

الانتهاء غير المشروع لعقد العمل

الباحث / مصطفى محمد عبد الرحمن عامر

تحت اشراف

أ.د. محمد شريف عبدالرحمن

أستاذ القانون المدنى- كلية الحقوق- جامعة الزقازيق

الإنهاء غير المشروع لعقد العمل

الباحث/ مصطفى محمد عبد الرحمن عامر

المخلص باللغة العربية

نظم المشرع إنهاء عقد العمل المحدد المدة والغير محدد المدة فبالنسبة لعقد العمل المحدد المدة فإنه ينتهي بتحقق الواقعة المستقبلية سواء بمضي المدة أو بإنجاز العمل المتفق عليه، وليس لأى من الطرفين سواء كان العامل أو رب العمل أية دخل في إنهاءه، وإلا عد هذا الإنهاء غير مشروع حيث أن القانون لم يعطيه هذا الحق، ويكون الطرف المخالف مسئول مسئولية عقدية ويلتزم بتعويض الطرف الآخر عما أصابه من ضرر، أما بالنسبة لعقد العمل غير محدد المدة فيجوز لأى من المتعاقدين إنهاءه بشرط اخطار الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء وأن يكون فى وقت مناسب وبسبب مشروع، وفى حالة مخالفة ذلك يصبح المخالف متعسفا في استعمال حقه ويلتزم بتعويض الطرف الآخر، فهذا التعويض يمثل ضمانا من الضمانات التى كفلها قانون العمل المصري الحالي لحماية الطرف المضرور والذى غالبا يكون هو العامل.

Abstract

The legislature regulates the termination of fixed-term and indefinite employment contract, the future event terminates, either by the lapse of the term or by the completion of the work agreed upon. Neither party, whether the employee or employer, has any involvement in the termination of the contract. Otherwise, the termination is unlawful, since the law does not confine him to this right. The party breaching contractual liability and has an obligation to compensate the other party for the damage suffered. In the case of a fixed-term employment contract, however, any contractor may terminate it, provided that he notifies the other party in writing before termination in the event that such violation occurs, the offender will be arbitrarily entitled to exercise his or her right to indemnify the other party.

المقدمة

فمن عناصر نجاح المنشأة هو الاستقرار الوظيفي الذى يجعل العمال يطوروا المنشأة ويبدلوا قصارى جهدهم لخدمة العمل لذلك اهتم بهم قانون العمل^(١) لأنهم يمثلون

(١) قانون العمل يمكن تعريفه بأنه قانون تصنعه الدولة أو السلطة التشريعية في الدولة لى ينظم ويحدد العلاقة بين قيام شخص طبيعي يسمى العامل بالعمل تحت رقابة وإشراف ولحساب شخص من أشخاص

الغالبية العظمى من أفراد المجتمع، وهم الطبقة الضعيفة في أية مجتمع، فهذا القانون يحكم العمل الخاص التابع المأجور وهو يحمى العمال من ظلم وتعسف أرباب الأعمال. ونظم المشرع إنهاء عقد العمل محدد المدة الذي ينتهي بانقضاء مدته أو بإنجاز العمل ولا دخل لإرادة أية من المتعاقدين في انهاءه، ثم نظم إنهاء عقد العمل غير محدد المدة الذي يجوز لأى من الطرفين انهاءه بشرط اخطار الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء وأن يكون في وقت مناسب ولسبب مشروع.

وقد يلجأ أحد المتعاقدين إلى إنهاء عقد العمل بطريقة غير مشروعة فيقوم العامل أو رب العمل بإنهاء عقد العمل محدد المدة قبل حلول أجله أو ينهي عقد العمل غير محدد المدة بدون اخطار الطرف الآخر مما يوجب تعويض الطرف الآخر، لذلك فنحن سنركز بحثنا على الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، وبيان الحماية القانونية التي قام المشرع في ظل قانون العمل المصري الحالي، بإعطائها للطرف المضروب بسبب ذلك الإنهاء.

خطة البحث:

تنقسم خطة البحث إلى فصلين كالاتي:

الفصل الأول: ماهية عقد العمل وأنواعه، ويشتمل هذا الفصل على الآتي:

المبحث الأول: ماهية عقد العمل.

المبحث الثاني: أنواع عقد العمل.

الفصل الثاني: الإنهاء غير المشروع لعقد العمل.

المبحث الأول: الإنهاء المبتسر لعقد العمل.

المبحث الثاني: الإنهاء شبه المبتسر لعقد العمل.

المبحث الثالث: الإنهاء التعسفي لعقد العمل.

الفصل الأول

ماهية عقد العمل وأنواعه

تمهيد وتقسيم:

يُعتبر عقد العمل من أهم العقود المدنية التي يحتاجها المجتمع في العصر الحالي نظراً للتقدم الصناعي الذي يشهده العالم في الآلات والمعدات الضخمة حيث أصبحت الحاجة ملحة إلى وضع قانون ينظم العلاقة فيما بين العامل ورب العمل، وذلك نظراً

القانون الخاص وهو رب العمل مقابل حصول العامل على عائد مادي، ويحدد هذا القانون حقوق وواجبات والتزامات العمال وأصحاب الأعمال وينظم سير العمل.

لأن العامل هو الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية. وسنتطرق في هذا الفصل إلى بحث ماهية عقد العمل وعناصره وأنواعه، وقد قسمت هذا الفصل إلى مبحثين على النحو الآتي:

المبحث الأول: ماهية عقد العمل وعناصره.

المبحث الثاني: أنواع عقد العمل.

المبحث الأول

ماهية عقد العمل

تنص المادة ٦٧٤ من القانون المدني المصري على أن "عقد العمل هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر". كما عرفته المادة ٣١ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بأنه "تسرى أحكام هذا الباب على العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل، بأن يعمل لدى صاحب العمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر"^(٢).

وفي رأيي يمكن تعريف عقد العمل بأنه عقد يبرم بين طرفين أحدهما شخص طبيعي وهو العامل والآخر إما أن يكون شخص طبيعي أو شخص اعتباري وهو رب العمل، ويتعهد العامل بأن يؤدي عمله لحساب وتحت رقابة رب العمل لمدة محددة أو غير محددة نظير الحصول على أجر مادي.

عناصر عقد العمل:

ومن خلال تعريف عقد العمل يتضح أنه لا بد له من توافر عناصر ثلاث وهما العمل الخاص، والتبعية، والأجر ويمكن توضيحهم فيما يلي:

أولاً: العمل الخاص:

وهو عبارة عن اتفاق كتابي صريح أو ضمني يتعهد العامل بموجبه بأداء خدمة لصاحب العمل لحسابه وتحت إشرافه المباشر ومقابل أجر محدد. فنجد أن قانون العمل يحكم العلاقات التي تتم بين العمال وأرباب الأعمال أي العمل الخاص التابع للأجور، بحيث ينبغي أن يعمل العامل لحساب وتحت إشراف ورقابة رب العمل^(٣). ويخرج من

(٢) ونجد أن تعريف المادة ٣١ من القانون الحالي مشابه تماماً لتعريف عقد العمل السابق رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، وأيضاً مشابه لقانون العمل المصري رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ مع اختلاف في بعض الألفاظ (٣) د. محمد شريف عبدالرحمن: أركان عقد العمل، بدون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٦، ص ٥٥.

نطاق قانون العمل، العمل الذى يقوم به الموظف الحكومي لأنه يقوم بعمله لحساب الدولة فيطبق عليه أحكام القانون الإداري واللوائح الإدارية.

ويخرج من نطاق قانون العمل أيضاً العمل المستقل، وهو الذى يقوم به الشخص لحساب نفسه مثل صاحب محل أجهزة كهربائية والذى يؤدي عمله لحساب نفسه، وأيضاً يخرج عن نطاقه العمل التبرعي، وهو الذى يقوم به الشخص بدون الحصول على أجر مادي أية بصورة مجانية ويجب أن يكون العامل شخص طبيعي.

ثانياً: توافر معيار التبعية فى العمل الخاص:

وتنص المادة ٢/١٧٤ من القانون المدني المصري على أن "وتقوم رابطة التبعية، ولو لم يكن المتبوع حراً فى اختيار تابعة متى كانت له عليه سلطة فعلية فى رقبته وفى توجيهه".

أية أنه يقوم معيار التبعية متى وُجد للمتبوع على تابعه سلطة فعلية مُنصبة على الرقابة والإشراف والتوجيه، فليس من الضروري أن يكون مصدر هذه السلطة هو العقد ويقوم على الإختيار، وإن كان الغالب وفى كثير من الأحيان أن يكون هناك عقد بين التابع والمتبوع، على سبيل المثال عقد العمل، فالعامل مثلاً إذا كان يربطه بصاحب العمل عقد فيتوافر معيار التبعية باعتبار هذا العقد بل حتى ولو كان هذا العقد باطلاً، طالما هناك سلطة فعلية منسبة على الرقابة والتوجيه والإشراف من المتبوع على تابعه، فليس ملزماً أن تكون السلطة شرعية بل يجب أن تكون السلطة فعلية^(٤).

والتبعية التي يقصدها قانون العمل هي التبعية القانونية، بمعنى أن يكون العامل خاضعاً في أداءه للعمل لإشراف، ورقابة وتوجيه رب العمل في كل الظروف المحيطة بالعمل أي أن قانون العمل هو الذى ينظم العلاقة بين العامل وبين رب العمل، أي أن النصوص القانونية في عقد العمل تحدد حقوق وواجبات كل من العامل ورب العمل^(٥).

ثالثاً: قيام العامل بعمله مقابل الحصول على أجر:

فالأجر هو شرط أساسي لخضوع العامل لسلطة ورقابة رب العمل، فمتى قام العامل بعمله لحساب رب العمل، فإنه يستحق الأجر مقابل ذلك سواء كان هذا الأجر في

(٤) عبدالرازق أحمد السنهوري، الوسيط فى شرح القانون المدني، نظرية الالتزام بوجه عام (مصادر الالتزام)، المجلد الأول، بدون طبعة، دار احياء التراث العربى، بيروت، ١٩٥٢، ص (١٠١٥_١٠١٦).

(٥) محمد عادل عبد الرحمن: آثار عقد العمل، الجزء الثانى، بدون طبعة، بدون ناشر، ٢٠٠٧، ص ١١.

صورة عينية أو نقدية، وسواء تحدد بالساعة أو باليوم أو بالشهر، ويتحقق مادام يحصل العامل على هذا الأجر مقابل العمل الذي يقوم به أو بمناسبته^(٦).

المبحث الثاني أنواع عقد العمل

تمهيد وتقسيم:

ويمكن تقسيم عقد العمل إلى نوعين أحدهما عقد عمل محدد المدة والآخر عقد عمل غير محدد المدة. فالعقد محدد المدة ينتهي بانتهاء مدته، أما العقد غير محدد المدة فينتهي بالإرادة المنفردة لأحد الطرفين بشرط إخطار الطرف الآخر بإنذار رسمي بالإلغاء وتختلف أحكام الإنهاء في كلاً منهما عن الآخر.

ويمكن تقسيم هذا المبحث إلى مطلبين على النحو التالي:

المطلب الأول: عقد العمل محدد المدة.

المطلب الثاني: عقد العمل غير محدد المدة.

المطلب الأول

عقد العمل محدد المدة

نجد أن الفقه الفرنسي قام بتعريف عقد العمل محدد المدة بأنه هو العقد الذي يتفق فيه طرفاه على مدة معينة لزواله، ويكون انتهائه محدد بوقوع حادث مستقبل محقق الوقوع بحيث أن انقضاؤه غير متعلق بمحض إرادة أحد الطرفين^(٧). أما الفقه المصري فيرى أنه هو "العقد الذي تحدد نهايته بواقعة مستقبله محققة الوقوع، ولا يتوقف تحققها على إرادة أحد المتعاقدين"^(٨).

(٦) يوسف الياس، الوجيز في شرح قانون العمل، بدون طبعة، بدون ناشر، ١٩٨٨، ص ١٩٠.

(٧) Teysse'(B), droit du travail, Paris, 1980, p.342.

(٨) دنيا مباركة: الإنهاء التعسفي لعقد العمل، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس ١٩٨٧، ص ٤٦-٤٧، عبدالودود يحيى: شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، الطبعة الثالثة، القاهرة ١٩٨٩، ص ٣٠٢، محمد على عمران: شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، دار النهضة العربية، ص ٤٦٥، اسماعيل غانم: قانون العمل، مكتبة عبدالله وهبة، ص ٣٨٥.

وفى رأيي يمكن تعريف عقد العمل محدد المدة بأنه "هو ذلك العقد الذي يتفق طرفاه العامل وصاحب العمل صراحة أو ضمناً على مقدار مدة معينة للعقد، أو عند إنجاز عمل معين ويكون زواله من خلال واقعة مستقبلية محققة الوقوع، وليس لأحد الطرفين أية دخل في انهاءه، ومثال ذلك عقد العمل الذي تحدد مدته بثلاث سنوات مثلاً تبدأ من تاريخ معين وتتقضي في ميعاد لاحق.

المطلب الثاني

عقد العمل غير محدد المدة

فقد خلت قوانين العمل المقارنة من وضع تعريف لعقد العمل غير محدد المدة، إلا أن الفقهاء وضعوا عدة تعاريف، حيث يرى جانب من الفقه أنه هو "العقد الذي يبرم دون تحديد مدة معينة لسريانه"^(٩). ويرى جانب آخر بأنه "العقد الذي لا يتحدد بزمن معين أو إنجاز عمل معين، ويكون له هذا الوصف في كل مرة لا يحفل الطرفان فيها بهذا التحديد"^(١٠). في حين يرى جانب آخر بأنه "العقد الذي لم يتفق فيه المتعاقدان على انتهائه بواقعة مستقبلية أو بإنجاز عمل معين"^(١١).

وهذه التعاريف تؤدي إلى معنى واحد رغم اختلاف الصياغة في التعريف لكل فقيه على حده وهو أن عقد العمل غير محدد المدة يتم إبرامه بين الطرفين دون ذكر مدة معينة لسريانه أي أنه غير مقيد بمدة زمنية ولا يرد على عمل معين لتنفيذه. والأصل أن يكون عقد العمل غير محدد المدة والاستثناء على ذلك أن يكون محدد المدة^(١٢). بمعنى أنه إذا لم يثبت أي من الطرفين أن العقد مبرم لمدة معينة أو لتنفيذ عمل معين فإنه يعتبر عقد غير محدد المدة^(١٣).

(٩) قضت المحكمة العليا العمالية بأنه "يتجدد عقد العمل محدد المدة بذات الشروط ولمدة غير محددة بالاستمرار فيه بعد انقضاء مدته". الطعن رقم ١٦٩ / ٢٠٠٨ م، القرار رقم ٦١، جلسة الاثنين الموافق ٢٠٠٨/١١/٣.

(١٠) محمد شريف عبدالرحمن، المرجع السابق، ص ٢٤٠.

(١١) محمد شريف عبدالرحمن: المرجع السابق، ص ٢٣٩.

(١٢) محمود جمال الدين ذكي: عقد العمل في القانون المصري، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٨٢، ص ١٧٠، راندا محمد صميده: قانون العمل، بدون طبعة، بدون ناشر، ص ٢٩٥.

(١٣) موسى عبود: دروس في القانون الاجتماعي، الطبعة الثانية، المركز الثقافي العربي، ١٩٩٤، ص ١٧٤.

ومن المعروف أن عقد العمل قد يبدأ بمدة معينة أى يكون محدد المدة ثم يستمر طرفيه فى تنفيذه بعد انتهاء مدته فيتحول إلى عقد عمل غير محدد المدة^(١٤). ويعتبر حق العامل عند انتهاء عقد العمل غير محدد المدة هو من النظام العام أى لا يجوز اتفاق العامل ورب العمل على الحرمان من هذا الحق وذلك على خلاف رب العمل الذى لا يكون هذا الحق من النظام ومن ثم يجوز الاتفاق على حرمان رب العمل منه^(١٥). وتتص المادة (١١٠) من قانون العمل المصري الموحد على أن "مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه، بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء. ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهى هذا العقد إلا فى حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عله اللوائح المعتمدة، كما يجب أن يستند العامل فى الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية، ويراعى فى جميع الأحوال أن يتم الإنهاء فى وقت مناسب لظروف العمل".

ويعنى ذلك أنه فى حالة إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، يجوز لكل من الطرفين إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة ، وذلك بشرط أن يقوم من يرغب فى إنهاء العقد بإخطار الطرف الآخر كتابةً برغبته فى الإنهاء وإعطائه مهلة معينة قبل الإنهاء، وأن يكون للإنهاء مبرر مشروع^(١٦). وقد استقر الرأى فقهاً وقضاً إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من أطرافه العامل ورب العمل إنهاء العقد بإرادته المنفردة.

إلا أن حق الإنهاء ليس مطلق ولكنه مقيد بقيدين وهما:-

- ١- يجب أن يقوم الطرف الذى يريد إنهاء العقد بإخطار الطرف الآخر برغبته فى ذلك قبل حصول إنهاء العقد بوقت ملائم.
- ٢- أن يستند إنهاء العقد إلى مبرر مشروع وإلا أصبح هذا الإنهاء تعسفياً^(١٧).

(١٤) السيد عيد نايل، شرح قانون العمل الجديد، بدون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤، ص ٤٢١.

(١٥) الحسن محمد محمد سباق، الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨، ص ٣٧٥.

(١٦) عبدالرازق حسن فرج: شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، بدون ناشر، ١٩٧٦، ص ٣٦٥.

(١٧) محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، بدون ناشر، ١٩٨٧، ص ٥٣٢.

الفصل الثاني الإنهاء غير المشروع لعقد العمل

تمهيد وتقسيم:

تحدثنا قبل ذلك عن تقسيم عقد العمل إلى نوعين فإما أن يكون عقد عمل محدد المدة وإما أن يكون عقد عمل غير محدد المدة، وأن تحديد نوع العقد يرجع إلى إرادة أطراف العقد، فعقد العمل إذا كان محدد المدة فهو ينتهي بانتهاء مدته، أو عند تنفيذ عمل معين ولا دخل لإرادة أحد المتعاقدين. أما إذا كان عقد العمل غير محدد المدة فيجوز للمتعاقدين إنهاء العقد بشرط إخطار الطرف الآخر كتابياً قبل الإنهاء.

فإذا قام أحد المتعاقدين في العقد محدد المدة بإنهاء العقد بإرادته المنفردة قبل حلول الأجل سواء كان بسبب انتهاء مدته أو انجاز عمل معين كان هذا إنهاء مبسراً. أما إذا قام بإنهاء العقد غير محدد المدة بدون إخطار الطرف الآخر كتابياً قبل الإنهاء فيكون الإنهاء هنا إنهاء شبه مبسراً أما إذا كان إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بدون سبب مشروع فيسمى الإنهاء في هذه الحالة إنهاء تعسفياً^(١٨).

ويمكن تقسيم هذا الموضوع إلى ثلاث مباحث كالاتي:

المبحث الأول: الإنهاء المبسّر لعقد العمل.

المبحث الثاني: الإنهاء شبه المبسّر لعقد العمل.

المبحث الثالث: الإنهاء التعسفي لعقد العمل.

المبحث الأول

الإنهاء المبسّر لعقد العمل

ويقصد بالإبتسار لعقد العمل المحدد المدة وهو الإنهاء المبكر قبل انقضاء مدته أو قبل انجاز العمل المتفق عليه وفي هذه الحالة تقوم المسؤولية العقدية في حق الطرف الذي قام بالإنهاء المبسّر لعقد العمل^(١٩).

وقضت محكمة النقض الفرنسية على أن "لا يجوز لأى من الطرفين إنهاء العقد قبل نهاية أجله، وإذا قام أيهما بذلك كذا بصدد إنهاء غير مشروع، وكان مسئولاً مسئولية عقدية ويلتزم بتعويض الطرف الآخر عما أصابه من ضرر بسبب الإنهاء المبسّر للعقد"^(٢٠).

(١٨) عبدالحميد عثمان محمد، الإنهاء التعسفي لعقد العمل، بدون طبعة، بدون ناشر، ١٤٢٣هـ، ص ٤٦-٤٧.

(١٩) محمد شريف عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ٢٣٦، عبدالحميد عثمان، المرجع السابق، ص ٤٩.

(٢٠) Cass, Soc. 23 Sep, 2003

وقضت محكمة النقض المصرية على أن "ولئن كان تقدير التعويض من مسائل الواقع التي يستقل بها قاضى الموضوع إلا أن شرط ذلك أن يكون قد اعتمد في قضاءه على أساس سائغ بحيث يبدو متكافئاً مع الضرر غير زائد عليه، هذا إلى أن تعين عناصر الضرر التي تدخل في حساب التعويض هو من مسائل القانون التي تخضع لرقابة محكمة النقض"^(٢١). ويقع على عاتق رب العمل إلترام بتعويض العامل جراء الانهاء المبترس للعقد محدد المدة طالما أن العقد مازال مستمر بينهما، ولم ينقضى أجله وسواء كان العقد بدأ تنفيذه أو لم يبدأ^(٢٢).

"ويقدر التعويض وفقاً للقواعد العامة على أساس ما لحق الدائن من خسارة وما فاتته من كسب، دون أن يشترط أن يكون التعويض مساوياً لأجر العامل عن المدة المتبقية من العقد، أو عن مدة العقد بأكملها في حالة الانهاء قبل التنفيذ، ولكن البعض الآخر يُطالب بأن يكون مقدار التعويض مساوياً لأجر العامل عن المدة المتبقية من العقد، ويُعتبر هذا الحكم ما هو إلا تطبيق للقواعد العامة، وليس وليد قاعدة خاصة تصفى عليه الصفة الجزائية"^(٢٣).

المبحث الثاني

الإنهاء شبه المبترس لعقد العمل غير محدد المدة

ويمكن تعريفه بأنه "إنفلات الإرادة المنفردة في ممارسة حقها في إنهاء عقد العمل غير المحدد (حقيقة أو مجازاً) من شرط الإخطار أو أجل الإمهال"^(٢٤). ومن خلال هذا التعريف يتضح أنه لى يكون الإنهاء شبه مبترس لابد من توافر الشروط الآتية:

- ١- كون عقد العمل غير محدد المدة: ويعتبر العقد غير محدد المدة إذا لم تتجه إرادة أطرافه لتحديد إنتهاؤه بمدة معينة أو إنجاز عمل معين.
- ٢- كون الإنهاء غير مقترن بشرط الإخطار: فإذا قام أحد المتعاقدين بإنهاء عقد العمل غير محدد المدة دون مراعاة سبق إخطار الطرف الآخر، فنكون أمام إنهاء شبه

(٢١) الطعن رقم ٤١٧ لسنة ٦٧ ق، جلسة ١٩٩٨/٥/٣، عبدالمنعم الشريبنى، الموسوعة الشاملة لأحكام محكمة النقض، الجزء الأول، ص ٣٦٨.

(٢٢) محمد ماهر ابو العز، الانهاء التعسفى لعقد العمل الفردى "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه، ٢٠١٠م، ص ٥٩.

(٢٣) شواخ محمد الاحمد، انهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة، رسالة دكتوراه، ١٩٩٧، ص ٣٩.

(٢٤) عبدالحميد عثمان محمد، المرجع السابق، ص ٦٩.

مبتسر للعقد، وذلك كما فى حالة قيام رب العمل بعدم تمكين العامل من أداء عمله أو تغيب العامل عن عمله مدة طويلة بدون مبرر مشروع.

٣- أن يكون الإنهاء غير مضاف إلى أجل: أى ينبغي ألا يكون الإنهاء مضاف إلى أجل واقف حيث أنه طبقاً لنص المادة ١١٤ من قانون العمل المصرى^(٢٥). والتي مؤداها أن العقد لا يظل قائماً طوال مهلة إعلان الرغبة فى الإنهاء (الإخطار) وإنما من الوقت الذى يثبت فيه الأجل الواقف وهو يتمثل فى إنقضاء مهلة الإخطار^(٢٦).

- الآثار القانونية المترتبة على الإنهاء شبه المبتسر لعقد العمل:

فقانون العمل الحالى رتب على ذلك الإنهاء شبه المبتسر لعقد العمل جزاءً مالياً يتمثل فى تعويض الطرف الآخر، ويقدر التعويض وفقاً للقواعد العامة فى القانون المدنى بما لحق المضرور من خسارة وما فاتته من كسب، وإحتساب هذا التعويض يخضع للسلطة التقديرية لقاضى الموضوع.

أما إذا تخلف الضرر فلا تعويض. غير أن المشرع قد خرج على هذه القواعد العامة حال الإنهاء شبه المبتسر لعقد العمل غير محدد المدة من ناحيتين وذلك واضح من خلال نص المادة ٦٩٥/١مدني^(٢٧):

(٢٥) تنص المادة ١١٤ من قانون العمل المصرى الحالى على انه "يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهى العقد بانقضاء هذه المهلة".

(٢٦) عبدالحميد عثمان محمد، المرجع السابق، ص(٦٩_٧١).

(٢٧) تنص المادة ٦٩٥ فى فقرتها الاولى من القانون المدنى على ان "اذا كان العقد قد ابرم لمدة غير معينة، ونقضه احد المتعاقدين دون مراعاة لميعاد الإخطار، أو قبل انقضاء هذا الميعاد لزمه ان يعوض المتعاقد الاخر عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه. ويشمل التعويض فوق الأجر المحدد الذى كان يستحق خلال هذه المدة جميع ملحقات الاجر التى تكون ثابتة ومعينة مع مراعاة ما تقضى به القوانين الخاصة".

وتنص المادة ١١٨ من قانون العمل المصرى الحالى رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على ان "اذا انهى صاحب العمل عقد العمل دون اخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار التزم بان يؤدي للعامل مبلغاً يعادل اجره عن مدة المهلة او الجزء الباقى منها".

وفى هذه الحالة تحسب مدة المهلة أو الجزء الباقى منها ضمن مدة خدمة العامل، ويستمر صاحب العمل فى تحمل الاعباء والالتزامات المترتبة على ذلك. اما اذا كان الإنهاء صادراً من جانب العامل فإن العقد ينتهى من وقت تركه العمل".

- ١- التقدير الجزافي للتعويض بالأجر وملحقاته الثابتة والمعينة عن الإنهاء شبه المبتسر.
- ٢- الحصول على التعويض حتى ولو لم يلحق المضرور أى ضرر جراء الإنهاء شبه المبتسر.
- ومؤدى الاحكام القانونية للإنهاء شبه المبتسر أن الأثر المترتب على مخالفة الإطار الشكلي (الإخطار) ليس بطلان الإنهاء فهو حق فى العقد غير المحدد وإنما هو الجزاء المالى الذى قدره المشرع جزافيا بالأجر المستحق عن مدة الامهال أو الجزء الباقى منها^(٢٨).

المبحث الثالث

الإنهاء التعسفي لعقد العمل

وإذا كان الإنهاء التعسفي لعقد العمل يقوم به العامل أو رب العمل إلا أننا سنقتصر فى بحثنا عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لرب العمل، حيث يكثر استعماله من قبل رب العمل.

- الانهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لرب العمل:

لقد أسست نظرية التعسف أو الإنهاء غيرالمشروع على استعمال صاحب الحق لحقه ولكن بطريقة خاطئة وغير سليمة لا يقوم بها الشخص العادى. فالإنهاء التعسفي لعقد العمل الفردى ماهو إلا تطبيق للنظرية العامة للتعسف فى إستعمال الحق، وإن كان تطبيق النظرية يتسع أكثر من العادى فى قانون العمل^(٢٩).

وقد تعددت التعريفات فى رأى الفقهاء للإنهاء التعسفي لعقد العمل وهذه التعريفات كالاتي:

يرى البعض بأنه "التصرف القانونى المنفرد الصادر عن رب العمل شفوياً أو خطياً حيث يستلزم القانون ذلك والنافذ بالتسليم"^(٣٠). إلا أننى يمكن أن أعيب على هذا التعريف بأنه أحتوى على حالات كثيرة من مفهوم الإنهاء التعسفي كما أنه حصر الإنهاء التعسفي فى جانب رب العمل، وأخذ عليه أيضاً أنه لم يشمل حالات الإنهاء الضمنى،

^(٢٨) عبدالحميد عثمان محمد، المرجع السابق، ص (٧٦_٧٩).

^(٢٩) عبدالحفيظ بلخيزر، الانهاء التعسفي لعقد العمل، الطبعة الاولى، دار الحدائفة للطباعة والنشر، بيروت، ١٩٧٦م، ص١٣.

^(٣٠) عبدالفتاح عبد الباقي، احكام قانون العمل الكويتي، بدون طبعة، بدون ناشر، ١٩٨٢، ص٤٤،٤٥.

كأن يقوم رب العمل بدفع العامل بتصرفاته الغير مقبولة، والتي تؤدي إلى ترك العامل لعمله.

كما عرفه البعض الآخر بأنه "كل إنقطاع في عقد العمل ناتج عن فعل رب العمل لا بإرادته المعلنة وحسب"^(٣١). وقد أخذ على هذا التعريف أنه حصر الإنهاء التعسفي في جانب رب العمل، في حين أن الإنهاء التعسفي يقع من العامل ورب العمل معا^(٣٢). ويرى جانب آخر من الفقه^(٣٣) بأنه "عيب ينصب على الغاية أو الغرض الذي يستعمل الحق من أجله، وذلك مع افتراض توافر سائر أركان الحق بما في ذلك ركن السبب أي وجود سبب يجيز استعمال الحق"، ويعتبر هذا التعريف هو الراجح فقد جاء منصبا على التصرف سواء صدر من العامل أو رب العمل، وأن هذا الإنهاء التعسفي إنما ينصب على الغرض أي السبب.

وفي رأيي يمكن تعريف الإنهاء التعسفي لعقد العمل بأنه كل تصرف غير لائق أو غير مناسب من أحد الطرفين سواء كان العامل أو رب العمل يؤدي إلى الإضرار بالطرف الآخر، وذلك كأن ينهي العامل عقد العمل في وقت غير مناسب أو غير لائق مما يؤدي إلى الإضرار بمصالح رب العمل أو أن ينهي رب العمل عقد العمل في وقت غير مناسب مما يؤدي إلى الإضرار بمصلحة العامل.

معايير التعسف لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لرب العمل:

فهناك عدة صور لمعايير التعسف في إنهاء عقد العمل منها قصد الاضرار بالغير أو رجحان الضرر على المصلحة أو عدم مشروعية المصالح التي يرمى صاحب العمل الى تحقيقها أو الإهمال إلا أن هذه الصور يمكن ان تتراوح بين معيارين وهما المعيار الذاتي أو الشخصي والمعيار الموضوعي وذلك كالاتي:

أولاً: المعيار الذاتي أو الشخصي: يركز هذا المعيار على قصد الاضرار بالغير، والذي لا بد من توافر هذا القصد وقت مباشرة حق الإنهاء، فلا بد من أن نبحت عن نية من قام بمباشرة حق الإنهاء^(٣٤).

(٣١) ضاهر الغندور، التصرف التعسفي في القانون اللبناني والمقارن، الطبعة الاولى، دار اقرأ، بيروت، ١٤٠٢هـ، ص(١٦-١٨).

(٣٢) عبدالفتاح عبد الباقي، المرجع السابق، ص ٤٥.

(٣٣) اشار الى ذلك رافت محمد احمد حماد، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، بدون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٤٩٤.

(٣٤) محمد ماهر ابو العز، المرجع السابق، ص ١٧٢.

ويرى جانب من الفقه بأنه لا يكفي أن ينوى صاحب الحق الإضرار بالغير، وإنما لابد وأن يصاحبه إنحراف في السلوك المألوف للرجل العادي^(٣٥).
ويُعاب على هذا المعيار أنه من الصعب إثباته ذلك لأن القاضى ليس قادراً على البحث في النوايا البشرية لمن يقوم بالإنتهاء إضراراً بغيره^(٣٦).

ويُعاب على هذا المعيار أيضاً أنه قد يضيق من نطاق نظرية التعسف فلا يمكن تفسير مسئولية صاحب حق الإنتهاء إذا كان يباشره لتحقيق مصلحة مشروعة، وبالرغم من ذلك يصيب الغير بضرر. فبسبب هذه العيوب لجأ الفقه والقضاء إلى البحث عن معيار آخر وهو المعيار الموضوعي^(٣٧).

ثانياً: المعيار الموضوعي:- فهذا المعيار لا يقف عند حد التحرى والبحث عن قصد الإضرار بالغير، وإنما يصل به المطاف إلى أنه يبحث عما ينتج عن استعمال الحق أى يعتمد على وقوع الضرر الذى لحق العامل نتيجة استعمال رب العمل لحق الإنتهاء بإرادته المنفردة، ومقارنة هذا الضرر بالمصلحة التى يهدف لها صاحب الحق وهو رب العمل. فهذا المعيار لا يبحث عن نية صاحب حق الإنتهاء، وإنما يبحث عن النتائج التى يقصدها صاحب الحق وتعود إليه^(٣٨).

ويعتبر هذا المعيار هو معياراً مادياً بمعنى أنه يلحق المسئولية بمن ارتكب الضرر فى حق الغير، فهذا التعسف فى استعمال الحق لا ينظر إلى قصد من قام بالحق الضرر بالغير فقط، وإنما أيضاً يجب أن تعود مصلحة لصاحب الحق من جراء هذا التعسف فى الإنتهاء^(٣٩).

وأما عن موقف المشرع المصرى فى ذلك نجد أنه أخذ بالمعيارين معاً، وهذا واضح من خلال نص المادة (٥) من القانون المدنى **والتي تنص على أن "يكون استعمال الحق غير مشروع فى الأحوال الآتية:**

(٣٥) كامل محمد بدوى، المرجع فى التشريعات العمالية الموحدة، عقد العمل الفردى وتأمين اصابات العمل، الجزء الاول، بدون طبعة، مكتبة دار التأليف، القاهرة، بدون تاريخ، ص ٢٤٢.

(٣٦) دنيا مباركة، المرجع السابق، ص ٢١٧.

(٣٧) شواخ محمد الأحمد، المرجع السابق، ص ١٤١، ١٤٢.

(٣٨) دنيا مباركة، المرجع السابق، ص ٢٢٣.

(٣٩) أسعد بن سعيد بن حارب الحضرمى، إنتهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل "دراسة مقارنة بين قوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومصر"، رسالة دكتوراه فى الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، ٢٠١٧، ص ٢٦١.

- أ- إذا لم يقصد به سوى الإضرار بالغير .
 ب- إذا كانت المصالح التي يرمى إلى تحقيقها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها.
 ج- إذا كانت المصالح التي يرمى إلى تحقيقها غير مشروعة".
 ويمكن توضيحهم كما يلي:

- ١- قصد الإضرار بالغير: وهي أولى صور التعسف في استعمال الحق، وينبغي على المضرور إثبات نية الإضرار لدى المتعسف في استعمال حقه.
 ٢- رجحان الضرر على المصلحة رجحاناً كبيراً: ويكون صاحب الحق متعسفاً في استعمال حقه إذا كانت له مصلحة قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب مع ما يصيب الغير من ضرر.
 ٣- عدم مشروعية المصالح التي يرمى صاحب الحق إلى تحقيقها: ويكون صاحب الحق متعسفاً أيضاً في استعمال حقه إذا كان هدفه من استعمال حقه هو تحقيق مصالح غير مشروعة، مثال ذلك رب العمل الذي يعتمد إلى فصل العامل لمجرد إنضمامه إلى نقابة معينة، فهو يهدف بذلك إلى إعاقة العمل النقابي، فذلك رب العمل يعد متعسفاً في استعمال حقه.
 ووفقاً للقواعد العامة في الإثبات فإن عبء إثبات التعسف في استعمال الحق يقع على من يدعيه وحده، أي أن المضرور يجب عليه أن يثبت نية الإضرار لدى صاحب الحق المتعسف في استعمال حقه. ويجوز إثبات التعسف في استعمال حق الإنهاء بكافة طرق الإثبات بما في ذلك البيينة والقرائن.

الخاتمة

ويمكن أن ننتهي إلى أن إنهاء عقد العمل بصفة عامة، والإنهاء غير المشروع بصفة خاصة نال أهمية كبيرة لدى التشريع والفقهاء، ولا زال يحتاج إلى قدر كبير من الإهتمام حتى يعطى للعامل مزايا أكثر باعتبار أن مركزه ضعيف في العلاقة العقدية بينه وبين رب العمل.

ومن خلال بحثنا في هذا الموضوع نجد أن عقد العمل ينقسم إلى قسمين وهما عقد عمل محدد المدة وآخر غير محدد المدة، فأما بالنسبة لعقد العمل محدد المدة فهو ينتهي بإنهاء مدته أو بإنجاز العمل وإذا أراد أحد الطرفين إنهاء العقد قبل ذلك أصبح ذلك الإنهاء هو إنهاء مبسراً يلتزم فيه الطرف المنهى بتعويض الطرف الآخر عما لحقه من إضرار، وأما بالنسبة لعقد العمل غير محدد المدة فهو غير مرتبط بمدة معينة، ويجوز

لأى من الطرفين إنهاءه بشرطين، وهما إخطار الطرف الآخر قبل إنتهاء العقد بمهلة معينة وإستاده إلى مبرر مشروع. فإذا تم إنهاء العقد بدون مراعاة مهلة الإخطار كان هذا الإنهاء شبه مبيتس حتى ولو كان مستند لسبب مشروع، أما إذا قام الطرف المنهى بمراعاة مهلة الإخطار ولكنه لم يستند لمبرر مشروع فإن هذا الإنهاء يعد إنهاء تعسفياً والذي يوجب تعويض الطرف الآخر من الأضرار التي لحقت به، وهذا التعويض يخضع لتقدير قاضى الموضوع.

وفى حالة قيام أحد الطرفين بإنهاء عقد العمل تعسفياً وتضرر الطرف الآخر من ذلك الإنهاء التعسفى، ففى هذه الحالة يجب عليه أن يثبت نية الإضرار لدى الطرف الآخر المتعسف فى إستعمال حقه. ولكى يتخلص الطرف المنهى (العامل أو رب العمل) من الإلتزام بتعويض الطرف الآخر، فعليه إقامة الدليل على أن إنهاء عقد العمل يعتمد على مبرر مشروع.

النتائج

أوضحت دراسة هذا البحث عدة نتائج يمكن تلخيصها فى النقاط الآتية:

- ١- يعد عقد العمل من العقود الزمنية، حيث يعتبر الزمن عنصراً جوهرياً فيه، فمن خلاله تقاس إلتزامات كل من العامل ورب العمل بإستثناء حالة واحدة وهى إذا كان عقد العمل محدد لإنجاز عمل معين، فهناك إلتزامات لكل من الطرفين حيث يلتزم العامل بالقيام بالعمل لحساب وتحت اشراف ورقابة رب العمل، ويلتزم رب العمل بتقدير الأجر نتيجة لذلك.
- ٢- ينقسم عقد العمل الى عقد عمل محدد المدة وآخر غير محدد المدة أما الأول فيكون انتهاؤه من خلال واقعة مستقبلية محققة الوقوع، وليس لأى من الطرفين أي دخل فى إنهاؤه، وأما الثاني فيتم إبرامه بين الطرفين المتعاقدان دون ذكر مدة معينة.
- ٣- إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، وأراد أحد الطرفين إنهاء العقد فعليه إخطار الطرف الآخر برغبته فى ذلك وقبل الانهاء بوقت كاف، وأن يستند هذا الإنهاء إلى مبرر مشروع.
- ٤- يعد إنهاء عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة شيء طبيعى أن ينتهى لأن العلاقة بين المتعاقدين ليست علاقة أبدية.
- ٥- يعتبر الإخطار تصرف قانونى، وهو شرط شكلي اشترطه القانون لمن يريد إنهاء عقد العمل غير محدد المدة فعليه إخطار الطرف الآخر، وذلك حتى لا يفاجأ الطرف الآخر بذلك الإنهاء.

- ٦- حالات الإنهاء التعسفي وردت على سبيل المثال وليس الحصر، وهي ثلاثة طبقاً للقانون وهما قصد الإضرار بالغير، ورجحان الضرر على المصلحة رجحاناً كبيراً، وتحقيق مصلحة غير مشروعة.
- ٧- يمثل التعويض عن الإنهاء التعسفي ضماناً من الضمانات لحماية العامل.

المراجع

- د. أسعد بن سعيد بن حارب الحضرمي: إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل "دراسة مقارنة بين قوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومصر"، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة عين شمس، القاهرة، ٢٠١٧.
- د. إسماعيل غانم: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، بدون طبعة، مكتبة عبدالله وهبة، القاهرة، ١٩٦١.
- د. الحسن محمد سباق: الوسيط في شرح أحكام قانون العمل الجديد والتأمينات الاجتماعية، الطبعة الأولى، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٨.
- د. السيد عيد نايل: الوجيز في قانون العمل الجديد، بدون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١١.
- د. دنيا مباركة: الإنهاء التعسفي لعقد العمل "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، قسم القانون المدني، ١٩٨٧.
- د. رأفت محمد احمد حماد: الوسيط في شرح احكام قانون العمل، بدون طبعة، دار النهضة العربية ، القاهرة، بدون تاريخ.
- د. راندا محمد صميده: قانون العمل، بدون طبعة، بدون ناشر، ٢٠١١.
- د. شواخ محمد الأحمد: إنهاء وتعديل عقد العمل غير محدد المدة، رسالة دكتوراه في الحقوق، جامعة القاهرة، كلية الحقوق، الدراسات العليا، قسم التشريعات الاجتماعية، القاهرة، ١٩٩٧.
- د. ضاهر الغندور: التصرف التعسفي في القانون اللبناني والمقارن، الطبعة الأولى، دار اقرأ، بيروت، ١٤٠٢هـ.
- د. عبدالحفيظ بلخيزر: الإنهاء التعسفي لعقد العمل، الطبعة الأولى، دار الحداثة للطباعة والنشر، بيروت، ١٩٧٦م.
- د. عبدالحميد عثمان محمد: الإنهاء التعسفي لعقد العمل، بدون طبعة، بدون ناشر، ١٤٢٣هـ.

- د. عبدالرازق أحمد السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، نظرية الإلتزام بوجه عام (مصادر الإلتزام)، المجلد الأول، بدون طبعة، دار إحياء التراث العربى، بيروت، ١٩٥٢م.
- د. عبدالرازق حسن فرج: شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، بدون ناشر، ١٩٧٦م.
- د. عبدالفتاح عبدالباقي: أحكام قانون العمل الكويتى، بدون طبعة، بدون ناشر، ١٩٨٢م.
- د. عبد الودود يحيى: شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩م.
- د. كامل محمد بدوى: المرجع في التشريعات العمالية الموحدة، عقد العمل الفردى وتأمين اصابات العمل، الجزء الأول، بدون طبعة، مكتبة دار التأليف، القاهرة، بدون تاريخ.
- د. محمد شريف عبدالرحمن: أركان عقد العمل، بدون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٦م.
- د. محمد عادل عبدالرحمن: آثار عقد العمل، الجزء الثانى، بدون طبعة، بدون ناشر، ٢٠٠٧م.
- د. محمد على عمران: شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، بدون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون تاريخ.
- د. محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، بدون ناشر، ١٩٨٧م.
- د. محمد ماهر ابو العز: الإنهاء التعسفى لعقد العمل الفردى "دراسة مقارنة"، رسالة دكتوراه فى الحقوق، جامعة الزقازيق، ٢٠١٠م.
- د. محمود جمال الدين زكى: عقد العمل فى القانون المصرى، الطبعة الثانية، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ١٩٨٢.
- د. موسى عبود: دروس فى القانون الاجتماعى، الطبعة الثانية، المركز الثقافى العربى، ١٩٩٤م.
- د. يوسف الياس: الوجيز فى شرح قانون العمل، بدون طبعة، بدون ناشر، ١٩٨٨م.