أثناء مدة الإجازة المرضيه المنصوص عليها في قانون العمل (6) ولكن هذا الحظر قاصر علي عقود .

علي عقود العمل غير محددة المده ، أما عقود العمل محددة المده ، يحق لرب العمل إنهاء عمل الأجير بإنهاء مدة العقد ، ولو حصل الإنتهاء أثناء مدة الإجازة المرضيه (7) .

مما سبق يتبين أن فصل العامل أثناء مدة الإجازة المرضيه يعتبر فصلا تعسفيا في كل التشريعات الوطنيه وكذلك العربيه المقارنه .

الصورة الثالثة : الفصل بسبب النشاط النقابي :

النشاط النقابي هو النشاط الذي يمارسه العامل ضمن قواعد وأحكام قانون النقابات العمالية (2) . ويعتبر النشاط النقابي أحد مظاهر الحرية النقابية ، لا بل هي بالنسبة للعامل ، أحد أهم هذه المظاهر ، لصلتها الوثيقة بالغاية من التنظيم النقابي بوجه خاص ، التي ترمي إلي إعادة التوازن إلي العلاقة العقدية بين العامل وصاحب العمل (3) . لذا حظي النشاط النقابي باهتمام الموائيق الدولية والإعلانات العالمي (4) الذي نص علي : (يؤكد علي حق كل شخص في أن ينشئ وينضم إلي نقابات حمايه لمصلحته) .

1- د/ محمد علي الشخبي ، الوسيط في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 232 .

2- د/ محمد محمود زهران ، قانون العمل – عقد الفردي ، القانون رقم 137 لسنة 1981 م ، ومشروع القانون الجديد فقها وقضاء ، مرجع سابق ، ص 851 .

3- القاضي/ حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 531 .

4- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 م ، المادة 22 .

كما تشير الإتفاقية الدولية (1) إلي تعهد الدول الأطراف بأن تكفل حق كل فرد بتشكيل النقابات والانضمام إلي ما يختار منها في حدود ما تفرضه قواعد هذا التنظيم . ولا تجيز وضع قيود علي ممارسة هذا الحق سوي ما ينص عليه القانون .

لذلك حظرت التشريعات الوطنية علي فصل العامل بسبب نشاطه النقابي ، حيث نص في قانون نقابات العمال (2) علي : (لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع أي جزاء علي أي عضو من الأعضاء المذكورين باللجان المركزيه أو التمهيديه للإتحادات أو النقابات أو اللجان التنفيذية أو التمهيديه للهيئات النقابية أو الفرعية) .

جاء هذا النص مطلقا علي نحو يشمل الفصل من العمل ، وهو ما يطلق عليه في التعبير الدارج (التشريد النقابي) . بالتالي إذا فصل صاحب العمل العامل بسبب نشاطه النقابي ، يعتبر فصلا تعسفيا (3) .

أيضا حظرت التشريعات العربية المقارنه ، علي فصل العامل بسبب نشاطه النقابي ، حيث نص المشرع الأردني في قانون العمل (4) علي : (لا يعاقب أي موظف في أي نقابه للعمال أو أي عضو فيها ، ولا تتخذ أي إجراءات قانونيه قضائيه بحقه بسبب إتفاق

أبرم بين أعضاء النقابة بشأن أي غايه من الغايات المشروعه لنقابات العمال ، علي أن لا يخالف الإتفاق القوانين والأنظمه المعمول بها) .

يفهم من هذا النص حرص المشرع الأردني علي النشاط النقابي ، وبالتالي لا يجوز فصل العامل بسبب قيامه بنشاطات نقابيه مشروعه ، وإلا فإن الفصل في هذه الحاله يعد فصلا تعسفيا (5) .

كذلك حظر المشرع المصري ذلك و حيث قرر وجوب إعادة العامل المفصول بسبب نشاطه النقابي إلي عمله ، فنص علي ذلك في قانون العمل (6) بالنص الآتي : (يجب علي المحكمه أن تقضي بإعادة العامل المفصول إلي عمله ، إذا كان فصله بسبب نشاطه النقابي ، ويكون عبء إثبات أن الفصل لم يكن لذلك السبب علي عاتق صاحب العمل) .

القاعده العامه هي عدم جواز الحكم بإعادة العامل المفصول إلي عمله ، لكن المشرع

1-الإتفاقيه الدوليه بشأن الحقوق الإقتصادييه والإجتماعيه والإجتماعيه والثقافيه للأمم المتحده لسنة 1966 م ، ماده 8 .

2- قانون نقابات العمال لسنة 1992 م ، ماده 23 .

3- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 291 .

4- قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 م ، ماده 111 .

5- د/ أحمد أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 251 .

6- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، ماده 66 .

المصري إستثني من القاعده العامه هذا الحكم ، وتكمن الحكمه من هذا الإستثناء في حرص المشرع المصري علي كفالة الحريه النقابيه والنشاط النقابي المشروع ، وهذا الإستثناء يسري علي عقود العمل محدده المده وغير محدده المده جميعا ، ولكن هذا الإستثناء يقتصر نطاق تطبيقه علي حالة فصل العامل بسبب نشاطه النقابي ، ومن ثم فلا محل لتطبيق هذا الإستثناء إذا كان فصل العامل لسبب آخر (1) .

بالتالي إذا فصل صاحب العمل العامل بسبب نشاطه النقابي فإن الفصل يعتبر تعسفيا ، ويقع علي عاتق صاحب العمل عبء إثبات أن الفصل لم يكن بسبب نشاط العامل النقابي .

علي ذلك يترتب علي حكم المحكمه بإعادة العامل المفصول بسبب نشاطه النقابي إلي عمله ، وإلغاء قرار الفصل ، علي ذلك يظل العقد الأصلي قائما ، ولا يترتب علي إعادته إبرام عقد جديد ، أي عند إعادة العامل إلي عمله تكون خدمته متصله وليست تعينيا جديدا (2) ويستحق العامل أجرا عن مدة فصله إلي حين عودته ، وإذا كانت المبالغ

التي إستلمها خلال هذه المدة مساويه لأجره ، فإنها تأخذ وصف الأجر لا التعويض ، وتعتبر هذه الإعادة خير تعويض للفصل التعسفي أو الفصل بدون مبرر(3).

أيضا نص المشرع المصري في قانون النقابات (4) علي : (يعاقب صاحب المنشأة أو المسئول عن إدارتها ، إذا قام بفصل أحد العمال أو وقع عليه عقوبه لإرغامه علي الإنضمام إلي منظمه نقابيه ، أو عدم الإنضمام إليها ، أو الإنسحاب منها ، أو من أي نشاط نقابي مشروع) .

أما المشرع اللبناني فقد وضع الضمانات التي تكفل للعامل بوجه خاص حقه في ممارسة النشاط النقابي ، ووفر له الحماية من الضغوط التي قد يمارسها صاحب لمنعه الإنتساب إلي النقابه (6) لذا نص قانون العمل (6) علي : (كلا من رب العمل والأجير حر في أن ينتسب إلي النقابه أو لا ينتسب) .

-
- 1- د/ عصمت الهواري ، الموسوعه القضائيه في منازعات العمل ، ج 4 ، مرجع سابق ، ص 130 – 131 .
 - 2- د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 540 .
 - 3- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل – عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 60 .
 - 4- قانون النقابات المصري لسنة 1981 ، المادة 74 .
 - 5- د/ جلال العدوي ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 150 .
 - 6- د/ عصام يوسف القيسي ، قانون العمل اللبناني ، مرجع سابق ، ص 372 .
 - 7- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 90 .

ضمان حرية العامل في الإنتساب أو عدم الإنتساب إلي النقابه إعتبر قانون العمل (3) : (صرف العامل لإنتسابه لنقابه مهنيه معينه ، أو لقيامه بنشاط نقابي مشروع في حدود القوانين والأنظمه المرعيه الأجراء أو إتفاق عمل جماعي أو خاص ، أو لتقدمه للإنتخابات أو لإنتخابه عضوا في مكتب نقابه) يعتبر من قبيل الإساءه والتجاوز في إستعمال الحق الموجب للتعويض) .

كما يعتبر المشرع اللبناني صرف العامل من العمل بسبب النشاط النقابي بداعي الإنتقام منه ، صرفا تعسفيا (4)

مما سبق يتضح أن النشاط النقابي أصبح من المبادئ الأساسية التي يقوم عليها التنظيم الدولي ويتمتع بالحمايه الوطنيه والدوليه ، لذلك حظر علي أي صاحب عمل فصل العامل بسبب نشاطه النقابي ، وأعتبرت الفصل بسبب النشاط النقابي فصلا تعسفيا.

الصوره الرابعه : رفض إعادة العامل الموقوف إحتياطيا رغم الحكم ببراءته :

عرف المشرع السوداني الوقف الإحتياطي هو إجراء وقائي يتخذه صاحب العمل ضد العامل الذي أتهم جنائيا حتي يتحدد مصير هذا الإتهام (5). ولا يملك صاحب صاحب العمل سلطة إيقاف العامل عن العمل بدون أجر في حالة الوقف الإحتياطي التي تقضي بأن المتهم برئ حتي تثبت إدانته (6).

لذلك لايجوز لصاحب العمل وقف العامل إحتياطيا قبل عرض النزاع علي السلطه المختصه ، ولا يتعارض ذلك مع قاعدة الأجر مقابل العمل ، فإذا ثبت إرتكاب العامل للفعل الجنائي المنسوب إليه ، وتمت إدانته ، يدفع صاحب العمل للعامل ما لا يقل ثلثه أرباع المكافأه ، بالإضافة إلي حقوقه الأخرى ما عدا أجره عن مدة الإيقاف ، ويجوز لصاحب العمل إسترداد المبالغ التي منحت للعامل خلال مدة الإيقاف (7).

1- د/ عصام يوسف القيسي ، قانون العمل اللبناني ، مرجع سابق ، ص 372 .

2- قانون العمل ل اللبناني سنة 1946 م ، المادة 90 .

3- قانون العمل اللبناني 1946 م ، المادة 50 .

4- د/ محمود جمال الدين زكي ، الوجيز في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 341 .

5- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 158 .

6- د/ عبدالودود يحيى ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 197 .

7- د/ حسن كيره ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 276 .

. أما إذا لم يثبت إرتكاب العامل للفعل الجنائي وصدر حكم ببراءته أوجب المشرع السوداني في قانون العمل (1) علي صاحب العمل : (إعادة العامل إلي عمله مع دفع أجره كاملا عن مدة الإيقاف عن العمل) . فإذا رفض إعادته إلي عمله ، يعتبر عدم إعادته فصلا تعسفيا (2) وألزم قانون العمل (3) صاحب العمل : (بدفع جميع حقوق العامل بما في ذلك أجره عن مدة الإيقاف عن العمل زائدا تعويض يعادل مرتب سته أشهر أساسي) . هذه الأحكام مطابقة لقانون علاقات العمل (4)

المشرع الأردني عرف الوقف الإحتياطي بأنه : "هو إجراء إحتياطي وقائي، يترتب عليه وقف العامل إحتياطيا يقوم به رب العمل إذا أدين العامل في جنايه أوجنحه ماسه بالشرف أو الأمانه أو الأخلاق العامه علي أن يعرض الأمر علي السلطه المختصه" (5).

فإذا صدر قرار من الجهة المختصة بالإدانه جاز لصاحب العمل بفصله ، ويحق للعامل إستيفاء جميع حقوقه ما عدا أجره عن مدة الإيقاف ، أما إذا صدر حكم بالبراءه يلتزم صاحب العمل بإعادته إلي عمله ، فإذا رفض إعادته إلي عمله يكون ذلك بمثابة فصل تعسفي ، ويلتزم بدفع تعويض للعامل لا يقل عن أجور ثلثه أشهر ولا يزيد علي

سنة أشهر ويحتسب التعويض علي أساس آخر أجر تقاضاه العامل (6) وذلك وفقا لقانون العمل (7) .

عرف المشرع المصري الوقف الإحتياطي بأنه : " تدبير إحترازي يتخذه صاحب العمل ، إذا إرتكب العامل جنايه أو جنحه مخره بالشرف أو الأمانه أو الأخلاق العامه ، ويترتب عليه وقف العامل إحتياطيا علي أن يعرض الأمر علي اللجنه الثلاثيه خلال ثلاثه أيام من وقفه ، فإذا أدين العامل ووافقت اللجنه الثلاثيه علي الفصل ، يصرف للعامل نصف أجره ، أما في حالة عدم الموافقه علي الفصل وقضي ببراءته أو جب المشرع المصري إعادة العامل إلي عمله الأصلي يصرف للعامل أجره كاملا (8) .

-
- 1- قانون العمل 1997 م ، ماده 55 .
 - 2- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 118 .
 - 3- قانون العمل 1997 م ، ماده 55 .
 - 4- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغي) ، ماده 39 .
 - 5- د/ هشام رفعت هاشم ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 294 .
 - 6- د/ أحمد أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 240 .
 - 7- قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 م ، ماده 25 .
 - 8- د/ محمد محمود زهران ، قانون العمل – عقد العمل الفردي ، في القانون رقم 137 لسنة 1981 م ومشروع القانون الجديد فقها وقضاء مرجع سابق ، ص 851 .

فإذا رفض صاحب العمل إعادة العامل إلي عمله بعد صدور حكم البراءه ، يعتبر رفضه قرينه علي تعسف الإنهاء (1) حيث نص قانون العمل (2) علي : (إذا رأت السلطه المختصه عدم تقديم العامل للمحاكمه أو قضي ببراءته و جب إعادته إلي عمله ، وإلا أعتبر عدم إعادته فصلا تعسفيا) .

من خلال هذا النص يتضح أنه إذا رأت السلطه المختصه عدم تقديم العامل للمحاكمه أو قدم للمحاكمه وقضي ببراءته ، يجب علي صاحب العمل إعادته إلي العمل ، فإذا رفض إعادته يعتبر عدم إعادته من قبيل الفصل التعسفي للعامل (3) .

عرف المشرع اللبناني الوقف الإحتياطي بأنه : " جزاء إحتياطي وقائي يقوم به رب العمل ، إذا حكم علي الأجير بالحبس سنه فأكثر لإرتكابه جنايه أو جنحه داخل دائرة العمل " (4) .

أجاز المشرع اللبناني لرب العمل وقف الأجير إحتياطيا ، علي أن يعرض الأمر علي فإذا أصدر حكم بالإدانته يحق لرب العمل فصله مع حرمان الأجير من التعويض ، أما إذا

صدر حكم بالبراءة يلتزم رب العمل بإعادة الأجير إلى عمله ، إلا وأعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً (5) .

مما سبق يمكن القول بأن الوقف الإحتياطي هو ، إجراء يقوم به رب العمل في حالة إرتكاب العامل فعلاً جنائياً يمس الشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أثناء العمل . وهذا الإجراء يتمثل في عرض صاحب العمل للنزاع للسلطة المختصة إذا إرتكب العامل أي فعل جنائي من هذه الأفعال .

فإذا صدر حكم من السلطة المختصة بالبراءة للعامل ، يلتزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله ، فإذا رفض إعادته يعتبر هذا الرفض فصلاً تعسفياً .
اتفقت علي ذلك التشريعات الوطنية ، والتشريعات العربية المقارنه .

1- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 ، المادة 67 .

2- د/ حسام الدين كامل الأهواني ، أسباب إنقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003 م ، مرجع سابق ، ص 125 .

3- د/ محمد محمود زهران ، قانون العمل - عقد العمل الفردي في القانون رقم 137 لسنة 1981 م ، ومشروع والقانون الجديد ، مرجع سابق ، ص 851 .

4- قانون العمل اللبناني لسنة 1946 م ، المادة 74 .

5- د/ لبيب شنب ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 331 .

الصوره الخامسه : إنهاء عقد العمل نتيجه لتصرفات صاحب العمل غير المشروعه تجاه العامل :

قد يلجأ صاحب العمل أو من ينوب عنه إلى القيام بتصرفات غير مشروعته تجاه العامل ، تدفعه إلى إنهاء عقد العمل ليظهر أنه الذي أنهى وليس صاحب العمل (2) .
لذلك إعتبرت المشرع السوداني هذا الإنهاء فصل تعسفي ، لأنه تمثل بنية الإضرار بالعامل ولتحقيق مصلحه غير مشروعته ، وهي تطبيق لنظرية التعسف (3) .

من الأمثله علي تصرفات صاحب العمل غير المشروعته تجاه العامل ، والتي إعتبرها المشرع السوداني صورته من صور التعسف في إنهاء عقد العمل ، تخفيض أجر العامل المتفق عليه في عقد العمل (4) حيث قضت المحكمه العليا في قضية :

محمد ميرغني / ضد / حسن عبدالله سعيد (5) .

" بأن تخفيض المخدم لأجر المستخدم دون موافقته ، ما هو إلا طريقه ملتويه لفصله ، وإجباره علي إنهاء خدمته ، وذلك يرقى إلي الفصل التعسفي " .

من هذه التصرفات أيضا إعتداء صاحب العمل أو من ينوب عنه علي العامل ، إعتداء يعاقب عليه القانون (6) ولا يشترط المشرع السوداني في الإعتداء أن يكون ماديا أو جسمانيا ، بل يكفي القول أو الإشاره إذا مست كرامة العامل أو شرفه أو عقيدته (7) كما يعتبر غش صاحب العمل أو من ينوب عنه فيما يتعلق بعقد العمل يدخل ضمن هذه التصرفات (7) .

يدخل ضمن هذه التصرفات أيضا عدم وفاء صاحب العمل بالتزاماته القانونية أو التعاقدية ، ولا يشترط أن يكون الإلتزام جوهرى ، بل يكفي مجرد عدم الوفاء (8) ،

-
- 1- د/ محمد لبيب شنب ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 337 .
 - 2- د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 580 .
 - 3- د/ حسن كيده ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 870 .
 - 4- د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 165 .
 - 5 - مجلة الأحكام القضائية لسنة 1981 م ، ص 140 .
 - 6- قانون العمل 1997 م ، المادة 126 .
 - 7- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي ، مرجع سابق ، ص 717 .
 - 8- بروفيسر / حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقا عليه ، مرجع سابق ، ص 165 .

بموجب عقد العمل (1) أو قانون العمل (2) . أيضا يدخل ضمن هذه التصرفات وجود خطر جسيم داخل مكان العمل يهدد سلامة العامل أو صحته ، علي أن يكون صاحب العمل عالما بهذا الخطر ، وتقاعس عن القيام بإزالة أسباب الخطر(3) .

علي كل فإن هذه الحالات تدخل من ضمن حالات الإنهاء التعسفي لعقد العمل ، لأن القصد منها الإضرار بالعامل ، وتحقيق مصلحه غير مشروع ، وهي تطبيق لنظرية التعسف في إستعمال الحق ، ويعتبر فصل صاحب العمل للعامل في أي من هذه الحالات فصلا تعسفيا (4) ورتب المشرع السوداني تعويض علي صاحب العمل في قانون العمل (6) بدفع جميع حقوق العامل ، ودفع تعويض للعامل بما يعادل مرتب سته أشهر أساسي (7) . هذه الأحكام مطابقة لقانون علاقات العمل (8) .

أيضا يعتبر المشرع الأردني ضمن هذه التصرفات نقل العامل إلي عمل آخر في درجه أدني من العمل المتفق عليه في العقد ، حتي ولو لم يتأثر دخل العامل لأن المسأله متعلقه بكرامة العامل (9) . حيث قررت في ذلك محكمة التمييز (10) " أن تنزيل

المستوي الوظيفي للعامل يبرر له ترك العمل دون إشعار ، ويجعله مستحقا للمكافأة وبدل الإشعار وبدل الفصل التعسفي ، طالما كان ترك العامل للعمل بسبب غير مشروع " .

أيضا يعتبر المشرع الأردني تخفيض أجر العامل فصل تعسفي ، بناءا علي ذلك قضت محكمة تمييزي (11) علي : " تخفيض أجر العامل فصل تعسفي من قبل رب العمل مبررا له لترك العمل دون إشعار ، ويستحق العامل بدل إشعار ، وبدل فصل تعسفي ، كما يستحق مكافأة نهاية خدمه " .

كذلك يعتبر المشرع الأردني من هذه التصرفات إستخدام العامل في عمل يختلف في نوعه إختلافا عن العمل المتفق عليه ، حيث جاء في قرار محكمة تمييزي (12) : " يحق

1- د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 298 .

2- قانون العمل 1997 م .

3- د/ محمد صالح علي ، شرح قانون المعاملات المدنية لسنة 1984 م ، مرجع سابق ، ص 87 .

4- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري و السوداني ، مرجع سابق ، ص 360 .

5- قانون العمل 1997 م ، المادة 50 .

6- قانون العمل 1997 م ، المادة 55 .

7- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 118 .

8- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغي) ، المادة 38 ، المادة 39 .

9- د/ عبدالواحد كرم ، قانون العمل في التشريع الأردني ، مرجع سابق ، 192 .

10- تمييزي حقوق لسنة 1994 م ، ص 1557 .

11- تمييزي حقوق لسنة 1994 م ، ص 1558 .

12 - تمييزي حقوق لسنة 2000 م ، ص 527 .

للعامل ترك العمل دون إشعار مع إحتفاظه بحقوقه القانونيه ، إذا جري إستخدامه في عمل يختلف في نوعه إختلافا بين عن العمل المتفق عليه في العقد ، ويلزم صاحب العمل ببذل الفصل التعسفي والإشعار " .

من هذه التصرفات أيضا إذا تخلف رب العمل عن تنفيذ أي حكم من أحكام قانون العمل (1) أو أي نظام صادر بمقتضاه ، شريطة أن يكون قد تلقى إشعار من جهة مختصه تطلب التقيد بتلك الأحكام (2) . كما يعتبر المشرع الأردني إعتداء رب العمل أو من يمثله للعامل أثناء العمل بالضرب والتحقير فصل تعسفي (3) .

بناءا علي ذلك إعتبر المشرع الأردني هذه التصرفات غير المشروعه من صاحب العمل فصلا تعسفيا ، لذلك رد في قانون العمل (4) علي تحايل صاحب العمل بهذه التصرفات ، بأن أعطي العامل الحق في إنهاء عقد العمل دون أن يسبق هذا الإنهاء إنذار

، مع إلزام رب العمل بدفع بدل الإشعار وبدل الفصل التعسفي بالإضافة إلي مكافأه للعامل عن نهاية خدمته (5) .

أيضا يعتبر المشرع المصري من التصرفات غير المشروعه التي تدفع العامل لإنهاء عقد العمل ، إذا إعتدي العامل أو من يمثله علي العامل ، ذلك بالضرب أو التحقير أو الشتم (6) .

أعتبر المشرع المصري من تصرفات صاحب العمل غير المشروعه التي تدفع العامل لإنهاء عقد عمله ، معاملة صاحب العمل معاملته جائره له بقصد إزاله أو جرح كرامته وإستنفاد صبره ليقدم إستقالته ، كأن يكلف بعمل تافه ، أو يتم نقله إلي مركز أقل ميزه أو ملائمه من المركز الذي كان يشغله من غير ذنب جناه (7) أو لم يتم بتنفيذ إلتزاماته تجاه العامل ، مثل علمه بوقوع خطر جسيم يهدد سلامة العامله ولم يتم بأي تدبير (8) .

-
- 1- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 29 .
 - 2- د/ منصور العتوم ، شرح قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، مرجع سابق ، ص 153 .
 - 3- د/ توفيق حسن فرج ، قانون العمل الأردني في الدعاوي العماليه ، مرجع سابق ، ص 91 .
 - 4- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 29 .
 - 5- د/ أحمد أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق 245 .
 - 6- د/ محمد محمود زهران ، قانون العمل - عقد العمل الفردي في القانون رقم 137 لسنة 1981 م ، ومشروع القانون الجديد فقها وقضاء ، مرجع سابق ، 842 .
 - 7- د/ سيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 431 .
 - 8- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 770 .

يعتبر المشرع المصري كل هذه الحالات فصلا تعسفيا ، وقرر في هذه الحالات أن ينسب هذا الإنهاء إلي صاحب العمل ، إذا كان الغرض منها إساءة العامل ، لأنه تمثل بنية الإضرار بالعامل ، ولتحقيق مصلحه غير مشروعه وهي تطبيق لنظرية التعسف (2) ويكون صاحب العمل مسئولا عنه ، وذلك بتعويض العامل بالإضافة إلي مكافأة نهاية خدمته (3) .

المشرع اللبناني يعتبر التصرفات غير المشروعه التي يتعمد صاحب العمل فيها ، والتي تدفع الأجير إلي تركه للعمل أو تقديم إستقالته ، وقرر أن هذا الفصل من قبيل التعسف في إنهاء عقد العمل (4) وإعتبر المشرع اللبناني من هذه التصرفات التحقير والشتم للأجير ، والإعتداء عليه .

أيضا إذا خدع رب العمل أو من يمثله الأجير في شروط العقد عند إبرام العقد ، وإذا لم يقم رب العمل بالتزاماته التي يفرضها عليه قانون العمل (5) إزاء الأجير ، كإمتناع رب العمل منح الأجير إجازته السنوية بدون مبرر مشروع ، أو إمتناعه من دفع ما يستحق الأجير من أجر خلال إجازته المرضيه (6) .

لذلك إعتبر المشرع اللبناني هذا التحايل فصل تعسفيا ، وأعطى الحق للعامل في قانون العمل (7) بفسخ العقد بإرادته المنفرده دون أن يسبق هذا الإنهاء إنذار ، ورتب علي رب العمل تعويض العامل ، لأن الفصل تم بنية الإضرار بالعامل لتحقيق مصلحه غير مشروعه ، مما يعتبر تطبيق لنظرية التعسف في إستعمال الحق (8) .

مما سبق يتضح أن التشريعات الوطنيه والعربيه كانت ياقظه لتحاييل صاحب العمل في إنهاء عقد العمل بطرق ملتويه ، لذلك إعتبرت هذه التصرفات غير المشروعه التي يلجأ إليه صاحب العمل تجاه - فصلا تعسفيا ، ورتب تعويض علي صاحب العمل ، وذلك حمايه للعامل حتي لا يتعرض إلي تحايل صاحب العمل .

1- د/ عيد سيد عيد نايل ، قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 431 .

2- د/ محمد علي عمران ، الوسيط في قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 356 .

3- جمال الدين محمود زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 583 .

4- د/ همام محمد محمود ، قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 526 .

5- قانون العمل اللبناني 1946 ، ماده 75 .

6- د/ محمد لبيب شنب ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 342 .

7- قانون العمل اللبناني 1946 م ، ماده 75 .

8- القاضي / حسين عبدالطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 478 .

المطلب الثاني

آثر الفصل التعسفي

. قد يصدر إنهاء عقد العمل من صاحب العمل أو من العامل ، ويترتب علي هذا الإنهاء بعض الآثار ، والتي سوف يتم معالجتها علي النحو التالي :

أولاً : آثار الفصل التعسفي الصادر من جانب صاحب العمل :

رتب القانون السوداني (1) علي إنهاء صاحب العمل لعقد العمل قبل عرض النزاع علي السلطه المختصه ، أو قبل صدور قرار النزاع علي السلطه المختصه مايلي : -

(أ) إعادة العامل لعمله مع دفع أجره كاملاً عن مدة إيقافه عن العمل ، أو

(ب) دفع جميع حقوق العامل بما في ذلك أجره عن مدة الإيقاف عن العمل زائداً دفع تعويض يعادل مرتب ستة أشهر .

أي يترتب علي صاحب العمل أن يعيد العامل إلي عمله ، أو أن يدفع للعامل أجره كاملاً عن فترة الإيقاف عن العمل ، وأن يدفع جميع حقوق العامل من الأجور المستحقة له ، بما في ذلك أجره عن فترة الإيقاف ، بالإضافة إلي دفع تعويض له يعادل مرتب ستة أشهر أساسي (كتعويض عن الفصل التعسفي) (2) .

جاء النص أعلاه مطابقاً لقانون علاقات العمل (3) . ومن التطبيقات القضائية عليه ما قضت به المحكمة العليا في الطعن بالنقض (4) والذي قضي بأن : " الشركة الطاعنه التي فصلت العمال العشره المطعون عليهم تعسفياً ، بحسبان أنه تم فصلهم دون إنذار هؤلاء العمال ، وإحالة النزاع إلي مفوض العمل ، ومن ثم حكم بتعويض كل منهم بما يساوي مرتب لسته أشهر ، علاوه علي مرتب شهر كبذل إنذار " .

أيضاً رتب المشرع الأردني في قانون العمل (5) علي صاحب العمل في حالة إنهاء عقد العمل إنهاءً تعسفياً ، بعض الآثار التي تتمثل في الآتي :

-
- 1- قانون العمل 1997 م ، المادة 55 .
 - 2- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 169 ، 170 .
 - 3- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغي) ، المادة 39 .
 - 4- مجلة الأحكام القضائية لسنة 1991 م ، ص 152 .
 - 5- قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1997 م ، المادة 25 .

1/ إعادة العامل إلي العمل في حالة العقد غير محدد المده :

. إذا أراد العامل العوده إلي عمله بعد فصله تعسفيا ، إشتراط المشرع الأردني أن يقدم دعواه خلال ستين يوماً من فصله ، حيث نص قانون العمل (1) علي : (إذا تبين للمحكمة المختصه في دعوي أقامها العامل في خلال ستين يوماً من فصله أن الفصل كان تعسفيا - جاز لها إصدار أمر إلي صاحب العمل بإعادة العامل إلي عمله الأصلي ، أو بدفع تعويض له بالإضافة إلي بدل الإشعار ومكافأة نهاية الخدمة إذا كان غير خاضع لقانون الضمان الإجتماعي) .

هذا النص يمكن للمحكمة أن تخير صاحب العمل بين التنفيذ العيني للعقد ، وهو إعادة العامل إلي عمله ، أو بين دفع التعويض والإستحقاقات الأخرى ، وأنه من صلاحيتها

إلزام صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله في حالة ثبوت الفصل التعسفي، وإن عبارة النص تحتل تخيير صاحب العمل بين الإعادة أو التعويض ، وليس إلزامه بالإعادة (2) .

كذلك إستقر قضاء محكمة تمييزي (3) علي أنه : " لجواز أن تصدر محكمة الموضوع أمرها إلي رب العمل بإعادة العامل إلي عمله ، يجب أن يتقدم بدعواه خلال ستين يوما من تاريخ الفصل ، وإذا تراخي العامل عن تقديم دعواه خلال هذه المدة ، تمنع المحكمة إعادته إلي عمله ، علي أنه من صلاحية محكمة الموضوع تقدير مسألة إصدار الأمر إلي رب العمل بإعادة العامل أو الحكم بالتعويض وفق مقتضيات الحال ، وأن ذلك يقتضي من محكمة الموضوع أن تستجلي موقف رب العمل ، وظروف العمل قبل إصدار الأمر إلي رب العمل ، وليس صحيحا أن رب العمل هو صاحب الخيار بين إعادة العامل إلي عمله أو دفع التعويض ، إذا أن تقرير ذلك يعود لمحكمة الموضوع " .

2- التعويض عن الفصل التعسفي :

التعويض الذي يستحقه العامل في عقد العمل غير محدد المدة يجوز في حالتين :

- أ- إذا أقام العامل دعواه خلال ستين يوما من تاريخ فصله من العمل .
- ب- أو إذا أقام دعواه بعد ستين يوما من تاريخ فصله من العمل ، حيث يستحق العامل حد أدني وحد أقصى للتعويض الذي يستحقه العامل ، بحيث لا يقل عن أجور ثلثه أشهر ولا يزيد عن أجر ستة أشهر ، ويحتسب التعويض علي أساس آخر أجر تقاضاه العامل ،

1- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 25 .

2- د/ أحمد أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 258 .

3- محكمة تمييزي حقوق لسنة 2000 م ، ص 933 .

وللمحكمة الحكم بالتعويض بين هذين الحدين علي ضوء الضرر الذي لحق العامل من جراء فصله ، وعلي ضوء جسامة التعسف من قبل صاحب العمل ، مثل أن يكون الفصل لأسباب تافهة أثرت في نفس العامل تأثيرا بليغ فيقترب من الحد الأقصى حتي ولو وجد العامل عملا آخر مباشرة بعد فصله (1) . حيث جاء في قرار تمييزي (2) : (للمحكمة وفقا للمادة 25 من قانون العمل أن تحكم للعامل بتعويض لا يقل عن أجور ثلثه شهور ولا يزيد عن ستة أشهر ويحسب التعويض علي أساس آخر راتب تقاضاه العامل) .

أيضا جاء في قرار آخر لتمييزي (3) : (أن مقدار التعويض عن الفصل التعسفي المنصوص عليها في المادة 25 من قانون العمل من إختصاص محكمة الموضوع ، ولا

رقابه لمحكمة تمييزي عليها في ذلك طالما أن ما حكمت به المحكمة يقع بين الحدين الأعلى والأدنى المحددين بالمادة المذكورة أعلاه) .
بالإضافة إلى التعويض يستحق العامل بدل إشعار ومكافأة نهاية الخدمة ، إذا لم يكن العامل خاضعا للضمان الإجتماعي ، والإستحقاقات الأخرى الممنوحة له بموجب الأنظمة المقرره في المؤسسه ، والتي تتعلق بصناديق الإيداع ، أو التوفير أو التقاعد ، أو أي صندوق آخر (4) .

أما التعويض الذي يستحقه العامل في حالة الإنهاء غير المشروع لعقد العمل محدد المده ، فإن العامل يستحق الأجور التي تستحق حتي إنتهاء المده المتبقية من العقد ، بالإضافة إلي جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد في حالة قيام صاحب العمل في إنهاء عمل العامل بإنهاء غير مشروع قبل إنتهاء مدة العقد (5) وإذا تضمن العقد شرط جزائي ، كما يلزم صاحب العمل بدفع مبلغ معين للعامل إذا فصله خلافا للقانون (6) أو قبل إنتهاء العقد ، يلزم صاحب العمل بتنفيذ الشرط الجزائي بالإضافة إلي أجور باقي مدة العقد (7) . فقد جاء في قرار محكمة تمييزي (8) : " إذا كان عقد العمل محدد

-
- 1 - د/ منصور العتوم ، شرح قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، مرجع سابق ، ص 149 .
 - 2- محكمة تمييزي حقوق لسنة 2000 م ، ص 967 .
 - 3- محكمة تمييزي حقوق لسنة 1999 م ، ص 2380 .
 - 4- د/ أحمد أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 260 .
 - 5- د/ عبدالواحد كرم ، قانون العمل في التشريع الأردني ، مرجع سابق ، 197 .
 - 6- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م .
 - 7- د/ منصور العتوم ، المرجع السابق ، ص 151 .
 - 8- محكمة تمييزي حقوق لسنة 2000 م ، ص 1759 .

المده وقام رب العمل بإنهائه قبل إنتهاء مدته فيكون من حق العامل إستيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليه عقد العمل مضافا إليها أجور باقي مدة العقد عملا بالماده 26 من قانون العمل الأردني " .

أيضا جاء في قرار محكمة تمييزي (1) : " بأنه لا تؤثر أحكام قانون العمل علي أي حق من الحقوق التي يمنحها أي قانون آخر ، أو عقد عمل ، أو إتفاق ، أو قرار إذا كان يرتب للعامل حقوقا أفضل من الحقوق المقرره بقانون العمل ، فإذا تضمن العقد شرطا جزائيا في حالة الفصل من العمل ، فلا يتعارض مع أحكام قانون العمل ، ويكون بالتالي هذا الشرط نافذا بين الطرفين بالإضافة إلي الحقوق التي يرتبها قانون العمل ، وحيث أنه ثبت للمحكمة أن المدعي عليها هي التي فصلت المدعيه عن العمل بدون سبب مشروع ،

، وهي واقعه موضوعه من إختصاص محكمة الموضوع البت فيها دون رقابه عليها ، من محكمة التمييز ، بالتالي تستحق المدعيه المبلغ الوارد في الشرط الجزائي لعقد العمل"

المشرع المصري يرتب علي صاحب العمل في هذه الحاله بعض الآثار التي تتمثل في : وقف قرار الفصل وإعادة العامل المفضول بسبب نشاطه النقابي حيث نص القانون المصري (2) علي أنه : (للعامل الذي يفصل من العمل بغير مبرر أن يطلب وقف تنفيذ هذا الفصل ، ويقدم الطلب إلي الجئه الإداريه المختصه التي يقع في دائرتها محل العمل خلال مده لا تجاوز إسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بذلك بكتاب مسجل).

علي الجئه المختصه أن تفصل في طلب وقف تنفيذ قرار الفصل خلال خمسة عشر يوما ويكون قرارها نهائيا ، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلي عمله ، وأن يؤدي إلي العامل مبلغا يعادل أجره من تاريخ فصله . وإذا لم يقم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنه بإعادة العمل إلي عمله ، يعتبر ذلك فصلا تعسفيا يستوجب التعويض (3). وقد نص قانون العمل (4) علي : (إذا كان الإنهاء بدون مبرر صادر من جانب صاحب العمل للعامل يلزم بالتعويض ، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره اللجنه عن شهرين من الأجر الشامل عن كل سنه من سنوات خدمه ولا يخل بحق العامل في باقي إستحقاقاته المقرره قانونا) .

. المشرع المصري قدم الإعاده علي التعويض ، بحيث يحكم بها كل ما أمكن ذلك .

1- محكمة تمييزي حقوق لسنة 1999 م ، ص 3102 .

2- قانون العمل المصري رقم 137 لسنة 1981 م ، ماده 66 .

3- د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل ، مرجع سابق ، 448 .

4- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، ماده 22 .

وحسب ظروف كل قضيه ، فالمشرع المصري بين الفرق بين الإنهاء التعسفي بسبب النشاط النقابي للعامل ، وبين غير ذلك من حالات الإنهاء التعسفي ، فقانون العمل (1) يوجب علي المحكمه أن تقضي بإعادة العامل إلي عمله إذا كان فصله بسبب نشاط النقابي ، ومن ثم لا محل لتطبيق هذا الإستثناء إذا كان الفصل لسبب آخر ، والحكمه من هذا الإستثناء هي حرص المشرع المصري علي كفالة الحريه النقائيه والنشاط النقابي المشروع ، وهذا الإستثناء يسري علي عقود العمل محددة المده وغير محددة المده ، والإعاده تقتصر إلي هذه الحاله فقط ، ما لم يكتف العامل بطلب التعويض دون عودته للعمل (2) .

فإذا ثبت أن هناك تعسف في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة ، فيكون علي من يثبت التعسف في جانبه أن يعرض الطرف الآخر علي ما لحقه من جراء هذا الإنهاء ، فالتعويض عن الإنهاء التعسفي يتم بالنظر إلي الأضرار التي لحقت بالشخص المتضرر نتيجة هذا الإنهاء ، فيعوض عما لحقه من خساره وما فاتته من كسب ، ويأخذ بعين الاعتبار عند تقدير التعويض مدي وجود أو عدم وجود فرص عمل ، ومدي التعطل ، وسن العامل ، ويدخل في التعويض الأضرار المادية والأدبيه (3). وقد نص القانون المدني (4) علي : (إذا لم يكن مقدار التعويض محدد في العقد أو بنص في القانون ، فالقاضي هو الذي يقدره ، ويشمل التعويض ما لحق الدائن من خساره وما فاتته من كسب بشرط أن يكون هذا نتيجة طبيعيه لعدم الوفاء بالإلتزام) .

كذلك إعتبر المشرع المصري التعويض النقدي هو الأصل في الإنهاء بلا مبرر ، لما في إعادة العامل المفصول من الإعتداء علي الحريه الشخصيه أو حرية العمل ، ومن إرغام ينتفي معه حسن التعاون ، فالمشرع المصري إعتد علي التعويض النقدي وحده بإستثناء حالة فصل العامل بسبب نشاطه النقابي التي أوجب فيها إعادة العامل إلي عمله (5) .

علي ذلك يترتب علي صاحب العمل بإعادة العامل المفصول بسبب نشاطه النقابي إلي عمله ، وإلغاء قرار الفصل وإعتباره كأن لم يكن ، ويظل العقد الأصلي قائما ولا يرتب علي إعادة العامل إبرام عقد جديد ، ويستحق العامل أجرا عن مدة فصله (مدة

1- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 66 .

2- د/ همام محمود همام ، قانون العمل - عقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 619 .

3- د/ عبدالرازق السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني - نظرية الإلتزام - مصادر الإلتزام ، مرجع سابق ، ص 931 .

4- التقنين المدني المصري لسنة 1948 م ، المادة 695 .

5- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 373 .

الإيقاف) ، ويستحق العامل أجرا عن مدة فصله (فترة الإيقاف) إلي حين عودته ، وإذا كانت المبالغ التي إستلمها خلال هذه المدة مساويه لأجره ، فإنها تأخذ وصف الأجر لا التعويض (1) .

كذلك يرتب المشرع المصري في قانون العمل (2) في حالة رفض إعادة العامل الموقوف إحتياطيا عن العمل رغم تقرير عدم تقديمه للمحاكمة ، أو رغم الحكم ببراءته ، وذلك في حالة إذا : (إرتكب العامل جنايه أو جنحه مخله بالشرف أو الأمانه أو الآداب العامه ، أو أي جنحه داخل دائرة العمل ، جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتا ، وعليه

يعرض الأمر علي اللجنة الثلاثية خلال ثلاثه أيام من تاريخ الوقف ، وعلي اللجنة أن تبث في الأمر خلال سبعة أيام ، فإذا وافقت علي الوقف يصرف للعامل نصف أجره ، أما في حالة عدم موافقه يصرف العامل أجره كاملا) .

يتضح من هذا النص إذا أوقف صاحب العمل العامل إحتياطيا عن العمل لما نسب إليه من إرتكاب جنايه أو جنحه مخره بالشرف أو الأمانه أو الآداب العامه ، أو أي جنحه داخل دائرة العمل ، ثم رأت السلطه المختصه بالتحقيق عدم تقديمه للمحاكمه ، أو قدم العامل للمحاكمه ثم حكم ببراءته ، فإنه يجب علي صاحب العمل إعادته إلي عمله (3) . حيث نص قانون العمل (4) علي : (إذا رأت المحكمه عدم تقديم العامل للمحاكمه الجنائيه ، أو قدم للمحاكمه وقضي ببراءته ، وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كامله ، وإلا إعتبر عدم إعادته فصلا تعسفيا) .

فالمشرع المصري في هذه الحاله قد أعفي العامل من إثبات التعسف ، وإكتفي برفض صاحب العمل إعادة العامل بعد عدم تقديمه للمحاكمه أو الحكم ببراءته ، فهذا الرفض يعد قرنيه قانونيه علي التعسف في إنهاء العقد من جانب صاحب العمل ، ولكن هذه القرنيه بسيطه تقبل إثبات العكس ، فيجوز لصاحب العمل أن يثبت أن رفضه إعادة العامل يقوم علي مبرر مشروع ، ويشترط لقيام قرينه التعسف أن يكون الحكم الصادر بالبراءه نهائيا (5) .

أما إذا ثبت أن إتهام العامل كان بتدبير من صاحب العمل أو وكيله المسئول ، فقد

1- د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 448 .

2- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، ماده 67 .

3- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 860 .

4- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، ماده 67 .

5- د/ محمد محمود زهران ، قانون العمل (عقد العمل الفردي) ، والقانون رقم 137 لسنة 1981 م ، ومشروع القانون الجديد ، مرجع سابق ، ص 851 .

أوجب قانون العمل (1) : (أداء باقي أجره عن مدة الإيقاف) . ويجب علي السلطه المختصه إذا ما تبين لها هذا التدبير أن تشير إليه في قرارها (2) .

المشرع اللبناني يري إذا كان الإنهاء صادرا من جانب صاحب العمل في حالة إنهاء عقد العمل غير محدد المده إنهاء تعسفيا ، وجب علي تعويض الأجير عما أصابه من ضرر ، وعلي هذا نص قانون الموجبات والعقود (3) علي : (إن الفريق الذي يفسخ العقد (أي ينهي) يستهدف لأداء بدل العطل والضرر إذا ساء إستعمال حقه في الفسخ ، أي إستعمله خلافا لروح القانون أو العقد ، فإذا كان الفسخ صادرا عن رب العمل ولم يكن

مسببا عن مخالفات لموجب العقد أو خطأ ارتكبه الأجير يستحق عند ذلك تعويض ولا ينقص هذا التعويض عن أجره شهرين من أجور العامل ، ولا يزيد عن أجره إثني عشر شهرا) .

أما إذا كان الإنهاء من جانب رب العمل في حالة العقد محدد المدة ، يلزم المشرع اللبناني رب العمل بالتعويض ، ويشمل التعويض الأضرار الأدبية وأجور المدة الباقية من العقد ، ولا بد من توافر الضرر ، فإذا إنتقي الضرر ، كإيجاد العامل لعمل آخر وإلتحاقه به خلال المدة الباقية من العقد ، فإن العامل يفقد حقه في الحصول علي أجر باقي مدة العقد (4) .

مما سبق يتضح أن الأثر الذي يترتب علي الإنهاء التعسفي لعقد العمل من جانب صاحب العمل قبل عرض النزاع علي السلطه المختصه ، هو إعادة العامل إلي عمله أو دفع تعويض له حددته التشريعات الوطنيّه بما يعادل مرتب سته أشهر أساسي تعويض له عن الفصل التعسفي .

أيضا توافقت التشريعات العربيّه المقارنه مع الوطنيّه في حالة الإنهاء التعسفي لعقد العمل الصادر من جانب صاحب العمل ، في إعادة العامل إلي عمله أو دفع تعويض له حددته بعض منها ثلاثة أشهر حد أدني .

1- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 م ، المادة 67 .

2- د/ محمد محمود زهران ، قانون العمل (عقد العمل) وقانون رقم 137 لسنة 1981 م ، ومشروع القانون الجديد فقها وقضاء ، مرجع سابق ، ص 851 .

3- قانون الموجبات والعقود اللبناني لسنة 1932 م ، الماد 248 .

4- القاضي / حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 478 .

ثانياً : آثار الفصل التعسفي لعقد العمل الصادر من جانب العامل :

المشرع السوداني يرتب علي إنهاء عقد العمل الصادر من جانب العامل بصورة تعسفيه ، عدم إستحقاق العامل بدل الفصل التعسفي ، كما لا يستحق أجره عن الأيام التي يكون قد ترك العمل خلالها ، وبالتالي فإنه يكون مستحقاً لمكافأة نهاية الخدمة المستحقه وأي إستحقاقات أخرى مقرره بموجب عقد العمل (1) أو بموجب قانون العمل (2) .

المشرع الأردني يرتب علي إنهاء عقد العمل بصورة غير مشروعه (أي تعسفيه) عدم إستحقاق العامل لأجره عن فترة تركه للعمل ، ويستحق رب العمل تعويض عن تلك الفتره بما يعادل أجر نصف شهر عن كل شهر من المده المتبقية في العقد (3) .

المشرع المصري يرتب علي الإنهاء التعسفي لعقد العمل الصادر من جانب العامل ، إنتهاء العقد من وقت تركه للعمل (4) .

المشرع اللبناني يرتب علي إنهاء عقد العمل إنهاءً تعسفياً إذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل إنتهاء العقد ، ويستحق رب العمل تعويضاً يعادل أجرة شهر (5) .

مما سبق يتضح أنّ الأثر الذي يترتبه القانون السوداني علي إنهاء عقد العمل إذا كان صادراً من جانب العامل ، عدم إستحقاق العامل بدل الفصل التعسفي والفترة التي ترك العمل فيها ، ولكن يستحق إستحقاقاته الأخرى التي يترتبه القانون إذا كان مستحقاً لها .

بعض القوانين العربيه المقارنه إتفقت مع التشريعات الوطنيه في عدم إستحقاق العامل بدل الفصل التعسفي و رتبة تعويض علي العامل إذا كان الإنهاء صادراً من قبله .
وبعض منها قضي بإنهاء عقد العمل من وقت ترك العامل العمل .

-
- 4- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 170 .
2- قانون العمل 1997 م .
3- د/ أحمد أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 263 ، 264 .
4- د/ محمد مطر ، أساسيات قضايا عقد العمل الفردي ، مرجع سابق ، ص 283 .
5- د/ توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والمصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 432 .

المبحث الثالث

آثر المكافأة علي إنقضاء عقد العمل

يترتب علي إنتهاء عقد العمل إستحقاق العامل لمكافأة نهاية خدمه ، وهي تأميناً للعامل يستحقه بعد إنقضاء رابطة العمل التي كانت تجمعهم مع صاحب العمل ، والتي كانت تتيح له مورداً للرزق ، ولا شك أن العدالة تستوجب أن يدفع صاحب العمل مكافأة للعامل عند نهاية عقده تقديرأً لمدة خدمته ، الطويله التي ساهم فيها علي إستمرار المنشأة

وتوسعها يكون جديراً بمكافأة تزداد قيمتها كلما إزدادت مدة خدمته (1)
علي ذلك نظمت التشريعات الوطنية والعربية المقارنه الآثار التي تترتب علي مكافأة
نهاية الخدمة .

لذا سوف نتناول المكافأة في هذا المبحث علي النحو التالي :

أولاً : تعريف المكافأة :

عرّف فقهاء القانون السوداني المكافأة بأنها : " مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل
للعامل بعد إنقضاء فترة زمنية محددة تختلف باختلاف المدة التي قضاها العامل مع
صاحب العمل " (2) .

يتبين من هذا التعريف أنّ مكافأة نهاية الخدمة مبلغ من المال يكون مستحق للعامل
بعد إنقضاء مده معينه في الخدمة المستمره ، هذه المدة تختلف حسب المدة التي قضاها
العامل مع صاحب العمل .

لكن المشرّع السوداني إشتَرَط في قانون العمل (3) أن لا تقل هذه المدة عن ثلاثه
سنوات في الخدمة المستمره . بمعنى إذا قلت خدمة العامل عن ثلاثه سنوات فلا يكون
مستحقاً لمكافأة نهاية الخدمة (4) .

كذلك عرّف فقهاء القانون الأردني المكافأة علي أنها : " المبلغ الذي يستحقه العامل
غير الخاضع للضمان الإجتماعي في نهاية خدمته " (5) .

1- محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 833 .

2- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقا عليه ، مرجع سابق ، ص 180 ، 181 .

3- قانون العمل 1997 م ، المادة 60 .

4- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 120 .

5- بروفيسور/ جعفر المغربي ، شرح قانون العمل الأردني ، مرجع سابق ، ص 167 .

في التعريف أعلاه بين أنّ مكافأة نهاية الخدمة مبلغ من المال يستحق للعامل عند
نهاية خدمته ، بشرط أن لا يخضع العامل لنظام الضمان الإجتماعي (1) .

أيضاً عرّف فقهاء القانون المصري عرّف بأنها : " مبلغ إضافي يدفعه صاحب
العمل للعامل زيادة علي الأجر الأصلي جزاء أمانته أو إخلاصه أو كفاءته ، كالمكافأة
التي تعطي للعامل لتقليله من نفقات الإنتاج الإقتصادي في إستخدام المواد الأولية
ومواظبته علي العمل وحسن إتقانه له " (2) .

كما يعتبر فقهاء القانون المصري المكافأة نوع من المنح يعطيه رب العمل للعامل جزاء له علي أمانته أو إخلاصه أو كفاءته ، مثل المكافآت التي تعطي للعامل الذي يحقق وفرا في إستخدام المواد الأولية أو الذي ينجز العمل في موعده ، أو الذي لا يتأخر عن الحضور إلي مركز عمله في الأوقات المحددة لبدء العمل (3) .

كذلك يعتبر فقهاء القانون المصري المنح والمكافأة تبرعاً من رب العمل إلي أجراءه ، ومادامت تعتبر تبرعاً فهو لا يُلزم بصرفها ولا تحتسب من الأجر ولا تنطبق عليها الأحكام الخاصة بالأجور ، إلا أن الأمر يتغير إذا كانت المنح أو المكافأة منصوص عليها في العقد أو في نظام العمل ، أو إذا إستمر رب العمل علي منحها لأجراءه أو لفئه منهم ، كأجرة الشهر الإضافي التي درجت بعض المؤسسات علي إعطائها لأجراءها في نهاية كل سنة . في هذه الحالة تعتبر المنح أو المكافأة جزءاً من الأجر (4) ويترتب علي ذلك إلزام رب العمل بدفعها ، لا أنها تصبح حقاً من حقوق الأجير ، ولا يملك رب العمل التحلل من هذا الإلتزام لعله إنخفاض الربح في سنة من السنوات (5) .

أيضاً يقصد فقهاء القانون المصري بالمكافأة : " المبالغ التي يحصل عليها العامل من صاحب العمل نتيجة مجهوده الإضافي في العمل كالإقتصاد في إستخدام المواد الأولية أو سرعة الإنتاج أو تنظيمه أو تقليل نفقاته أو حسن أدائه للعمل ، مما يعود بالنفع علي المنشأة ، ويجب عدم الخلط بين المكافأة وبين الأجر الذي يحدد علي أساس الإنتاج بالقطعة ذلك لأن المكافأة تكون إضافه لأجر ثابت محدد تحديداً زمنياً " (6) .

-
- 1- بروفيسور// جعفر المغربي ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 167 .
 - 2- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 243 .
 - 3- د/ أحمد شوقي عبدالرحمن ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 205 .
 - 4- د/ محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، مرجع سابق ، ص 325 .
 - 5- د/ أكثم الخولي ، دروس في قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 100 .
 - 6- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي ، مرجع سابق ، ص 936 .

تعتبر المكافأة جزءاً من الأجر إذا كان صاحب العمل ملزماً بدفعها للعامل . ومصدر هذا الإلتزام قد يكون عقد العمل الفردي أو المشترك أو النظام الأساسي للعمل ، أو إذا جري العُرف بمنحها للعامل بحيث يعتبرها جزءاً من الأجر من قبيل التبرع (1) .

أما فقهاء القانون اللبناني فقد عرّفوا المكافأة (تعويض نهاية الخدمة أو تعويض الصرف) بأنها : " تعويض يستحقه الأجير عند إنتهاء عقد العمل ويلتزم رب العمل بدفعه " (2) . غير أن نظام تعويض الصرف قد محاه اليوم نظام تعويض نهاية الخدمة ،

ومع ذلك لا يزال لنظام تعويض الصرف بعض أهميه وقتيه ، بسبب إستمرار نفاذ أحكامه بالنسبه للعمال الذين لا يستفيدون من تعويض نهاية الخدمة (3) .

مما سبق يمكن القول بأنّ المكافأة هي مبلغ من المال يدفعه صاحب العمل للعامل ، بعد إنقضاء فترة زمنية محدده ، تختلف باختلاف المدة التي قضاه العامل مع صاحب العمل ، وتزداد كلما زادت المدة التي قضاه العامل مع صاحب العمل ، وهي حق مستقل للعامل عن حقه في التعويض . وتستحق رغم خطأ صاحب العمل في إنهاء الرابطة العقدية وهي بمثابة تأمين كفه القانون لحماية العامل .

كما يتضح أنّ مكافأة نهاية الخدمة لا تعتبر تعويضاً ، لذلك يمكن الجمع بينها وبين أى تعويض مستحق للعامل - الفصل التعسفي - إخلال صاحب العمل بعدم إلتزاماته - وهي تأمين لا أجر ، وهي لا تخضع للأجرولا لنظامه ، وهي إمتياز لكافة مستحقات العمل .

ثانياً : مشروعية المكافأة :

أشار شيخ الإسلام (4) إلي مشروعية المكافأة لأنّ القلوب جبلت علي حب من أحسن إليها ، فإذا أحسن إليها ولم تكافأ يبغي فيها نوع تأله لمن أحسن إليها ، فشرع قطع ذلك بالمكافأة (5) . والمكافأة من باب العدل المأمور به الواجب لكل مسلم قال تعالى : (وَإِذَا حُيِّتُمْ بِتَحِيَّةٍ فَحَيُّوا بِأَحْسَنَ مِنْهَا أَوْ رُدُّوها إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ حَسِيباً) (6) .

-
- 1- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 244 .
 - 2- د/ عبدالعزيز عبدالمنعم خليفه ، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي - الخصائص والآثار ، مرجع سابق ، ص 201 .
 - 3- د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 832 .
 - 4- شيخ الإسلام : هو تقي الدين أبو العباس أحمد بن عبدالحليم بن عبدالسلام بن أبي القاسم بن محمد بن أبي تيميه الحراني الحنبلي الدمشقي .
 - 5- سليمان بن عبدالله بن محمد بن عبد الوهاب ، تيسير العزيز الحميد في شرح كتاب التوحيد الذي هو حق الله علي العبيد ، ج 1 ، المكتب الإسلامي - بيروت ، 1423 هـ ، 2002 م ، ص 572 .
 - 6- سورة النساء ، الآية 86 .

قال صلي الله عليه وسلم : (من صنع إليكم معروفاً فكافئوه ، فإن لم تجدوا ما تكافئونه فادعوا له حتي تروا أنكم قد كافئتموه) (1) .

ثالثاً : الطبعه القانونيه للمكافأة :

إختلف الفقه القانوني في تحديد الطبعه القانونيه لمكافأة نهاية الخدمة ، حيث ذهب رأى إلى أنّ مكافأة نهاية الخدمة هبه تعويضيه من جانب صاحب العمل ، ولقد إنتقد هذا

الرأي علي أساس أن صاحب العمل يؤدي هذه المكافأة علي سبيل الإلزام وليس علي سبيل وليس علي سبيل التبرع ، ومن ثم لا يمكن إعتباره هبه (2) .

يرى جانب آخر من الفقه أن مكافأة نهاية الخدمة تعتبر تعويضاً للعامل يلتزم به صاحب العمل ، هذا القول غير سليم ، فلا يشترط لإستحقاق المكافأة وجود ضرر معين يصيب العامل ولا خطأ يتحقق من جانب صاحب العمل ، ويمكن الجمع بينهما وبين أي تعويض قد يستحق العامل من قبل صاحب العمل (3) .

يذهب رأي آخر في الفقه إلي إعتبار المكافأة أجراً إضافياً مؤجل الإستحقاق إلي جانب الأجر الأصلي السابق إستحقاقه دورياً ، أو أجراً إضافياً لا ينشأ إلا عند نهاية العقد ، وبالنظر إلي العمل السابق في جملته . إنتقد هذا الرأي لأن المكافأة لو كانت أجراً علي عمل أداه العامل لإستحقاقه في كل الأحوال ، ولو كان أجراً يتعين الرجوع إلي الأجر السنوي الذي إستلمه تبعاً طيلة مدة خدمته ، في حين أن قدر المكافأة يتحدد علي أساس المرتب الأساسي للسنة الأخيرة (4) .

رأي آخر في الفقه يذهب إلي إعتبار المكافأة نوعاً من التأمين فرضه القانون علي صاحب العمل ، لذلك لا تطبق حالة خضوع العامل لنظام التأمينات الإجتماعية . هذا هو الرأي المؤيد (5) .

مما سبق نتفق مع الرأي الذي يعتبر أن مكافأة نهاية الخدمة نوع من التأمين ، ولا تطبق في حالة وجود نظام تأمين إجتماعي ، كما يؤكد إلترام صاحب العمل بأن يؤدي إلي التأمينات الإجتماعية مكافأة نهاية الخدمة لعماله .

-
- 1- رواه النسائي وأبو داود ، كتاب التجريد في شرح التوحيد ، باب من سأل بالله تعالي ، ج 2 ، ص 492 .
 - 2- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني - دراسه مقارنه ، مرجع سابق ، ص 377 .
 - 3- د/ محمود جمال الدين زكي ، عقد العمل في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 834 .
 - 4- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي ، مرجع سابق ، ص 939 .
 - 5- د/ محمد علي عمران ، الوسيط في قانون العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 384 .

رابعاً :أحوال إستحقاق المكافأة :

يستحق العامل الذي لا يخضع لنظام التأمين الإجتماعي ، أو أي نظام آخر أفضل مكافأة نهاية الخدمة حسب مائص عليه قانون العمل (1) بالنص الآتي : (مع مراعاة قانون التأمينات الإجتماعي (2) . أو أي وضع أفضل للعامل يكون للعامل الذي يقضى مده لا تقل عن ثلاث في الخدمة المستمره لمكافأة عن مدة خدمته ... إلخ) .

يشترط المشرع السوداني لإستحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة ، إنتهاء عقد العمل ، وأن يكون العامل قد أمضي مده لا تقل عن ثلاث سنوات في الخدمة المستمرة ، وأن لا يكون العامل خاضعاً (3) لقانون التأمينات الإجتماعيه (4) . ولقد تباينت أحكام المحكمة العليا فيما يتعلق بأحوال إستحقاق بمكافأة نهاية الخدمة بالنسبه للعمال المشتركين في نظام التأمين الإجتماعي ، وإنقسمت الأحكام بين مؤيد للجمع بين مال التأمين الإجتماعي ومكافأة نهاية الخدمة ، وأخرى معارضة للجمع بينهما ، ونسبة للأراء التي يستند عليها أصحاب الرأيين نورد نماذج (5) منها حسب ما جاء في قضية :

سينما أمير / ضد / مجدى الصوفى وآخرين (6) .

حيث قضت المحكمة العليا القومية لدائرة الولايات الوسطى القضايف بجواز الجمع بين مال التأمين الإجتماعي ومكافأة نهاية الخدمة وبررت ذلك بالآتى : " الهدف من قانون العمل هو تنظيم العلاقة بين العامل ورب العمل ، لكليهما حق وواجب . أما قانون التأمين الإجتماعي فهو قانون حديث هدفه - إرساء قيم التكافل الإجتماعي لكيلا تختفى وأن حماية ذوى الدخل المحدود لازمه حتى تقدم لهم الكفاله عند الفصل عند الشيخوخه أو العجز أو الوفاه أو إصابات العمل والأمراض المهنيه ، فإن ما يدفع من إشتراك للعمال لدى الصندوق القومي للتأمين الإجتماعي (7) تكون الأهداف التي أوردناها وليست بديلاً للمكافأة المقرره بمقتضى قانون العمل (8) . وينبغى ألا يختلط الأمر فإن

1- قانون العمل السوداني 1997 م .

2- قانون التأمينات الإجتماعيه 1990 م - تعديل 2004 م .

3- د/ محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه في السودان ، مرجع سابق ، ص 304 .

4- قانون التأمينات الإجتماعيه لسنة 1990 م .

5- د/ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 184 .

6- أمير عبد المنعم عثمان ، أشهر قضايا العمل (غير المنشوره في السودان) ، الطبعه الثانيه - يونيو 2013 م ، ص 19 ، 20 .

7- الصندوق القومي للتأمين الإجتماعي لسنة 1990 م ، تعديل 2004 م ، ماده 24 .

8- قانون العمل 1997 م ، ماده 60 .

ما يدفع من إشتراك للتأمين هو لحساب المكافأة وذلك حسب ما جاء في قانون العمل (1) في عبارة مع مراعاة قانون التأمينات الإجتماعيه (2) أو أي وضع آخر أفضل للعامل و هذا يعني أن ماورد في نصوص قانون التأمينات الإجتماعيه (3) لا صلح له بمكافأة نهاية الخدمة " . أيضاً جاء في قضية :

أبو القاسم الجاك وآخرين / ضد / مصنع مكي للتبريد (4) .

. الأتي : " ما نص عليه قانون العمل (5) . في مقدمته هو أنه عند حساب فوائد ما بعد الخدمة يجب أن تراعى أحكام قانون التأمين الإجتماعي أو أى وضع آخر أفضل للعامل ويعنى هذا أن قانون العمل (6) نص علي معاملة العامل بأحسن وضع قانوني يكفل به حقوقاً أكبر من تلك التى يحددها قانون العمل (7) . ولا يعنى هذا أن حقوق العامل من إستحقاقات فوائد ما بعد الخدمة قد تمت إحالتها إلى قانون التأمين الإجتماعي (8) . بتعبير آخر فإن الأمر يتعلق بحساب وتحديد مستحقات فوائد ما بعد الخدمة ، وأنها تستوجب أن تحسب أولاً على ضوء ما حدده قانون العمل (9) إلا إذا كان قانون التأمين الإجتماعي (10) يحدد أساساً للعامل فى حسابها .

. نخلص إلي أن إلزام صاحب العمل تجاه العامل ملزم له وبالتالي لا أرى صحة ما إستندت عليه المحاكم السابقة فى عدم الجمع لمقدمى طلب المراجعة المدعين فى الدعوى فى مواجهة صاحب العمل ، بينما صدرت أحكام أخرى لا تُجيز الجمع بين إستحقاق التأمين الإجتماعي ومكافأة نهاية الخدمة " .

. بينما صدرت أحكام أخرى لا تُجيز الجمع بين إستحقاق التأمين الإجتماعي ومكافأة نهاية الخدمة ، كما جاء في قضية :

. شركة سباحات للنقل / ضد / عز الدين محمد مرسل (11)

-
- 1- قانون العمل 1997م ، النادة 60 .
 - 2- قانون التأمينات الإجتماعية لسنة 1990 م .
 - 3- قانون التأمينات الإجتماعية 1990 م ..
 - 4- أمير عبد المنعم عثمان ، أشهر قضايا العمل (غير المنشوره) في السودان ، مرجع سابق ، ص 22 .
 - 5- قانون العمل السوداني 1997 م ، المادة 60 .
 - 6- قانون العمل ، المادة 60 .
 - 7- قانون العمل 1997 م .
 - 8- قانون التأمينات الإجتماعية 1990 م .
 - 9- قانون العمل السوداني 1997 م .
 - 10- قانون التأمينات الإجتماعية 1990 م .
 - 11- مجلة الأحكام القضائية لسنة 2008 م ، ص 185 .

"حيث إستندت المحكمه في حكمها لصالح المدعي بالمكافأة عن نهاية الخدمة بموجب أحكام قانون العمل (1) ولم تضع في إعتبارها مراعاة قانون التأمين الإجتماعي (2) أو أي وضع آخر أفضل بالنسبه للعامل وفي ذلت الوقت ، فالواضح من المحضر أن المدعي من العاملين الذين ينطبق عليهم قانون التأمين الإجتماعي والمستندات تُشير إلي ذلك والمدعي عليها تدعي أنها سددت أقساط التأمين الوارده في قانون التأمين الإجتماعي (3) وتم توريدها لدى صندوق التأمين وبالتالي تجاوزت المحكمه هذه الجزئيه

وحكمت بموجب قانون العمل (4) . متجاوزة قانون التأمين بموجب ما أسلفناه من مناقشة سابقة حول إلزامية قانون التأمين الإجتماعي (5) ووجوب تطبيقه بشأن المكافأة فكان الواجب على المحكمة أن تستوثق من توريد المدعى عليها للأقساط التأمينية المستحقة في نهاية خدمه ، وأن لا يلتزم صاحب العمل متى أولى التزامه بموجب قانون التأمين الإجتماعي بدفع مكافأة تحت قانون العمل (6) . بأن يحال إستحقاق العامل إلى التأمين الإجتماعي بإعتباره البديل والإمتياز الأفضل ميزة للمكافأة بإعتبارها حقوق ما بعد خدمه ، وبالتالي كما أسلفنا من مناقشة وفق إجتهد المحاكم حول هذه المسألة الإجرائية الموضوعية كان على المحكمة أن تستوثق من واقعة سداد المدعى عليها للأقساط التأمينية لدى التأمين الإجتماعي بإعلان الصندوق فإذا تأكد أن إستحقاق المدعى تم إيداعه كاملاً لدى الصندوق فلا يجوز لها أن تحكم على المدعى عليها بمكافأة أخرى تحت قانون العمل ، بل تحيل العامل لصرف إستحقاقه لدى الصندوق " .

جاء أيضاً في سابقة :

بكرى دفع أبو عاقله / ضد / بنك البركة (7) .

" أن العامل المنضوي تحت قانون التأمينات الإجتماعية (8) . يكون إستحقاقه لنهاية خدمه تحت هذا القانون ، بالإضافة إلى الحقوق الأخرى التي نص عليها قانون العمل (9) . أما مكافأة نهاية خدمه وفقاً لقانون العمل (10) هي من مستحقات نهاية خدمه ،

-
- 1- قانون العمل السوداني 1997 م .
 - 2- قانون التأمينات الإجتماعية 1990 م - تعديل - 2004 .
 - 3 - قانون التأمينات الإجتماعية 1990 م - تعديل - 2004 م ، المادة 24 .
 - 4- قانون العمل السوداني 1997 م ، المادة 60 .
 - 5- قانون التأمينات الإجتماعية 1990 م - تعديل - 2004 م .
 - 6- قانون العمل 1997 م .
 - 7- أمير عبد المنعم عثمان ، أشهر قضايا العمل (غير المنشورة) في السودان / لسنة 2012 م ، مرجع سابق ، ص 40 .
 - 8- قانون التأمينات الإجتماعية 1990 م .
 - 9- قانون العمل 1997 م ، المادة 60 .
 - 10- قانون العمل ، المادة 60 .

وأياً كان سبب الإنتهاء هي مرتبطه بقضاء مدة خدمه محدد تخضع لقيّد قانون العمل (1) حيث لا يستحق العامل المكافأة إلا إذا توافرت فيها شروط بحيث النظر في تطبيق القانون الذي يحقق فائده أكبر وتحقق مزايا أفضل للعامل ، حيث جاء مبتدأ بالنص الآتي : " مع مراعاة قانون التأمين الإجتماعي أو أي وضع آخر أفضل " . أي أن

النص يتطلب قراءه متكامله مع قانون التأمينات الإجتماعيه (2) . ويُمنَح العامل الوضع الذي يحقق مزايا أفضل في نهاية خدمه) .

يرى المشرع السوداني عدم جواز الجمع بين مكافأة نهاية خدمه ومال التأمين الإجتماعي ، يتضح ذلك من إشتراط المشرع السوداني لمراعاة أحكام قانون التأمين الإجتماعي (3) أو أي وضع آخر أفضل في صدر قانون العمل (4) بالإضافة للأسباب التاليه :-

- 1- عدم جواز الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة والتأمين الإجتماعي لأن المشرع السوداني إشتراط مراعاة قانون التأمين الإجتماعي (5) ولكن لأن الوضع الأفضل هو الذي يسود إذا كان في قانون العمل (6) أو قانون التأمينات الإجتماعيه (7) لأن القوانين تتغير .
- 2- الجمع بين مكافأة نهاية خدمه في قانون العمل (8) وقانون التأمين الاجتماعي (9) يلحق ضرراً بليغاً بصاحب العمل إذا أنه يدفع مرتين مرة بالقانون الأول ومرة أخرى بالقانون الثاني ويقع عليه التزاماً مزدوجاً بالسداد في إشتراكات التأمين الإجتماعي عن عماله وأداء مكافأة نهاية خدمه (9) .
- 3- النظام التأميني أفضل من مكافأة نهاية خدمه - على الرغم من أن أستحقاق المكافأة في كلا القانونين مرتبط بمرور ثلاث سنوات لإستحقاق المكافأة في القانونين الشرط الأول - غير أن عدد السنين التي تلي الثلاث سنوات الأولى تختلف مما يجعل أن النظام التأميني هو الأفضل بالإستمراره - معاش - بينما في الثاني مبلغ مالي مهما كبر لا يستمر ولا يورث (10) .

-
- 1- قانون العمل 1997م ، المادة 60 .
 - 2- قانون والتأمينات الإجتماعيه 1990 م .
 - 3- قانون التأمينات الإجتماعيه 1990 م ، تعديل 2004 م .
 - 4- قانون العمل السوداني 1997 م
 - 5- قانون التأمينات الإجتماعيه 1990 .
 - 6- قانون العمل 1997 م .
 - 7- قانون التأمينات الإجتماعيه 1990 م .
 - 8- قانون العمل 1997 م .
 - 9- د/ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل - فقهاً - قضاءً ، مرجع سابق ، ص 187 - 188 .
 - 10- د/ أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي ، مرجع سابق ، ص 941 .

المشرع الأردني يحق للعامل الذي لا يخضع للضمان الإجتماعي مكافأة نهاية خدمه نص عليها في قانون العمل (1) بالنص الآتي : (مع مراعاة أحكام المادة 28 من هذا القانون (1) يحق للعامل الذي يعمل لمدته غير محدوده ولا يخضع لإحكام قانون

الضمان الإجتماعي وتنتهي خدماته لأي سبب من الأسباب الحصول علي مكافأة نهاية الخدمة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعلية إلخ) .

يتبين من هذا النص أن المشرع الأردني يشترط لحصول العامل لمكافأة نهاية الخدمة ، أن لا يكون العامل خاضعاً لقانون الضمان الإجتماعي ، فالعامل الذي يكون خاضعاً للضمان الإجتماعي لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة ، كما يشترط أن ينتهي عقد العمل سواء أكان هذه الإنهاء مشروع أو غير مشروع (2) .

أيضاً رتب المشرع المصري علي إنتهاء عقد العمل ، سواء بإنهاء مدته إن كان محدد المدة ، إستحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة ، يلتزم صاحب العامل بأدائها للعامل ، ويستحق العامل هذه المكافأة إذا كان عقد العمل خاضعاً للأحكام الخاصة بعقد العمل الفردي الوارده في تقنين العمل (3) . أما إذا كان عقد العمل خاضعاً للتقنين المدني (4) أو لأحكام تقنين العمل غير الوارده في الباب الخاص بعلاقات العمل الفرديه ، فإن العامل لا يستحق هذه المكافأة (5) .

يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة سواء كان إنتهاء العمل مشروعاً أو غير مشروع ، وإذا كان إنتهاء العمل غير مشروع ، فإن العامل يستحق مكافأة نهاية الخدمة بالإضافة إلي إستحقاقه للتعويض عن هذا الإنتهاء غير المشروع ، كالتعويض عن الإنتهاء غير المبترس للعقد محدد المدة أو غير محدد المدة دون مراعاة قواعد الإخطار السابق أو إنهاء العقد تعسفياً أو دون مبرر مشروع (6) .

حرص المشرع المصري علي رعاية العمال الذين لا يستحقون معاشاً ، حيث طبق عليهم نظام التأمين الإجتماعي الذي من شأنه إحلال نظام المعاش محل مكافأة نهاية الخدمة في حال إنتهاء العمل بسبب الشيخوخة أو العجز أو الوفاة (7) .

1- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 28 .

2- بروفيسور / جعفر المغربي ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 169 .

3- تقنين العمل المصري رقم 137 لسنة 1981 م .

4- التقنين المدني المصري لسنة 1948 م .

5- د/ أكثم أمين الخولي ، دروس قانون العمل المصري ، مرجع سابق ، ص 246 .

6- د/ حسن كيره ، أصول قانون العمل - عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 407 .

7- د/ محمد علي علي عمران ، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل ، ص 384 .

قرر المشرع اللبناني حقا للأجير عند إنتهاء العقد في تعويض نهاية الخدمة المنصوص عليه في قانون الضمان الإجتماعي (1) حيث يقتصر هذا التعويض من حيث

المبدأ علي عقود العمل غير محددة المدة . لكن المشرع اللبناني أعطي الأجير في بعض الحالات الحق في التعويض ولو كان عقده محدد المدة (2) وهي :

- 1- حالة فسخ الأجير العقد لإخلال رب العمل بالتزاماته أو لمسلكه الأعتدائي أو الشائن طبقاً للحالات التي نص عليها قانون العمل (3) .
- 2- حالة ترك الأجير العمل بسبب الزواج .
- 3- حالة تجديد العقد المحدد المدة تجدداً صريحاً أو ضمناً بالإستمرار علي العمل بدون إنقطاع خلال مدة سنتين علي الأقل .
- 4- حالة إنتهاء العقد بسبب المرض الطويل (4) .

فيما عدا هذه الحالات لا يستحق الأجير تعويض الصرف إلا عن العقود غير محددة المدة ، ولكن إذا فسخ رب العمل العقد لإخلال الأجير بالتزاماته أو لمسلكه العدائي طبقاً للحالات المنصوص عليها في قانون العمل (5) ، فإن الأجير لا يستحق تعويض الصرف ، ويعتبر هذا الحرمان بمثابة عقوبة مدنيه (6) .

مما سبق يتضح أن التباين في أحكام القضاء السوداني سالفه الذكر ، الجامعه بين مكافأة نهاية خدمه و مال التأمين والمعاضة الذي يجمع بينهما ، وحسب إعتقادي أن صاحب العمل في حالة الجمع بين مكافأة نهاية الخدمة ومال التأمين يكون قد دفع مرتين ، المره الأولى بقانون العمل والمره الثانيه بقانون التأمينات الإجتماعيه ، مما يسبب له كثير من الغبن .

القوانين العربيه المقارنه لا تجيز الجمع بين مكافأة نهاية خدمه ومال التأمين أو الضمان الإجتماعي مما يعنى أنها لا تجيز لصاحب العمل أن يدفع مرتين ولا أن يصيبه غبن . أما إذا أنتهى عقد العمل بطريقة مشروعه أو غير مشروعه ، و كان العقد محدد المده أو غير محدد المده فإن العامل في كل الأحوال يستحق المكافأة .

1- قانون الضمان الإجتماعي لسنة 1965 م .

2- د/ محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، مرجع سابق ، ص 335 .

3- قانون العمل اللبناني 1946 م ، ماده 75 .

4- القاضي / حسين عبداللطيف حمدان ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 490 .

5- قانون العمل اللبناني لسنة 1946 م ، ماده 74 .

6- د/ توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 410 .

ثالثاً : حساب المكافأة :

يتم حساب المكافأة بمعدل شهر عن كل سنة ، حيث تحسب وفقاً لقانون العمل (1) :

(علي أساس المرتب الأساسي الشهري الأخير) . أي يتخذ المرتب الأساسي (2) الشهري الأخير للعامل أساساً لإحتساب المكافأة ، فلا عبره بمرتبه عند إبتداء خدمه ، وإنما يؤخذ في الإعتبار أجره وقت إنتهاء خدمه فحسب .

. أما بالنسبه لعامل الإنتاج تحسب مكافأة نهاية خدمته علي متوسط الدخل الفعلي خلال الثلاث سنوات الأخيره ، وبالنسبه للعمال الموسمين تحسب علي أساس دخل العامل الفعلي مع نفس صاحب العمل خلال الثلاثه سنوات الأخيره مقسومه علي 36 شهر(3).

أيضاً يتم حساب المكافأة في قانون علاقات العمل الفرديه (4) علي أساس : (متوسط المرتب الأساسي عن الثلاث سنوات الأخيره التي قضاها العامل في خدمه ، وبالنسبه لعامل الإنتاج يؤخذ بمتوسط الدخل الفعلي خلال الثلاث سنوات الأخيره) .

بيّن المشرع الأردني في قانون العمل (5) الكيفيه التي يتم بها حساب المكافأة ، حيث نص علي : (تحسب مكافأة نهاية الخدمه للعامل بمعدل أجر شهر عن كل سنة من خدمته الفعليه ويعطي عن كسور السنه مكافأه نسبیه ، وتحسب المكافأه علي أساس آخر أجر تقاضاه خلال مدة إستخدامه ، أما إذا كان الأجر كله أو بعضه يحسب علي أساس العموله أو القطعه ، فيعتمد لحساب المكافأة المتوسط الشهري لما تقاضاه العامل خلال الإثني عشر شهر السابقه لإنهاء خدمته ، وإذا لم تبلغ خدمته هذا الحد فالمتوسط الشهري لمجموع خدمته ، وتعتبر الفواصل التي تقع بين عمل وآخر ولا تزيد علي شهر كأنها مدة إستخدام متصله عند حساب المكافأة) .

أي تحسب المكافأة بمعدل أجر شهر عن كل سنة من سنوات خدمة العامل الفعليه بناءً علي آخر أجر كان يتقاضاه العامل ، أما كسور السنوات فيستحق العامل عنها مكافأة نسبیه ، أما إذا كان العامل يتقاضى أجره علي أساس العموله أو القطعه يحسب المتوسط الشهري لمجموع خدمته (6) .

1- قانون العمل 1997 م ، ماده 60 .

2 - يقصد بالمرتب الأساسي وفقاً للماده 4 (تفسير) من قانون العمل 1997 م ، المرتب زائدا علاوة غلاء المعيشه بخلاف العلاوات والبدلات الأخرى .

3- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 120 .

4- قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغي) ، ماده 44 .

5- قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م ، ماده 33 .

6- د/ بشير هديفي ، الوجيز في شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 55 ، 56 .

كما بينَ المشرع المصري حساب مكافأة نهاية الخدمة علي أساس الأجر الأخير الذي حصل عليه العامل عند إنتهاء جميع العلاوات أيّاً كان نوعها كالعلاوات الدورية (1) وعلاوة غلاء المعيشة (2) والمنحة الملزّمة .

لكن يجب أن يُراعي توافر صفة الثبات والإستقرار لما يحصل عليه العامل من أجر حتي تحسب علي أساسه المكافأة ، وعلي ذلك فلا تحسب مقابل ساعات العمل الإضافية ضمن الأجر عند تقدير المكافأة (3) كما جاء في محكمة النقض (4) : " الإضافة إلي مراعاة الأجر الأخير للعامل عند حساب مكافأة نهاية الخدمة ، فإنّه يجب أن تراعي أيضاً مده الخدمة التي قضاها العامل في العمل " .

كذلك حدد المشرع اللبناني تعويض مكافأة نهاية الخدمة بما يعادل أجر شهر عن كل سنة خدمة ، وأجر نصف شهر إذا قلت الخدمة عن سنة وذلك بالنسبة للأجراء الخاضعين لقانون العمل (5) .

أما بالنسبة للأجراء الخاضعين لقانون الموجبات والعقود (6) فتعويض مكافأة نهاية الخدمة بالنسبة لهم يتحدد بأجر شهر واحد عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى من الخدمة ، وأجر نصف شهر عن كل سنة تجاوز ذلك . أما في حالة العماله يحسب الأجر علي أساس متوسط الدخل الذي يتقاضاه الأجير خلال الأثني عشر شهراً السابقه علي الصرف (7) حسب قانون العمل (8) .

مما سبق يتضح أنّ حساب المكافأة في قانون العمل النافذ يتم بمعدل شهر عن كل سنة علي أن يتم حسابها علي أساس آخر مرتب أساسي كان يتقاضاه العامل ، أما في القانون الملغي يتم حساب المكافأة بمتوسط المرتب عن الثلاثه سنوات الأخير . وبالنسبة لعمال الإنتاج اتفقت التشريعات الوطنيّه علي أن يتم حساب مكافأتهم بمتوسط الدخل الفعلي للثلاثه سنوات الأخير . كما يتضح أنّ التشريعات المقارنه اتفقت مع القانون النافذ .

1- العلاوة الدورية هي مبلغ من النقود يدفعه العامل بصفه دوريه (كل سنة مثلاً) وبضاف إلي الأجر الأصلي للعامل ، وقد تكون العلاوة الدورية مبلغاً محدداً أو نسبه معينه من الأجر الأصلي للعامل .

2- علاوة غلاء المعيشه هي مبلغ ثابت من النقود ، أو نسبه مؤويه محدده من الأجر الأصلي للعامل ، تصرف لمواجهة إرتفاع الأسعار وزيادة تكاليف المعيشه .

3- حكم محكمة النقض المصريه لسنة 1966 م ، ص 1393 .

4- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 283 .

5- قانون العمل اللبناني لسنة 1946 م ، ماده 56 .

6- قانون الموجبات والعقود اللبناني لسنة 1932 م .

7- د/ محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، مرجع سابق ، ص 337 .

في كيفية حساب المكافأة ، أما بالنسبة لعامل الإنتاج اتفقت معظم التشريعات المقارنه مع الوطني على حساب مكافأته على أساس متوسط الدخل الفعلي للعامل .

رابعاً : مدة المكافأة :

. المشرع السوداني يعتبر مدة المكافأة الخدمة الفعلية للعامل مع صاحب العمل منذ تعيينه وحتى إنتهاء عقد العمل ، ولا يعتد بالمدّة المتفق عليها في العقد ، فقد يكون العقد محدد بمدّة معينة ، ولكنه ينتهي بأي سبب من الأسباب قبل إنقضاء هذه المدّة (1) . ويدخل ضمن مدّة الخدمة التي تستحق عنها المكافأة فترة الإختبار التي قضاها العامل بنجاح ، ولكن لا تدخل ضمن مدّة الخدمة التي تستحق المكافأة مدّة التمرين ، لأنّ عقد التمرين هو عقد تعليم وليس عقد عمل ، لأنّ مكافأة نهاية الخدمة تتطلب وجود عقد عمل يستحق المكافأة بنهايته (2) .

الأصل لا تدخل مدّة وقف عقد العمل ضمن مدّة الخدمة التي تحتسب عنها المكافأة ، ولكن خروجاً على ذلك تحتسب المكافأة عن مدّة الوقف التي يحق للعامل فيها إقتضاء أجره كاملاً أو جزئياً كما في حالة المرض الطويل وحالة العطل بسبب راجع إلي رب العمل ، وحالة إعادة العامل الموقوف إحتياطياً إلي عمله نتيجة الحكم ببراءته (4) .

أما إذا إنتهى عقد العمل لسبب من الأسباب ، فتتقضي مدّة الخدمة تبعاً لذلك ، ويتحدد على أساسها مكافأة نهاية الخدمة حيث تكون مستحقة ، فإذا إرتبط صاحب العمل مع نفس العامل بعد فترة إنقطاع بعقد عمل جديد ، فتبدأ مدّة خدمه جديده مستقلة يستحق العامل في نهايتها مكافأة عنها إذا تحققت شروطها ، فلا يتأتى الجمع بين مدتي الخدمة توصلًا لإحتساب مكافأة واحده عنهما لعدم إتصال المدتين (5) .

. لكن ليس هناك ما يمنع الإتفاق أو التعهد من قبل صاحب العمل على إعادة تعيين العامل مره أخرى وضم مدّة خدمته السابقة إلي خدمته اللاحقه وإعتبارها خدمه مستمره و إذا رد العامل ما إستلمه من المكافأة عن الخدمة السابقة ، أو اتفق مع صاحب العمل على كيفية ردها ، أو إذا تعهد صاحب العمل على الجمع بين المدتين وإحتساب مكافأة واحده عنها ، لأنها أصلح للعامل (6) .

1- د/يس محمد يحيى ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 384 .

2- د/ عبدالودود يحيى ، قانون العمل ، مرجع سابق و ص 167 .

3- د/ أحمد شوقي عبدالرحمن ، شرح قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 209 .

4- د/ جمال الدين محمود زكي ، عقد العمل الفردي في القانون المصري ، مرجع سابق ، ص 842 .

- 5- د/ محمد حلمي مراد ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 419 .
6- بروفيسور / حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني / معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 185 .

المشرع الأردني يعتبر مدة المكافأة ، المدة خدمة الفعليه التي قضاها العامل في العمل ، لا المدة المتفق عليها في العقد وتدخل مدة الإختبار التي قضاها العامل بنجاح ضمن مدة الخدمة التي تحسب علي أساسها المكافأة ولا تدخل مدة التمرين أو التدرج (1) .

المشرع المصري يعتبر مدة المكافأة ، مدة الخدمة التي قضاها العامل فعلاً في العمل ، لا المدة المتفق عليه في عقد العمل ، ذلك لأن عقد العمل قد ينتهي قبل إنتهاء المدة المتفق عليها لأي سبب من الأسباب (2) . وتدخل مدة الإختبار التي قضاها العامل ضمن مدة الخدمة التي تحسب علي أساسها المكافأة ، ولكن لا تدخل مدة التمرين أو التدرج التي يقضيها العامل ضمن مدة الإختبار المحسوب علي أساسها المكافأة ، وتدخل مدة الوقف التي يتقاضى العامل عنها أجراً ضمن مدة الخدمة كما في حالة المرض ، وإعادة العامل الموقوف إحتياطياً إلي عمله للحكم ببراءته ووقف العقد بسبب يرجع إلي صاحب العمل (3) .

المشرع اللبناني يعتبر مدة المكافأة ، المدة التي قضاها الأجير في المؤسسه دون التقيد بالحد الأقصى الذي كان منصوصاً عليه سابقاً ، ويدخل ضمنها مدة تجربته إذا تمت بنجاح التجربة ، ولا يدخل ضمنها مدة التمرين (4) .

مما سبق يتبين أن التشريعات الوطنية اتفقت علي أن مدة المكافأة هي المدة الفعليه التي قضاها العامل في الخدمة مع صاحب العمل ، وتدخل ضمنها مدة الإختبار أو التجربة ، ولا تدخل ضمن مدة المكافأة مدة التمرين . واتفقت التشريعات المقارنه أيضاً علي ذلك . أيضاً اتفقت التشريعات والوطنيه وبعض المقارنه علي لا تدخل مدة وقف عقد العمل إلا في حالة العطل الذي يرجع سببه إلي صاحب العمل أو في حالة المرض أو الموقف إحتياطياً إذا حكم ببراءته .

كذلك اتفقت التشريعات الوطنيه في حالة إنتهاء عقد العمل لاي سبب تحسب مكافأة نهاية الخدمة حسب المدة التي قضاها العامل ، وبالتالي إذا تعاقد العامل مع صاحب العمل بعد ذلك بعقد جديد ، تحسب مدة المكافأة بالمدة الجديده ، ولا يجوز الجمع بين الخدمة السابقه واللاحقه إلا بالإتفاق بين العامل وصاحب العمل . لكن التشريعات المقارنه لم تثير ذلك .

1- د/ سليمان بدر الناصري ، قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 84 .

2- د/ عبدالعزيز عبدالمنعم خليفه ، الأحكام العامه لعقد العمل الفردي - الخصائص والآثار ، مرجع سابق ، ص 205 .

3- د/ إيهاب حسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مرجع سابق ، ص 82 .

4- د/ محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، مرجع سابق ، ص 328 .

خامساً : أثر المكافأة علي إنقضاء عقد العمل :

يترتب علي إنقضاء عقد العمل حق العامل في مكافأة نهاية خدمه ، حسب قانون العمل (1) علي النحو التالي :-

- 1- لا يستحق العامل مكافأة نهاية خدمه إذا كانت مدة خدمته أقل من ثلاث سنوات .
- 2- إذا كانت خدمة العامل المستمره أكثر من ثلاث سنوات وأقل من عشر سنوات فيستحق مرتب شهر أساسي عن كل سنه قضاها في خدمه .
- 3- إذا كانت مدة خدمة العامل أكثر من عشر سنوات وأقل من خمس عشرة سنه فيستحق مرتب شهر ونصف عن كل سنه .
- 4- إذا أكمل أكثر من خمس عشرة سنه في خدمه ، فإنه يستحق مرتب شهر بالإضافة إلي ثلاثه أرباع المرتب الأساسي الشهري عن كل سنه إضافيه يقضيها في خدمه شريطة ألا تزيد عن مرتب سته وثلاثين شهراً أساسياً .

يترتب علي إنقضاء عقد العمل إستحقاق العامل لمكافأة نهاية خدمه إذا أكمل ثلاثه سنوات فأكثر ويستحق العامل مرتب شهر عن كل سنه قضاها في خدمه ، أما إذا لم يكمل ثلاثه سنوات وترك العامل العمل قبل إنقضاء عقد العمل فإنّ الأثر الذي ينصب علي هذه الحاله ، لا يستحق العامل أي مكافأة بموجب (2) قانون العمل (3) إلا إذا كان مؤمناً عليه فإنّ الأثر ينتقل إلي قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعيه (4) حيث يدفع صاحب العمل 17% ويستقطع من العامل 8 % ويظل الإستحقاق موجوداً في التأمينات الإجتماعيه .

أما إذا أكمل العامل من ثلاث إلي عشر سنوات في خدمه المستمره ، يكون أثر ذلك ، أن يستحق العامل مرتب شهر أساسي عن كل سنه قضاها في خدمه . أما إذا زادت المده عن عشر سنوات وأقل من خمسة عشر سنه ، فإنّ الأثر الذي يترتب هو إستحقاق العامل لمرتب شهر ونصف أساسي ، فإذا زادت المده علي خمسة عشر سنه وأقل من عشرين سنه ، فإنّ الأثر الذي ترتبه هذه الفتره هو إلزام صاحب بدفع مكافأة تعادل مرتب شهر أساسي وثلاثه أرباع (5) .

1- قانون العمل 1997 م ، الماده 60 .

2- إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مرجع سابق ، ص 120 .

3- قانون العمل ، المادة 60 .

4- قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعية لسنة 2016 م ، المادة 45 .

5- د/د/ ياسر عثمان محمد علي ، أحكام عقد العمل ، مرجع سابق ، ص 190 .

. يتمثل الأثر في مكافأة نهاية خدمته بالنسبة لعامل الإنتاج (1) علي أساس متوسط الدخل الفعلي خلال السنوات الثلاث الأخيرة (2).

كما يتمثل الأثر الذي يتركه عقد العمل عند إنقضاءه في حالة إستقالة العامل بعد إنذاره لصاحب العمل ، أن يستحق العامل ربع المكافأة إذا أكمل خمس سنوات في الخدمة المستمرة ، ويستحق نصفها إذا أكمل خمس سنوات وأقل من خمس عشره سنه ، ويستحق ثلثه أرباع المكافأة إذا أكمل خمسة عشر سنه ولم يكمل العشرين سنه في الخدمة ، أما إذا بلغت خدمته أكثر من عشرين سنه ، فيستحق المكافأة كامله (3).

أما في قانون علاقات العمل الفرديه (4) يترتب الأثر علي إنقضاء عقد العمل علي مكافأة نهاية الخدمة إذا أكمل العامل ثلاثه سنوات ، أن يستحق العامل مرتب نصف شهر عن كل سنه من السنوات الأولى - مرتب شهر ونصف عن الخمس سنوات التاليه - مرتب شهر وثلثه أرباع عن كل سنه تزيد عن خمسة عشر سنه في الخدمة (5). وبالنسبه للإستقاله جاءت أحكامها في قانون علاقات العمل (6) مطابقه لأحكام قانون العمل (7).

المشرع الأردني يترتب علي آثار إنقضاء عقد العمل علي مكافأة نهاية الخدمة حسب قانون العمل (8) معدل أجر شهر عن كل سنه من خدمته الفعلية ويعطي عن كسور السنه مكافأة نسبیه ، علي أن تكون علي أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل خلال مدة خدمته (9).

أما الذين يعملون علي أساس العموله أو القطعه (عامل الإنتاج) يستحق مكافأة علي أساس المتوسط الشهري خلال الإثني عشر شهراً السابق لإنهاء خدمته ، وإذا لم تبلغ هذا الحد يؤخذ بالمتوسط الشهري لمجموع خدمته (10).

1- يقصد بعامل الإنتاج وفقاً لقانون العمل 1997 م ، المادة 4 (تفسير) : العامل الذي يحدد أجره علي أساس كمية العمل اليومي علي أساس القطعه .

2- بروفيسور/ حيدر أحمد دفع الله ، قانون العمل السوداني/ معلقاً عليه ، مرجع سابق ، ص 190 .

3- د/ إبراهيم أحمد محمد الصادق الكاروري ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، مرجع سابق ، ص 120 .

4- قانون علاقات العمل الفرديه لسنة 1981 م (الملغي) ، المادة 44 .

5- د/ يس محمد يحي ، قانون العمل المصري والسوداني ، مرجع سابق ، ص 381 .

6- قانون علاقات العمل الفرديه لسنة 1981 م (الملغي) ، المادة 45 .

7- قانون العمل 1997 م ، المادة 61 .

8- قانون العمل الاردني رقم 8 لسنة 1996 م ، المادة 32 .

9- أب / جعفر المغربي ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 170 .

10- أب/ عباس الصراف ، جورج حسيون ، المنخل إلي علم القانون ، مرجع سابق ، ص 42 .

كذلك يُرتب المشرع المصري آثار عند إنقضاء عقد العمل علي مكافأة نهاية الخدمة ، وهي أن يستحق العامل مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى ، ويستحق أجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها ، وتحسب علي أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل (1) .

أيضاً يُرتب المشرع اللبناني آثار عند إنقضاء عقد العمل علي مكافأة نهاية الخدمة تتمثل في تعويض الأجير أجر شهر عن كل سنة خدمة قضاها ، وأجر نصف شهر إذا قلت الخدمة عن سنة . أما بالنسبة للعماله يستحق الأجير متوسط ما يتقاضاه الأجير فعلاً خلال الإثني عشر شهراً السابقة ، ويقاس علي هذا الحكم في شأن الأجر بالقطعه (2) .

أما إذا كان الأجير يشتغل لدى صاحب مهنة حره أو لدى شخص يزاول حرفه أو صناعه من صناعات المشغل ، أو لدى شخص من الأشخاص الذين يتعاطون تجاره صغيره أو حرفه بسيطة ذات نفقات عامة زهيدة كالبائع الطواف أو البائع باليومية ، أو الذين يقومون بنقلات صغيرة في البر أو على سطح الماء . وفي هذه الحالة لا يجوز أن يتجاوز التعويض أجر عشرة أشهر أياً كان عدد سني الأجير (3) .

أما في حالة إنتهاء عقد العمل بناءً على طلب الأجير ذاته ، أو لبلوغه سن الستين أو لإنقضاء 25 سنة على خدمته في المحل نفسه . في هذه الحالة لايجوز أن يزيد تعويض نهاية الخدمة على أجر 20 شهر ، ولو تجاوزت سنوات خدمة العامل عشرين سنة (4) .

مما سبق يتضح أنّ التشريعات الوطنية اتفقت علي أن لا يستحق العامل مكافأة نهاية خدمته إلا بعد إكمال ثلاثه سنوات في الخدمة ، لكن اختلفت في أن يكون الأجر في القانون النافذ علي أساس آخر مرتب كان يتقاضاه العامل ، أما في القانون الملغي علي أساس متوسط المرتب عن الثلاثه سنوات التي قضاها العامل أن تكون السنوات الأولى في القانون النافذ بمرتب شهر أساسي عن كل سنة ، بينما في القانون الملغي مرتب نصف شهر عن كل سنة ولم يحدد المرتب أساسي أو كامل ، حيث هنالك مفارقة بين المرتب الكامل والأساسي ، حيث يمثل المرتب الكامل 100 % بينما الأساسي 60% ،

1- د/ زكريا يونس ، التنظيم القانوني لعقد العمل والآثار المترتبة عليه ، مرجع سابق ، ص 198 .

2- د/ محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، مرجع سابق ، ص 346 ، 347 .

3- د/ محمد حسين منصور ، قانون العمل في مصر ولبنان ، مرجع سابق ، ص 362 .

4- د/ توفيق حسن فرج ، قانون العمل في القانون اللبناني و القانون المصري الجديد ، مرجع سابق ، ص 413 .

أي أنّ هناك فرق 40% بينهما ، لذا كان علي المشرّع السوداني أن يحدد المرتب أساسي أم كامل ؟. لكن يُلاحظ أن القانون الملغي اتفق مع المصري في الخمس سنوات الأولى (مرتب نصف شهر عن كل سنة) . كذلك حدد المشرّع السوداني في القانون النافذ أنّ تكون السنوات التالية (عشر سنوات) بمرتب شهر ونصف عن كل سنة ، بينما القانون الملغي حددها بمرتب شهر عن كل سنة . أما في الخمسة عشر سنة فأكثر اتفق القانون النافذ مع الملغي علي أن يستحق العامل مرتب شهر وثلاثة أرباع .

كما يُلاحظ أنّ معظم التشريعات المقارنه اتفقت علي أن تكون المكافأة بمعدل آخر مرتب كان يتقاضاه العامل . أما بالنسبة لعامل الإنتاج اتفقت التشريعات الوطنية علي أن يستحق متوسط الدخل الفعلي خلال الثلاثه سنوات الأخيره ، كما إتفقت علي ذلك التشريعات العربيه المقارنه .

بالنسبه للأثر الذي يترتب عليه إنقضاء عقد العمل علي الإستقاله فقد اتفقت التشريعات الوطنيه علي إذا أكمل خمس سنوات فيستحق ربع المكافأة ، فالأثر الذي تلحقه بالعامل فقدان ثلاث أرباع المكافأة . أما إذا أكمل خمس سنوات ولم يكمل خمس عشرة سنة فيستحق نصف المكافأة . رغم السنين الطويله التي عملها العامل مع صاحب العمل ، ورغم المجهود الذي بذله طيلة السنين فيصبح الأثر عند تقديم الإستقاله خروجه بنصف المكافأة مما يحرمه من 50 % لصاحب العمل .

أما إذا أكمل العامل خمس عشرة سنة ولم يكمل عشرين سنة في الخدمة المستمره فيستحق ثلاث أرباع ، حرمان العامل من نصيبه بما يعادل 25 % ، بمعنى آخر أنّه فقد 25 % من النصيب الكلي فأثر ال 25 % ليس مقصوراً على المبلغ الكلي ، مما يعنى حرمان العامل من 40 % لأنّ المكافأة تحسب على أساس الأجر الأساسي وهذا أثر بالغ على العامل . أما إذا أكمل العامل عشرين سنة أو أكثر فيستحق مكافأة كامله .

أيضاً يُلاحظ أنّ هنالك آثار وضوابط ومحاذير وضعها المشرّع السوداني في المكافأة في حالة تقديم العامل للإستقاله هذه الضوابط حماية وضمن لصاحب العمل حتى لا يفقد حقه في أن يُمنح العامل مكافأة بمبالغ طائله وهو مستقيل ، إذ تفقد الإستقاله العامل مبالغ كبيره إذا تقدم بها لصاحب العمل ، إلا إذا عمل أكثر من عشرين عاماً فإنّه يستحق المكافأة كامله ، ورغم صفة المشرّع السوداني لها بالكمال فمن الواضح أنّها منقوصة لأنّ المكافأة تحسب بالمرتب الأساسي وليس الكامل .

لكن التشريعات المقارنه تخلص من أحكام للإستقاله في المكافأة ، إلا أنّ التشريع اللبناني حيث إشتراط أن لا يزيد تعويض المكافأة علي عشرين شهر ولو تجاوزت عشرين سن

الخاتمة

تم بعون الله وحفظه إكمال هذا البحث والذي تناول موضوع آثار إنقضاء عقد العمل ، وهو موضوع حيوي وهام ، ويعالج الآثار السالبة التي يترتبها عقد العمل عند إنقضائه ، موضحاً الظروف التي مر بها عقد العمل إلي العصر الحالي ، والذي يعتبر أكثر وضوحاً وأعمق أثراً ، لذلك كان علينا لزماً أن نتعرف علي الموضوعات التي تتم معالجتها من خلال الأسس والمبادئ التي وضعت وصولاً إلي الغاية التي تحقق الفائدة القصوي لتطور المجتمع .

من خلال العرض المجلد لهذا البحث توصل الباحث إلي النتائج الآتية :

- 1/ قانون العمل قانون حديث ومتطور يتحمل في طياته كثيراً من رياح التغيير .
- 2/ وجود قصور في التشريع الوطني الخاص بعقد العمل .
- 3/ تحدث المشرع السوداني عن إنذار صاحب العمل للعامل ، ولم يتحدث عن إنذار العامل لصاحب العمل .
- 4/ المشرع السوداني لم يكن دقيقاً في حالة ترك العامل العمل في فترة الإختبار .
- 5/ معظم التشريعات الوطنية والعربية المقارنه لم تُوفي النظام الحمائي للعاملين عند إنقضاء عقد العمل حقه .
- 6/ الإجازات بكل أنواعها لا تواكب الجهد المبذول خلال العام .
- 7/ التشريع الوطني لم يكن دقيقاً في حساب مكافأة نهاية خدمته بعد مرور عشرين عاماً حيث إعتبر المكافأة بأجر كامل .

من خلال هذه النتائج أوصي بالآتي :

- 1/ أوصي بإدخال الماده 179 من قانون الإجراءات المدنية 1983م في قانون العمل ، حتي يتمكن مدراء ومفتشي العمل من تحديد نقاط النزاع من واقع مناقشة الخصوم ، لتجنب المحاكم من إسئلة المدعي والمدعي عليه وشهودها ، تحديد نقاط نزاع وإصدار قرارات .
- 2/ أوصي بالاستفاده القصوي من التشريعات الدولي والإقليميه في إصلاح العلاقه التعاقدية بين العاملين وأصحاب العمل بحيث لا تتعارض مع القوانين الوطنيه وتضمن في ذلك حقوق الطرفين في توافق وعداله .

3/ أوصي بضرورة العمل علي تحسين شروط العاملين بوضع نمازج متخصصة في عقود العمل تشتمل علي كل محتويات عقد العمل (الأجر - الإجازات - العمل الإضافي - العطلات الأسبوعية - والمناسبات الرسمية والأعياد) .

4/ أوصي بأن يحدد المشرع السوداني أيام معدوده للعامل لإنذار صاحب العمل بتركه العمل ، حتي يتمكن صاحب العمل من البحث عن عامل آخر حتي لا يتعطل العمل في المنشأة .

5/ أوصي بعدم إستحقاق العامل مرتب شهر إنذار إذا ترك العمل من تلقاء نفسه ، لكن الأمر مقبولاً إذا صدر الإنذار من صاحب العمل .

6/ أوصي بوضع نظام حمائي يكفل العاملين الذين إنتهت عقود عملهم ، بأن تكون لهم مشاريع إنتاجيه وجميعات تعاونيه

7/ أوصي بتعديل جدول الإجازات بكل أنواعها ، وإدخال إجازة عرضيه مدتها سبعة أيام بعد إستنفاد الإجازة السنويه في حالة الضرورة .

8/ أوصي بأن تكون مكافأة نهاية خدمه بأجر كامل بعد مرور عشرين عاماً ، كما ذكر المشرع الوطني ، لأنه في واقع الحال وصفها بالكمال وهي منقوصه (أي تحسب بالمرتبة الأساسي) .

أخيراً أتمني أن أكون قد وفقت في إعطاء هذه الدراسة حقها ، وأن يتجاوز عني الزلل والخطأ ، وأسأل الله أن يتقبله ويجعله في ميزان حسناتي إنه علي ذلك قد ير وبالإجابة جدير .

الباحث

فهرس الفهارس

أولاً : فهرس الآيات القرآنية

ثانياً : فهرس الأحاديث النبوية

ثالثاً : فهرس الأعلام

رابعاً : فهرس المصادر والمراجع

خامساً : فهرس الموضوعات

--	--	--	--	--

أولاً: فهرس الآيات القرآنية					م
الآية	السورة	رقم الآية	الصفحة		
يَخَادِعُونَ اللَّهَ وَالَّذِينَ آمَنُوا يَخْدَعُونَ إِلَّا أَنفُسَهُمْ وَمَا يَشْعُرُونَ	البقرة	9	142	1	
يَا بَنِي إِسْرَائِيلَ اذْكُرُوا نِعْمَتِيَ الَّتِي أَنْعَمْتُ عَلَيْكُمْ وَأَوْفُوا بِعَهْدِي أُوفِ بِعَهْدِكُمْ وَإِيَّايَ فَارْهَبُونِ	البقرة	40	10	2	
إِنَّ الَّذِينَ آمَنُوا وَالَّذِينَ هَادُوا وَالنَّصَارَى وَالصَّابِئِينَ مَنْ آمَنَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَعَمِلَ صَالِحًا فَلَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ	البقرة	62	22	3	
وَالَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أُولَئِكَ أَصْحَابُ الْجَنَّةِ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ	البقرة	82	31	4	
وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِنْدَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ	البقرة	110	23	5	
تلك أمة قد خلت لها ما كسبت ولكم ما كسبتم ولا تسألون عما كان يفعلون	البقرة	141	23	6	
قَدْ نَرَى تَقَلُّبَ وَجْهِكَ فِي السَّمَاءِ فَلَنُوَلِّيَنَّكَ قِبْلَةً تَرْضَاهَا	البقرة	144	80	7	
أُولَئِكَ الَّذِينَ اشْتَرَوُا الضَّلَالَةَ بِالْهُدَى وَالْعَذَابِ بِالْمَغْفِرَةِ فَمَا أَصْبَرَهُمْ عَلَى النَّارِ	البقرة	175	154	8	
وَلَا تَعْرِمُوا عُقْدَةَ النِّكَاحِ حَتَّى يَبْلُغَ الْكِتَابُ أَجَلَهُ	البقرة	235	9	9	
أَوْ يَغْفُوَ الَّذِي بِيَدِهِ عُقْدَةُ النِّكَاحِ وَأَنْ تَغْفُوا أَقْرَبُ لِلتَّقْوَى وَلَا تَنْسُوا الْفَضْلَ بَيْنَكُمْ	البقرة	237	9	10	

20	282	البقرة	يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا تَدَايَنْتُمْ بِدِينٍ إِلَى أَجَلٍ مُّسَمًّى فَاكْتُبُوهُ	11
240	286	البقرة	لَا يَكُفُّ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا	
156	96	آل عمران	لَا يَغْرِبَكْ تَقَلُّبُ الَّذِينَ كَفَرُوا فِي الْبِلَادِ مَتَاعٌ قَلِيلٌ ثُمَّ مَاؤُهُمْ جَهَنَّمُ وَيُنْسِ الْمِهَادُ	13
	208		إِنَّ اللَّهَ لَا يُضِيعُ أَجْرَ الْمُحْسِنِينَ	14
80	21	النساء	يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ	15
208	24	النساء	فَمَا اسْتَمْتَعْتُمْ بِهِ مِنْهُنَّ فَآتُوهُنَّ أُجُورَهُنَّ فَرِيضَةً	16
378	86	النساء	وَإِذَا حَيَّيْتُمْ بِتَحِيَةٍ فَحَيُّوا بِأَحْسَنِ مِنْهَا أَوْ رُدُّوها ..	17
378	135	النساء	أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلَّهِ وَلَوْ عَلَى أَنْفُسِكُمْ أَوِ الْوَالِدِينَ وَالْأَقْرَبِينَ إِنْ يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللَّهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا تَتَّبِعُوا الْهَوَىٰ أَنْ تَغْدِلُوا وَإِنْ تَلَوُّوا أَوْ تَعْرِضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرًا	18
18=12 -	1	المائدة	يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ	19
306	90	المائدة	يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِنَّمَا الْخَمْرُ وَالْمَيْسِرُ وَالْأَنْصَابُ وَالْأَزْلَامُ رِجْسٌ مِنْ عَمَلِ الشَّيْطَانِ فَاجْتَنِبُوهُ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ	20
8	152	الأنعام	وَإِذَا قُلْتُمْ فَاعْدِلُوا وَلَوْ كَانَ ذَا قُرْبَىٰ وَبِعَهْدِ اللَّهِ أَوْفُوا	21
249	51	الأنعام	وَأَنْذِرْ بِهِ الَّذِينَ يَخَافُونَ أَنْ يُحْشَرُوا إِلَىٰ رَبِّهِمْ	22
30	10	الأعراف	وَلَقَدْ مَكَنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعَايِشَ قَلِيلًا مَا تَشْكُرُونَ	23
20	117	الأعراف	وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَىٰ شَهِدْنَا أَنْ تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ هَذَا غَافِلِينَ	24
29	105	التوبة	وَقُلْ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ	25
30	91	النحل	وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ وَلَا تَنْقُضُوا الْأَيْمَانَ بَعْدَ تَوْكِيدِهَا	26
29	97	النحل	مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْشَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً	27

			طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ	
28	28	النحل	إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ	29
29	70	الإسراء	وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا	30
30	45	مريم	يَا أَبَتِ إِنِّي أَخَافُ أَنْ يَمَسَّكَ عَذَابٌ مِنَ الرَّحْمَنِ فَتَكُونَ لِلشَّيْطَانِ وَلِيًّا	31
31	26	القصص	إِنْ خَيْرٌ مِنْ إِسْتَأْجَرَةِ الْقَوِيِّ الْأَمِينِ	32
32	27	القصص	عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَانِي حِجَجٍ	33
33	3	الروم	فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتِ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهِ لَا تَبْدِيلَ لَخَلْقِ اللَّهِ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ	34
34	16	السجدة	تَتَجَافَى جُنُوبُهُمْ عَنِ الْمَضَاجِعِ	35
35	15	الأحزاب	وَلَقَدْ كَانُوا عَاهِدُوا اللَّهَ مِنْ قَبْلِ لَا يُؤْلُونَ الْأَدْبَارَ وَكَانَ عَهْدُ اللَّهِ مَسْنُورًا	36
36	35	يس	وَسَوَاءٌ عَلَيْهِمْ أَأَنذَرْتَهُمْ أَمْ لَمْ تُنذِرْهُمْ لَا يُؤْمِنُونَ	37
37	40	الشورى	فَمَنْ عَفَا وَأَصْلَحَ فَأَجْرُهُ عَلَى اللَّهِ	38
38	15	الأحقاف	وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا حَمَلَتْهُ أُمُّهُ كُرْهًا وَوَضَعَتْهُ كُرْهًا	39
39	19	الأحقاف	وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِمَّا عَمِلُوا وَلِيُوفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ	40
40	11	الحجرات	يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا يَسْخَرْ قَوْمٌ مِنْ قَوْمٍ عَسَى أَنْ يَكُونَ خَيْرًا مِنْهُمْ وَلَا خَيْرًا مِنْهُمْ وَلَا نِسَاءٌ مِنْ نِسَاءٍ عَسَى أَنْ يَكُنَّ خَيْرًا مِنْهُنَّ وَلَا تَلْمِزُوا أَنْفُسَكُمْ وَلَا تَنَابَزُوا بِالْأَلْقَابِ بِئْسَ الْإِسْمُ الْفُسُوقُ بَعْدَ الْإِيمَانِ وَمَنْ لَمْ يَتُبْ فَأُولَئِكَ هُمُ الظَّالِمُونَ	41
41	41-39	النجم	وَأَنْ لَيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى وَأَنَّ سَعْيَهُ سَوْفَ يُرَى ثُمَّ يُجْزَاهُ الْجَزَاءَ الْأَوْفَى	42
42	10	الجمعة	فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ أَذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ	

154	9	التَّعَابِنِ	يَوْمَ يَجْمَعُكُمْ لِيَوْمِ الْجَمْعِ ذَلِكَ يَوْمُ التَّعَابِنِ	43
32	6	الطَّلَاقِ	فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُوهُنَّ أَجُورَهُنَّ	44
31	15	الْمُلْكِ	هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ	45
31	20	الْمُزْمَلِ	وَأَخْرُونَ يَضْرِبُونَ فِي الْأَرْضِ يَبْتَغُونَ مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَأَخْرُونَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ	46
249	2-1	النَّبَأِ	يَا أَثَّهَا الْمُدَّثِرُ (1) قُمْ فَأَنبِئْهَا الْمُدْذَرُ	47
248	40	النَّبَأِ	إِنَّا أَنْذَرْنَاكُمْ عَذَابًا قَرِيبًا	48

ثانياً : فهرس الأحاديث :

م	طرف الحديث	مخرجه	رقم الحديث	الصفحة
1	إِنَّ اللَّهَ فَرَضَ فَرَائِضَ	صحيح البخارى	574	20
2	الْخَازِنِ الْأَمِينِ الَّذِي يُؤَدِّي مَا أَمَرَ اللَّهُ بِهِ	صحيح البخارى	2260	30
3	لَمَّا خَلَقَ اللَّهُ آدَمَ	بخارى/مسلم	6228 بخارى 2841 مسلم	31
4	مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرٌ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ أَنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ كَانَ بِأَكْلٍ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ	رواه مسلم	543	35
5	مَنْ وَلِيَ لَنَا عَمَلًا وَلَيْسَ لَهُ مَنْزَلٌ فَيَتَّخِذُ مَنْزِلَ وَلَيْسَ لَهُ إِمْرَأَةٌ فَيَتَوَجَّعُ وَلَيْسَ لَهُ دَابَّةٌ فَيَتَّخِذُ دَابَّةً	الإمام أحمد بن حنبل	18015	36
6	لَأَنْ يَأْخُذَ أَحَدُكُمْ حَبْلَهُ فَيَحْتَضِبَ	صحيح البخارى	1471	30
7	فَدَأْفَلَاحٌ مِنْ أَسْلَمٍ وَرِزْقُهُ كِفَافٌ	صحيح مسلم	1054	30
8	عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ وَكُلُّ بَيْعٍ مَبْرُورٍ	كتاب البيوع	5 / 3	30

9	أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه	سنن ابن ماجه	59 / 3	32
10	البيع عن تراض والخيار بعد الصفقه	ابن أبى شيبه	559	80
11	لا يحل مال امرئ مسلم إلا عن طيب نفس	تفسير الرازى	4458	80
12	إنما الأعمال بالنيات	صحيح البخارى	1	
13	المسلم أخو المسلم لا يحل لمسلم باع من أخيه بيعاً	صحيح البخارى	2197	145
14	نعمتان مغبون فيهما كثير من الناس الصحه والفراغ	عبد الله بن عباس	1412	156
15	من إستاجر أجيراً فليعلمه أجره	البيهقى	60 / 3	204
16	إن لنفسك عليك حق ولجسدك عليك حق و إن لزوجك عليك حق	صحيح مسلم	149	229
17	لا تكلفوهم ما لا يطيقون	صحيح مسلم	0226	242
18	إن الله تعالى حرم عليكم الخمر و الميسر و الكؤبه و قال كل مسكر حرام	عبد الله بن عباس	1748	293
19	إن لنفسك عليك حق ولجسدك عليك حق	صحيح مسلم	1159	338
20	من صنع لكم معروفاً فكافئوه	رواه النسائى وأبو داؤد	62	382
	أعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه	ابن ماجه	2443	32

ثالثاً : فهرس الأعلام :

م	العلم		الصفحه
1	الجصاص : هو أبو بكر بن أحمد الرازى		12
2	ثعلبه الخشنى : يقال لابن جرهم ويقال لابن خمير		20

21			هو عبد الرحمن بن صخر الدوسى اليمانى	3
25			معاذ بن جبل بن عمرو بن أوس بن عدى بن كعب بن عمرو	4
31			عبد الله بن عمر : هو عبد الله بن عمر بن الخطاب	5
34			القسيس سانبول : هو قسيس مسيحي ولد فى تركيا	6
81			إميمون بن مهران : هو عبد الملك بن عبد الحميد بن ميمون بن مهران	7
82			الراغب الأصفهاني : هو الحشيت بن محمد بن المفضل	8
101			إبن القيم : هو شمس الدين أبو عبد الله محمد بن أبى بكر	9
155			إبن عباس : هو عبد الله بن عباس بن عبد المطلب بن هاشم	10
			السدى : هو إسماعيل بن أبى كريمه	11
			الإمام على : هو على بن أبى طالب بن عبد المطلب	12
155			الإمام الغزالي : هو أبو حامد محمد بن محمد بن أحمد الغزالي	13
14			مارك بلوك : مؤرخ فرنسى ، برفسيور وأستاذ جامعى	14
14			الفقيه عطيه : هو عطيه محمد عطيه صقر ، عالم مصرى ، تخرج من كلية أصول الدين ، من علماء الأزهر الشريف	15
14			الفقيه تراتيل : محامى متخصص فى العقود	16

رابعاً : فهرس المصادر والمراجع :

القرآن الكريم

أولاً : كتب علوم تفسير القرآن :

ثانياً : كتب الحديث :

ثالثاً : كتب اللغة :

رابعاً : كتب الفقه

خامساً : كتب أصول الفقه :

سادساً : كتب القانون :

سابعاً : المجالات

ثامناً : القوانين

رابعاً : فهرس المصادر والمراجع :

القرآن الكريم

أولاً : كتب التفسير وعلوم القرآن :

1- الأمام الحافظ عماد الدين أبي الفداء إسماعيل بن كثير القرشى الدمشقى ، تفسير القرآن العظيم ، الجزء الثالث ، مكتبة الصفا ، القاهرة ، الطبعة الأولى- 1425هـ - 2004م .

2- أبو الحسن على بن أحمد بن محمد بن على الوجدای النسابورى الشافعى ، الوسيط فى تفسير القرآن المجيد ، ، دار الكتب العلميه - بيروت - لبنان ، الطبعة الأولى - 1415هـ - 1994م .

- 3 - الإمام جلال الدين محمد بن أحمد بن المجتبى / الإمام جلال الدين عبد الرحمن أبى بكر السيوطى ، تفسير الجلالين ، دار بن كثير للطباعة والنشر - بيروت - لبنان ، الطبعة الرابعة - 1414هـ - 1994م .
- 4- الإمام الشافعى : أبو عبد الله محمد بن إدريس بن العباس بن نافع بن عبد المطلب بن عبد مناف القرشى ، تفسير الشافعى ، دار التدميريه - المملكة العربية السعودية ، الطبعة الأولى - 1427هـ - 2006م .
- 5- الإمام أبو عبد الله بن أحمد بن أبى بكر بن فرح الأنصارى القرطبى الخزرجى - شمس الدين القرطبى ، تفسير القرطبى - تفسير سورة المائدة ، دار الكتب المصرية - القاهرة - الطبعة الثانية - 1384هـ - 1964م .
- 6- محمد على الصابونى ، صفوة التفاسير ، مطابع الدوحة الحديثه - قطر ، طبعه - 1393هـ .
- 7- الأمام فخر الدين محمد بن عمر بن الحسين التيمي البكري الرازى : تفسير الرازى مفاتيح الغيب أو التفسير الكبير ، دار الفكر للطباعة والنشر - لبنان - بيروت ، الطبعه الأولى - 1401 هـ - 1981 م .
- 8- إسماعيل بن كثير القرشى الدمشقى ، تفسير القرآن العظيم ، مطابع البيان الحديثه - القاهرة - الطبعه الأولى - 425هـ - 2004م .9
- 9/ د/ حكمت بشير بن يس ، موسوعة الصحيح الميسور من التفسير بالمأثور ، دار المآثر للطباعة والنشر المدينه المنوره ، الطبعه الأولى - 1420 هـ - 1999 م .
- 10- عبد الله محمد بن عمر بن الحسن ، مفاتيح الغيب ، التفسير الكبير ، دار إحياء التراث العربى ، بيروت - لبنان ، بدون تاريخ .
- 11- عبد الكريم يونس الخطيب ، التفسير القرآنى للقرآن الكريم ، - دار الفكر العربى - القاهرة
- 12- د/ وهبه الزحيلي ، التفسير المنير في الشريعة والعقيدة والنهج ، دار الفكر المعاصر- بيروت - لبنان ، ط - 1491 هـ .

ثانياً : كتب الحديث :

- 1 - مسلم : أبو الحسين مسلم بن حجاج بن مسلم القشيري النسابوري ، صحيح مسلم بشرح النووي ، دار إحياء التراث العربي - بيروت لبنان ، الطبعة الثانية - 1392 هـ - 1972 م .
- 2 - البخاري : أبو عبد الله محمد بن إسماعيل بن إبراهيم بن المغيرة بن بردزیه البخاري ، صحيح البخاري بشرح فتح الباري لابن حجر العسقلاني ، دار الحديث - القاهرة ، الطبعة الأولى - 1409 هـ - 1988 م .
- 3- بخاري ومسلم ، الصحيحين ، دار فواز للنشر - المملكة العربية السعودية - الطبعة الأولى - 1413 هـ . .
- 4 - أحمد بن حنبل : أبو عبد الله أحمد بن محمد بن حنبل الذهني الشيباني ، المسند ، المكنز الإسلامي ، طبعه - 1969 م .
- 5 - ابن ماجه - الحافظ أبو عبد الله بن محمد بن يويد القزويني ، الشهير بإبن ماجه ، سنن إبن ماجه ، دار الحديث للطباعة والنشر والتوزيع - بيروت - لبنان .
- 6 - أبو يعلى الموصلي : أحمد بن علي بن المثنى بن يحيى التميمي الموصلي ، المسند والمعجم ، دار الحديث - القاهرة ، الطبعة الأولى - 1434 هـ - 2013 م .
- 7- المحدث أبو نعيم ، الدرر السنية - الموسوعة الحديثية - شروح الحديث ، حلية الأولياء .
- 8- البيهقي : أحمد بن الحسين بن علي بن موسى الخراساني ، سنن البيهقي - السنن الكبرى ، طبعه - 384 هـ - 458 هـ .
- 9 - النسائي : الحافظ أبو عبد الرحمن أحمد بن شعيب بن علي النسائي ، سنن النسائي بشرح الحافظ جلال الدين السيوطي - حاشية السندی عليه ، دار البشائر الإسلامية - بيروت - لبنان ، الطبعة الثالثة - 1414 هـ - 1964 م .

- 10 - أبو داؤد : الحافظ سليمان بن الأشعث السجستاني الأزدي ، سنن أبي داؤد ، منشورات المكتبة العلمية - لبنان ، الطبعة الثانية - 1401 هـ - 1981 م .
- 11- الإمام أبي جعفر أحمد بن محمد ، شرح الطحاوية ، مؤسسة الرساله - دمشق - طبعه - 1440 هـ .
- 12- محمد بن عبدالله الخطيب التبريزي ، مشكاة المصابيح ، دار الفكر الإسلامي ، القاهرة - مصر ، الطبعة الثالثة - 1985 م

ثالثاً : كتب اللغة :

- 1- العلامة أبو الفضل جمال الدين بن محمد بن مكرم بن منظور ، لسان العرب ، دار صادر ، بيروت - لبنان .
- 2- محمد فيروس أبادي القاموس المحيط ، دار صادر ، بيروت .
- 3- أبراهيم مصطفى ، المعجم الوسيط ، دار المعارف - مصر ، ط - 1890 هـ .
- 4- أبو الحسين بن أحمد بن فارس بن زكريا ، معجم مقاييس اللغة ، دار الخانجي - القاهرة ، طبعه 3 - 1402 هـ .
- 5 - أبو الحسن علي بن محمد بن علي الحسين الجرجاني ، التعريفات ، دار الكتب العلمية - بيروت - لبنان ، الطبعة الأولى - 1421 هـ - 2000 م .
- 6- محمد فؤاد عبد الباقي المعجم المفهرس لألفاظ القرآن الكريم ، دار الكتاب العربي ، بيروت - لبنان .
- 7- نزيه حماده ، معجم المصطلحات الفقهية في لغة الفقهاء ، المعهد العالي للفكر الإسلامي ، الولايات المتحدة الأمريكية .
- 8- أبو القاسم الحسين بن محمد ، المعروف بالراغب الأصفهاني ، المفردات في غريب ألفاظ القرآن ، دار القلم - دمشق - بيروت ، الطبعة الأولى - 1412 هـ .
- 9- جمال الدين بن محمد مكرم بن علي بن منظور الأفرقي ، لسان العرب ، دارصادر للطباعة والنشر ، الطبعة الأولى - 1410 هـ - 1990 م .
- 10- محمد مرتضي الزيدي ، تاج العروس ، دار التراث العربي - بيروت .

- 11- على بن محمد بن على الجرجاني ، التعريفات ، دار الكتاب العربى ، بيروت ، الطبعة الأولى - 1421 هـ - 2000 م .
- 12 - محمد فؤاد عبدالباقي ، المعجم المفهرس لألفاظ القرآن ، دار إحياء الكتب العربية - بيروت - لبنان .
- 13- أبو منصور الأزهرى ، تهذيب اللغة ، دار الكتب العلميه - بيروت ، ط - 2004 م .
- 14- جبران مسعود الرائد ، المعجم اللغوى ، دار العلم للملايين - بيروت - لبنان ، طبعه - 1992 م.
- 15- لويس ضامر الملهوف ، المنجد فى اللغة والإعلام ، المكتبة الكاثوليكية ، بيروت - لبنان ، طبعه - 1908 م .
- 16- مختار الصحاح ، معجم اللغة العربية ، بتحقيق أحمد عبدالغفار عطا - وزارة المعارف - القاهرة ، الطبعة - الثانية 1957 م .

رابعاً : كتب أصول الفقه :

- 1- عبد الله بن صالح القوزان ، حصول المامول بشرح ثلاث أصول ، مكتبة الرشد .
- 2- أبو الحسن على بن إسماعيل بن أبى موسى الأشعرى ، الإنابة عن أصول الدين ، دار الأنصارى - القاهرة ، طبعه - 1397 هـ .
- 3- الشيخ محمد بن عبد الوهاب التيمى ، مجموعة رسائل فى التوحيد ، جامعة الإمام محمد بن سعود - الرياض .
- 4- عبد العزيز أحمد بن محمد علاء الدين البخارى ، شرح السرار فى شرح أصول ثلاث - الكتاب الإسلامى ، بدون طبعه ، وبدون تاريخ .
- 5- محمد عبد الرحمن عبد المحلاوى ، تسهيل الوصول إلى علم الوصول ، مطبعة مصطفى البابى الحلبي - مصر ، طبعه - 1341 هـ .

خامساً : كتب الفقه :

- 1- أبو عبدالله محمد بن إدريس الشافعى ، أحكام القرآن ، مكتبة الخانجى - القاهرة ، الطبعة الثانية - 1414هـ .
- 2- محمد أحمد عبد القادر خليل مكاوى ، عقيدة التوحيد فى القرآن الكريم ، مكتبة دارالزمان - المدينة المنورة - المملكة العربية السعودية ، الطبعة الأولى - 1405هـ .
- 3- صالح بن عبدالعزيز بن محمد بن إبراهيم ، التمهيد لشرح كتاب التوحيد ، دار الأبوبكر للتوحيد ، الطبعة الأولى - 1425هـ .
- 4- الإمام / محمد أبو زهره ، الملكية ونظرية العقد فى الشريعة الإسلامية ، دار الفكر العربى - مصر ، طبعة - 1996 م .
- 5- أبوبكر أحمد بن الرأزى الجصاص ، أحكام القرآن ، دار إحياء التراث العربى - بيروت - لبنان ، طبعة - 1405 هـ .
- 6- محمد بن محمد بن عبدالله الشوكانى ، فتح القدير ، دار صادر دمشق - بيروت ، طبعة - 1316هـ .
- 7- د / وهبه مصطفى الزحيلى ، الفقه الإسلامى وأدلته ، دار الفكر العربى - دمشق ، الطبعة الثانية - 1989م .
- 8- ابن تيميه / أحمد بن عبد الحلیم الحراتى ، نظرية العقد ، دار الكتب العلميه - بيروت ، طبعة - 383هـ .
- 9- مصطفى الزرقا ، الفقه الإسلامى فى ثوبه الجديد ، دار الفكر - دمشق ، طبعة - 1967م .
- 10- محمد سلام مذكور ، المدخل إلى الفقه الإسلامى ، م ، دار الكتاب الحديث- القاهرة - مصر ، الطبعة الأولى .
- 11- محمد بن أحمد بن عرفه ، حاشية الدسوقى على الشرح الكبير على مختصر خليل ، الشيخ أحمد الدرديرى ، دار الفكر ، بدون تاريخ ، بدون طبعة .

- 12 - محمد علاء الدين بن محمد بن أمين ، الشهير بإبن عابدين ، حاشية رد المختار على الدر المختار ، دار الفكر للطباعة والنشر - بيروت - لبنان ، طبعه -1412هـ - 1992م .
- 13- أبي البركات أحمد بن محمد بن أحمد الدرديري ، الشرح الصغير لأقرب المسالك ، دار بن حزم - لبنان ، الطبعه الأولى -1372هـ - 1952م .
- 14- محمد خير شفق ، أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام ، دار الإرشاد للطباعة - بيروت ، الطبعه الأولى - 1997 م .
- 15- د/ صادق مهدي السعيد ، العمل والضمان الإجتماعي في الإسلام ، الطبعه الثانيه - 1970 م - 1971 م .
- 16- د/ صادق مهدي السعيد ، مفهوم العمل وأحكامه في الإسلام ، سلسلة البحوث والدراسات - منظمة العمل العربيه ، ط - 1983 م .
- 17- د/ باقر شريف القرشي ، العمل وحقوق العامل في الإسلام ، مطبعة النجف - العراق ، ط 1 - 1991 م .
- 18- أبو الوليد محمد بن محمد بن أحمد بن رشد ، بداية المجتهد ونهاية المقتصد ، دار الفكر العربى ، بيروت - لبنان ، طبعه - 1951 م .
- 19- علاء الدين بن مسعود الكاسانى ، بدائع الصنائع ، ، دار العلم للملايين - بيروت - لبنان ، طبعه -1977م .
- 20- عبد الرؤوف التلاوى ، فيض القدير ، شرح الجامع الصغير ، دار الكتب العلميه - بيروت ، طبعه - 1938م .
- 21 - سيد قطب إبراهيم حسين ، فى ظلال القرآن ، دار الشرق - بيروت ، طبعه - 1412هـ .
- 22- محمد بن عبد الرحمن بن محمد بن قاسم ، آل رسول الله ، ، بدون نشر ، بدون تاريخ .
- 23 - أبو إسحاق إبراهيم بن موسى الشاطبى ، الموافقات ، دار المعرفه - بيروت .

- 24- مسعود بن عمر التفتازانى ، التوضيح على التلويح ، دار الكتب العلميه - بيروت ، طبعه - 1377 هـ - 1957 م .
- 25- عثمان بن سعيد بن عمرو ، المقنع ، المطبعة السلفيه - مصر
- 26- الشيخ منصور بن يونس بن إدريس البهوتى ، كشف القناع ، مطبعة مكتبة نصر الدين - الرياض ، بدون تاريخ .
- 27- عبدالله بن عمر بن محمد بن علي البيضاوى المكنى بأبي الخير، فتح البارى ، المطبعة السلفيه - مصر .
- 28 - علاء الدين بن أبى بكر بن محمد الكاسانى ، بدائع الصنائع فى ترتيب الشرائع ، بيروت - لبنان - طبعه - 1406 هـ .
- 29- أبو زكريا محى الدين بن شرف النووى ، روضة الطالبين ، المكتبة الإسلاميه - دمشق - بيروت - الطبعه الثانيه - 1405 هـ - 1985 م .
- 30- محمد بن محمد بن عبد الله الشوكانى ، فتح القدير ، دار الكلام الطيب ، دمشق - بيروت ، الطبعه الأولى - 1414 هـ .
- 31- أبو إسحاق أبراهيم بن على بن يوسف الشيرازى ، المذهب فى فقه الإمام الاشافعى ، دار الكلام الطيب ، طبعه - 1396 هـ - 1967 م .
- 32 - أبو محمد عبد الله بن أحمد بن قدامه ، المغنى ، مكتبة الجمهوريه العربيه - الأزهر - مصر ، بدون تاريخ .
- 33 - أبو عبد الله محمد بن عبد الرحمن ، المغربى ، الملقب بالخطاب ، مواهب الجليل لشرح مختصر خليل ، دار الفكر ، الطبعه الثانيه - 1395 هـ - 1986 م .
- 34 - أبو بكر بن محمد بن أبى سهل الشرخسى ، المبسوط ، دار المعرفه للطباعه والنشر - لبنان ، طبعه - 1406 هـ .
- 35 - برهان الدين أبراهيم بن محمد بن عبد الله بن مفلح الحنبلى ، المبدع فى شرح المقنع ، المكتب الإسلامى ، طبعه - 1884 هـ ، بدون نشر .

- 36 - العلامة زين العابدين بن إبراهيم بن محمد ، الأشباه والنظائر ، دار الكتب العلمية - بيروت - لبنان ، طبعه - 1405هـ - 1985م .
- 37 - عبد الرؤوف المناوى ، التوفيق على مهمات التعاريف ، ، دار الفكر العربى المعاصر ، بيروت ، لبنان ، طبعه - 1410هـ - 1990م .
- 38 - ابن الملقن سراج الدين لأبو حفص الشافعى ن الشرح الكبير ، دار الهجره للنشر والتوزيع - الرياض ، طبعه - 1425هـ .
- 39- أحمد بن علي بن محمد بن حجر العسقلاني ، الإصابه فى تمييز الصحابه ، دار الكتب العلميه - بيروت ، طبعه - 1995 م . .
- 40- محمد علاء الدين البخارى الحنفى ، كشف الأسرار ، دار الكتاب الإسلامى ، بدون طبعه ، بدون تاريخ .
- 41- مولى عبد الحليم ، حاشية الدرر ، طبعه - 1311هـ ، بدون نشر .
- 42 - أبو جعفر محمد بن جرير الطبرى ، جامع البيان ، فى تأويل القرآن ، دار التربية والاثراث - مكه المكرمه ، بدون تاريخ .
- 43 - أبو حامد محمد بن محمد الغزالى ، معارج القدس فى مدارج معرفة النفس ، دار الأفاق الجديده - بيرت ، بدون تاريخ .
- 44 - عبد الرحمن الحريرى ، الفقه على المذاهب الأربعة ، دار الفكر العربى - بيروت ، لبنان ، طبعه غير مؤرخه .
- 45 - عبد الرحمن بن قاسم العاصمى القحطانى الحنبلى النجدى ، حاشية كتاب التوحيد ، الطبعه الثانيه - 1408هـ .
- 46 - الشيخ محمد بن عبد الوهاب التيمى ، مجموعه رسائل فى التوحيد والإيمان ، جامعة الإمام محمد بن سعود - الرياض - المملكة العربيه السعوديه .
- 47- سليمان بن محمد بن عبد الوهاب ، تيسير العزيز الحميد فى شرح إحكام التوحيد الذى هو حق الله على العباد ، مكتبة الرياض الحديثه - المملكة العربيه السعوديه .

ثامناً : المراجع القانونيه :

- 1- تاج السر محمد حامد ، أحكام عقد والإرادة المنفرده ، دراسة تطبيقية ، مهيره للطباعة والنشر ، الطبعة الثانية - 1998م .
- 2- د / محمد صالح على شرح قانون المعاملات المدنية السودانى ، دار جامعة أم درومان الإسلاميه للطباعة والنشر ، طبعه -1995 م .
- 3 - د / أبو ذر الغفارى بشير ، العقد والإرادة المنفرده فى القانون السودانى ، جامعة أم درمان الإسلاميه للطباعة والنشر ، طبعه -1996م .
- 4- د / عبدالله إدريس ، د / أبو مدين الطيب ، قانون العقود السودانى - دراسه مقارنه دار جامعة أفريقيا العالميه للطباعة ، طبعه -2004م .
- 5 - د / سليمان بدر الناصرى ، قانون العمل ، المكتب الجامعى الحديث ، طبعه - 2005 م .
- 6 - د / حسن كيره ، أصول قانون العمل ، عقد العمل ، طبعه3 - 1997م .
- 7- 000000 د / عبد الرازق السنهورى ، الوسيط فى شرح القانون المدنى ، الإلتزام بوجه عام ، مصادر الحق - العقد ، دار النهضة العربيه - مصر ، الطبعة الثالثه - 1981 م .
- 8- د / سليمان محمد الطحاوى ، الأسس العامة للعقود الإداريه ، دارسه مقارنه ، مطبعة عين شمس - القاهره - طبعه -1991م .
- 9- د / عبد السلام ذهبى بك ، النظرية العامه للإلتزام ، مطبعة مصر ، بدون تاريخ .
- 10- خليل طريح ، النظرية العامه للموجبات ، ، طبعه - 1988م .
- 11- د / سليمان مرقص ، مصادر الإلتزام ، طبعه -1960م .
- 12- Pollock,s principles of contract (zot)
- 13 (6'' ed) G . H . treitel , the low of contract

• P.s Atiyah An introduction to the law of contract (6 "ed) p28

- 15- عبدالفتاح عبدالباقي / نظرية العقد والإرادة المنفردة - دراسة مقارنة ، طبعه - 1984م .
- 16 - بروفيسور / محمد الشيخ عمر ، قانون المعاملات المدنية ، 1984م ، الخرطوم ، طبعه - 2001 م .
- 17- د / أنور العمروسي ، التعليق على نصوص القانون المدني المصري ، ، دار المطبوعات الجامعية - الإسكندرية ، طبعه - 1983م .
- 18 - رمضان أبو السعود ، مبادئ الالتزام في القانون المدني المدصري واللبناني ، الدار الجامعية - القاهرة ، طبعه - 1984م .
- 19- د / عيسى عبده ، أثر التطبيق الإقتصادي الإسلامي في المجتمع ، جامعة الإمام محمد بن سعود ، الطبعه الأولى 1424 هـ .
- 20 - د / محمد خير شفق ، أحكام العمل وحقوق العمال في الإسلام ، دار الإرشاد للطباعة - بيروت ، الطبعه الأولى - 1997م .
- 21- باقر شريف القرشي ، العمل وحقوق العمال في الإسلام ، مطبعة النجف - العراق ، طبعه - 1991م .
- 22- منير البعلبي ، موسوعة المورد ، دار الملايين - بيروت ، طبعه - 1991م .
- 23- بدر لاند لاند ، موسوعة لاند الفلسفيه ، ترجمة خليل أحمد خليل ، طبعه - 2001م .
- 24- محمد القيسي ، مبادئ الإقتصاد السياسي ، مؤسسة الوحدة - الكويت ، طبعه 3 - 1978م .
- 25- د / مأمون مصطفى ، منهجى لدراسة حقوق الإنسان ، جامعة جوبا الخرطوم .
- 26- د / عبد الودود يحيى ، قانون العمل ، مكتبة القاهرة الجديدة ، طبعه 3 - 1982م .
- 27- د / إبراهيم أحمد محمد الصادق الكارورى ، الموجز في قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مطابع الشلالى - طبعه - 2011م .

- 20 د / ياسر عثمان محمد على ، أحكام قانون العمل ، تشريعا - فقها - قضاء ، المكتبة الوطنية - 2017م .
- 21 - د / إيهاب جسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ، مطبعة جامعة القاهرة - مصر ، طبعه -1975 م .
- 22 د / فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، مدخل فى تشريعات العمل وعلاقة العمل الفرديه - طبعه 1985م .
- 25- د / محمود جمال الدين زكى ، عقد العمل الفردى فى القانون المصرى ، الطبعه الثانية - 1982م .
- 26- القاضى/ حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ، منشورات الحلبي ، طبعه - 2009 م .
- 27- د / توفيق قرع الصده ، قانون العمل فى القانون اللبنانى والمصرى ، طبعه - 1986م .
- 28- د/ أحميه سليمان ، التنظيم القانونى لعلاقات العمل فى التشريع الجزائرى ، ديوان مطبوعات ، الجامعيه - الجزائر ، طبعه - 1998م .
- 29- د/ بشير هدفى ، الوجيز فى شرح قانون علاقات العمل الفرديه والجماعيه ، دار ريحانه للنشر والتوزيع -الجزائر ، طبعه - 2003م .
- 30- د/ سعيد محمد على ، الوجيز فى قانون المنظمات الدوليه والإقليميه ، مؤسسة الرساله - بيروت ، الطبعه الأولى - 1985م .
- 31- د/ صادق مهدى السعيد ، مفهوم العمل وأحكامه فى الإسلام ، سلسلة البحوث والدراسات ، منظمة العمل العربيه ، طبعه -1983م .
- 32- د/ صادق مهدى السعيد ، العمل والضمان الإجتماعى فى الإسلام ، طبعه - 1970م .
- 33- محمد جمال الدين زكى ، قانون العمل الكويتى ، طبعه -1972م .

- 34- د / أبو بكر محمد ، الحث على تجارته والصناعات والعمل ، مكتبة المطبوعات الإسلامية - حلب - طبعه - 1995م .
- 35 - د/ أحميه سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزلئرى ، ديوان المطبوعات الجامعية - الجزائر ، طبعه - 1998م .
- 36 - د / بشير هدفى ، الوجيز فى شرح قانون علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار ربحانه للتوزيع والنشر - الجزائر ، طبعه - 2003 م .
- 37 - د / سعيد محمد على ، الوجيز فى قانون المنظمات الدولية والإقليمية ، مؤسسة الرسالة - بيروت ، الطبعه الأولى - 1985م .
- 38- د / حمدى عبد الرحمن / د / محمد يحى مطر ، قانون العمل ،
- 39 - د / عبد الرازق السنهورى ، نظرية العقد ، منشورات محمد الداية ، بدون تاريخ .
- 40- د / توفيق فرج الصده ، قانون العمل فى القانون اللبنانى والمصرى الجديد ، طبعه 2003م ،
- 41- د / عدنان التلاوى ، القاتقت الدولى ، الطبعة الأولى / جنيف ، 1410هـ ، 1990م
- 42- د / هشام رفعت ، قانون العمل فى الدول العربية ، الدار القومية - القاهرة .
- 43- د / عمر الفارق حسن ، الحرية النقابية فى السودان وحقوق الإنسان ، بذن نشر
- 44- د / عدنان العابد ، قانون العمل ، جامعة بغداد ، طبعه -1989م .
- 45- د / شفيق شحاته ، تاريخ القانون الخاص فى مصر ، طبعه - 1956 م.
- 46- د / عصام أنور سليم ، أصول قانون العمل الجديد ، دار الجامعة الجديد - الإسكندرية ، طبعه - 2015م .
- 47 - د / السيد عبد نايل ، قانون العمل ، طبعه- 1998م - القاهرة .
- 48- د / جلال العدوى ، قانون العمل ، القواعد العامه ، الطبعة الأولى - 1961 م .

- 49- د / أنور سلطان ، الموجز فى مصادر الإلتزام ، دار النهضة العربية - القاهرة ، طبعه - 1953م .
- 50- د / محمد لبيب شنب ، شرح أحكام قانون العمل ، مؤسسة الرضا للطباعة ، الطبعه الخامسة ، بدون نشر ، بدون تاريخ .
- 51- د / محمد حسين منصور ، قانون العمل فى مصر و لبنان ، طبعه - 1995م .
- 52- بروفييسور / محمد عثمان خلف الله ، قانون العمل ، منشورات جامعة السودان المفتوحة ، الطبعه الأولى - 2007م .
- 53- د / صلاح محمد دياب ، الوسيط فى شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، دار النهضة العربية - مصر ، طبعه - 2002م .
- 54- محمد صالح على ، شرح قانون المعاملات المدنية السودانى ، دار جامعة أمدرمان الإسلاميه للطباعة والنشر ، طبعه - 1995م .
- 55- د / عبد الناصر توفيق العطار ، نظرية الإلتزام ، مطبعة دار السعادة - مصر ، طبعه - 1972م .
- 56- د / عبد الله حجازى ، النظرية العامة للإلتزام ، طبعه - 1962م .
- 57- د / حشمت أبو ستيت ، النظرية العامة للإلتزام ، طبعه 1954م .
- 58- د / محمود عبد الرحمن محمد ، نظرية العقد ، دار النهضة العربية - القاهرة ، طبعه - 1988م .
- 59- د / سليمان مرقص ، مصادر الإلتزام ، طبعه - 1962م .
- 60- د / وحيد الدين سوار ، التعبير عن الإرادة ، دار النهضة المصريه - القاهرة ، الطبعه الأولى - 1960م .
- 61- د / محمد أبو زهره ، الملكية الفكرية ونظرية العقد ، دار الفكر العربى ، بدون تاريخ نشر .

- 62- محمد حسين منصور ، قانون العمل فى مصر ولبنان ، طبعه -1995م .
- 63- د / زكريا يونس ، التنظيم القانونى لعقد العمل والأثار المترتبة عليه - دراسته
مقارنه مشتمله على السوابق القضائيه ، شركة مطابع العمل- مصر ، طبعه- 2014م .
- 64- د / أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردنى ، مكتبة دار الثقافة
الإسلاميه للنشر - عمان - الأردن ، طبعه - 1998م .
- 65- د / عبد الواحد كرم ، قانون العمل فى التشريع الأردنى ، الطبعة الأولى ، مكتبة
دار الثقافة - عمان - 1998م .
- 66- د / محمد محمود زهران ، قانون العمل الأردنى ، عقد العمل الفردى - فقهاً -
قضاءً - دار المطبوعات الجامعيه - الإسكندريه ، طبعه - 1997م - 1998م .
- 67- د / صلاح دياب ، بطلان العقد وآثاره على عقد حقوق العامل فى علاقات العمل
الفرديه ، دار الكتب القانونيه - مصر ، طبعه - 2010م .
- 68- بروفيسور/ نبيل عمر ، أصول التنفيذ الجبرى فى القانون اللبنانى ، دار الفكر
العربى - لبنان - بيروت .
- 69- د / أحمد عبدالله محمد على ، الإنهاء بالإرادة المنفرده لعقد العمل غير محدد المدة ،
فى قانون العمل المصرى ، دار النهضة العربية ، ، الطبعة الأولى .
- 70- د / حسام الدين كامل الأهوانى ، أسباب إنقضاء عقد العمل فى ظل القانون رقم 12
لسنة 2003م ، بدون نشر .
- 71 - بروفيسور / عباس الصراف ، جورج حسبون ، المدخل فى علم القانون ، دار الثقافة
لل فكر والتوزيع - عمان - الأردن ، طبعه 15- 2014م .
- 72- د / عبد الفتاح عبد الباقي ، نظرية العقد والإرادته المنفرده ، دراسة مقارنه ، طبعه -
1984م .
- 73- د / جميل الشرقاوى ، النظرية العامة للإلتزام ، دار النهضة العربيه - مصر ،
طبعه - 1999م .

- 74- د / عباس حسن الصراف ، رسالة دكتوراه فى المسئولية العقدية عن فعل الغير ، القاهرة ، طبعه - 1953م .
- 75 - د م عبد الحى حجازى ، مصادر الإلتزام ، طبعه - 1992م ..
- 76- د / همام محمود همام ، قانون العمل، عقد العمل ، طبعه - 1987م .
- 77 - د / غبد الرسول عبد الرضى محمد ، د / جمال فاخر النحاس ، الوجيز فى النظرية العامة للإلتزامات ، جامعة الكويت ، طبعه 1991م .
- 78 - بروفييسور حيدر أمد دفع الله / قانون العمل السودانى / معلقا عليه ، دار الكتب القطريه ، طبعه 2004 .
- 79 - د / محمد عثمان خلف الله ، شرح قوانين تاعمل والتأمينات الإجتماعيه فى السودان ، جامعة التيلين ، طبعه 415هـ - 1996م ،
- 80 - د / يس محمد يحيى ، قانون العمل المصرى والسودانى دراسه مقارنة ، دار النهضه العربى القاهره ، الطبعه الثانيه - 1991م .
- 81 - د / محمد كامل ليله ، النظم السياسيه - الدوله والحكومه - طبعه 1969م .
- 82 - د / محمد الموتضى مصطفى ، أثر التطور الإقتصادى والسياسى ، بدون نشر .
- 83 - د / عبدالرحمن خيدوب ، نشأة وتطور العلاقات الصناعيه الحلقة الدراسيه لتشريعات العمل فى السودان ، طبعه 1981م .
- 84 - د / منصور العتوم قانون العمل الأردنى ، رقم 8 لسنة 1996م - دراسه مقارنة - 1996م .
- 85 - د / حسن الفكهانى المدونه العماليه فى قانون عقد اعمل الفردى - تحكيم - دار المعارف للنشر - القاهره - 19956م .
- 86 - د / وندى محمد صميده ، دروس فى قانون العمل ، طبعه 2009م
- 87 - أ / مبارك بشير موسى ، الوسيط فى شرح القانون الجنائى ، 1991م ، بدون نشر

- 88 - د / بدويه حسونه ، شرح قانون الإثبات السوداني وتطبيقاته القضائية ، الطبعة الأولى - الرياض - 1420هـ - 2000م .
- 89 - د / فتحى عبدالرحيم ، د / أحمد شوقى ، شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعيه ، منشأة دار المعارف ، طبعه - 2008م .
- 90 - د / محمد يحيى مطر ، أساسيات عقد العمل الفردى ، الدار الجامعيه ، طبعه - 1989م .
- 91 - أمير عبدالمنعم عثمان ، أشهر قضايا العمل (غير المنشوره) فى السودان ، الطبعة الثانيه - 2013م .
- 92 - د / يس محمد يحيى ، النظرية العامه للإلتزام ، دار النهضة العربيه القاهره ، طبعه - 1990م .
- 93- د/ مصطفى الجمال ، النظرية العامه للإلتزام ، الدار الجامعيه - الإسكندريه ، طبعه - 1987م .
- 94- د/ توفيق فرج ، شرح قانون العمل الأردني في الدعاوى العماليه ، الدار الجامعيه - عمان ، طبعه - 1992م .
- 95- د/ محمد عبدالخالق عمر ، قانون العمل ، جامعة بغداد ، طبعه - 1970م .
- 96- د/ توفيق فرج ، النظرية العامه للإلتزام ، طبعه - 1987م .
- 97- بروفيسور/ حاج آدم حسن الطاهر ، موسوعة قوانين العمل والتأمينات الإجتماعيه ، مكتبة الرشد للنشر والتوزيع ، طبعه - 2013م .

تاسعاً : القوانين والإتفاقيات :

- الإتفاقيه الدوليه لسنة 1919م .
- الإتفاقيه الدوليه رقم 95 لسنة 1949م ، الخاصة بشأن حماية الأجور .
- الإتفاقيه الدوليه رقم 52 لسنة 1952م
- الإتفاقيه العربيه رقم 15 لسنة 19م بشأن تحديد وحماية الأجور .
- الإتفاقيه الدوليه رقم 52 لسنة 1952م .

الإتفاقيه الدوليه بشأن الحقوق الإقتصاديه والإجتماعيه والثقافيه للأمم المتحده لسنة 1966 م

الإتفاقيه الدوليه رقم 95 لسنة 1949 م الخاصه بشأن حماية الأجور
الإتفاقيه رقم 15 لسنة 1993 م .

الإتفاقيه العربيه لمستويات العمل العربيه 1983 م .

الإتفاقيه العربيه لمستويات العمل العربيه 1966 م المعدله 1976 م .

الإتفاقيه العربيه رقم 1 المتعلقه بمستوى العمل المبرمة فى لبنان بموجب القانون رقم
183 لسنة 2000 م .

الإتفاقيه رقم 29 لسنة 1930 م ، الخاصه بتحريم العمل الجبرى ، والتى أكمات بالإتفاقيه
رقم 105 لسنة 1957 م ، الصادرتين من منظمة العمل الدوليه.

الإتفاقيه العربيه رقم 6 لسنة 1979 م ، الصادرة من منظمة العمل العربيه الخاصه
بمستويات العمل .

الإتفاقيه رقم 5 الخاصه لسنة 1976 م ، بشأن المرأه العامله العربيه .

الإتفاقيه الدوليه بشأن الحقوق الإقتصاديه والإجتماعيه والثقافيه للأمم المتحده لسنة
1966 م .

التوصيه رقم 95 لسنة 1949 م الصادره من منظمة العمل الدوليه

الإتفاقيه رقم 14 لسنة 1921 م

الإتفاقيه رقم 17 لسنة 1925 م

الإتفاقيه رقم 26 لسنة 1925 م

الإتفاقيه رقم 41 لسنة 1934 م .

الإتفاقيه رقم 52 لسنة 1935 .

الإتفاقيه رقم 81 لسنة 191947 م .

الإتفاقيه رقم 106 لسنة 1957 م .

قانون العمل 1997 م

قانون المعاملات المدنيه 1984 م

قانون علاقات العمل الفرديه 1981 م (الملغي)

قانون العقود 1974 م .

- قانون الأحوال الشخصية 1991 م
- القانون الجنائي 1990 م .
- قانون التأمينات الإجتماعيه 1990 م - تعديل 2004 م .
- قانون المعاشات والتأمينات الإجتماعيه 2016 م
- قانون خدم المنازل 1921م .
- قانون العمال المتدرجون لسنة 1908 م .
- قانون التلمذه الصناعيه لسنة 1908 م .
- قانون إستخدام الأولاد فى الورش والمعامل لسنة 1930 م .
- قانون العطلات الإيسويه للحوانيت والمحال التجارى والمصانع لسنة 1939 م .
- قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين لسنة 1949 .
- قانون تعويضات العمال (عقود الحكومه) 1908م
- قانون النقابات لسنة 1949م .
- قانون العلاقات الصناعيه 1949م .
- قانون منازعات العمل لسنة 1949 م .
- قانون منازعات العمل والتحكيم والتوفيق لسنة 1949م
- قانون عقوبات السودان لسنة 1974 م .
- قانون محاكم الإجور لسنة 1952 م .
- قانون مكاتب الترخيم لسنة 1952م
- قانون العمل الموحد لسنة 1970 م .
- قانون تعويضات العمال لسنة 1949 .
- قانون التلمذه الصناعيه والتدريب المهنى لسنة 1974 م .
- قانون الحد الأدنى للإجور لسنة 1974 م .
- قانون القوى العامله لسنة 1974 م .
- قانون علاقات الإجور وشروط الخدمة لسنة 1976 م .
- قانون الورش والمعامل لسنة 1949 م .
- قانون الأمن الصناعى لسنة 1976 م .
- قانون نقابات العمل لسنة رقم 35 لسنة 1953 م .

قانون نقابات العمال الفلسطيني لسنة 1927 م .
قانون تعويض العمال رقم 17 لسنة 1955 م .
قانون تعويض العمال الفلسطيني لسنة 1947 م .

- القانون رقم 2 لسنة 1965 م .
- قانون العمل 1946م
- القانون رقم 2 لسنة 1965 م .
- قانون التعديل رقم 36 لسنة 1980 م .
- قانون التعديل رقم 25 لسنة 1972 م .
- قانون التعديل 29 لسنة 1986 م ،
- قانون التعديل رقم 37 لسنة 1988 م .
- قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 م م
- قانون رقم 21 لسنة 1960 م .
- القانون رقم 14 لسنة 1909 م
- القانون رقم 48 لسنة 1933 م .
- القانون رقم 80 لسنة 1933 م .
- القانون رقم 47 لسنة 1953 م .
- القانون رقم 64 لسنة 1936 م .
- القانون رقم 85 لسنة 1942 م .
- القانون رقم 86 لسنة 1942 م .
- القانون رقم 319 لسنة 1955 م .
- القانون رقم 46 لسنة 1958 م .
- القانون رقم 58 لسنة 1959 م .
- القانون رقم 33 لسنة 1961 م .
- القانون رقم 117 لسنة 1981 م .
- القانون رقم 117 لسنة 1982 م .

قانون العمل الأردني رقم 8 لسنة 1996 م
القانون المدني الأردني 1976 م

- قانون الضمان الإجتماعي الأردني رقم 30 لسنة 1978 م .
- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003م
- القانون المدني المصري 1981م .
- القانون المدني المصري 1948م .
- قانون العمل 1996م .
- قانون الولاية على المال رقم 19 لسنة 1952م .
- قانون العقوبات المصري رقم 69 لسنة 1953م .
- نقنين العمل المصري رقم 137 لسنة 1981 م
- قانون التأمين الإجتماعي المصري رقم 19 لسنة 1975 م
- قانون نقابات العمال لسنة 1992 م
- قانون النقابات المصري 1981 م .
- قانون العمل اللبناني 1946 م
- قانون الموجبات والعقود اللبناني 1932 م
- قانون الضمان الإجتماعي اللبناني 1965 م
- القانون الفرنسي 1804 م
- القانون الإنجليزي 1800 م

عاشراً : السوابق القضائية :

المحكمة القومية العليا في قضية أعمال عبد الباقي الهندسيه / ضد محمد يوسف دهب ،
م ع / ط / 200 / 1981 م .

م ع / ط م / 1147 / 1993م (غير منشوره)

م ع / ط م / 39 / 1993م (غير منشوره) .

أ س م / 508 / 1992م / الخرطوم (غير منشوره)

م ع / ط م / 1992 م (غير منشوره)

قرار محكمة تمييز 1947م ، رقم 98 لسنة 1999م .

قرار تمييزى حقوق رقم 336 / 68 / لسنة 1986م .

تميزى حقوق لسنة 2000 م .
تميزى حقوق لسنة 1999م .

مجموعة أحكام النقض المدني المصري 1973 م .
إستئناف الإسكندرية في 27 نوفمبر / 1956 م ، محكمة القاهرة الابتدائية / قضيه رقم
161 لسنة 1945 م .

المحكمة المدنية التجارية العمالية إستئناف رقم 13 لسنة 1998 م .
م - ع ت بيروت 1967 م ، العدل 1968 م ، صادر بين التشريع والإجتهد

الحادي عشر : المجالات والدوريات :

- مجلة الأحكام القضائية 2004م .
- مجلة الأحكام القضائية 2005م .
- مجلة الأحكام القضائية 1975م .
- مجلة الأحكام القضائية 1977م .
- مجلة الأحكام القضائية 1976م .
- مجلة الأحكام القضائية 1981م .
- مجلة الأحكام القضائية 1991م .
- مجلة الأحكام القضائية لسنة 1992 م
- مجلة الأحكام القضائية 1993 م
- مجلة الأحكام العدلية 1972 م

مجلة الأحكام العدلية فى القانون المدنى الذى بحكم علاقات الأفراد فى ظل الحكم
العثمانى - حتى تربع قانون العمل - بقانون الموجبات والعقود فى 11 / 10 / 1932م ،
وتستند المجله إلى الفقه الحنفى - وهى من وضع مجموعة من العلماء إختارتهم الدولة
العثمانية ، على رأسهم العالم الشهير وزير العدلية آنذاك ، أحمد جودت باشا .

مجلة المنطلقة (إسلاميه) حقوق العمال فى الإسلام ، لبنان ، العدد 43 سنة 1988م .

خامساً : فهرس الموضوعات

الرقم	الموضوع	الصفحة
-------	---------	--------

أ	آيه	1
ب	إهداء	2
ج	شكر وعرفان	3
	مستخلص البحث	
	Abstract	
	مقدمه	
	الفصل الأول : النشأة والتطور	4
7	المبحث الأول : ماهية عقد العمل	5
8	المطلب الأول : تعريف العقد	6
22	المطلب الثاني : تعريف العقد ومشروعيته وأهميته	7
36	المبحث الثاني : نشأة وتطور عقد العمل	8
37	المطلب الأول : نشأة وتطور عقد العمل في العصور القديمة والوسطى والحديثه	9
49	المطلب الثاني : التشريعات الوطنية والعربية المقارنه	10
	الفصل الثاني : أركان وشروط عقد العمل	11
79	المبحث الأول : أركان عقد العمل	12
80	المطلب الأول : الرضا أو التراضي	13
97	المطلب الثاني : المحل	14
110	المطلب الثالث : السبب	15
118	المبحث الثاني : شروط صحة عقد العمل	16
119	المطلب الأول : الأهليه	17
138	المطلب الثاني : عيوب الرضا	18
	الفصل الثالث : آثار عقد العمل	19
164	المبحث الأول : إلتزامات العامل	20
166	المطلب الأول : الإلتزام بأداء العمل - طاعة أوامر رب العمل	21
192	المطلب الثاني : الإلتزام بعدم المنافسة	22
206	المبحث الثاني : إلتزامات صاحب العمل	23
207	المطلب الأول : الإلتزام الرئيسي دفع الأجر	24
233	المطلب الثاني : الإلتزامات المتفرقه	25
	الفصل الرابع : إنقضاء عقد العمل	26

247	المبحث الأول : أسباب إنقضاء عقد العمل	27
248	المطلب الأول : إنقضاء عقد العمل بإنذار	28
258	المطلب الثاني : حالات إنقضاء عقد العمل بإنذار	29
288	المبحث الثاني : أسباب إنقضاء عقد العمل بدون إنذار	30
289	المطلب الأول : حالات إنتهاء عقد العمل بدون إنذار العامل	31
309	المطلب الثاني : حالات إنتهاء عقد العمل بدون إنذار صاحب العمل	32
315	المطلب الثالث : عرض النزاع على السلطه المختصة	33
	الفصل الخامس : آثار إنقضاء عقد العمل	34
321	المبحث الأول : آثار بعض الإجازات على إنقضاء عقد العمل	35
322	المطلب الأول : أثر الإجازة السنويه	36
339	المطلب الثاني : أثر إجازة الطريق – إجازة العطلات والمناسبات	37
348	المطلب الثالث : أثر المكافاة على إنقضاء عقد العمل	38
		39
		40

ثالثاً : فهرس الأعلام :

م	العلم	الصفحة
1	الجصاص : هو أبو بكر بن أحمد الرازي	12
2	ثعلبه الخشني : يقال لابن جرهم ويقال لابن خمير	20
3	هو عبد الرحمن بن صخر الدوسي اليماني	21
4	معاذ بن جبل بن عمرو بن أوس بن عدي بن كعب بن عمرو	25
5	عبد الله بن عمر : هو عبد الله بن عمر بن الخطاب	31
6	القسيس سانبول : هو قسيس مسيحي ولد في تركيا	34
7	إميمون بن مهران : هو عبد الملك بن عبد الحميد بن ميمون بن مهران	81
8	الراغب الأصفهاني : هو الحشيت بن محمد بن المفضل	82
9	إبن القيم : هو شمس الدين أبو عبد الله محمد بن أبي بكر	101
10	إبن عباس : هو عبد الله بن عباس بن عبد المطلب بن هاشم	155
11	السدي : هو إسماعيل بن أبي كريمه	
12	الإمام علي : هو علي بن أبي طالب بن عبد المطلب	
13	الإمام الغزالي : هو أبو حامد محمد بن محمد بن أحمد الغزالي	155
14	مارك بلوك : مؤرخ فرنسي ، بروفسور وأستاذ جامعي	14
15	الفقيه عطيه : هو عطله محمد عطيه	14

			صقر ، عالم مصرى ، تخرج من كلية أصول الدين ، من علماء الأزهر الشريف	
--	--	--	--	--

رابعاً : القرآن الكريم – كتب التفسير.

- حكمت بن بشير بن يس ، موسوعة الصحيح الميسور ، دار المأثر للطباعة والنشر ، المدينة المنورة ، 1420هـ
- الإمام الحافظ ، عماد الدين أبى الفداء ، إسماعيل بن كثير ، تفسير القرآن العظيم ، القاهرة ، 1425هـ .
- أبو الحسن بن على بن أحمد بن محمد بن على ، الوسيط فى تفسير القرآن المجيد ، دار الكتب العلمية ، بيروت – لبنان ، 1425هـ .
- الإمام / جلال الدين محمد بن أحمد بن المحلى ، الإمام / جلال الدين عبدالرحمن أبى بكر السيوطى ، تفسير الجلالين ، دار بن كثير للطباعة والنشر ، بيروت – لبنان ، 1414هـ
- الإمام الشافعى أبو عبد الله محمد بن إدريس بن العباس بن شافع بن عبد المطلب ، تفسير الشافعى ، دار التميوية ، المملكة العربية السعودية ، 1427هـ .
- الإمام أبو عبدالله بن أحمد بن أبى بكر بن فرج الأنصارى القرطبى ، تفسير القرطبى ، تفسير سورة المائدة ، دار الكتب المصرية ، القاهرة ، 1384هـ ،
- محمد على الصابونى ، صفوة التفاسير ، مطابع الدوحة الحديثة ، قطر ، 1393هـ .
- إسماعيل بن كثير القرشى الدمشقى ، تفسير القرآن العظيم ، مطالع البيان الحديثة ، القاهرة ، الطبعة الأولى 1425هـ - 2004م .
- د / وهبة مصطفى الزحلى ، التفسير المنير فى الشريعة والعقيدة والمنهج ، دار الفكر المعاصر ، بيروت – لبنان ، 1491هـ .

- عبد الله محمد بن عمر بن الحشيين ، مفاتيح الغيب ، التفسير الكبير ، دار إحياء التراث العربى ، بيروت ، بدون تاريخ .

خامسا : كتب اللغة .

- محمد فيروس أبادى ، القاموس المحيط ، دار صادر بيروت ،
- الراغب الأصفهاني ، مفردات ألفاظ القرآن 344 ، لسان العرب ، لابن منظور الأفرقي .
- العلامة أبى الفضل جمال الدين بن محمد بن مكرم بن منظور ، لسان العرب ، دار صلدر ، بيروت – لبنان .
- أبو القاسم الحسين بن محمد ، المعروف بالراغب الأصفهاني أ المفردات فى غريب لبقران ، دار الفلم ، دمشق ، الطبعة الأولى .
- أبراهيم مصطفى ، المعجم الوسيط ، دار المعارف ، مصر .
- أبو الحسين بن أحمد بن فارس بن زكريا ، معجم مقابيس اللغة ، ، دار الخانجة ، القاهرة .
- محمد مرتضى الزيدى ، تاج العروس ، دار التراث العربى – بيروت . هل هو من كتب اللغة ؟
- على بن محمد بن على الجرجاني ، التعريفات ، دار الكتاب العربى ، بيروت .
- محمد فؤاد عبدالله ، المعجم المفرد لألفاظ القرآن الكريم ، دار إحياء الكتاب العربى ، بيروت – لبنان .
- أبو منصور الأزهري ، تهذيب اللغة ، دار الكتب العلمية ، بيروت .
- نزيه حماده ، معجم المضطلحات الفقية فى لغة الفقهاء ، المعهد العالى للفكر الإسلامى ، الولايات المتحدة الأمريكية .
- جبران مسعود الرائد ، المعجم اللغوى ، دار العلم للملايين .
- لويس ضامر المعلوف ، المنجد فى اللغة والإعلام ، المكتبة الكاثوليكية ، بيروت – لبنان .

- أبو الحسين بن فارس بن زكريا ، معجم مقاييس اللغة ، دار الكتب العلمية ، إيران
- مجد الدين أبو طاهر محمد بن يعقوب الفيروز أبادي القاموس المحيط ، مؤسسة الرسالة للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان ، طبعه 1426هـ .

ادسا : كتب أصول الفقه .

- عبد الله بن صالح الفوزان ، حصول المامول بشرح ثلاثه أصول ، مكتبة الرشد .
- أبو الحسن على بن إسماعيل بن أبي موسى الأشعري ، الإبانة عن أصول الدين ، دار الأنصاري ، القاهرة ، طبعه 1397هـ .
- الشيخ محمد بن عبد الوهاب التيمي ، مجموعة رسائل في التوحيد ، جامعة الإمام محمد بن سعود ، الرياض .
- عبد العزيز أحمد بن محمد علاء الدين البخاري الحنفي ، شوح السرار في شرح أصول / دتلا الكتاب الأسلامي ، بدون طبعه وبدون تاريخ .
- محمد عبد الرحمن عبد المحلاوي ، تسهيل الوصول إلى علم الوصول ، مطبعة مصطفى البابي الحلبي ، مصر 1341هـ .
- عبد الله بن صالح الفوزان ، حصول المامول بشرح ثلاثة أصول ، مكتبة الرشد .
- أبو الحسن على بن إسماعيل بن أبي موسى الأشعري ، الإبانة عن أصول الدين ، سابغا : كتب الفقه .

أبو عبدالله محمد بن إدريس الشافعى ، إحكام القرآن ، مكتبة الخانجى ، القاهرة ، الطبعه الثانيه - 1414هـ .

محمد أحمد عبد القادر خليل مكاوى ، عقيدة التوحيد فى القرآن الكريم ، مكتبة الزمان ، الطبعة الأولى 1405هـ .

صالح بن عبدالعزيز بن محمد بن إبراهيم ، التمهيد لشرح كتاب التوحيد ، دار الأبوبكر لتوحيد ، الطبعة الأولى ، 1425هـ .

الإمام / محمد أبو زهره ، الملكية ونظرية العقد فى الشريعة الإسلامية ، دار الفكر العربى - مصر .

أبوبكر أحمد بن الرأى الجصاص ، أحكام القرآن ، دار إحياء التراث العربى - بيروت - لبنان .

محمد بن محمد بن عبدالله الشوكانى ، فتح القدير ، دار صادر دمشق - بيروت ، طبعه 1316هـ .

د / وهبه مصطفى الزحيلي ، الفقه الإسلامى وأدلته ، دار الفكر العربى - دمشق ، الطبعه الثانيه - 1989م .

إبن تيميه / أحمد بن عبد الحليم الحراتى ، نظرية العقد ، دار الكتب العلميه - بيروت ، طبعه 383هـ .

مصطفى الزرقا ، الفقه الإسلامى فى ثوبه الجديد ، ج1 ، دار الفكر - دمشق ، طبعه- 1967م .

محمد سلام مذكور ، المدخل على الفقه الإسلامى ، مجلد 5 ، دار الكتاب الحديث ، الطبعه الأولى .

محمد بن أحمد بن عرفه ، حاشية الدسوقى على الشرح الكبير على مختصر خليل ، الشيخ أحمد الدرديرى ، ج3 ، دار الفكر ، بدون تاريخ ، بدون طبعه .

محمد علاء الدين بن محمد بن أمين ، الشهير بإبن عابدين ، حاشية رد المختار على الدر المختار ، ج5 ، دار الفكر للطباعة والنشر بيروت - لبنان ، طبعه 1412هـ - 1992م .
الشرح الصغير لأقرب المسالك ، الطبعه الأولى ، 1372هـ / 1952م .

محمد بن عبد الله الخطيب التبريزي ، مشكاة المصابيح ، ج3 ، بيروت ، الطبعه الثانيه - 1985م .

محمد بن رشد ، بداية المجتهد ونهاية المقتصد ، دار الفكر العربى ، بيروت - لبنان ، ط -----.

علاء الدين بن مسعود الكاسانى ، بدائع الصنائع ، ج8 ، دار العلم للملايين - بيروت ، طبعه 1977م .

عبد الرؤوف التلاوى ، فيض القدير ج5 ، شرح الجامع الصغير ، ج1 ، 1938م .

سيد قطب أبراهيم حسين ، فى ظلال القرآن ، دار الشرق ، بيروت ، 1412هـ .

محمد بن عبد الرحمن بن محمد بن قاسم ، آل رسول الله ، ج1 ، بدون نشر ، بدون تاريخ .

أبو إسجاف إبراهيم بن موسى الشاطبى ، المؤلفات ، دار المعرفة ن بيروت .

التفتازانى ، التوضيح على التلويح ، مطبعة محمد صبيحى ، مصر .

عثمان بن سعيد بن عمرو ، المفتح ، المطبعة السلفية ، مصر .

الشيخ منصور الباهوتى ، كشف القناع ، مطبعة مكتبة نصر الدين ، ، الرياض .

البيضاوى ، فتح البارى ، المطبعة السلفية ، مصر .

علاء الدين بن أبى بكر بن محمد الكاسانى ، بدائع الصنائع فى ترتيب الشرائع ، بيروت ، لبنان ، طبعه 1406هـ .

أبو زكريا محى الدين بن شرف النووى ، روضة الطالبين ، ، المكتبة الإسلامية ن دمشق ، بيروت ، الطبعه الثانية ، 1405هـ - 1985م .

محمد بن محمد بن عبد الله الشوكانى ، فتح القدير ، دار الكلام الطيب ، دمشق ، بيروت

أبو إسحاق إبراهيم بن علي بن يوسف الشيرازي ، المذهب في فقه الإمام الشافعي ، دار الكلام الطيب ن 1396 هـ - 1967 م .

أبو الوليد محمد بن محمد بن أحمد بن رشد ، بداية المجتهد ونهاية المقتصد ، دار الحديث ، القاهرة ، طبعه 1425 هـ .

أبو محمد عبد الله بن أحمد بن قدامه ، المغنى ، مكتبة الجمهورية العربية ، الأزهر ، مصر ، بدون تاريخ .

أبو عبد الله محمد بن عبد الرحمن ، المغربي ، الملقب بالخطاب ، مواهب الجليل لشرح مختصر خليل ، دار الفكر ، الطبعة الثانية ، 1395 هـ - 1986 م .

أبو بكر بن محمد بن أبي سهل الشرخسى ، المبسوط ، دار المعرفة للطباعة والنشر ، لبنان ، طبعه 1406 هـ .

برهان الدين إبراهيم بن محمد بن عبد الله بن مفلح الحنبلى ، المبدع فى شرح المفنع ، المكتب الإسلامى ، 1884 هـ بدون نشر .

العلامة زين العابدين بن إبراهيم بن محمد ، الأشباه والنظائر ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ، طبعه 1405 هـ - 1985 م .

عبد الرؤوف المناوى ، التوفيق على مهمات التعاريف ، باب الألف ، دار الفكر العربى المعاصر ، بيروت ، لبنان ، طبعه 1410 هـ - 1990 م .

إبن الملقن سراج الدين لأبو حفص الشافعى ن الشرح الكبير ، دار الهجرة للنشر والتوزيع ، الرياض ، 1425 هـ .

أبو إسحاق إبراهيم بن محمد بن السرى بن سهل بن الزجاج البغدادى ، الإصابة فى تمييز الصحابة .

محمد علاء الدين البخارى الحنفى ، كشف الأسرار ، دار الكتاب الإسلامى ، بدون طبعه وبدون تاريخ .

مولى عبد الحليم ، حاشية الدرر ، 1311 هـ ، بدون نشر .

محمد بن جرير الطبرى ، جامع البيان ، فى تأويل القرآن .

أبو حامد محمد بن محمد الغزالي ، معارج اقدس فى مدارج معرفة النفس ، دار الأفاق الجديدة ن بيوت بدون تاريخ .

عبد الرحمن الحريرى ، الفقه على المذاهب الأربعة ، دار الفكر العربى ، بيروت ، لبنان ، طبعه غير مؤرخه .

عبد الرحمن بن قاسم العاصمى القحطانى الحنبلى النجدى ، حاشية كتاب التوحيد ، الطبعة الثانية 1408هـ .

الشيخ محمد بن عبد الوهاب التيمى ، مجموعة رسائل فى التوحيد والإيمان ، جامعة الإمام محمد بن سعود ، الرياض .

سليمان بن محمد بن عبد تاوهاب ، تيسير العزيز الحميد فى شرح إحكام التوحيد الذى هو حق الله على العباد ، باب الشفاعة .

ثامنا : المراجع القانونية .

- تاج السر محمد حامد ، أحكام تاعد والإرادة المنفرده ، دراسة تطبيقية ، مهيره للطباعة والنشر ، الطبعة الثانية ، 1998م .

- د / محمد ضالح على شرح قانون المعاملات المدنية السودانى ، ج1 ، دار جامعة أم دومان الإسلامية للطباعة والنشر ، طبعه 1995 .
- د / أبو ذر الغفارى بشير ، العقد والإرادة المنفردة فى القانون السودانى ، جامعة أم درمان الإسلامية للطباعة والنشر ، طبعه 1996م .
- د / عبدالله إدريس ، د / أبو مدين الطيب ، قانون العقود السودانى ، دراسة مقارنة ، ج1 ، دار جامعة أفريقيا العالمية للطباعة ، طبعه 2004م .
- د / سليمان بدر الناصرى ، قانون العمل ، المكتب الجامعى الحديث ، طبعه 2005 .
- د / حسن كيره ، اصول قانون العمل ، عقد العمل ، طبعه 3 ، 1997م .
- د / عبد الرازق السنهورى ، الوسيط فى شرح القانون المدنى ، الإلتزام بوجه عام ، مصادر الحق ، المجلد الأول /، العقد .
- د / سليمان محمد الطحاوى ، الأسس العامة للعقود الإدارية ، دراسة مقارنة ، مطبعة عين شمس ، القاهرة ، طبعه 1991م .
- د / عبد السلام ذهبى بك ، النظرية العامة للإلتزام ، مطبعة مصر ، بدون تاريخ .
- خليل طريح ، النظرية العامة للموجبات ، ج1 ، طبعه 1988م .
- د / سليمان مرقص ، مصادر الإلتزام ، طبعه 1960م .
- Pollock,s principles of contract (20th)
- G . H . treitel , the law of contract (6" ed)
- P.s Atiyah An introduction to the law of contract (6 "ed) p28
- عبدالفتاح عبدالباقى / نظرية العقد والإرادة المنفردة ، دراسة مقارنة ، طبعه 1984م
- بروفسير / محمد الشيخ عمر ، قانون المعاملات المدنية ، 1984م ،
- د / أنور العمروسى ، التعليق على نصوص القانون المدنى المصرى ، ج1 ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، 1983م .
- رمضان أبو السعود ، مبادئ الإلتزام فى القانون المدنى المدضرى واللبنانى ، الدار الجامعية ، القاهرة ، طبعه 1984م ،
- د / عيسى عبده ، أثر التطبيق الإقتصادى الإسلامى فى المجتمع .

- د / محمد خير شفق ، أحكام العمل وحقوق العمال فى الإسلام ، دار الإرشاد للطباعة ، بيروت ، طبعه لأولى ، 1997م .
- باقر شريف القرشى ، العمل وحقوق العمال فى الإسلام ، مطبعة النجف ، العراق ، طبعه 1991م .
- منير البعلبلى ، موسوعة المورد ، دار الملايين ، بيروت ، طبعه 1991م .
- بدر لاند لاند ، موسوعة لاند الفلسفية ، ترجمة خليل أحمد خليل ، طبعه 2001م
- محمد القيسي ، مبادئ الإقتصاد السياسى ، مؤسسة الوحده - الكويت ، طبعه 3 - 1978م .
- د / مأمون مصطفى ، منهجى لدراسة حقوق الإنسان ، جامعة جوبا الخرطوم .
- د / عبد الودود يحى ، قانون العمل ، مكتبة القاهرة الجديد ، طبعه 3 ، 1982م .
- د / أبراهيم أحمد محمد الصادق الكارورى ، الموجز فى قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، مطابع الشلالى ، طبعه 2011م
- د / ياسر عثمان محمد على ، أحكام قانون العمل ، تشريعا - فقها - قضاء ، المكتبة الوطنية ، 2017م .
- د / إيهاب جسن إسماعيل ، شرح قانون العمل الجديد ،
- د / فتحى عبد الصبور ، الوسيط فى قانون العمل ، مدخل فى تشريعات العمل وعلاقة العمل الفردية - طبعه 1985م .
- د / محمود جمال الدين زكى ، عقد العمل الفردى فى القانون المصرى ، الطبعة الثانية ، 1982م .
- القاضى حسين عبد اللطيف حمدان ، قانون العمل ،
- د / توفيق قرع الصده ، قانون العمل فى القانون اللبنانى والمصرى ، طبعه 1986م
- د/ أحيمه سليمان ، التنظيم القانونى لعلاقات العمل فى التشريع الجزائرى ، ج 1 ، ديوان تامطبوعات ، الجامعية الجزائر ، طبعه 1998م .
- د/ بشير هدفى ، الوجيز فى شرح قانون علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار ربحانه للنشر والتوزيع الجزائر ، طبعه 2003م .

- د/ سعيد محمد على ، الوجيز فى قانون المنظمات الدولية والإقليميه ، مؤسسة الرسالة ، بيروت ، الطبعة الأولى ، 1985م .
- د/ صادق مهدى السعيد ، مفهوم العمل وأحكامه فى الإسلام ، سلسلة البحوث والدراسات ، منظمة العمل العربية ، طبعه 1983م .
- محمد على الصابونى ، صفوة التفاسير ، مجلد 3 .
- د/ صادق مهدى السعيد ، العمل والضمان الإجتماعى فى الإسلام ، طبعه 1970م ،
- محمد جمال الدين زكى ، قانون العمل الكويتى ، طبعه 1972م .
- د / أبو بكر محمد ، الحث على التجارة والصناعة والعمل ، مكتبة المطبوعات الإسلامية ، حلب ، طبعه 1995م .
- د/ أحميه سليمان ، التنظيم القانونى لعلاقات العمل فى التشريع الجزئى ، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر ، طبعه 1998م .
- د / بشير هدفى ، الوجيز فى شرح قانون علاقات العمل الفردية والجماعية ، دار ربحانه للتوزيع والنشر ، الجزائر ، طبعه 192003م .
- د / سعيد محمد على ، الوجيز فى قانون المنظمات الدولية والإقليميه ، مؤسسة الرسالة ، بيروت الطبعة الأولى ، 1985م .
- د / مهدى صادق السعيد ، مفهوم العمل وأحكامه فى الإسلام ، سلسلة البحوث والدراسات ، منظمة العمل الدولية ، طبعه 1983م .
- د / جمدى عبد الرحمن / د / محمد يحيى مطر ، قانون العمل ،
- د / عبد الرازق السنهورى ، نظرية العقد ، منشورات محمد الداية ، بدون تاريخ .
- د / توفيق فرج الصده ، قانون العمل فى القانون اللبنانى والمصرى الجديد ، طبعه 2003م ،
- د / عدنان التلاوى ، القاتنت الدولى ، الطبعة الأولى / جنيف ، 1410هـ ، 1990م

- د / هشام رفعت ، قانون العمل فى الدول العربية ،
- د / عمر الفارق حسن ، الحرية النقابية فى السودان وحقوق الإنسان ،
- د / عدنان العابد ، قاتوت العمل ، جامعة بغداد ، طبعه 1989م .
- د / شفيق شحاته ، تاريخ القانون الخاص فى مصر ن الجزء الأول ، طبعه 2956م .
- د / عصام أنور سليم ، أصول قانون العمل الجديد ، دار الجامعه الجديده ، افسكندرية ، طبعه 2015م .
- د / السيد عبد نايل ، قانون العمل ، طبعه 1998م ، القاهرة .
- د / جلال العدوى ، قانون العمل ، القواعد العامة ، الطبعة الأولى .
- د / أنور سلطان ، الموجز فى مصادر الإلتزام ، دار التهضة العربية ، القاهرة ، طبعه 1953م ز
- أبو حامد الغزالى ، إحياء عللوم الدين ، دار امعرفة بيروت
- د / محمد لبيب شنب ، شرح أكام فانون العمل ، الطبعة الخامسة ، بدون دار نشر .
- د / محمد حسين منصور ، قانون العمل فى مصر و لبنان ، طبعه 1995م .
- بروفسير / محمد عثمان خلف الله ، قانون العمل ، منشورات جامعة السودان تامفتوحة ، الطبعة الأولى 2007م .
- د / صلاح محمد دياب ، الوسيط فى شرح قانون العمل ، والتأمينات الإجتماعية ، دار النهضة العربية ، طبعه 2002م .
- محمد صالح على ، شرح قانون المعاملات المدنية السودانى ، الجزء الأول ، دار جامعة أمدرمان الإسلامية للطباعة والنشر ، 1995م .
- د / عبد الناصر توفيق العطار ن نظرية الإلتزام ، مطبعة دار السعادة ، مصر ، طبعه 1972م .
- د / عبد الله حجازى ، النظرية العامة للإلتزام ، طبعه 1962م .

- د / حشمت أبو ستيت ، النظرية العامة للإلتزام ، طبعه 1954م .
- د / محمود عبد الرحمن محمد ، نظرية العقد ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، طبعه 1988م ز
- د / سليمان مرقص ، مصادر الإلتزام ، طبعه 1962م .
- د / زحيد الدين سوار ، التعبير عن الإرادة ، دار النهضة المصرية ، القاهرة ، الطبعة الأولى 1960م
- د / محمد أبو زهره ، الملكية الفكرية ونظرية العقد ، دار الفكر العربى ، بدون تاريخ نشر .
- محمد حسين منصور ، قانون العمل فى مصر ولبنان ، طبعه 1995م .
- د / زكريا يونس ، التنظيم القانونى لعقد العمل والأثار المترتبة عليه ، دراسة مقارنة مشتملة على السوابق القضائية ، شركة مطابع العملة ، مصر ، طبعه 2014هـ ز
- د / أحمد عبد الكريم أبو شنب ، شرح قانون العمل الأردنى ، مكتبة دار الثقافة الإسلامية للنشر ، عمان ، الأردن ، طبعه 1998م .
- د / عبد الواحد كرم ، قانون العمل فى التشريع الأودنى ، الطبعة الأولى ، مكتبة دار الثقافة ، عمان ، 1998م .
- د / محمد محمود زهران ، قانون العمل الأردنى ، عقد العمل الفردى – فقها – قضاء – دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، طبعه 1997م – 1998م .
- د / صلاح دياب ، بطلان العقد وآثاره على عقد حقوق العامل فى علاقات العمل الفردية ، دالر الكنب القانونية ، مصر ، طبعه 2010م .
- برفسير نبيل عمر ، أصول التنفيذ الجبرى فى القانون اللبنانى ، دار الفكر العربى ، ابتات ، بيروت .
- د / أحمد عبدالله محمد على ، الإنهاء بالإرادة المنفرده لعقد العمل غير محدد المدة ، فى قانون العمل المصرى ، دار النهضة العربية ، ، الطبعة الأولى .

د / حسام الدين كامل الأهوانى ، أسباب إنقضاء عقد العمل فى ظل القانون رقم 12 لسنة 2003م ، بدون نشر .

برقسير عباس الصراف ، جورج حسبون ، المدخل فى علم القانون ، طبعه 15 ، دار الثقافة للفكر والتوزيع ، عمان ، الأردن ، طبعه 2014م .

د / عبد الفتاح عبد الباقي ، نظرية العقد والإرادة المنفردة ، دراسة مقارنة ، 1984م.

د / جميل الشريقاوى ، النظرية العامة للإلتزام ، دار النهضة العربية ، مصر ، طبعه 1999م .

د / عباس حسن الصراف ن رسالة دكتوراه فى المسئولية العقدية عن فعل الغير ، القاهرة ، طبعه 1953م .

د م عبد الحى حجازى ، مصادر الإلتزام ، طبعه 1992م .

د / أحمد محمد محمود زهران ، قانون العمل وعقد العمل الفردى ، القانون رقم 137 لسنة 1981م ، ومشروع القانون الجديد ، فقها وقضاء ، دار المطبوعات الجامعية ، الإسكندرية ، طبعه 1997م .

د / همام محمود همام ، قانون العمل ، عقد العمل ، طبعه 1987م .

مراجع الفصل الرابع :

د / جميل الشريقاوى ، النظرية العامة للإلتزام ، ج2 ، دار النهضة العربية ، مصر ، طبعه 1999م ، ص 99 .

د / أنور سلطان ، الموجز فى مصادر الإلتزام ، طبعه 1970م ، ص 418 .

د / عباس حسن الصراف ، رسالة دكتوراه فى المسئولية العقدية عن فعل الغير ، القاهرة ، طبعه 1953م .

د / همام محمد محمود ، قانون العمل ، عقد العمل ، طبعه 1987م ، ص 849 .

د / عبد الله حجازي ، مصادر الإلتزام ، طبعه 1962م ، ص 688 .

د / توفيق حسن فرج ، قانون العمل الأردني في الدعاوى العمالية ، طبعه 1992م ، عمان ، ص 62 .

د / أحمد حسن البرعي ، الوسيط في القانون الإجتماعي ، شرح عقد العمل الفردي ، دار النهضة العربية ، طبعه 2003م ، ص 727 .

د / مبارك بشير موسى ، الوسيط في شرح القانون الجنائي لسنة 1991م ، بدون نشر ، ص 94 .

بدريه حسونه ، قانون الإثبات الإسلامي وتطبيقاته القضائية ، الطبعه الأولى ، 1420هـ ، 2000م ، ص 21 .

تاسعا : القوانين والإتفاقيات .

- قانون المعاملات المدنية 1984م .
- القانون المدني الأردني لسنة 1976م
- القانون المدني المصري لسنة 1948م
- قانون العقود والموجبات اللبناني 1932م .
- القانون المدني الفرنسي 1804م .
- الإتفاقية رقم 29 لسنة 1930م ، الخاصة بتحريم العمل الجبري ، والتي أكرمت بالإتفاقية رقم 105 لسنة 1957م ، الصادرتين من منظمة العمل الدولية .
- الإتفاقية رقم 14 لسنة 1921م .
- الإتفاقية رقم 17 لسنة 1925م .
- الإتفاقية رقم 26 لسنة 1925م ،
- الإتفاقية رقم 41 لسنة 1934م .
- الإتفاقية رقم 52 لسنة 1935 .
- الإتفاقية رقم 81 لسنة 1947م .
- الإتفاقية رقم 106 لسنة 1957م .

- القانون المدنى المصرى 1883م
- قانون خدم المنازل 1921م .
- قانون العمال المتدرجون لسنة 1908م .
- قانون التلمذة الصناعية لسنة 1908م .
- قانون إستخدام الأولاد فى الورش والمعامل لسنة 1930م .
- قانون العطلات الإسبوعية للحوانيت والمحال التجارى والمصانع لسنة 1939م .
- قانون المخدمين والأشخاص المستخدمين لسنة 1949 .
- قانون تعويضات العمال (عقود الحكومة) 1908م
- قانون النقابات لسنة 1949م .
- قانون العلاقات الصناعية 1949م .
- قانون منازعات العمل لسنة 1949م .
- قانون منازعات العمل والتحكيم والتوفيق لسنة 1949م .
- القانون الإنجليوى العام لسنة
- قانون عقوبات السودان لسنة 1974م .
- قانون محاكم الإيجور لسنة 1952م .
- قانون مكاتب الترخيم لسنة 1952م ،
- قانون العمل الموحد لسنة 1970م .
- قانون تعويضات العمال لسنة 1949 .
- قانون التلمذة الصناعية والتدريب المهنى لسنة 1974م .
- قانون الحد الأدنى للإيجور لسنة 1974م .
- قانون القوى العاملة لسنة 1974م .
- قانون علاقات الإيجور وسروط الخدمة لسنة 1976م .
- قانون الورش والنعامل لسنة 1949م .
- قانون علاقات العمل الفردية لسنة 1981م .
- فانون العمل يونيو 1997م .
- قانون الأمن الصناعى لسنة 1976م .
- قانون نقابات العمل لسنة رقم 35 لسنة 1953م .

- قانون نقابات العمال الفلسطيني لسنة 1927 م .
- قانون تعويض العمال رقم 17 لسنة 1955 م .
- قانون تعويض العمال الفلسطيني لسنة 1947 م .
- قانون العمل لسنة 1960 م .
- القانون رقم 2 لسنة 1965 م .
- قانون العمل 1946 م
- القانون رقم 2 لسنة 1965 م .
- قانون التعديل رقم 36 لسنة 1980 م .
- قانون التعديل رقم 25 لسنة 1972 م .
- قانون التعديل 29 لسنة 1986 م ،
- قانون النعديل رقم 37 لسنة 1988 م .
- قانون العمل رقم 8 لسنة 1996 م م
- قانون رقم 21 لسنة 1960 م .
- القانون رقم 14 لسنة 1909 م
- القانون رقم 48 لسنة 1933 م .
- القانون رقم 80 لسنة 1933 م .
- القانون رقم 47 لسنة 1953 م .
- القانون رقم 64 لسنة 1936 م .
- القانون رقم 85 لسنة 1942 م .
- القانون رقم 86 لسنة 1942 م .
- القانون رقم 319 لسنة 1955 م .
- القانون رقم 46 لسنة 191958 م .
- القانون رقم 91 لسنة 191959 م .
- القانون رقم 33 لسنة 1961 م .
- القانون رقم 117 لسنة 1981 م .
- القانون رقم 117 لسنة 1982 م .
- القانون رقم 12 لسنة 2003 م

- القانون المدنى المصرى 1981م .
- القانون المدنى المصرى 1948م .
- قانون الأحوال الشخصية 1991م .
- قانون العمل 1996م .
- قانون الولاية على المال رقم 19 لسنة 1952م .
- الإتفاقية الدولية لسنة 1919م .
- قانزن تاعقزبات تامصرى رقم 69 لسنة 1953م .
- الإتفاقية الدولية رقم 95 لسنة 1949م ، الخاصة بشأن حماية الأجور .
- الإتفاقية العربية رقم 15 لسنة 19م ن بشأن تحديد وحماية الإيجور .
- الإتفاقية الدولية رقم 52 لسنة 1952م .
- التوصية رقم 95 لسنة 1949م ، الصادرة من منظمة العمل الدولية .
- الإتفاقية رقم 15 لسنة 1993م .
- الإتفاقية العربية امستويات العمل العربية 1983م .
- الإتفاقية العربية امستويات العمل العربية 1966م المعدلة 1976م .
- الإتفاقية العربية رقم 1 المتعلقة بمستوى العمل المبرمة فى لبنان بموجب القانون رقم 183 لسنة 2000م .
- قانون التأمين الإجتماعى المصرى رقم 19 لسنة 1975م .
- قانون الضمان الإجتماعى الأردنى لسنة
- الإتفاقية العربية رقم 6 لسنة 1979م ، الصادرة من منظمة العمل العربية الخاصة بمستويات العمل .
- الإتفاقية رقم 5 الخاصة لسنة 1976م ، بشأن المرأة العاملة العربية .
- الإتفاقية الدولية بشأن الحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية للأمم المتحدة لسنة 1966م .
- قانون نقابات العمال لسنة 1992م .
- قانون النقابات المصرى لسنة 1998م .

عاشرا : السوابق القضائية .

م – ع – ت ، بيروت ، 1967م ، العدل ، 1968م ، صادر بين التشريع والإجتهاد ، العمل .

م ع / ط م / 1147 / 1993م (غير منشورة)

م ع / ط م / 39 / 1993م (غير منشورة) .

أ س م / 508 / 1992م / الخطوم (غير منشورة) .

مجموعة أحكام النقص المدنى المصرى 1973م .

إستئناف الإسكندرية فى 27 نوفمبر 1956م ، محكمة اقااهرة الإلتدائية ، قضيه رقم 161 لسنة 1945م .

م ع / ط م / 1992م (غير منشوره) .

م ع / ط م / 1019 (غير منشزره) .

المحكمة المدنية التجارية – العمالية – إستئناف رقم 98 / 13 .

قرار محكمة تمييز 1947م ، 98 لسنة 1999م .

المحكمة القومية العليا فى قضية أعمال غبد الباقي الهندسية / ضد // محمد يزسف ذهب ، م ع / ط م / 200 / 1981م .

قرار تمييزى حقوق رقم 336 / 68 / لسنة 1986م .

تمييزى حقوق لسنة 2000 م .

تمييزى حقوق لسنة 1999م .

11 - المجلات والدوريات .

- مجلة الأحكام العدلية فى القانون المدنى الذى بحكم علاقات الأفراد فى ظل الحكم العثمانى – حتى تربع قانون العمل – بقانون الموجبات والعقود فى 11 / 10 / 1932م ، وتستند المجلة إلى الفقه الحنفى – وهى من وضع مجموعة من العلماء إختارهم الدولة العثمانية ، على رأسهم العالم الشهير وزير العدلية آنذاك ، أحمد جودت باشا ، أنظر شر المجلة العدلية والجلد الأول ، ص 3 .
- مجلة الأحكام القضائية لسنة 1993م .
- مجلة الأحكام القضائية لسنة 1992م .
- مجلة الأحكام العدلية 1972م .
- مجلة المنطلقة ، ص 227 ، (إسلاميه) حقوق العمال فى الإسلام ، لبنان ، العدد 43 سنة 1988م .
- مجلة الأحكام القضائية 2004م .
- مجلة الأحكام القضائية 2005م .
- مجلة الأحكام القضائية 1975م .
- مجلة الأحكام القضائية 1977م .
- مجلة الأحكام القضائية 1976م .
- مجلة الأحكام القضائية 1981م .
- مجلة الأحكام القضائية 1991م .

1.	آ آيه		أ
2.	إهداء	إ	ب
3.	شكر وعرفان		ج
4.	ABSTRACT		
5.	مقدمه		
6.	الفصل الأول		النشأة والتطور
7.	المبحث الأول		7 ماهية عقد العمل
8.	المطلب الأول		8 تعريف العقد
9.	المطلب الثاني		22 تعريف العقد ومشروعيته وأهميته
10.	المبحث الثاني		36 نشأة وتطور عقد العمل
11.	المطلب الأول		37 مشأة وتطور عقد العمل فى العصور القديمه والوشطى والحديثه
12.	المطلب الثاني		49 التشريعات الز الوطنيه والعربيه المقارنه
13.	الفصل الثاني		أركان وشروط عقد العمل
14.	المبحث الأول		79 أركان عقد العمل
15.	المطلب الأول		80 الرضا أو التراضى
16.	المطلب الثاني		90 المحل
17.	المطلب الثالث		110 السبب
18.	المبحث الثاني		118 شرزط صخه عقد العمل

119	الأهليه		المطلب الأول	.19
138	عيوب الرضا		المطلب الثاني	.20
	آثار عقد العمل		الفصل الثالث	.21
164	إلتزامات العامل		المبحث الأول	.22
166	الإلتزام بأداء العمل – طاعة رب العمل		المطلب الأول	.23
				.24

g