



الجامعة الافتراضية السورية
SYRIAN VIRTUAL UNIVERSITY

قانون العمل

الدكتورة أمل شربا

الدكتور هيثم الطاس



Books

قانون العمل

الدكتورة أمل شربا – الدكتور هيثم الطاس

من منشورات الجامعة الافتراضية السورية

الجمهورية العربية السورية ٢٠١٨

هذا الكتاب منشور تحت رخصة المشاع المبدع – النسب للمؤلف – حظر الاشتقاق (CC– BY– ND 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/legalcode.ar>

يحق للمستخدم بموجب هذه الرخصة نسخ هذا الكتاب ومشاركته وإعادة نشره أو توزيعه بأية صيغة وبأية وسيلة للنشر ولأية غاية تجارية أو غير تجارية، وذلك شريطة عدم التعديل على الكتاب وعدم الاشتقاق منه وعلى أن ينسب للمؤلف الأصلي على الشكل الآتي حصراً:

أمل شربا – هيثم الطاس، الإجازة في الحقوق، من منشورات الجامعة الافتراضية السورية، الجمهورية العربية السورية، ٢٠١٨

متوفر للتحميل من موسوعة الجامعة <https://pedia.svuonline.org/>

Labor Law

Amal Sharba – Haitham Al Tas

Publications of the Syrian Virtual University (SVU)

Syrian Arab Republic, 2018

Published under the license:

Creative Commons Attributions- NoDerivatives 4.0

International (CC-BY-ND 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/legalcode>

Available for download at: <https://pedia.svuonline.org/>



الفهرس

| | |
|----|--|
| 1 | الوحدة التعليمية الأولى: المبادئ العامة لقانون العمل |
| 1 | الأهداف التعليمية |
| 2 | التعريف بقانون العمل |
| 3 | تسمية قانون العمل وموضوعه |
| 3 | تسمية قانون العمل |
| 4 | موضوع قانون العمل |
| 5 | خصائص قانون العمل |
| 5 | أولاً- الصفة الأمرة لقواعد قانون العمل |
| 5 | ثانياً- المؤيد الجزائي عند مخالفة قانون العمل |
| 6 | ثالثاً- الأثر الفوري لقانون العمل |
| 6 | رابعاً- التفسير الأصلح للعامل |
| 7 | خامساً- تسهيل إجراءات التقاضي |
| 9 | موقع قانون العمل في النظام القانوني |
| 10 | مصادر قانون العمل |
| 10 | المصادر الوطنية |
| 13 | المصادر الدولية |
| 16 | نطاق قانون تطبيق العمل |
| 16 | نطاق التطبيق من حيث الزمان |
| 17 | نطاق التطبيق من حيث الأشخاص |
| 22 | الوحدة التعليمية الثانية: تعريف عقد العمل وخصائصه |
| 22 | الأهداف التعليمية |
| 23 | تعريف عقد العمل وخصائصه |
| 23 | أولاً- تعريف عقد العمل |

| | |
|----|---|
| 23 | ثانياً- خصائص عقد العمل الفردي |
| 26 | عناصر عقد العمل |
| 26 | عنصر العمل..... |
| 26 | حرية التعاقد على العمل..... |
| 27 | القيود الواردة على حرية التعاقد على العمل |
| 27 | أولاً- قيود مقررّة على لإعتبارات وطنية..... |
| 30 | ثانياً- قيود قائمة على إعتبارات إنسانية..... |
| 37 | عنصر التبعية..... |
| 37 | أولاً- مفهوم التبعية..... |
| 38 | ثانياً- أشكال التبعية..... |
| 40 | عنصر الأجر |
| 40 | أهمية الأجر |
| 40 | تحديد الأجر..... |
| 41 | طريقة حساب الأجر |
| 44 | التحديد القانوني للأجر..... |
| 45 | صورة الأجر وملحقاته..... |
| 54 | الوحدة التعليمية الثالثة: تمييز عقد العمل عن العقود المشابهة له |
| 54 | الأهداف التعليمية..... |
| 55 | عقد العمل وعقد المقاوله..... |
| 55 | أولاً- أوجه التشابه بين العقدين..... |
| 55 | ثانياً- معايير التفرقة بين العقدين..... |
| 58 | عقد العمل وعقد الوكالة..... |
| 58 | أولاً- أوجه التشابه بين العقدين..... |
| 59 | ثانياً- معايير التفرقة بين العقدين..... |

| | |
|----|--|
| 61 | عقد العمل وعقد الشركة..... |
| 61 | أولاً- أوجه التشابه بين العقدين..... |
| 61 | ثانياً- معايير التفرقة بين العقدين..... |
| 62 | ثالثاً- معايير التفرقة بين عقد العمل وعقد الشركة..... |
| 63 | عقد العمل وعقد الايجار..... |
| 65 | الوحدة التعليمية الرابعة: انعقاد عقد العمل - المراحل السابقة لإبرام عقد العمل..... |
| 65 | الأهداف التعليمية..... |
| 66 | عقد التدرج..... |
| 66 | أولاً- تعريف عقد المتدرج..... |
| 66 | ثانياً- الطبيعة القانونية لعقد التدرج..... |
| 67 | ثالثاً- التنظيم القانوني لعقد التدرج..... |
| 69 | عقد التدريب المهني..... |
| 69 | أولاً- تعريف عقد التدريب المهني..... |
| 69 | ثانياً- التنظيم القانوني لعقد التدريب المهني..... |
| 71 | عقد العمل تحت الإختبار..... |
| 71 | أولاً- تحت الإختبار..... |
| 71 | ثانياً- تمييز عقد العمل تحت الإختبار عن غيره من العقود المشابهة له..... |
| 72 | ثالثاً- التنظيم القانوني لعقد العمل بشرط الإختبار..... |
| 73 | عناصر إنعقاد عقد العمل وإثباته..... |
| 73 | عناصر عقد العمل..... |
| 73 | أولاً- أطراف عقد العمل..... |
| 74 | ثانياً- أهلية طرفي العقد..... |
| 76 | ثالثاً- الرضا..... |
| 76 | رابعاً- محل العقد..... |

| | | |
|-----|-------|--|
| 76 | | خامساً- مدة العقد |
| 77 | | سادساً- سبب العقد |
| 78 | | إثبات عقد العمل |
| 78 | | أولاً- شكل العقد |
| 78 | | ثانياً- إثبات العقد |
| 81 | | الوحدة التعليمية الخامسة: حقوق العامل والتزاماته |
| 81 | | الأهداف التعليمية |
| 82 | | حقوق العامل |
| 82 | | أولاً- العناية الطبية |
| 83 | | ثانياً- الحقوق التي يتمتع بها العامل |
| 83 | | التزامات العامل |
| 83 | | أولاً- التزام العامل بتنفيذ العمل المتفق عليه |
| 84 | | ثانياً- الإلتزام بامثال لأوامر صاحب العمل |
| 85 | | ثالثاً- الإلتزام بالمحافظة على الأشياء المتعلقة بالعمل |
| 86 | | رابعاً- الإلتزام بعدم منافسة صاحب العمل والحفاظ على أسرار |
| 88 | | خامساً- إلتزامات يفرضها مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود |
| 90 | | الوحدة التعليمية السادسة: حقوق صاحب العمل والتزاماته |
| 90 | | الأهداف التعليمية |
| 91 | | حقوق صاحب العمل |
| 91 | | أولاً- السلطة التشريعية |
| 93 | | ثانياً- السلطة الإدارية |
| 94 | | ثالثاً- السلطة التأديبية |
| 102 | | الوحدة التعليمية السابعة: التزامات صاحب العمل المتصلة بإدارة العمل |
| 102 | | أولاً- الإلتزام بتمكين العامل من أداء العمل |

| | |
|-----|---|
| 102 | ثانياً- الالتزام بحسن معاملة العامل |
| 102 | ثالثاً- إلتزام صاحب العمل بالمحافظة على الأشياء التي يحضرها العامل إلى مكان العمل |
| 103 | رابعاً- إلتزامات خاصة بإدارة العمل |
| 104 | الالتزام بالأجر |
| 104 | أولاً- إستحقاق الأجر |
| 105 | ثانياً- زمان الوفاء بالأجر ومكانه |
| 106 | ثالثاً- إثبات الوفاء بالأجر |
| 106 | رابعاً- أهلية قبض الأجرة |
| 106 | خامساً- الحماية القانونية للأجر |
| 112 | إلتزام صاحب العمل بالتنظيم القانوني لوقت العمل |
| 112 | أولاً- التنظيم القانوني لوقت العمل اليومي |
| 114 | ثانياً- التنظيم القانوني لوقت العمل الأسبوعي |
| 114 | ثالثاً- إستثناء بعض الأعمال من الأحكام المنظمة لوقت العمل |
| 116 | رابعاً- القيود الواردة على إرادة صاحب العمل في حال عدم إلتزامه بأحكام تنظيم وقت العمل |
| 118 | التزام صاحب العمل بإجازات العامل |
| 118 | أولاً- الإجازة السنوية |
| 122 | ثانياً- الالتزام بإجازة الأعياد |
| 124 | ثالثاً- الإجازة المرضية |
| 125 | رابعاً- إجازة الأمومة |
| 126 | خامساً- إجازة الحج والزواج والوفاة |
| 127 | سادساً- الإجازة بلا أجر |
| 130 | الوحدة التعليمية الثامنة: إنقضاء عقد العمل |
| 130 | حالات إنقضاء العمل |
| 131 | الحالات الخاصة لإنقضاء العقد |

- 131 أولاً- الإخطار بإنهاء عقد العمل
- 132 ثانياً- إنهاء عقد العمل المحدد
- 133 ثالثاً- إنهاء عقد العمل المحدد غير الأجل
- 133 رابعاً- إنهاء عقد العمل بسبب تجنيد العامل
- 134 الحالات العامة لإنقضاء العقد
- 134 أولاً- إنقضاء العقد بدون تعويض
- 135 ثانياً- إنقضاء العقد بإرادة منفردة بدون إخطار
- 138 آثار إنقضاء عقد العمل
- 138 أولاً- تصفية الحقوق الناشئة عن عقد العمل
- 139 ثانياً- إستحقاق العامل التعويض والمكافأة والمعاش التقاعدي

الوحدة التعليمية الأولى

المبادئ العامة لقانون العمل

الكلمات المفتاحية:

عمل الإنسان - العمل التابع - العمل المأجور - الأثر المباشر - القواعد الآمرة - الأثر الفوري - مصادر وطنية - اتفاقات ومعاهدات دولية - المستثنون من قانون العمل.

الملخص:

لما كان لقانون العمل ماهيته وخصائصه المميزة، كان لا بد من أن نستهل دراستنا بقسم نعرّف فيه بهذا القانون كمدخل لدراسة التنظيم القانوني لعلاقات العمل، فنبين مبررات تسميته بمصطلح قانون العمل ومكانه في النظام القانوني، ومصادره وتدرجها، ونطاق تطبيقه، فمن المفيد قبل البدء بدراسة قانون العمل أن نحيط بالمبادئ العامة التي يقوم عليها هذا القانون، والتي تشكل المدخل الذي يمهد للإحاطة بأحكامه.

الأهداف التعليمية:

في نهاية هذه الوحدة التعليمية يجب أن يكون الطالب قادراً على:

1. إدراك أهمية قانون العمل.
2. تعريف قانون العمل.
3. بيان خصائص قانون العمل.
4. معرفة مصادر قانون العمل.
5. الإلمام بقواعد تحدد نطاق تطبيق قانون العمل من حيث الزمان والمكان.

التعريف بقانون العمل

التعريف بقانون العمل يتطلب البدء بتحديد مدلوله بحيث تتحدد العلاقات التي تخضع لأحكامه، ثم بشرح التسمية التي أطلقت عليه، ولماذا تم تفضيلها على غيرها، ومن ثم بيان موقعه بين فروع القانون.

فقد أصبح من المسلم به أنّ الآلات والتجهيزات المشابهة في المصانع لا تنتج إنتاجاً متشابهاً من حيث الكمّ أو من حيث الكيف، وسبب ذلك يرجع إلى العنصر البشري. ونجاح المؤسسة السياحية أو الصناعية أو التجارية أو الزراعية لا يتوقف على الآلات والمواد الخام ورأس المال بل على عوامل أخرى إنسانية يربعاها قانون هو قانون العمل¹، فما هي طبيعة هذا القانون؟

¹- "كان قانون العمل مجهولاً في القانون الروماني فلم يكن هناك أهمية تذكر لمعالجة أوضاع العمال بشكل مستقل بل كانت المجتمعات تنظر للعمال على أنّه طبقة محتقرة وكان أشبه بالرق. أما في القانون المدني الفرنسي القديم وكذلك الحال في مجلة الأحكام العدلية فكان هناك ما يسمى بإجارة الأدمي، فكان عقد العمل جزءاً من القانون المدني. وفي فترة العصور الوسطى ظهر نظام الإقطاع، وكان الرق منتشرأ كثيراً، وبياع مع الأرض أو المنشأة التي يعمل بها، ولم يكن يعترف له بشخصية قانونية، ثم ظهر نظام الطوائف حيث كانت كلّ جماعة من المهنيين تقوم بأعمال معينة، وكان هناك تسلسل في درجات العمل يحترم العامل في درجة أدنى درجة أعلى منه"

د. بشار عدنان ملكاوي- أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني- دار وائل للنشر- الطبعة الأولى- 2005- ص:10.

تسمية قانون العمل وموضوعه

لقانون العمل أهمية قصوى في حياة الجماعة كونه منظماً لنشاط أفرادها ومهيماً على جلّ نواحي هذا النشاط، فكان لا بدّ من تحديد دقيق لماهيته وطبيعته القانونية وهو ما سنبينه في فيما يلي:

تسمية قانون العمل:

مرّ التشريع العمالي بتسميات عدّة اعتباراً من نشأته في منتصف القرن التاسع عشر عند استقلاله -في الدول الأوروبية- عن القانون المدني. ولفترة طويلة استخدمت عبارة "التشريع الصناعي" نتيجة ولادة قانون العمل من التطور المعاصر للصناعة وبداية الثورة الصناعية، غير أنّ هذه التسمية تعرضت للنقد لأنّ قانون العمل لا يُطبّق فقط على الصناعة.



أما تسمية " القانون العمالي " فتعدّ أكثر إخلاصاً للعمال ولكتّابها غير صحيحة لأنّ قانون العمال ليس محصوراً بالعمال فقط. فأصحاب العمل هم الآخرون مشمولون به كطرف ثانٍ. كذلك فإنّ تعبير "القانون الاجتماعي" هو عبارة فضفاضة بالقوانين كلّها اجتماعية، ولدت من الحياة في المجتمع، ومن بينها قانون العمل، كما أنّ المسائل الاجتماعية أوسع بكثير من العلاقات الناشئة عن العمل². وكذلك فإنّ اصطلاح "قانون العمل" تعرّض لنقد يتمثل في أنّ هذا التعبير يوحي بشموله للعمل الإنساني كلّ، في حين أنّ قانون العمل ينظّم جانباً واحداً من العمل الإنساني، وهو العمل التابع³.

² د. شاب توما منصور-شرح قانون العمل-دراسة مقارنة- دار الحرية للطباعة- بغداد-1977- ص: 18.

³ د. جمال الدين زكي- قانون العمل الكويتي-مطبوعات جامعة الكويت-1972-ص11.

موضوع قانون العمل:



يُقصَد بقانون العمل مجموعة القواعد التي تُطبَّق على العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بين العاملين وأصحاب العمل تحت إشرافهم وسلطتهم بمناسبة أدائهم للعمل. أي إنَّ هذا القانون ينظِّم العلاقات الناشئة عن أداء عملٍ لحساب الغير كلما كان هذا العمل يتمُّ بإشراف صاحب العمل وتوجيهه.

استناداً إلى ما سبق، يمكننا استبعاد العمل المستقل والعمل الذي يُؤدَّى مجاناً من نطاق تطبيق قانون العمل. فهذا قانون ينظِّم العمل الخاص التابع والمأجور⁴.

على أنَّ المُشرِّع السوري لم يقف في رعايته للطبقة العاملة عند حدِّ تنظيم عقد العمل، وإنَّما تعدَّى ذلك إلى تنظيم النقابات⁵. بل وعمد إلى تأمين العمال من الأخطار التي تهددهم في مورد أرزاقهم، وإن كانت غير متعلقة بعمله، كونه لا يستطيع مواجهتها لضآلة موارده وما يمكن أن يدَّخره، كالعجز عن العمل لمرض، أو عاهة أو شيخوخة، بل كذلك البطالة والوفاة⁶. فقانون العمل إذا كان لا يُهيمن على حياة صاحب العمل الذي قد يكون أحد أوجه نشاطه لا يخضع لقانون العمل، فإنَّ هذا القانون يُهيمن على حياة العامل وحياة أفراد أسرته، ويتوقف على قواعده احتفاظ العامل بإنسانيته.

⁴ - د. شواخ محمد الأحمد - قانون العمل - مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية - حلب - 2006 - ص: 22.

⁵ - د. فتحي عبد الرحيم عبد الله - مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية - الجزء الأول - مؤسسة الثقافة الاجتماعية - الإسكندرية - 1971 - ص: 7.

⁶ - د. شاب توما منصور - المرجع السابق - ص: 16 - .

خصائص قانون العمل

يرتكز قانون العمل إلى مجموعة من الأسس التي تميّز قواعده عن القواعد والأصول الواردة في القانون المدني، ما أكسبه خصائص ذاتية، سنعرضها على التوالي:

أولاً- الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل:

يتصف قانون العمل أكثر من غيره من فروع القانون الأخرى بأنه متعلق بالنظام العام. فالنظام العام يتجه نحو تحسين شروط العمال، بالإضافة إلى حرصه على حمايتهم والنهوض الاجتماعي بهم وترقيتهم.

وتعدّ الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل من أهم السمات المميزة له، وسبب ذلك أنّ قانون العمل كان في بداية نشأته وما يزال يهدف إلى حماية الطرف الضعيف وهو العامل، ولم يكن من وسيلة لجعل هذه الحماية فعّالة إلا إذا كانت قواعده آمرة، أي لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها. وهذه الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل تأخذ معنىً خاصاً بحيث تكون المخالفة لقواعده باطلة إذا انتقصت من الحد الأدنى المقررة لحماية العامل، بينما تُعدّ صحيحة كلّ مخالفة تزيد من هذه الحماية، وتحقق مصلحةً أكبر للعامل⁷.

وعقد العمل إذا كان في شقّ منه باطلً، فإنّه يبطل هذا الشقّ لوحده ويبقى فيما عداه صحيحاً⁸. وهذه الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل تشمل العلاقة العمالية بين العامل وربّ العمل منذ بدء نشأتها إلى حين انتهاء هذه العلاقة، هذا مع الإبقاء على التراضي كأساس لقيام العلاقة⁹.

ثانياً- المؤيد الجزائي عند مخالفة قانون العمل:

فرض المُشرّع عقوبات جزائية ليضمن تطبيق قانون العمل بطريقة فعّالة. فقد خصص المُشرّع في الباب الأخير من القانون رقم 17 لعام 2010 للعقوبات التي قررها جزاءً لعدم احترام قواعده، وبالنظر في

⁷ -تتضي المادة 6 من قانون العمل رقم 17 لعام 2010: "أ- يقع باطلاً كلّ شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان ذلك سابقاً على العمل به إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة بموجبه.

ج- تقع باطلة كلّ مصلحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل، تتمّ خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه، وذلك متى كانت تخالف أحكام هذا القانون".

⁸ - قرار نقض سوري رقم أساس 114 وقرار رقم 713 تاريخ 1970 /5/2

مشار إليه في: مصطفى ناصر إمام- شرح قانون العمل- فقهاً واجتهاداً-2001- ص:53.

⁹-د. محمد فاروق الباشا - التشريعات الاجتماعية- قانون العمل- منشورات جامعة دمشق-2008- فقرة: 58- ص: 134.

العقوبات المفروضة يتبين لنا أنّ جرائم قانون العمل تُعدّ جنحاً في معظم الحالات، لأنّ المُشرّع يعاقب عليها بعقوبة الجنح، وإن كان قد اكتفى في حالات قليلة بعقوبة المخالفة. وأغلب هذه الجرائم تقع من أصحاب العمل، والقليل منها يقع من العمال¹⁰.

وما هذه المؤيدات الجزائية إلا تأكيداً لضمان الصفة الأمرة لقانون العمل. وقد تشدد المُشرّع بشأن ذلك، فقيد من سلطة القاضي فلم يجر له وقف التنفيذ في العقوبات المالية، كما لم يخوله سلطة النزول عن الحد الأدنى للعقوبة المقررة قانوناً لأسباب مخففة تقديرية(المادة 276 من قانون العمل)¹¹.

ثالثاً- الأثر الفوري لقانون العمل:

تتمتع قواعد قانون العمل بالأثر الفوري والمباشر، أي بتطبيقها اعتباراً من تاريخ صدوره. وهذا الأثر الفوري يعني أنّ علاقات العمل الناشئة عن عقود أبرمت في ظلّ قانون قديم، وما زالت قائمة بعد صدور القانون الجديد، تخضع للقانون الجديد¹². وبهذا يختلف الأثر الفوري للقانون عن الأثر الرجعي الذي يُقصد منه أنّ القانون الجديد يحكم التصرفات التي أبرمت وانقضت في ظلّ القانون السابق.

رابعاً- التفسير الأصح للعامل:

لما كان قانون العمل يهدف إلى حماية العمال، فيجب عند وجود غموض في القاعدة القانونية، بحيث يكون المعنى المقصود من هذه القاعدة محلّ شكّ نظراً لإمكان تفسيرها على أكثر من وجه، فقد تقرر أن تفسّر القاعدة الغامضة وفقاً لما هو أصح للعامل¹³. فإذا كان النص واضحاً وجب الأخذ بمعناه الظاهر، ولو كان في غير مصلحة العامل.

¹⁰- د. محمد لبيب شنب- شرح قانون العمل- دار النهضة العربية- القاهرة-1966-فقرة: 16- ص21.

¹¹-المادة 276 ق.ع: " لا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبات المالية، كما لا يجوز النزول عن الحد الأدنى للغرامة المقررة قانوناً لأسباب مخففة تقديرية"

¹²- صلاح الدين النحاس-مبادئ أساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد- منشورات المكتب الإسلامي- دمشق-1969- ص: 22.

¹³- د. شاب توما منصور- المرجع السابق- ص: 44- .

و د. شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص: 127..

إذاً يجب الأخذ بالتفسير الأصلح للعامل إذا ثار شكٌ حول تحديد مضمون القاعدة القانونية¹⁴، لأنّ المُشرّع قد أفصح عن إرادته في التدخل لحماية الطبقة العاملة، ومن ثم يكون الأخذ بذلك المبدأ إعمالاً لهذه الإرادة¹⁵.

ولكنّ قاعدة "التفسير الأصلح للعامل" ليست مطلقة، في حال قصد المُشرّع من النص القانوني تحقيق مصلحة عامة، أو التوفيق بين مصالح العمال وأرباب العمل، في هذه الحالة يجب تفسير هذا النص على الوجه الذي يحقق غرض المُشرّع منه¹⁶.

خامساً- تسهيل إجراءات التقاضي:

بناءً على هدف المُشرّع في حماية العامل لكونه الطرف الضعيف في علاقة العمل، فقد قرر له، إضافة إلى ما ذكرناه سابقاً من أوجه الحماية، وجهاً آخر للحماية يتعلّق بتيسير إجراءات التقاضي في منازعات العمل الفردية. وقد استهدف المُشرّع من هذا التيسير تمكين العامل من الحصول على حقوقه بالسرعة الواجبة ومن دون تحميله عبء الرسوم القضائية، لأنّه بسبب وضعه الاقتصادي الضعيف لا يستطيع تحمّل تلك الرسوم، أو الصبر على الإجراءات العادية التي قد تأخذ وقتاً طويلاً، فتلحق به الضرر في رزقه.

ومن استقراء النصّ القانوني للمادة 7 من قانون العمل¹⁷، نجد أنّ المزايا التي قررها المُشرّع للعمال تتمثّل في:

¹⁴- "في قضايا العمل، وخلافاً للمبدأ العام بأن المدّين يستفيد من الشك، ترجح مصلحة الأجير على مصلحة صاحب العمل عند وجود مثل هذا شك، سواء كان هذا الأجير دائن أم مدين، وتبرر ذلك اعتبارات الأضعف اقتصادياً ومالياً واجتماعياً وأن عقود العمل هي عقود موافقة وإذعان"

نبيلة زين- قضايا العمل- مؤسسة بحسون للنشر -لبنان-1992- فقرة:2- ص:24.

¹⁵- د. فتحي عبد الرحيم عبد الله- المرجع السابق- ص: 16.

¹⁶- د. محمد لبيب شنب- المرجع السابق- ص: 28.

¹⁷- تقضي المادة 7 من قانون العمل: "تعفى الدعاوى التي يرفعها العمال أو أصحاب الاستحقاق عنهم أو نقابات العمال بموجب أحكام هذا القانون من توكيل محامٍ ومن الرسوم والتأمينات والكفالات القضائية في جميع مراحل التقاضي وتنتظر المحكمة بها على وجه السرعة، ولها حق اتخاذ التدابير المؤقتة بكفالة أو بدونها، وحقّ إضفاء صفة النفاذ المعجل على أحكامها، ولها في حال ردّ الدعاوى أن تحكم على المدّعي بالمصروفات كلّها أو بعضها".

1- الإغفاء من الرسوم القضائية: لقد ميّز المُشرّع بين الدعاوى التي يرفعها العمال وتلك التي يرفعها أصحاب العمل، فأعفى دعاوى العمال من الرسوم القضائية، وأخضع دعاوى أصحاب العمل للقواعد العامة في قانون أصول المحاكمات.

وإغفاء العمال من الرسوم القضائية هو إغفاء شامل يسري على جميع مراحل التقاضي، ويمتد حتى مرحلة الطعن بالنقض.

2- نظر الدعوى على وجه السرعة

3- جواز الحكم بالنفاز المؤقت أو المعجل وبلا كفالة¹⁸.

4- تخصيص محكمة بداية للنظر في القضايا العمالية، وهذا اختصاصٌ نوعيٌّ يتعلق بالنظام العام.

¹⁸ - دشواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص: 129.

موقع قانون العمل في النظام القانوني

أثار مركز قانون العمل في المجموعة القانونية الكثير من النقاش. فبينما يرى بعضهم بأنه من فروع القانون الخاص، يذهب بعضهم الآخر إلى عدّه من فروع القانون العام. وسندرس فيما يلي ما إذا كان قانون العمل ينتمي حقيقة إلى القانون الخاص أو إلى القانون العام، وإذا لم يكن الأمر كذلك فهل له طبيعة خاصة تختلف عن طبيعة كلّ من القانونين المذكورين؟

إنّ التطور التاريخي لقانون العمل يحمل على القول بأنه فرع من فروع القانون الخاص إذ يتمحور حول عقد العمل، وبالتالي ينظّم العلاقات العمالية الناشئة بين طرفين العامل وأصحاب العمل، أي ينظّم علاقات بين أفراد شأن بقية فروع القانون الخاص، بالإضافة إلى أنّ علاقات العمل كانت في الأصل خاضعة لقواعد القانون المدني. أما إذا أولينا تدخّل الدولة المتزايد في تنظيم علاقات العمل الأهمية التي يستحق، رأينا أنه ينتمي إلى القانون العام¹⁹. فنجد أنّ تدخّل الدولة يبرز بنظام التأمينات الاجتماعية الذي يهدف إلى حماية العامل من الشيخوخة والعجز والوفاة، كما يظهر تدخّل الدولة في حماية الأجر وتشغيل النساء والأطفال والمتعطلين عن العمل²⁰.

و أياً كانت قيمة المبررات التي يدعم بها كلّ فريق رأيه، فإننا نجد من الصعب إدخال قانون العمل في القانون العام أو القانون الخاص لأنّه يتأثر بالاثنتين معاً. ولكن يجب أن لا نعتبر أنّ قانون العمل قانون مختلط ينتمي إلى القانون العام والقانون الخاص على السواء، بل يجب اعتباره قانوناً مستقلاً ومتميزاً عن كلا القانونين ولكنّه يستقرض أحكامه من الاثنتين معاً²¹، ليبني لذاته قواعده الخاصة التي تستقلّ عن كلّ منهما²².

¹⁹- حسين عبد اللطيف حمدان- قانون العمال (دراسة مقارنة)- منشورات الحلبي الحقوقية-لبنان- 2003- فقرة:10-ص:36.

²⁰- د. فتحي عبد الرحيم عبد الله-المرجع السابق-ص: 23.

²¹-د. جورج سعد- المرجع السابق- ص: 11.

²²-د. محمد فاروق الباشا- المرجع السابق- فقرة 57- ص:133.

مصادر قانون العمل

تُقصد بمصادر قانون العمل مجموعة القواعد التي تتضمن الأحكام الناظمة لعلاقات العمل، وتتميز هذه المصادر بأصالتها وتعددتها، ويمكن أن تقسم هذه المصادر إلى نوعين: مصادر وطنية ومصادر دولية. وثمة تراتبية تحكم القواعد القانونية، والقاعدة العليا ترجح على القاعدة الأدنى التي لا يسعها أن تخالفها. وفي قانون العمل تحتل القواعد الدولية المكانة العليا. وبعد القواعد الدولية تأتي القواعد الرسمية، ويليهما اتفاقات العمل الجماعية ولوائح النظام الداخلي، ثم في درجة تالية العرف العمالي، ويليه اجتهادات المحاكم.

أ. المصادر الوطنية:

تقسم المصادر الوطنية أو الداخلية لقانون العمل إلى نوعين: مصادر رسمية وأخرى مهنية أو غير رسمية، وتشتمل الأولى على كل ما يصدر من الهيئات الرسمية في الدولة. أما المصادر غير الرسمية فتشمل القواعد التي نشأت واتبعت في أوساط العمل.

أولاً-المصادر الرسمية:

أ- التشريع:



يستمد قانون العمل غالبية قواعده من التشريع، فهو المصدر الأساسي الذي يرجع إليه لمعرفة الأحكام التي تنظم علاقات العمل. ويمكن التمييز بين أنواع عدة من التشريع:

1- الدستور: نظراً لأهمية بعض القواعد المنظمة للعمل عني الدستور بالنص عليها باعتبارها مبادئ أساسية يقوم عليها المجتمع. ومن أهم المبادئ التي تهتم الدساتير بالنص عليها: حرية العمل، والحق في العمل، والحرية النقابية²³.

2- قانون العمل: ويقصد بقانون العمل في هذه الفقرة التشريع العادي، أي الذي يصدر عن السلطة التشريعية المختصة. وينظم علاقات العمل اليوم في سورية القانون رقم 17 لعام 2010، وكذلك

²³- د. محمد لبيب شنب- المرجع السابق- ص: 14.

المرسوم التشريعي رقم 84 لعام 1968 الخاص بتنظيم العمال النقابي في سورية، ويضاف إلى ما سبق قانون التأمينات الاجتماعية.

3- القانون المدني: يتضمّن هذا القانون أحكام عقد العمل التي تطبّق في الحالات التي لا يوجد فيها نصّ في قانون العمل. كما تطبق أحكام القانون المدني على أنواع محددة من العمال المستثنين من نطاق تطبيق قانون العمل. وبناءً على ذلك فإنّ طوائف العمال التي تخرج من مجال قانون العمل تخضع للقواعد الواردة في القانون المدني، مثال ذلك خدم المنازل، حيث يسري على علاقات العمل الخاصة بهم أحكام عقد العمل الواردة في القانون المدني.

4- قانون أصول المحاكمات عندما يتعلق الأمر بمنازعات قضائية بين أطراف العمل.

5- قانون العقوبات العام وقانون العقوبات الاقتصادي.



ب- التشريع الفرعي:

كالقرارات الوزارية واللوائح التنظيمية التي تضعها السلطة التنظيمية، وأنظمة المؤسسات والاجتهادات القضائية.

وتعزى أهمية التشريع الفرعي إلى الأسباب

التالية:

- يضع المشرّع قواعد عامة يقتضي حسن تطبيقها وضع أحكام تفصيلية من قبل السلطة التنفيذية المكلفة بتنفيذ القانون.

- كما أنّ قانون العمل يتأثر بالاختلافات الكثيرة في ظروف العمل، التي تختلف باختلاف مستلزمات المهن، وتباين المناطق التي تطبق فيها²⁴. كما تختلف ظروف العامل من الرجال عن ظروف المرأة.

- حسين عبد اللطيف حمدان - المرجع السابق - فقرة: 30-ص: 97. 24

- تنطوي تشريعات العمل على أحكام ذات طابع فني تتناول مسائل طبية أو صناعية أو حسابية يصعب تنظيمها بقانون، فيترك أمر تنظيمها للسلطة التنفيذية بالتعاون مع الجهات الفنية المختصة²⁵.

ثانياً- المصادر المهنية أو الحرفية:

1- الاتفاقات الجماعية: وهي الاتفاقات التي تبرم بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال، وبين واحد أو أكثر من أصحاب العمل أو نقابات أصحاب العمل، الذين يستخدمون عمالاً تنتمي إلى تلك النقابات بقصد تنظيم شروط العمل²⁶. وهنا يُثار سؤال: هل يجب أن يمثل الاتفاق الجماعي للقانون كاملاً؟ الأصل أنّ الاتفاق الجماعي إذا خالف القانون يجب إلغاؤه. والمقصود هنا مخالفة قواعد تتعلق بالنظام العام، كمنح العامل راحة أسبوعية، والمساواة بين الرجل والمرأة الخ...، ولكن فيما لا يتعلق بالنظام العام يجوز مخالفة الاتفاق للقانون إذا كان لصالح العمل²⁷.

2- اللائحة الداخلية (النظام الداخلي للمنشأة): ويُقصد باللائحة الداخلية تلك القواعد التي يضعها صاحب العمل في منشأته بقصد تنظيم وإدارة العمل في مشروع. كتحديد مواعيد حضور العمال إلى العمل ومواعيد انصرافهم، وأوقات الراحة. فهذه اللائحة تصدر بإرادة منفردة لصاحب العمل في حين أنّ اتفاقات العمل الجماعية يجري وضعها بالاتفاق بين ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل.

3- العُرف: يلعب العُرف دوراً هاماً في تكوين القواعد التي تحكم علاقات العمل، ويتميز العُرف في مجال قانون العمل بأنه غالباً عُرف محلي خاص بمنطقة عمل معينة أو بإقليم معين، أو بمهنة أو حرفة معينة²⁸.

²⁵-د.شباب توما منصور- المرجع السابق- ص:50.

²⁶- المادة 4 ق.ع: "أ- تسري أحكام هذا القانون على علاقات العمل في القطاع الخاص والشركات العربية الاتحادية والأجنبية والقطاع التعاوني، والقطاع المشترك غير المشمول بأحكام القانون الأساسي للعاملين بالدولة. ب- تمثل الحقوق المقررة بموجب أحكام هذا القانون الحدود الدنيا لحقوق العمال التي لا يجوز التنازل عنها، وحيثما وجد نظام خاص للعاملين ينظم علاقات وشروط العمل يطبق على العمال أحكام هذا القانون أو النظام الخاص أيهما أفضل للعامل."

²⁷-د.جورج سعد-المرجع السابق-ص:33.

²⁸-تقضي المادة 6 من قانون العمل رقم 17 لعام 2010: "...ب- يستمر العمل بأي مزايا أو شروط أفضل لمصلحة العامل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو اتفاقات العمل الجماعية أو الأنظمة الداخلية للعمل أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العُرف والعادة...".

والعُرف هو مصدر احتياطي يُلجأ إليه عند خلو القانون من نصّ في مسألة معينة، ولكن ميّزه القانون بأن جعل قواعده هي الأولى بالتطبيق إذا كانت تقرر مزايا أفضل لمصلحة العامل.

إلا أنّ دور العُرف كمصدر لقانون العمل أخذ بالتراجع بسبب ازدياد تدخل الدولة في مجال علاقات العمل عن طريق التشريع. ولكنّ هذا لا يعني أنّ دوره قد تلاشى.

ب. المصادر الدولية:

لا تقتصر مصادر قانون العمل على المصادر الداخلية الرسمية وغير الرسمية، فهي تشمل إلى جانبه المعاهدات والاتفاقات الدولية التي تبنتها سورية أو انضمت إليها. ويرجع الفضل في إبرام الكثير من هذه المعاهدات إلى منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية. وهي بذلك تهدف إلى تحقيق رفاهية العمال من الناحية المادية والمعنوية.

أولاً- الاتفاقات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية :

يغلب الطابع الدولي على قانون العمل لأنّ الاتفاقات الدولية تشكّل مصدراً لغالبية قواعده. والقواعد الأكثر أهمية هي تلك القواعد المنبثقة عن منظمة العمل الدولية.

وقد ظهرت قواعد التنظيم الدولي للعمل في بداية القرن التاسع عشر نتيجة لجهد فردي.

الاتفاقات والتوصيات الصادرة
عن منظمة العمل الدولية



ففي بريطانيا سنة 1815 وجّه روبرت أوين، وهو أحد المنادين بحماية الطبقة العاملة، دعوة إلى عقد مؤتمر دولي لمعالجة القضايا العمالية. وما لبثت بعض الحكومات أن عقدت مؤتمرات دولية، وفي عام 1901 أنشئت في سويسرا الجمعية القانونية للحماية القانونية للعمال التي مهدت الطريق نحو قيام منظمة العمل الدولية عام 1919. حيث أنشئت هذه المنظمة الدولية كمنظمة متخصصة لعصبة الأمم، وكان

لها أثر كبير في دفع التنظيم الدولي للعمل إلى واقع أفضل²⁹. ويات التنظيم الدولي للعمل يعتمد بشكل أساسي على الاتفاقات والتوصيات الصادرة عن هذه المنظمة الدولية.

و تتميز الاتفاقات على التوصيات: بأنّ الاتفاقات تمثل وسيلة لإلزام الدول التي تصادق عليها. في حين أنّ الهدف من التوصيات ليس إيجاد التزامات قانونية على عاتق الدولة وإنما تطوير التشريعات الوطنية، بحيث يهتدي المُشرّع بالتوصيات عند سنّ قانون عمل. كما تتميز التوصيات بأنّها تأتي لتوسّع أو لتكمّل اتفاقية.

أما منظمة العمل العربية فهي إحدى الوكالات الإقليمية المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية. وهي تعمل على توحيد الجهود في قضايا العمل³⁰. وعلى غرار منظمة العمل الدولية تقوم على مبدأ التمثيل الثلاثي، أي تمثّل للعمال وأصحاب العمل والحكومات³¹.

ثانياً- الاتفاقات والمعاهدات الدولية:

الاتفاقات والمعاهدات الدولية



للمعاهدات الدولية أهمية خاصة بالنسبة لقانون العمل. والمعاهدات الدولية ذات العلاقة بالعمل نوعان: معاهدات ثنائية، وهي التي تعقد بين دولتين لتحديد شروط العمل الواجبة التطبيق على رعايا كلّ منهما في حالة انتقالهم من دولتهم إلى أخرى. وأهمية هذه المعاهدات تبدو من حيث أنّها

تنظّم مركز العمال الأجانب، مما يؤدي إلى المساواة في شروط العمل بين المواطنين والأجانب. كما أنّها تسهم في خلق السلم الدولي، من حيث أنّها تخفف من حدة الاختلاف في شروط العمل بين الدول.

²⁹- د. شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص: 82.

³⁰- عنيت جامعة الدول العربية بتوحيد التشريع في الدول العربية، وقد تقدمت الحكومة السورية في تشرين الأول سنة 1949 إلى الأمانة العامة بجامعة الدول العربية بشأن توحيد التشريعات العمالية، منعاً لمحاولة التفوق في الأسواق الأجنبية على حساب صحة العمال ومستوى معيشتهم.

راجع: د. شاب توما منصور- المرجع السابق- ص: 88.

³¹- د. محمد فاروق الباشا- المرجع السابق- ص: 118.

والمعاهدات الدولية نوعان:

1- معاهدات العمل الثنائية: وتسمى بالمعاهدات المغلقة، وتتميز بقصر نطاقها على الدولتين الموقعتين على المعاهدة، ولا يحقّ لغيرهما الانضمام لها، أو التي لا يمكن الانضمام إليها إلا بموافقة الموقعين.

2- المعاهدات التي تبرم بين أكثر من دولتين، ويبقى الباب مفتوحاً أمام الدول الأخرى للانضمام إليها دون حاجة إلى موافقة الدول التي سبقتها في التوقيع. ويقال عن هذه الاتفاقات بأنها "مفتوحة"، وذلك لإعطاء الفرصة للدول الأخرى أن تنضمّ للمعاهدة، وتخضع لأحكامها ولو لم تكن موقّعة عليها عند إبرامها. وهذه الاتفاقات الدولية تبرم تحت لواء منظمة العمل الدولية، حيث تُخضع المنظمة هذه الاتفاقات لموافقة مؤتمر عام للمنظمة يتكوّن من ممثلي الدول وأصحاب الأعمال من ناحية والعمال من ناحية ثانية. والاتفاقية التي تلقى قبول غالبية ثلثي الأعضاء تصدّق عليها الدول الأعضاء³².

وهذه الاتفاقات المصدّق عليها قانوناً والمنشورة تكون أعلى من التشريعات الوطنية الداخلية في حدود النظام العام. فالأسبقية من حيث المبدأ تكون مكفولة للقواعد الدولية.

³²- د. فتحي عبد الرحيم عبد الله- المرجع السابق- ص: 13.

نطاق تطبيق قانون العمل

الكلام عن نفاذ قانون العمل يعني وجوب تعيين نطاق قواعده بتحديد المدى الذي يبلغه سريانه من حيث المكان، ومن حيث الزمان، ومن حيث الأشخاص. وتحديد المدى المكاني لسريان قانون العمل لا يثير صعوبة إذ تطبق القواعد العامة -الموجودة في القانون المدني- لسريان القانون من حيث المكان.

نطاق التطبيق من حيث الزمان:

يقصد بنطاق تطبيق قانون العمل من حيث الزمان تحديد حلّ لمسألتين أساسيتين هما:

الأولى: مسألة إنهاء سريان القانون القديم، وهو ما يتم بإلغاء القاعدة القانونية القديمة.

والمسألة الثانية: مسألة التنازع بين القاعدة القديمة الملغاة والقاعدة الجديدة التي حلت محلها على حكم الأوضاع والآثار القانونية التي ابتدأت في ظلّ القاعدة القانونية القديمة، وما زالت مستمرة في ظلّ القاعدة الجديدة.



ويثير تطبيق قانون العمل من حيث الزمان ما يثيره أيّ قانون آخر، عدا مسألة سريان القانون القديم على الآثار المستقبلية لعقود العمل التي أبرمت في ظلّه.

ويترتب على ذلك أنّ شروط صحة انعقاد عقود العمل تخضع للقانون الذي كان سارياً وقت انعقادها، كما أنّ آثارها التي تمت في ظلّ القانون القديم تُعدّ خاضعة لأحكامه. أما الآثار التي تتجم بعد تاريخ سريان القانون الجديد، فإنّها تخضع لأحكام القانون الجديد، ولو كانت عقود العمل نفسها قد أبرمت في ظلّ القانون القديم.

ويعود الأثر الفوري والمباشر لقانون العمل الجديد، أي سريانه على الآثار المستقبلية للعقود المبرمة قبل نفاذه، بما لقواعد هذا القانون من صفة آمرة وتعلّقها بالنظام العام، فهي تسري بأثر مباشر على العقود التي لم تنته، دون أن يوصف هذا الأثر بأنه رجعي، ويمتنع لذلك، منذ نفاذ القانون الجديد، أعمال

الشروط الواردة في عقود العمل المبرمة قبل نفاذه والمخالفة لقواعده، بما ينتقص من ضمانات وحقوق قررها القانون الجديد³³.

نطاق التطبيق من حيث الأشخاص:



الأصل أن يسري قانون العمل على جميع المخاطبين بأحكامه دون استثناء. وعليه يجب أن يطبق على كلّ عامل مهما كان نوع العمل الذي يؤديه، ومهما كان الأجر الذي يتقاضاه. ولكنّ المُشرّع قد يأخذ بعين الاعتبار الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في البلد، فيحدد نطاق سريان القانون على بعض الأشخاص والأعمال أو يخرج من نطاقه بعض فئات العمال.

وسنبيّن من هم العمال الذين استثناهم قانون العمل من حمايته، وذلك في المادة الخامسة منه، وفق الآتي:

- 1- العاملون الخاضعون لأحكام القانون الأساسي للعاملين في الدولة رقم /50/ لعام 2004، واستثناء الموظفين من نطاق قانون العمل هو أمر منطقي وهو الأصل، فلا يمكن أن يخضع هؤلاء لقانون العمل وللقانون الإداري في الوقت ذاته.
- 2- العاملون الخاضعون لأحكام قانون تنظيم العلاقات الزراعية. ويُقصد بالعمال الزراعيين، هم الذين يعملون في الاستثمار الزراعي، فالعمل لدى صاحب عمل زراعي يُعدّ منقّده عاملاً زراعياً. أي إنّ صفة صاحب العمل هي التي تحدد صفة العمل. أما عمال الزراعة الذين يعملون في حدائق المصانع فهم يستفيدون من أحكام قانون العمل، لأنّ عملهم صناعي³⁴.
- 3- أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم فعلاً. وبناء على ذلك يجب أن يتوافر الشرطان التاليان: الشرط الأول، أن يكون العامل منتصباً إلى أسرة صاحب العمل، ولم يحدد المُشرّع ما المقصود

³³ - تقضي المادة 277 من قانون العمل بأنّه: "تسري أحكام هذا القانون على عقود العمل السابقة واللاحقة على تاريخ نفاذه".

³⁴ - مصطفى ناصر إمام- المرجع السابق - ص: 168.

بالأسرة. وبالعودة إلى القواعد العامة أسرة الفرد تتكون من ذوي قرياه، ويُعدّ من ذوي القربى كلّ من يجمعهم أصل مشترك، سواء كانت قرابتهم مباشرة وهي الصلة ما بين الأصول والفروع، أو قرابة حواشي وهي الرابطة ما بين أشخاص يجمعهم أصل مشترك، دون أن يكون أحدهم فرعاً للآخر (المادة 36 من القانون المدني).

الشرط الثاني: أن يعول صاحب العمل العامل فعلاً، ومقتضى ذلك أن يكون صاحب العمل هو الذي ينفق على ما يلزم العامل من مسكن ومأكل وملبس، سواء كان هناك التزام قانوني أم اتفاقي مفروض عليه بهذه الإعالة، أو كان تبرعاً بهذه الإعالة، فلا تشترط الإعالة القانونية بل تكفي الإعالة الفعلية. ومتى كان صاحب العمل يعول قريبه العامل لديه، فإن شرط الإعالة يتحقق دون أن يكون العامل مقيماً معه في مسكن واحد، وأياً كانت طبيعة العمل الذي يمارسه العامل³⁵.

4- عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم: يشترط لإخراج خدم المنازل من نطاق قانون العمل توافر شرطين، يتعلّق أحدهما بنوع العمل الذي يؤديه الخادم، ويتعلّق الثاني بمكان مزاولته هذا العمل. فيشترط أولاً: أن يكون العمل مادياً، وأن يكون وثيق الصلة بشخص المخدم أو بذويه. فإذا كان العمل ذهنياً أو تغلب عليه الناحية الذهنية، فإن القائم به لا يُعدّ خادماً ولو كان متصلاً بشخص المخدم أو أسرته كالمدرس الخاص. ويشترط ثانياً: أن يزاول العمل في منزل أو على الأقل في مكان ملحق بالمنزل، ويُقصد بالمنزل المكان المعدّ للسكن، وعلى ذلك فإذا كان العمل لا يتمّ في منزل فلا يُعدّ القائم به من خدم المنازل، كخدم المطاعم والفنادق والمحال التجارية³⁶.

وميرر هذا الاستثناء أنّ طبيعة العمل الذي يؤديه هؤلاء تختلف عن طبيعة العمل الذي يؤديه باقي العمال، كما أنّ صلتهم المباشرة بمخدمهم تمكّنهم من الإطلاع على أسرارهم العائلية الخاصة، مما يجعلهم بحكم الفرد من العائلة ويوقّر لهم حماية، وهذا يشكّل سبباً آخر لاستثنائهم.

5- العاملون في الجمعيات والمؤسسات الخيرية.

³⁵- د. محمد لبيب شنب - المرجع السابق - فقرة: 41 ص: 56.

³⁶- "وكذلك لا يعتبر خادماً ناظر البناء السكني، لأنّ عمله الأساسي هو حراسة البناية... والعمل على بقاء منافعها المشتركة سليمة، وهو عمل ليس وثيق الصلة بشخص مالك البناء أو بأشخاص عائلته"
حسين عبد اللطيف حمدان - المرجع السابق - فقرة: 36-ص: 114.

6- العاملون في أعمال عرضية: يشترط لتطبيق هذا الاستثناء أن يتوافر شرطان: الشرط الأول، أن يكون العمل عرضياً: ويُقصد بذلك ألا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من أعمال، أما إذا كان العمل الذي يقوم به العامل مما يدخل ضمن أعمال صاحب العمل، فإنه يُعدّ عملاً أصلياً لا عرضياً، ولو كان مؤقتاً، أو كان موسمياً لا يستمر بصفة دائمة بل يتحقق في مواسم معينة. وعلى ذلك إذا عهدت شركة نسيج إلى شخص بترميم حائط في أحد مصانعها تحت إشرافها وإدارتها، فإنّ هذا العمل يُعدّ عرضياً لأنّه لا يدخل بطبيعته ضمن ما تزاوله الشركة من أعمال وهي النسيج. وبالعكس من ذلك إذا كلف مقاول شحن وتفريغ عاملاً بشحن سفينة واحدة فقط أو تفريغها، بحيث يكون عقدهما منتهياً بإتمام شحن هذه السفينة أو تفريغها، فإنّ هذا العمل لا يُعدّ عرضياً رغم أنّه مؤقت لا مستمر لأنّه يدخل في صميم ما يزاوله صاحب العمل من أعمال، كذلك فإنّ تكليف شركة السكر لعدد من العمال بنقل قصب السكر من المزارع إلى مصانعها في مواسمه، لا يُعدّ عملاً عرضياً، وإن كان مؤقتاً بهذه المواسم، وذلك لأنّه يدخل فيما تزاوله الشركة من أعمال³⁷.

الشرط الثاني: أن يكون العمل مؤقتاً، وقد حدد المشرع صفة التأقيت، فاعتبر العمل مؤقتاً إذا كان إنجازُه لا يستغرق أكثر من ستة أشهر، أما إذا كان العمل يستغرق أكثر من ستة أشهر، فإنّه لا يُعدّ عملاً مؤقتاً، وبالتالي لا يستثنى القائم به من الفصل الخاص بأحكام عقد العمل الفردي، ولو كان هذا العمل عرضياً لا يدخل فيما يزاوله صاحب العمل من أعمال³⁸.

فإذا توافر الشرطان السابقان استثنى العامل من الخضوع لأحكام قانون العمل وخضع لأحكام القانون المدني. ومبرر ذلك أنّ الأعمال العرضية المؤقتة لا توقّر لعلاقات العمل الاستقرار الكافي لانتفاع العامل بالمزايا التي قررها قانون العمل، وهذا العامل لا يتصل مباشرة بصاحب العمل لكون عمله لا يدخل فيما يزاوله صاحب العمل من أعمال.

7- العاملون في عمل جزئي الذين لا تتجاوز ساعات عملهم في اليوم الواحد أكثر من ساعتين.

³⁷ - د. محمد لبيب شنب - المرجع السابق - فقرة: 40 ص: 55.

³⁸ - المادة الأولى من قانون العمل تقضي بأنّه: "العمل العرضي: العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاطه، ولا يستغرق إنجازُه أكثر من ستة أشهر.

العمل الموسمي: العمل الذي يتمّ في مواسم دورية متعارف عليها

العمل الجزئي: العمل الذي تقلّ فيه ساعات العمل اليومية عن ساعات العمل القانونية المنصوص عليها في الباب السابع من أحكام هذا القانون."

يخضع العمال المشار إليهم في البنود (4-5-6-7) إلى الأحكام الواردة في عقود عملهم، والتي لا يمكن بأيّ حال من الأحوال أن تقلّ حقوقهم فيها عمّا تنصّ عليه أحكام هذا القانون.

تمارين:

اختر الإجابة الصحيحة: تتميز قواعد قانون العمل بـ:

1. أثرها الرجعي.
2. الأثر غير مباشر.
3. أنها تطبق على جميع أنواع العمل دون استثناء.
4. أنها أمرة.

الإجابة الصحيحة رقم 4.

الوحدة التعليمية الثانية

تعريف عقد العمل وخصائصه

الكلمات المفتاحية:

معاوضة، رضائي، مسمى، ملزم لجانبين، عقد زمني، عمل الأجنبي، عمل الأحداث، عمل النساء، المتعطلين، التبعية، الأجر.

الملخص:

- عقد العمل هو اتفاق بين صاحب عمل وعامل، يتعهد بموجبه الأخير (العامل) بأن يعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر.
- ينعقد عقد العمل باتفاق إرادتي العامل وصاحب العمل، ومبدأ حرية عقد العمل يتيح لكل شخص أن يضع شروط العمل التي يريد، ولكن هذا الحق قيده المشرع بأحكام إلزامية، يتطلب الإلمام بها التعرف على هذا العقد وعناصره.

الأهداف التعليمية:

1. تمكين الطالب من الوقوف على الماهية القانونية لعقد العمل.
2. بيان عناصر عقد العمل: العمل والأجر وعلاقة التبعية.
3. التأكيد على أن عقد العمل ليس عقد سخرة بالنسبة للعامل أو لصاحب العمل، بل هو عقد رضائي (حرية التعاقد).
4. تقييد عقد العمل بقيود، تتعلق باعتبارات وطنية وإنسانية.

تعريف عقد العمل وخصائصه

أولاً- تعريف عقد العمل:

تعريف عقد العمل



عرّفت المادة 46 من قانون العمل عقد العمل الفردي بقولها: "عقد العمل الفردي هو العقد الذي يلتزم بموجبه العامل بالعمل لدى صاحب عمل وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر". و من هذا التعريف نجد أنّ عقد العمل هو اتفاق بين صاحب عمل وعامل، يتعهد بموجبه الأخير (العامل) بأن يعمل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه مقابل أجر.

وبناء على هذا التعريف يتضح أنّ عقد العمل يتميز بالخصائص الآتية:

ثانياً- خصائص عقد العمل الفردي:

أ- عقد مسمّى:

خصائص عقد العمل الفردي



1. يُعدّ عقد العمل من العقود المسمّاة، ويعود ذلك لتنظيم المُشرّع علاقات العمل بأحكام خاصة، فقد خصص له قواعد في الفصل الثاني من الباب الثالث من القانون المدني، وكرّس له من المادة 640 ولغاية المادة 664.

2. كما أنّ المُشرّع قد نظّم هذا العقد في قانون العمل مكرّساً له الفصل الأول من الباب الخامس، ولقد بيّن سابقاً أنّ أحكام عقد العمل الواردة في القانون المدني لا تسري إلا على العمال الذين استثناهم المُشرّع من الخضوع لأحكام قانون العمل أو لأحكام عقد العمل الفردي الواردة في قانون العمل. في حين أنّ العمال الخاضعين لأحكام عقد العمل الواردة في قانون العمل فإنّ أحكام عقد العمل الواردة في القانون المدني لا تسري عليهم إلا بالقدر الذي

لا تتعارض فيه صراحة أو ضمناً مع التشريعات الخاصة التي تتعلق بالعمل (مادة 1/641 مدني)¹.

ب- **عقد رضائي**: يُعدّ هذا العقد من العقود الرضائية، لأنّه يتمّ بمجرد التعبير عن إرادتين متطابقتين، أي ينعقد العقد بمجرد تطابق الإيجاب والقبول، أي يكفي توافق إرادة كلّ من العامل وصاحب العمل، دونما حاجة لإفراغه أو لصياغته في شكل معين².

ويبقى العقد رضائياً حتى لو اشترط القانون فيه أن يكون مكتوباً، حيث نجد أنّ قانون العمل قد اشترط في المادة 47 أن يكون عقد العمل مكتوباً، فالكتابة التي فرضها القانون لعقد العمل هي لإثبات العقد من جانب صاحب العمل دون العامل إذا أجاز له القانون إثبات العقد بجميع طرق الإثبات (مادة 47 عمل)، لهذا فإنّ الكتابة لا يمكن أن تصبح شرطاً لازماً لانعقاد العقد³.

ج- **عقد معاوضة**: يُعدّ عقد العمل عقد معاوضة، ذلك لأنّ كلّاً من طرفي العقد يتلقى مقابلاً لما يعطيه، فالتزام العامل بتقديم العمل هو لقاء (مقابل) التزام صاحب العمل بدفع الأجر. فإذا ثبت تقديم العامل لجهد وعمله دون مقابل، ينتقي عن العقد وصف العمل، ونكون أمام خدمة مجانية يقدمها شخص لآخر، وكذلك إذا قدّم صاحب العمل مبلغاً من المال للعامل دون أن يحصل على مقابل ذلك عملاً من العامل فإننا نكون أمام تصرّف تبرعيّ، ولا يخضع أيّ من التصرفين لأحكام قانون العمل.

¹د.شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:158.

²د. توفيق حسن فرج- قانون العمل-الدار الجامعية- 1986- ص:118.

³المادة 48 ق.ع: "يجب أن يتضمن عقد العمل، على الأخص، المعلومات التالية:

1- اسم وجنسية وعنوان كل طرف بشكل واضح ومفصل.

2- تحديد مقر العمل.

3- طبيعة ونوع العمل محل التعاقد.

4- مدة العقد ونوعه.

5- الأجر المتفق عليه بين الطرفين وطريقة وموعد أدائه، وسائر المزايا النقدية أو العينية المتفق عليها بين الطرفين.

6- ساعات العمل.

7- الحقوق والمزايا الممنوحة للعامل والتي لم يرد عليها نصّ في هذا القانون.

ب- تصدر الوزارة عقداً نموذجياً استرشادياً يتمّ فيه مراعاة البنود السابقة."

ويترتب على اعتبار عقد العمل من عقود المعاوضة أنّ المسؤولية العقدية تقوم على الخطأ اليسير في تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه، ولا تقوم كما هو الحال في عقود التبرع على الخطأ الجسيم.

د- **عقد ملزم للجانبين:** لأنه يُنشئ التزامات متقابلة في ذمّة كلّ من المتعاقدين تجاه الآخر، حيث يلتزم العامل بتقديم العمل، ويلتزم صاحب العمل بدفع الأجر للعامل. ويترتب على اعتبار عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، أن يخضع للقواعد التي يختصّ بها هذا العقد، ولهذا إذا امتنع أحد طرفيه عن تنفيذ التزاماته، جاز للطرف الآخر بعد إنذاره أن يطالب بفسخ العقد (مادة 158 مدني)، كما أنّه يجوز لأيّ من الطرفين أن يتمسك بالدفع بعدم التنفيذ متى توافرت شروطه (مادة 162 مدني).

هـ- **من عقود المدّة أو من العقود الزمنية:** أي من العقود المترخية التنفيذ، فغالباً ما يلتزم العامل في هذا العقد بتقديم عمله لمدّة من الزمن معينة أو غير معينة، ومن أجل هذا يُعدّ الزمن عنصراً جوهرياً في عقد العمل، لأنّه على أساسه يحدد الأجر. باستثناء الحالة التي يتمّ فيها تحديد الأجر على أساس القطعة، إذ في هذه الحالة يُعدّ الزمن عنصراً عرضياً وإن كان جبرياً، حيث إنّ المدّة لا تُعدّ مقياساً لمقدار العمل المقدم من العامل أو من صاحب العمل⁴. وبناء على ذلك يُعدّ عقد العمل في هذه الحالة عقداً فورياً.

ويبنى على اعتبار عقد العمل من عقود المدّة، أنّ فسخ هذا العقد أو إبطاله لا يكون إلا بالنسبة إلى المستقبل دون أن يكون للفسخ أو البطلان أثر رجعي إلى الماضي⁵. لأنّ ما تمّ تنفيذه من العقد لا يمكن الرجوع فيه، كما أنّ هذا العقد يُعدّ مجالاً خصباً لتطبيق نظرية الظروف الطارئة، كما أنّ القوة القاهرة تؤدي إلى وقف تنفيذ العقد دون فسخه، إذا لم يترتب عليها استحالة مطلقة.

و- **من العقود التي ترد على عمل الإنسان.** فلشخصية العامل عند إبرامه العقد -مع صاحب العمل- اعتبار خاصّ. ولا يكون هناك عقد عمل عندما لا يكون الجهد الذي يقدمه العامل عمله الشخصي⁶.

4- محمد لبيب شنب- المرجع السابق- فقرة: 41 ص: 61.

5- حسين عبد اللطيف حمدان- المرجع السابق- فقرة: 44-ص: 137.

6- د. أحمد السمان- د. جورج عشّي- تشريع العمل- طبعة ثانية- مطبعة الجامعة السورية-سورية- 1954- ص: 136.

عناصر عقد العمل

تبيّن لنا من تعريف عقد العمل أنّ هذا العقد يرد على العمل التابع المأجور، فالعمل هو أول عناصر العقد، ويقابله في الأهمية الأجر، ومن ثم يأتي العنصر الثالث وهو التبعية، وبالتالي فإنّ انتفاء أيّ عنصر من العناصر الثلاثة سوف يترتب عليه انتفاء صفة عقد العمل عن هذه العلاقة، ونعرض هذه العناصر على الصورة الآتية:

- عنصر العمل:

موضوع عقد العمل هو عمل الإنسان، أي مجهوده الشخصي، وليس عمل الآلة. وهذا ما يميزه عن عقد الإيجار الذي يرد على الأشياء المادية. فالعمل كعنصر من عناصر عقد العمل، يشمل كلّ النشاط الإنساني، أيّاً كان نوعه، ومهما كانت طبيعته، ولا يرد عليه من قيد سوى ألا يكون مخالفاً للنظام العام والآداب العامة. فقد يكون العمل موضوع عقد عملاً عضلياً أو فكرياً، مادياً أو قانونياً، وبغض النظر عما إذا كان عملاً في مجال الصناعة أو الزراعة أو التجارة. وهكذا اتسع نطاق عقد العمل ليشمل جميع الأعمال المادية والأعمال القانونية، فالعمل أصبح وظيفة اجتماعية يرتبط القائمون بها بعقود عمل تتحد في آثارها القانونية، فالمدرس والطبيب والمحامي يُعدّون عمالاً إلى جانب الخياط والنجار والخادم والبنّاء والسائق.

أ- حرية التعاقد على العمل:

حقّ الإنسان في العمل هو من الحقوق التي كفلها الدستور، والاعتراف بحقّ الإنسان في العمل يستتبع الاعتراف له بحرية العمل، ويُعدّ من أهمّ الأسس التي يقوم عليها النظام القانوني في العصر الحديث. ومقتضى ذلك أن يكون لكلّ شخص الحقّ في أن يختار من الأعمال ما يناسبه، فله حرية العمل وحرية اختيار العمل الذي يقوم به، وله كذلك حرية اختيار صاحب العمل الذي يعمل لديه. كما أنّ لصاحب العمل الحرية في أن يختار العامل الذي يعمل لديه، أو يعمل في منشأته⁷.

⁷- د. شواخ محمد الأحمد-المرجع السابق- ص:171.

ب- القيود الواردة على حرية التعاقد على العمل:

عقد العمل باعتباره عقداً رضائياً، ينعقد بإرادة الطرفين الحرة. فمن البديهي القول بأنه لا يصح إلزام أي شخص بالعمل دون موافقته ورضاه، وإلا عدّ ذلك من قبيل السخرة المحرمة قانوناً. كما أنه لا محلّ للإلزام صاحب عمل باستخدام عامل ما لم يكن ذلك بموافقته ورضاه. إلا أنّ المُشرّع قيّد هذه الحرية في بعض الحالات لاعتبارات مختلفة. وهذه القيود على حرية التعاقد لا بدّ من مراعاتها عند إبرام عقد العمل، وإلا تعرّض المخالف لها لمؤيّدات مدنية وجزائية. ويمكن أن نحدد هذه القيود بنوعين أحدهما يقوم على اعتبارات وطنية، كمنع تشغيل الأجانب، وآخر يقوم لاعتبارات إنسانية واجتماعية.

أولاً- قيود مقررة لاعتبارات وطنية:

تتمثل هذه القيود بتقييد عمل الأجانب حمايةً لليد العاملة السورية من مزاحمة الأيدي العاملة الأجنبية. فقد وجد في هذه المزاحمة سبباً من أسباب البطالة⁸.

1- قيود عمل الأجانب: أخضع المُشرّع السوري عمل الأجانب في سورية إلى شروط تتمثل في الحصول على ترخيص والمعاملة بالمثل، وأن يكون عملهم ضمن حدود نسب قصوى للاستخدام، على ما سنوضحه فيما يلي:

- **تعريف عمل الأجنبي:** ويُقصد بكلمة العمل، كلُّ عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو مالي أو غيره، وكذلك أية مهنة أخرى بما في ذلك الخدمة المنزلية. كما يُقصد بالأجنبي كلّ شخص لا يتمتع بالجنسية العربية السورية⁹.

- **شروط عمل الأجانب في سورية:** حددت المادة 27 من قانون العمل شروط عمل الأجانب، حيث قضت بأن: "أ- يخضع عمل غير العرب السوريين، سواءً أكانوا أصحاب عمل أم عمالاً، في جميع جهات القطاع العام، أو في إحدى الوزارات أو الإدارات أو الهيئات العامة أو المؤسسات العامة أو المنشآت العامة أو الوحدات الإدارية المحلية أو البلدية، أو في أيّ من

⁸ - د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص:119.

⁹ - "ولكن يلاحظ أن القرار الوزاري الصادر عن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم 124 لسنة 1981 تنفيذاً للتفويض التشريعي المنصوص عليه في المادة 36 عمل، قد عرف الأجنبي في الفقرة ب من المادة الأولى بقوله «يقصد بكلمة "أجنبي" كل من لا يتمتع بالجنسية العربية السورية أو جنسية بلد عربي آخر».

د. شواخ محمد الأحمد-المرجع السابق- ص:172.

جهات القطاع العام الأخرى، أو جهات القطاع الخاصّ أو التعاوني أو الأهلي أو المشترك، أو في المنظمات الشعبية أو النقابات المهنية للأحكام الخاصة بتنظيم عمل غير العرب السوريين الواردة في هذا الباب.

ب- لا يجوز لأيّ شخص من غير العرب السوريين أن يعمل في الجمهورية العربية السورية إلا بعد الحصول على ترخيص بالعمل من الوزير أو من يفوضه بذلك.

ج- يُقصد بكلمة "عمل" الوارد ذكرها في الفقرة (أ) من هذه المادة كلّ عمل صناعي أو تجاري أو زراعي أو حرفي أو مصرفي أو خدمي أو فني أو غيره، بما في ذلك عمّال الخدمة المنزلية، وكذلك أيّ مهنة علمية أو غير علمية".

كما قضت المادة 28 ق.ع بأن " أ- يخضع عمل غير العرب السوريين في جميع المنشآت الخاضعة لأحكام هذا القانون إلى شرط المعاملة بالمثل.ب- يحدد الوزير بقرار منه حالات إعفاء غير العرب السوريين من الشرط المشار إليه في الفقرة السابقة أو من شرط الحصول على الترخيص بالعمل أو الإعفاء منه.ج- يجب على صاحب العمل الذي يستخدم عاملاً من غير العرب السوريين أعفي من أيّ من الشرطين السابقين، أن يخطر المديرية المختصة عن ذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ بدء الاستخدام.د- في معرض تطبيق أحكام هذا القانون يُعامل العرب الفلسطينيين المشمولون بأحكام القانون / 260 / لعام 1956 معاملة العرب السوريين". وبناءً على نصّ هاتين المادتين نجد أنّ الشروط تتجسد في:

الشرط الأول: الحصول على ترخيص بالعمل: يتعيّن على الأجنبي الحصول على ترخيص بالعمل، ويُعدّ هذا الشرط شرطاً أساسياً، يجب توافره قبل مزاوله العمل في سورية.

و لا بدّ من التأكيد على أنّ اشتراط الحصول على ترخيص بالعمل ضروريٌّ ولازمٌ، حتى وإن كان صاحب العمل غير سوري، لأنّ نصّ المادة 28 عمل اشترط الحصول على ذلك الترخيص لمزاولة العمل في سورية دون الإشارة إلى جنسيّة صاحب العمل.

الشرط الثاني: يكون مصرّحاً للأجنبي بالإقامة في سورية: لا يكفي لمزاولة العمل في سورية أن يحصل الأجنبي على ترخيص بالعمل من مديريات الشؤون الاجتماعية والعمل، حيث تقتضي هذه المزاولة أن يكون للأجنبي حقّ الإقامة في سورية، بمعنى أن يكون الأجنبي قد دخل البلاد بطريقة شرعيّة ومستوفياً

الشروط المنصوص عليها في نظام الإقامة المعمول به في الدولة. وهذا شرط بديهي طالما أنه يعمل في سورية¹⁰.

الشرط الثالث - شرط المعاملة بالمثل وفي حدود تلك المعاملة: يقتضي هذا الشرط ألا يُسمح للأجنبي أن يعمل في سورية، إلا في الحدود التي تسمح دولته للسوريين بمزاولة العمل فيها، وليس فيما يجاوز الحدود. ويُلاحظ هنا أنّ المصلحة الوطنية قد تقتضي الإعفاء من هذا الشرط في بعض الأحيان.

و غني عن البيان أنّ شرط الإقامة، ومبدأ المعاملة بالمثل ليسا شرطيَّ ابتداء فحسب، وإنّما هما شرطا استمرار كذلك، بحيث لا يُسمح للأجنبي بالاستمرار بالعمل في سورية إذا لم يعد مصرحاً له بالإقامة، أو إذا تراجعت دولته عن معاملة السوريين فيها بالمثل.

الشرط الرابع: أن يكون العمل ضمن النسب المحددة قانوناً: وذلك عملاً بنصّ المادة 29 ق.ع التي قضت بأن: "يحدد الوزير بقرار منه ما يلي: د...- النسب القصوى لاستخدام غير العرب السوريين في بعض المهن والأعمال والحرف الأخرى".

ومبرر هذا الشرط أنّ تشغيل الأجانب قد يؤدي إلى منافسة السوريين، فجعل المشرع هذا الحقّ منوط بالحاجة ضمن نسب يحددها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل¹¹.

- جزاء مخالفة أحكام القيد الوارد في المادتين 27 و 28 من قانون العمل¹²:

يُعاقب كلّ صاحب عمل يخالف أحكام المادتين السابق ذكرهما إلى عقوبة جزائية هي الغرامة، كما يتمّ ترحيل العامل على نفقة صاحب العمل (عملاً بأحكام المادة 257 من قانون العمل). كما يترتب على قيام الأجنبي بالعمل دون الحصول على الترخيص المطلوب مؤيد مدني، هو بطلان عقد العمل لمخالفته أحكام من النظام العام.

على أنّ لوزير الشؤون الاجتماعية والعمل تحديد الحالات التي يجوز فيها الترخيص للأجنبي العمل، ولو لم يتحقق شرط المعاملة بالمثل أو الحصول على ترخيص (الفقرة ب من المادة 28 ق.ع).

¹⁰ - د. شواخ محمد الأحمد - المرجع السابق - ص: 175.

¹¹ - د. جمال الدين زكي - المرجع السابق - ص: 130.

¹² - قضت المادة 30 من قانون العمل بأنّه: "يُعد مخالفة لأحكام هذا القانون استخدام العامل من غير العرب السوريين في أي من الحالتين التاليتين: أ- العمل لدى صاحب عمل غير المرخص له بالعمل لديه ما لم يكن حاصلًا على إذن بذلك من المديرية المختصة ب- العمل بمهنة غير مرخص له بالعمل فيها".

ثانياً - قيود قائمة على اعتبارات إنسانية:

وتتمثل بالالتزام بتشغيل العاجزين المؤهلين مهنيًا، وإلزام أصحاب العمل بتشغيل العمال وفقاً لتواريخ القيد في مكاتب التوظيف والتشغيل. وقيود تشغيل الأحداث والنساء:



1- الالتزام بتشغيل المعوقين المؤهلين مهنيًا،
حيث تناول قانون العمل¹³ الأحكام الخاصة
بتشغيل المعوقين وتأهيلهم على الصورة الآتية:

- يُقصد بالمعوق كل فرد نقصت قدرته على أداء عمل مناسب والاستمرار فيه نقصاً فعلياً نتيجة لعاهة بدنية أو عقلية (المادة 128 من قانون العمل).
- معاونة هؤلاء المعوقين في الالتحاق بالوظائف والأعمال التي تناسبهم، وتتفق مع أعمارهم وكفاءاتهم (المادة 135 ق.ع).
- يلتزم أصحاب العمل الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر، سواء كان العمال يشتغلون لدى صاحب عمل في مكان واحد أو في أمكنة مختلفة ضمن أراضي الجمهورية العربية السورية، باستخدام من ترشحهم لهم المكاتب العامة للتشغيل من واقع سجل قيد المعوقين الذين تمّ تأهيلهم مهنيًا، وذلك بنسبة (2%) من مجموع عدد عماله (المادة 129 والمادة 136 من قانون العمل).
- يجوز لأصحاب العمل شغل هذه النسبة باستخدام المعوقين عن غير طريق الترشيح من المكاتب العامة للتشغيل بشرط حصول القيد في سجل المكاتب العامة للتشغيل.
- في حال عدم تقيد صاحب العمل بتشغيل النسبة المحددة في الفقرة (أ) من هذه المادة، يجب عليه دفع بدل نقدي يعادل الحد الأدنى لأجور هؤلاء العمال يودع في حساب خاص للمعوقين لدى الهيئة العامة للتشغيل وتنمية المشروعات من أجل تمويل المشاريع المتوسطة والصغيرة والمتناهية الصغر الخاصة بهم.
- يجوز لصاحب العمل، عندما يصبح مردود العامل المعوق متدنياً بشكل ملحوظ بموجب شهادة طبية، إجراء تخفيضات في الأجر من خلال شروط تحدد بقرار من الوزير.

• يتمتع المعوقون الذين يتم تشغيلهم طبقاً لأحكام هذا الفصل بجميع الحقوق المقررة للعمال الآخرين في هذا القانون.

• يجب على صاحب العمل أن يجهز أماكن العمل بالمعدات اللازمة لتسهيل قيام العمال المعوقين بعملهم، وأن يحرص على توفير كلّ شروط الوقاية الصحية والسلامة المهنية لهؤلاء العمال.



2- تشغيل المتعطلين: لكي يثمر عقد العمل يجب أن يتقابل العامل الباحث عن عمل وصاحب العمل، ومن هنا جاءت أهمية تبني أحكام مكاتب تشغيل العاطلين عن العمل.

فالغاية منها أن تُعيّن العاطلين عن العمل، وتجمع بين العاطلين - عن العمل - الباحثين عن عمل وبين أصحاب العمل الباحثين عن أيدي عاملة. فالدولة لم تعد تقف موقفاً سلبياً من الأيدي العاملة، بل صارت تهتم بتشغيل المتعطلين وتنظيمه، وتشرف على الجهات التي تقوم بالوساطة في التشغيل. فنجد أنّ المُشرّع ألزم أصحاب العمل بتشغيل العمال وفقاً لتواريخ القيد في مكاتب التوظيف والتشغيل.

وتنصّ المادة-1- من قانون العمل على أنّ: "...المتعطل: كلّ مواطن سوري قادر على العمل ويرغب فيه ويبحث عنه ومتاح له، إلا أنّه لم يجد الفرصة لذلك".

وبالنظر إلى قانون العمل نجد أنّ المُشرّع السوري عني بتوفير فرص عمل لهؤلاء المتعطلين عن طريق إلزام أصحاب العمل باستخدام العمال استناداً إلى تاريخ قيدهم في مكاتب التوظيف والتشغيل، وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية والعمل، فلا يجوز قيد المتعطلين في السجل إذا لم يكونوا من العرب السوريين أو من في حكمهم¹³.

¹³ - المادة 23 ق.ع: "... ج- تحدد بقرار من الوزير أحكام ترخيص وشروط عمل المكاتب المشار إليها في البندين (1 و 2) من الفقرة / أ / من هذه المادة.

د- تلتزم المكاتب الخاصة للتشغيل بما يلي -1: تنفيذ سياسة الاستخدام التي تضعها الوزارة، والمبادئ التي تقوم عليها. -2 موافاة المكتب العام للتشغيل في المحافظة ببيان شهري بأسماء المتعطلين المسجلين لديها وأسماء الذين وفرت لهم فرص العمل من هؤلاء ونوع هذا العمل ومكانه وأجرهم "

- ويظهر بوضوح أنّ الهدف من إنشاء مكاتب التشغيل العامة هو تسهيل إيجاد عمل للمتعطلين، وتوجيه المتعطلين حسب الحاجة وحسب مهاراتهم¹⁴.
- تنظيم إحصاءات عن عدد المتعطلين في كلّ منطقة وكلّ مهنة¹⁵.
- وعلاقة أصحاب العمل بمكاتب التشغيل العامة حددتها المادة 26-من قانون العمل- التي قررت أنّ على كلّ صاحب عمل أن يرسل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ استخدام أحد المتعطلين في وظيفة أو عمل لديه، وثيقة القيد الخاصة به إلى المكتب العام للتشغيل الذي صدرت عنه مرفقاً بها بياناً يتضمن تاريخ تسلّمه العمل، والأجر المخصص له، ونوع الوظيفة أو العمل المسند إليه، وعليه أيضاً تدوين رقم وثيقة القيد وتاريخها أمام اسم العامل بسجل قيد العمال لديه.
- عدم قيد المتعطّل لديها إلا إذا كان من المواطنين العرب السوريين ومن في حكمهم.
- إنّ الأحكام الخاصة بالتشغيل لا تسري على جميع الأشخاص والوظائف، فقد استثنى القانون بموجب المادة 16 ق.ع:

- 1- الوظائف الرئيسية التي يُعدّ شاغلوها وكلاء مفوضون عن أصحاب الأعمال.
- 2- الفئات التي تلتزم الدولة بتعيينهم استناداً إلى أحكام القانون الأساسي للعاملين بالدولة.
- 3- المعينون بالمسابقات المعلن عنها لدى الجهات العامة حيث يُكتفى بتقديم شهادة قيد العمل فقط.
- 4- المستقبليون أو المعتبرون بحكم المستقبليين الذين تجيز القوانين والأنظمة النافذة إعادتهم إلى العمل.
- 5- المصروفون من الخدمة الحاصلون على قرار من رئيس مجلس الوزراء بإعادتهم إلى العمل.

¹⁴ - حسين عبد اللطيف حمدان - المرجع السابق - فقرة: 58 - ص: 189.

¹⁵ - د. توفيق حسن فرج - المرجع السابق - ص: 173.



3 - قيود تشغيل الأحداث: أخضع المُشرّع السوري تشغيل الأحداث لقيود حددها مراعاة منه لضعفهم ولحمايتهم، باعتبارهم يشكلون الثروة الوطنية لقوة

العمل المنتج المستقبلية، التي لا يجوز إهدارها في الوقت الحالي، والعمل على حمايتها والعناية بها، للحصول على أكبر مردود عندما تبلغ أشدها بدلاً من استهلاكها قبل أوانها. ويمكن تحديد القيود التي فرضها المُشرّع وفق الآتي:

- وضع حد أدنى لمنع تشغيل الأطفال: حيث منع المُشرّع تشغيل الأحداث قبل بلوغهم سنّ معينة، وذلك لحمايتهم صحياً وتربوياً، حيث إنّ عملهم قبل سنّ معينة يؤثر على نموهم الجسماني فيعوقه، ويمنعهم من إتمام تعليمهم. وذلك عملاً بنصّ المادة 113 ق.ع التي تقضي بأنه: "أ- يُمنع تشغيل الأحداث من الذكور والإناث قبل إتمام مرحلة التعليم الأساسي أو إتمام سنّ الخامسة عشرة من عمرهم أيهما أكبر ب- يصدر بقرار من الوزير نظام تشغيل الأحداث والظروف والشروط والأحوال التي يتمّ فيها التشغيل، وكذلك الأعمال والمهن والصناعات¹⁶ التي يحظر تشغيلهم فيها وفقاً لمراحل السنّ المختلفة". ونلاحظ أنّ المُشرّع ربط بدء حياة العمل أي سنّ التشغيل وبين انتهاء مرحلة التعليم الأساسي¹⁷.

- حددت المادة 116 (من قانون العمل) قواعد إبرام عقد العمل، حيث قضت بأنّه لا يجوز لصاحب العمل تشغيل أيّ حدث قبل أن يقدم الوليُّ أو الوصيُّ عليه المستندات التالية: 1- إخراج قيد مدني -2- شهادة صحية صادرة عن طبيب مختص تثبت مقدرته الصحية على القيام بالعمل الموكول إليه. -3- موافقة الولي أو الوصي الخطية على العمل في المنشأة.

- تنظيم وقت العمل: عملاً بنصّ المادة 114 من قانون العمل يُحظر تشغيل الحدث أكثر من ست ساعات يومياً على أن تتخللها فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقلّ في مجموعها عن ساعة كاملة، وتحدد هذه الفترات بحيث لا يشتغل الحدث أكثر من ثلاث ساعات متصلة.

¹⁶ - قرار صادر عن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل - رقم 12 تاريخ 2010/7/8:

"لا يجوز تشغيل الأحداث ذكوراً أو إناثاً في الأعمال التالية: 1- الأعمال التي تؤدي تحت الأرض -2- العمل في المناجم والمحاجر والكسارات....."

¹⁷ - د. شاب توما منصور - المرجع السابق - ص: 158.

- كما لا يجوز تكليف الحدث بساعات عمل إضافية مهما كانت الأحوال، أو إبقاؤه في محل العمل بعد المواعيد المقررة له، ولا تشغيله في أيام الراحة.
- يضاف إلى ما سبق أنه يحظر تشغيل الحدث في العمل الليلي.
- منحهم إجازة سنوية: يستحق الحدث إجازة سنوية مأجورة مدتها ثلاثون يوماً (عملاً بنص المادة 17 من قانون العمل).
- يُستثنى من القيود المذكورة سابقاً الأحداث الذين يشتغلون في الصناعات المنزلية التي لا يعمل فيها سوى أفراد العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو الأخ أو العم أو الخال- المادة 118 من قانون العمل-.
- **جزاء مخالفة أحكام تشغيل الأحداث:** إنَّ الجزاء الذي يترتب على مخالفة القيود الواردة سابقاً على تشغيل الحدث، هو بطلان عقد العمل لمخالفته قواعد أمره تتعلق بالنظام العام¹⁸. كما يفرض عليه غرامة استناداً إلى أحكام المادة 264 من قانون العمل.



4- قيود تشغيل النساء: كان من نتائج التقدم الصناعي ودخول الآلة الحديثة في الإنتاج أن قلَّ الاعتماد على القوة البدنية، فأقبلت النساء على العمل في المصانع كما أقبل الأحداث عليه أيضاً،

وقد فضل أصحاب العمل تشغيل النساء والأحداث في مصانعهم على الرجال، لأجورهم الزهيدة. وكان لذلك أثر سلبي على حجم العمالة من الرجال ومستوى الأجور، ومن ناحية ثانية لم تكن ظروف العمل مناسبة للمرأة وللحدث، فتدخلت الدولة لتوفير وسائل حماية تشغيل النساء بوضع قيود على التشغيل.

وتدخَّل المُشرِّع في تقييد تشغيل النساء -بعد أن أكد على المساواة بينها وبين الرجل¹⁹، تتركز في الحقوق لا الأعباء-، حيث فرض المُشرِّع قيوداً لتشغيل النساء، مراعاة لطبيعة النساء وظروفهن، فهناك

¹⁸- "ويلاحظ هنا أن بطلان العقد في هذه الحالة يثير مشكلة تتعلق بأنَّ العقد الباطل لا يترتب عليه أي أثر، وبالتالي لا يستطيع أي من الطرفين أن يتمسك به، ومن المحتمل أن يكون الحدث قد قدم عملاً إلى صاحب العمل قبل أن يحكم ببطلان العقد. لهذا حاول الفقه إيجاد حلٍّ لهذه المسألة عن طريق استعاضة الحدث عن أجره المدة التي اشتغل خلالها بمطالبة صاحب العمل بتعويض استناداً إلى نظرية الإثراء بلا سبب".

د.شواخ محمد الأحمد-المرجع السابق- ص:186.

بعض الأعمال لا تتناسب مع قدراتهنّ البدنية، كما أنّ المرأة كأمّ تحتاج إلى رعاية خاصة، فخصّها المُشرّع في مجال العمل بهذه الرعاية سواء من ناحية وقت العمل أو من حيث نوعية العمل. ويمكن تحديد الأحكام الخاصة بتشغيل النساء بما يلي:

- من حيث وقت العمل (منع استخدام النساء ليلاً): تحدد بقرار من الوزير الأعمال والحالات والمناسبات التي يجوز فيها تشغيل النساء في فترة العمل الليلي، وكذلك الأعمال الضارة بالنساء صحياً أو أخلاقياً وغيرها من الأعمال التي لا يجوز تشغيل النساء فيها (المادة 120 ق.ع).

وتجدر الإشارة هنا إلى أنّ المبرر من حظر تشغيل النساء ليلاً يتجلى في أنّ عمل المرأة ليلاً قد يؤدي إلى الإضرار بصحتها²⁰، لأنّه يؤدي إلى حرمانها من الراحة خلال الليل، يضاف إلى ذلك أنّ وجود المرأة خارج المنزل خلال تلك الفترة يخالف ما تجري عليه التقاليد والعادات في بلادنا، دون أن يكون مردّه إلى عدم الثقة فيها²¹.

- عملاً بنص المادة 121 (ق.ع) تُمنح العاملة، التي أمضت ستة أشهر متصلة لدى صاحب العمل، إجازة أمومة بكامل الأجر.

- وتقرر المادة 125 (ق.ع) بأنّه يجب على صاحب العمل في حالة تشغيله خمس عاملات أو أكثر أن يعلن بشكل ظاهر في مكان العمل أو تجمع العاملات نسخة من نظام تشغيل النساء.

- وتقول المادة 126 (ق.ع) بأنّه على صاحب العمل الذي يستخدم مئة عاملة فأكثر في مكان واحد أن يوفّر داراً للحضانة أو يعهد إلى دار للحضانة برعاية أطفال العاملات على ألا يقلّ عدد هؤلاء الأطفال عن خمسة وعشرين طفلاً، ولا تزيد أعمارهم عن خمس سنوات، ويحدد الوزير بقرار منه أحكام ترخيص وشروط عمل هذه الدور.

¹⁹ - المادة 119 (ق.ع): "مع عدم الإخلال بأحكام المواد الواردة في هذا الفصل تسري على النساء العاملات جميع الأحكام النازمة لتشغيل العمال دون تمييز بينهم متى تماثلت أوضاع عملهم."

²⁰ - قرار صادر عن وزير الشؤون الاجتماعية والعمل - رقم 16 تاريخ 2010/7/12 :

" المادة الأولى: يقصد بفترة العمل الليلي، في معرض تنفيذ هذا القرار الفترة الواقعة ما بين الساعة السابعة مساءً والساعة السابعة صباحاً. المادة 4- لا يجوز تشغيل النساء بالصناعات والأعمال التالية: 1- صنع القصدير والمركبات المعدنية المحتوية على أكثر من 10% من الرصاص.....22- سلخ وتقطيع الحيوانات وسمطها وإذابة شحمها"

²¹ - د.شواخ محمد الأحمد-المرجع السابق- ص:187.

- يجوز للمنشآت العائدة إلى أصحاب عمل مختلفين، والتي تستخدم كلّ منها أقل من مئة عاملة في منطقة واحدة أن تشترك فيما بينها في تنفيذ الالتزام المنصوص عليه في هذه المادة.
- في حال عدم توافر الشروط الواردة سابقاً على صاحب العمل الذي يستخدم ما لا يقلّ عن عشرين عاملة متزوجة تهيئة مكان مناسبة يكون في عهدة مربية مؤهلة لرعاية أطفال العاملات الذين تقلّ أعمارهم عن خمس سنوات فيما إذا كان عددهم لا يقلّ عن عشرة أطفال (المادة 127 ق.ع).
- **الجزاء على مخالفة أحكام تشغيل النساء:** بموجب المادة 265 (ق.عمل) يُعاقب صاحب العمل الذي يخالف القواعد المقررة في تشغيل النساء بالغرامة، إضافة إلى فرض التعويض عن الضرر، كمؤيد مدني للالتزام بالأحكام القانونية.

عنصر التبعية

بناءً على تعريف عقد العمل الوارد في المادة 47 من قانون العمل رأينا أنّ العامل يخضع في قيامه بعمله لسلطة صاحب العمل ورقابته وإشرافه. وهذا الخضوع يُعبّر عنه بالتبعية القانونية.

أولاً- مفهوم التبعية:



التبعية القانونية التي اتخذت معياراً لتمييز العمل التابع عن العمل المستقل، وبالتالي لتطبيق قانون العمل، هي التي تميّز في الوقت عينه عقد العمل عن العقود الأخرى التي ترد على العمل، فحيثما وجدت كناً أمام عقد عمل، وحيثما تخلفت كان عقداً من نوع آخر.

فالتبعية القانونية يُقصد بها: أن يقوم العامل بأداء العمل تحت سلطة صاحب العمل وإدارته، فصاحب العمل يتمتع بسلطة توجيه العامل فيما يقوم به من عمل وإصدار أوامره إليه في شأنه ومراقبته في تنفيذه، وفرض الجزاء عليه في حال المخالفة²².

و تختلف التبعية القانونية عن التبعية الاقتصادية التي تتمثل في اعتماد العامل في رزقه ومعيشته على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل في مقابل العمل. وطبعاً لا نستطيع اعتماد معيار التبعية الاقتصادية، بمعنى أنّ الأخذ بهذه التبعية يؤدي إلى نتائج غير مقبولة، وهي طغيان عقد العمل على سائر العلاقات المتعلقة بالعمل، ومن ثم تطبيق قانون العمل على كلّ من يستند في رزقه على عمله، دون تمييز بين من يقوم بعمل تابع ومن يقوم بعمل مستقل²³. كما أنّ الاعتماد على عنصر التبعية يؤدي

²² - "إنّ العلاقة بين البائع المتجول وإحدى شركات المواد المشتعلة التي تقوم على شرائه هذه المواد وبيعها في المناطق التي يختارها وفي الأوقات التي تلائمه غير مقيدة بساعات عمل معينة أو بساعات حضور وانصراف ويحتفظ باستقلاله في بيعها نقداً أو بالدين، ويتحمل ما ينتج عن تصرفه من تلف أو خسارة، إنّ هذه العلاقة لا تشكل عقد عمل ولو جرى البيع بواسطة إحدى عربات الشركة".

نقض سوري قرار رقم 845/ تاريخ 1961/3/11

مشار إليه في: إدار حشوة- الموسوعة العمالية القضائية في شرح قانون العمل الموحد- الطبعة الأولى- الجزء الأول- المطبعة الجديدة- دمشق- 1969- قاعدة رقم: 19-ص: 28.

²³ - حسين عبد اللطيف حمدان - المرجع السابق-ص: 145.

إلى توصيف العقد استناداً إلى عنصر خارجي عنه، وهو الحالة الاقتصادية للعامل، أي حاجته إلى الأجر الذي يحصل عليه من عمله²⁴.

كما أنّ الاعتماد على التبعية الاقتصادية لا يساعد في توصيف العقد، فقد يعمل العامل لدى أكثر من صاحب عمل، وبالتالي تتعدد مصادر رزقه، بحيث يكون بعضها مصدراً تكميلياً للمصدر الأساسي، فهل ننفي عن العقد -الذي يُعدّ أجره بمثابة الأجر التكميلي- صفة عقد عمل. يضاف إلى ما سبق أنّ هناك أشخاص في وضع مالي موسر، ومع ذلك يعملون لكسب المزيد من المال دون أن يكونوا بحاجة للأجر الذي سيتقاضونه²⁵، فهل تنتفي صفة عقد عمل عن عقودهم؟ الإجابة عن هذا السؤال أجابت عنه المادة 47 من قانون العمل التي أكدت على اعتبار أنّ العقد عقد عمل إذا توافرت التبعية القانونية.

ثانياً - أشكال التبعية:



قد تظهر التبعية القانونية بأشكال مختلفة، تختلف باختلاف الأشخاص ونوع العمل والظروف التي يجري ضمنها العمل. وهذه الأشكال تتمحور حول نوعين:

1- التبعية الفنية: وفيها يخضع العامل لسلطة صاحب العمل وإشرافه خضوعاً تاماً، بحيث يهيمن هذا الأخير على كلّ تفاصيل العمل، فيرسم له خطة العمل ويوجهها ويشرف على تنفيذها. وتوافر هذا النوع من التبعية يستلزم إحاطة صاحب العمل بجوهر العمل وجزئياته، لكي يتمكن من الإشراف الكامل على العامل، ولا يحدث ذلك إلا إذا كان صاحب العمل محترفاً للعمل أو المهنة التي يستخدم فيها العامل، مثال ذلك الطبيب الذي يتعاقد مع مستشفى خاص متخصص بأمراض القلب وصاحبها طبيب مختص بأمراض القلب. وكذلك صاحب ورشة الصيانة الذي يعمل بنفسه في ورشته ويشرف فنياً على عماله.

2- التبعية الإدارية والتنظيمية: وفيها تقتصر سلطة صاحب العمل على تحديد مكان العمل وأوقاته، والقيام بالتفتيش عليهم للتأكد من مراعاتهم للتعليمات المعطاة لهم وتنظيم مواعيد

²⁴- د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق - ص:124.

²⁵- د. محمد فاروق الباشا- المرجع السابق - ص:173.

الحصول على الإجازات، أي على الظروف الخارجية، دون أن يتدخل صاحب العمل في طريقة أداء العامل لعمله من الناحية الفنية. مثال ذلك الطبيب الذي يتعاقد مع شركة على علاج عمالها. فصاحب الشركة يمارس تجاه هذا الطبيب رقابة وسلطة إدارية وتنظيمية فقط دون سلطة فنية.

يتبين مما سبق، أنّ علاقة التبعية لا تستلزم حتماً قيام صاحب العمل بالإشراف والتوجيه على العامل من الناحية الفنية، فيكفي لقيام عقد العمل توافر التبعية الإدارية أو التنظيمية.

عنصر الأجر

أ- أهمية الأجر:

الأجر هو عنصر جوهري من عناصر عقد العمل، وشرط من شروط وجوده، فإذا تخلف الأجر، لا يكون العقد عقد عمل، بل عقد من عقود التبرع، ولا يخضع من ثم لقانون العمل. إلا أنه ليس من الضروري أن يتفق الطرفان صراحة على الأجر مقابل العمل إذا كانت نيتهم قد انصرفت إلى التعاقد على عمل مأجور. وعملاً بالمادة 647 من القانون المدني السوري²⁶، يقدر أنّ الأجر مشروط في الحالات الآتية:

1- إذا كان العمل المتفق عليه ليس من المعتاد إجراؤه تبرعاً.

2- إذا كان العمل يدخل في مهنة من يقوم به.

إلا أنّ وجود النية على اعتبار العمل مأجوراً في هاتين الحالتين ليس أمراً نهائياً، إذ يمكن إثبات عكس ما تقضيان به.

و الأجر كما سبق وقدمنا، هو العوض الذي يحصل عليه العامل في مقابل عمله، أيّاً كانت طبيعته وأياً كانت تسميته، ولا يخفى الدور الكبير للأجر بالنسبة للعامل، لأنّ الأخير يعوّل كثيراً على مقدار الأجر، لما له من طابع معاشي بالنسبة إلى أغلبية العمال، بمعنى أنّ الأجر الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل يشكّل مصدر الدخل الأساسي إن لم يكن الوحيد بالنسبة له. لهذا، فإنّ دورية الأجر وانتظام الحصول عليه من شأنها أن تؤمن القوت اليومي للعامل وأسرته، ومن ثمّ فإنّ حصول العامل على أجر يغطي حاجاته الأساسية يعدّ أمراً حيويّاً بالنسبة له، فينظر إلى الأجر باعتباره وسيلة حياة بالنسبة للعامل، لذلك يجب أن يتحدد بما يكفل حداً أدنى من مستوى المعيشة اللائقة.

ب- تحديد الأجر:

عرّفت المادة الأولى من قانون العمل الأجر بأنّه: "كلّ ما يُعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه نقداً أو عيناً، مضافاً إليه جميع العلاوات المقررة للعامل بموجب عقود العمل الفردية أو اتفاقات العمل

²⁶ - تنصّ المادة 647 من القانون المدني السوري على أنّه: "يفترض في أداء الخدمة أن يكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملاً لم تجر العادة على التبرع به، أو عملاً داخلياً في مهنة من أداها. فإذا لم يكن العمل المنفذ داخلياً في النشاط المعتاد لصاحبه، لا يعتبر العقد عقد عمل".

الجماعية أو الأنظمة الأساسية للعمل، سواء أكان الأجر يومياً أم أسبوعياً أم شهرياً أم موسمياً أم سنوياً. ولا يدخل في مفهوم الأجر بدلات السفر والمصاريف اليومية التي يتكبدها العامل في معرض أدائه لعمله."

ويتضح من هذا التعريف أنّ الأجر هو مقابل العمل الذي يؤديه العامل بموجب عقد العمل، وبناء عليه لا يُعدّ أجراً ما يتقاضاه العامل ولا يكون بسبب ما قام به من عمل.

وتبدو أهمية التحديد القانوني للأجر، وهل هو كلّ ما يتقاضاه العامل من صاحب العمل أو لا، من حيث التكييف القانوني وأثره في حقوق العامل من الاستفادة من المزايا والحقوق إن كان بالنسبة للأجور أو بالنسبة للإجازات أو تعويض إنهاء العقد.

والأجرة غالباً ما تتجلى بمبلغ من النقود، وقد يشترط أن تكون عينية كلها أو بعضها، ولكن لا يجوز أن تدفع الأجرة عينياً إذا كان شرط دفعها نقداً.

ج- طريقة حساب الأجر :



1- حساب الأجر على أساس الزمن:

قد يحدد الطرفان المتعاقدان الأجر على أساس الزمن، أي على أساس وحدة زمنية معينة، قد تكون الشهر أو الأسبوع أو اليوم أو الساعة

دون ملاحظة مقدار ما أنجزه العامل من عمل، أو مقدار ما أنتجه²⁷. بحيث يحصل العامل على أجر يتناسب مع الوقت الذي أمضاه في العمل أو الزمن الذي يستحق عنه الأجرة. فيكون أجر العامل مئة ليرة في الساعة، أو 500 ليرة في اليوم أو 15 ألفاً في الشهر الخ...

و نؤكد هنا أنّ حساب الأجر على أساس الزمن أي على أساس الوحدة الزمنية، يضمن مصلحة أفضل للعامل، وأكثر الصور ميزة بالنسبة إلى العامل هي حساب الأجر على أساس الشهر، فالأجر الشهري يُحدد جزافاً، أي أنه لا يأخذ بعين الاعتبار عدد ساعات العمل، أو عدد أيام العمل الفعلية خلال الشهر. كما أنه يضمن للعامل استقراراً في الأجر، حيث إنّ الأجر في هذه الحالة لا يتأثر بانقاص ساعات العمل

²⁷ - د. جمال الدين زكي - المرجع السابق - ص: 64.

اليومية، أو بالأيام التي لا يعمل فيها. لهذا تُعدّ هذه الطريقة في حساب الأجر هي الأكثر انتشاراً في سورية وفي دول العالم.

و لكنّ من عيوب هذه الطريقة في حساب الأجر، أنّها لا تدفع العامل إلى بذل المزيد من الجهد لزيادة الإنتاج، لأنّه مطمئنّ على أنّه سوف يتقاضى أجره في نهاية الوحدة الزمنية المتفق عليها، لهذا فإنّه لا يعمل إلا بالقدر الذي يضمن بقاءه في العمل، مما يؤدي إلى النقص في الإنتاج، كما أنّ هذه الطريقة في حساب الأجر تساوي بين أصحاب الكفاءات المتفاوتة.

2- حساب الأجر على أساس الإنتاج:



يُحسب أجر العامل وفقاً لهذه الطريقة، على أساس ما ينتجه بغض النظر عن الوقت الذي يستغرقه في هذا الإنتاج. ويفضل أصحاب

العمل هذه الطريقة لأنّها تحثّ العامل على زيادة إنتاجه لزيادة أجره. ولكنّ لها آثاراً سيئة على العامل وعلى الإنتاج، فبالنسبة للإنتاج، يؤدي ذلك إلى زيادة الكمّ على النوع. أما بالنسبة للعامل تدفعه هذه الطريقة إلى إرهاق نفسه وتحميلها فوق طاقتها للحصول على أجر أكبر، كما أنّ هذه الطريقة لا تضمن له أجراً ثابتاً ومحدداً يضبط معيشته على أساسه، فقد لا يصل أجر العامل في بعض الحالات إلى الحد الأدنى القانوني للأجر مما يستلزم حساب أجره على أساس الزمن، ولو كان الاتفاق أن يكون التقدير على أساس الإنتاج²⁸.

-تحديد الأجر اليومي بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم بالإنتاج:

تتميز الطريقة التي تتخذ في تحديد مقدار الأجر اليومي بالنسبة للعمال الذين يتقاضون أجورهم على أساس الوحدة الزمنية، بالسهولة والوضوح، ولكن الصعوبة تثار بالنسبة للعمال الذين تحدد أجورهم على أساس الإنتاج، نظراً لأنّ مقدار الإنتاج قد يزيد في يوم وينقص في يوم آخر، وقد يعملون أياماً ولا يعملون أياماً أخرى.

²⁸- د. شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص: 210.

وتبدو أهمية معرفة الأجر اليومي بالنسبة لهؤلاء العمال، لتحديد ما يستحقونه أثناء الإجازات السنوية، أو المرضية، أو الراحة الأسبوعية، أو في حالات العطل أو التوقف عن العمل.

ويكون حساب متوسط الأجر الشهري لهؤلاء العمال على أساس متوسط ما يتقاضاه العامل في السنة الأخيرة مقسوماً على عدد أشهر السنة (المادة 77 ق.ع)، فلو أنّ عاملاً قد تقاضى خلال السنة الأخيرة من عمله مبلغاً وقدره /300000/ ليرة سورية، فيحسب متوسط الأجر الشهري من خلال قسمة هذا المبلغ على عدد أشهر السنة، فالناتج هو مقدار الأجر الشهري للعامل²⁹.



3- حساب الأجر بالطريقة (الأسلوب المختلط):

تجمع هذه الطريقة بين طريقتي حساب الأجر بالزمن وحسابه بالإنتاج، وذلك لتجنب ما يلحق بكلّ منهما من عيوب³⁰. ومفاد هذه الطريقة،

أن يتمّ حساب الأجر على أساس الزمن، ولكن مع الأخذ بعين الاعتبار مقدار الإنتاج في نفس الوقت، بحيث يزيد الأجر بزيادة الإنتاج أو ينقص بنقصانه³¹. وتبرز هذه الطريقة عندما يُحدد للعامل أجرٌ يوميّ على أساس إنتاج حدّ أدنى من القطع، بحيث يزداد هذا الأجر في مقابل كلّ قطعة أو وحدة ينتجها العامل زيادة عن الحد الأدنى المتفق عليه والعكس صحيح. أو قد يُحدد للعامل أجر على أساس وحدة زمنية (ساعة، يوم، أسبوع، شهر) مع إعطائه مبلغاً محدداً عن كلّ وحدة ينتجها.

و لقد تجنبت هذه الطريقة في حساب الأجر عيوب طريقة حساب الأجر بالزمن، إلا أنّها لم تتفاد مساوئ طريقة حساب الأجر على أساس الإنتاج. فقد يترتب عليها أيضاً سعي العامل إلى زيادة الإنتاج على حساب النوعية. كما أنّ هذه الطريقة قد تدفع بالعمال إلى التسابق إلى زيادة الإنتاج أملاً في زيادة الأجر،

²⁹- المادة: 77 -ق.ع-: "أ- إذا تمّ الاتفاق على تحديد الأجر بالإنتاج أو بالعمولة وجب ألا يقل ما يحصل عليه العامل عن الحد الأدنى لأجر فنته.ب- يكون حساب متوسط الأجر الشهري للعمال الذين لا يتقاضون أجورهم بالشهر أو بالأسبوع أو باليوم، على أساس متوسط ما يتقاضاه العامل في السنة الأخيرة مقسوماً على عدد أشهر السنة."

³⁰- د. حمدي عبد الرحمن - د. محمد يحيى مطر - قانون العمل - الدار الجامعية - 1987 - ص: 247.

³¹ - د. توفيق حسن فرج - المرجع السابق - ص: 343.

بما يؤدي إلى زرع بوادر الخلاف والشقاق بينهم، فضلاً عما يترتب عن ذلك من إجهاد للعمال مما يؤدي إلى إلحاق الضرر بهم صحياً. ولكن هذه الطريقة - رغم هذه المآخذ - تمكن العامل من ضمان حد أدنى من الأجر مع إمكانية زيادته للعامل النشط، كما أنها تضمن لصاحب العمل حداً أدنى من الإنتاج على خلاف طريقة حساب الأجر على أساس الزمن وحده.

د- التحديد القانوني للأجر:

أ- تشكيل اللجنة الوطنية للحد الأدنى للأجور:

لم يشأ المشرع أن يترك تحديد الأجر حراً بين العمال وأصحاب العمل، لما قد يترتب على ذلك من ظلم قد يلحق بالعامل نتيجة حاجته للعمل بأن يخفّض له الأجر، أو ظلم يلحق بصاحب العمل إذا كان بحاجة لخدمات العامل فيفرض عليه أجراً مرتفعاً. فأخذ المشرع بمبدأ تعيين الحد الأدنى للأجر في جميع المهن، والحد الأدنى هو ما يكفي للقيام بحاجات العامل الأساسية³². وقد عين القانون لتحديد الأجور هيئة وطنية سندرس أحكامها وفق الآتي:

عملاً بنصّ المادة 69 ق.ع: أ- تُشكل بقرار من رئيس مجلس الوزراء وبرئاسته لجنة تسمى اللجنة الوطنية للحدّ الأدنى العام للأجور، وتضم كلاً من:

1. وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

2. وزير المالية.

3. وزير الاقتصاد والتجارة.

4. رئيس الاتحاد العام لنقابات العمال.

5. رئيس اتحاد غرف التجارة.

6. رئيس اتحاد غرف السياحة.

7. رئيس اتحاد غرف الصناعة.

8. نقيب مقاولي الإنشاءات.

³²- د. أحمد السمان - د. جورج عشي - المرجع السابق - ص: 209.

ب- تستعين اللجنة بمن تراه مناسباً من العاملين في الدولة والخبراء..

و- تصدر قرارات اللجنة بتوقيع من رئيس مجلس الوزراء، وتُعدّ ملزمة لأصحاب العمل المشمولين بأحكام هذا القانون.

ب- ضابط الحد الأدنى للأجر:

تقرر المادة 74 ق.ع بأنه لا يجوز أن يقلّ الحدّ الأدنى العام لأجر العمال العاديين غير المتدرجين الخاضعين لأحكام هذا القانون عن الحد الأدنى العام للأجور.³³

و يحدد الأجر في عقد العمل الفردي، أو بالاستناد إلى اتفاق العمل الجماعي، أو إلى النظام الأساسي للعمل في المنشأة، أما إذا لم يحدد الأجر بأيّ من هذه الطرق استحق العامل الحد الأدنى للأجر في المهنة أو الحرفة ذات العلاقة (المادة 76 ق.ع)³⁴.

وفي حال قبول العامل بإبرام عقد عمل بأجر بما هو دون الحد الأدنى لأجر المهنة التي يمارسها، لا يفيد تنازله عن الحد الأدنى لتعلق ذلك بالنظام العام³⁵.

هـ - صور الأجر وملحقاته:

يبرز من تعريف المادة الأولى ق.ع أنّ الأجرة التي يستحقها العامل، هي كلّ ما يُعطى له مقابل عمله، وبحكم ارتباطه بعقد العمل. وقد أظهر الواقع العملي صوراً مختلفة للأجر تختلف تسمياتها، فكان لا بدّ من تحديد ما يُعدّ أجراً، وما لا يُعدّ كذلك، وهو ما سنوضحه وفق الآتي:

أ- العمالة: أو العمولة كما هو شائع في تسميتها في اللغة الدارجة، وتتمثل بنسبة مئوية تُدفع للعامل عن ثمن ما يبيعه (المادة 649 ق.ع³⁶)، أي نسبة مئوية من قيمة الصفقات التي تمت

³³ - المادة 75 ق.ع-: "أ- يلتزم صاحب العمل بتطبيق مبدأ الأجر المتساوي عن الأعمال ذات القيمة المتساوية على جميع العاملين لديه دون تمييز قائم على العرق أو اللون أو الجنس أو الحالة الزوجية أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي أو الجنسية أو الأصل الاجتماعي. ب- يقصد بالأعمال ذات القيمة المتساوية الأعمال التي تتطلب من العاملين قدراً موازياً من المؤهلات العلمية والمعارف المهنية تثبتّها وثيقة أو شهادة خبرة في العمل".

³⁴ - المادة 76 ق.ع: يحدد الأجر في عقد العمل الفردي، أو بالاستناد لاتفاق العمل الجماعي، أو للنظام الأساسي للعمل في المنشأة، أما إذا لم يحدد الأجر بأيّ من هذه الطرق استحق العامل الحد الأدنى للأجر في المهنة أو الحرفة ذات العلاقة.

³⁵ - نقض سوري مجموعة قرارات تاريخ 1965 / 2/1

مشار إليه في: إدوار حشوة- المرجع السابق-- قاعدة رقم: 26-ص: 34.

³⁶ - المادة 649 ق.مذني: "1- العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين الجوابين والممثلين التجاريين.."

بجهد العامل ولمصلحة صاحب العمل. كمندوب التأمين الذي يبرم وثائق تأمين مع الأشخاص لصالح شركة التأمين³⁷.

وقد تكون العمالة جزءاً من الأجر الذي يتقاضاه العامل، بحيث يحدد أجر العامل بمبلغ مقطوع، وبذلك تُعدّ العمالة ملحقة بهذا المبلغ المقطوع، لكنّها قد تمثل في بعض الأحيان كلّ ما يحصل عليه العامل من أجر، فتكون هي الأجر الوحيد له.

1- حساب العمالة: تقدر العمالة على أساس نسبة مئوية من قيمة الصفقة، بغض النظر عما إذا كان صاحب العمل قد حقق أرباحاً أم لا. وبذلك فهي تختلف عن حساب الأجر على أساس المشاركة في الأرباح، حيث يفترض أنّ صاحب العمل قد حقق أرباحاً وإلا فلا يستحق العامل شيئاً سوى ما نصّ عليه القانون من ضرورة حصول العامل على الحد الأدنى للأجر.

2- حقّ العامل في استحقاقها: القاعدة أنّ العمالة تُستحق للعامل بمجرد إتمام الصفقة التي توسط في إتمامها بغض النظر عن تنفيذ العقد. ولكن يجب الإشارة إلى أنّ حقّ العامل في استحقاق العمالة ليس مقيداً بقبض صاحب العمل قيمة الصفقة التي توسط في إتمامها، بل يتحدد هذا الحقّ استناداً إلى الجهد الذي بذله لمصلحة صاحب العمل، وهو ساعياً إلى إتمام الصفقة. ولكن هذا لا يمنع من الاتفاق على تأجيل استحقاقها إلى حين تنفيذ العقد والوفاء بالثمن، ومثل هذا الاتفاق لا يمنع استحقاق العامل للعمالة إذا كان عدم تنفيذ الصفقة راجعاً إلى خطأ صاحب العمل، كعدم مطابقة البضاعة المباعة للعينة.

ب- المزايا العينية: الغالب في أوساط العمل أن يكون الأجر مبلغاً من النقود، ولكن ذلك لا يمنع من أن يكون الأجر عينياً أي أشياء ذات قيمة مادية، كالطعام واللباس والمسكن، وقد يكون منفعة أو تقديم خدمة. ويسمّى الأجر في مثل هذه الحالات بالأجر العيني، كما كان شائعاً في القديم من كون الأجر في بعض الحالات عينياً بشكل كامل. ويغلب اليوم، إذا وجد الأجر العيني أن يكون مجرد أجر إضافي إلى جانب الأجر الأساسي النقدي، كما هو الحال بالنسبة لبعض الفئات من العمال، حيث جرت العادة، أو تقتضي الضرورة، أو تقتضي طبيعة عملها الحصول على جزء من الأجر عينياً، كعمال البحر

³⁷ - د. شواخ محمد الأحمد - المرجع السابق - ص: 220.

يتقاضون بالإضافة إلى الأجر النقدي المسكن والمأكل، وعمال الفنادق والمطاعم يتقاضون إضافة إلى الأجر المأكل والإقامة³⁸.

1- شروط اعتبار المزايا العينية أجراً: 1- تتطلب المزايا العينية أداء متكرراً من صاحب العمل طوال مدة العقد، كتقديم الطعام أو المسكن-2- أن لا تكون تبرعاً من صاحب العمل، وإنما حقاً للعامل-3- أن لا تكون من أدوات العمل كاللباس الرسمي الذي يقدم في بعض أماكن العمل، بل يجب أن تكون في مقابل العمل المقدم من العامل-4- أن تكون دون مقابل يدفع من العامل، فإذا كان العامل يدفع مقابلاً للسكن الذي يقدم له من قبل صاحب العمل، فإنّ هذا المقابل لا يجعل منه مزايا عينية بغض النظر عن قيمة هذا المقابل، أي سواء أكان هذا المقابل يعادل القيمة الحقيقية للميزة أم يقلّ عنها.

2- الآثار التي تترتب على اعتبار المزايا العينية أجراً: يترتب على اعتبار مزية عينية أجراً أو جزءاً من أجر سريان أحكام الأجر، فهذه الأحكام لا تقتصر على الأجر النقدي، ولهذا يلتزم صاحب العمل بأدائها للعامل، ولا يجوز لصاحب العمل كذلك الانتقاص منها بإرادته المنفردة، وإذا استحال عليه الوفاء بالميزة العينية، لسبب أجنبي، يلتزم عندئذ بدفع بدل نقدي عنها³⁹.

ولذلك فيجب تقويم هذه المزايا بالنقود وإضافة قدرها إلى الأجر النقدي، وذلك عند تحديد مقدار الأجر كاملاً⁴⁰.

³⁸- دشواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:222.

³⁹- " حيث أنّ الدعوى تتلخص في أنّ المدعي عيّّن لدى الجهة المدعى عليها بمهنة مراقب قبان... وأعطى ضمن المعمل سكناً حيث استمر فيه عامين ونصف العام وبعد أن تزوج سكن خارج المعمل لأنّ الإدارة رفضت إعطاءه ما يتلاءم ووضعه الجديد وأخذت الغرفة منه، ولما كان السكن يعتبر جزءاً من الأجر لذلك فإنه يطلب دعوتها والمحاكمة معها والحكم له بأجر المثل عن خمس سنوات تسبق الإداء..."

قرار نقض سوري رقم أساس 881 وقرار رقم 494 تاريخ 16/4/1975

مشار إليه في : مصطفى ناصر إمام- المرجع السابق- ص: 245.

⁴⁰ " على أنه بالرغم من النص صراحة على اعتبار المزايا العينية جزءاً من الأجر، فالحاصل عملاً أنها لا تُضمّن إلى الأجر عند حساب الأجر الشامل، ويرجع ذلك إلى أنّ ضمّ هذه المزايا إلى الأجر يتطلب تقويمها بالنقود، وهذا التقويم ليس بالأمر السهل، وغالباً ما يكون محلاً للنزاع بين صاحب العمل والعامل، ولذلك يجب أن يقوم المشرّع ذاته بتقويم هذه المزايا، أو على الأقل أن يضع الأسس التي يمكن تقويمها وفقاً لها."

د. محمد لبيب شنب- المرجع السابق- فقرة: 205- ص: 323.

ج- العلاوة: تظهر العلاوة في أشكال عدّة:

1- **علاوة الترقية:** يُقصد بها كلّ زيادة في الأجر يستحقها العامل نتيجة لترقيته أثناء خدمته لصاحب العمل، وهي عبارة عن مبلغ نقدي يضاف إلى أجر العامل: إما بصورة دورية، أي في مواعيد دورية تتناسب مع خدمته_ بحيث يستحقها العامل في نهاية كلّ فترة زمنية من الخدمة_، أو قد تقرر لاعتبار خاص في العامل كحصوله على شهادة علمية أعلى مما كان حاصلًا عليها سابقاً⁴¹. وتحدد برقم ثابت يضاف إلى أجر العامل، أو بنسبة مئوية من الأجر.

و هذه العلاوة لا تُستحقّ إلا إذا وُجد التزام على عاتق صاحب العمل أن يدفعها، سواء كان مصدر هذا الالتزام في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو في لائحة النظام الأساسي للعمل أو إذا جرى العرف بدفعها.

2- **علاوة غلاء المعيشة:** من مقتضيات العدالة أن تراعى التبدّلات التي تطرأ على نفقات معيشة العامل، فيعطى تعويض هو علاوة غلاء المعيشة، ويجب منحه هذه العلاوة في كلّ فترة زمنية وبشكل يتناسب والإحصاءات التي تجريها الإدارات المختصة لمواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة وانخفاض القوة الشرائية للنقود مما يقلل من القيمة الحقيقية للأجر. ونحن نرى أنّ فرض هذه العلاوة على أصحاب العمل لا يسبب لهم الإرهاق، بما أنّ البضائع والسلع التي تنتجها منشأتهم تزداد قيمة تبعاً لزيادة قيمة خدماته وإنتاجه، في حين يبقى العامل مرتبطاً بأجر، لا يجري عليه أيّ تعديل يغطي متطلبات ارتفاع تكاليف الحياة⁴².

وهنا نؤكد على الطبيعة القانونية لعلاوة غلاء المعيشة باعتبارها جزء لا يتجزأ من الأجر.

3- **علاوة أعباء العائلة(التعويض العائلي):** كانت هذه العلاوة تُعدّ من قبيل المنح التي يقدمها صاحب العمل إلى العامل كمساعدة في تحمل أعبائه العائلية، وكنتيجة لزيادة أعبائه العائلية المتمثلة في الزواج وإنجاب الأطفال. ولهذا فإنّ هذه العلاوة لا يصحّ اعتبارها جزءاً من الأجر، لأنّ الأجر بالمعنى القانوني الدقيق لا بدّ أن يكون في مقابل العمل، ويبدو أنّ الرغبة في إفادة العامل هي التي دفعت المُشرّع لمدّ

⁴¹- د. محمد فاروق الباشا-المرجع السابق - فقرة:103-ص:244.

⁴²- صلاح الدين النحاس - المرجع السابق- ص: 109.

سريان النظام القانوني للأجر على هذه العلاوة، حيث تشترك مع الأجر في توفير معاش العامل ومعاش أسرته⁴³.

إلا أن قانون العمل لم ينصّ على التزام صاحب العمل بدفعها للعمال، ولهذا فلا يلتزم بدفعها للعمال إلا إذا ورد النصّ عليها في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي، أو إذا جرى العرف بدفعها (المادة 649 ق. مدني).

د - المنحة والمكافأة:

1- المنحة: يجري عادة في بعض المنشآت صرف مبالغ معينة لعمالها عند انتهاء موسم معين أو انتهاء سنتها المالية (منحة الشهر الثالث عشر) أو في مناسبة عيد من الأعياد، وهي عبارة عن مبلغ نقدي من المال أو أشياء عينية.

و من حيث المبدأ إنّ صرف المنحة يُعدّ من قبيل التبرع، وبالتالي ليس لها صفة الإلزام لصاحب العمل. ولكنّ هذه المنحة تصبح جزءاً من الأجر، وتفقد بالتالي صفتها التبرعية في حالتين:

- 1- إذا التزم صاحب العمل بأدائها إلى العامل، بموجب نصّ في عقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي أو ورد النصّ في لائحة النظام الأساسي للعمل.
- 2- جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرعاً. أي يجب أن يتوافر في منحها من قبل صاحب العمل صفة الثبات والعمومية والاستمرار، مما يدلّ على انعدام حرية صاحب العمل في منحها.

و إذا أصبحت المنحة إلزام على صاحب العمل، فإنّها تُعدّ من ملحقات الأجر. لهذا يلتزم صاحب العمل بأدائها للعامل، بغضّ النظر عما إذا كانت المنشأة قد حققت أرباحاً أو لحقت بها خسائر.

2- المكافأة: هي نوع من المنح يعطيها صاحب العمل للعامل ليس في مناسبات معينة، بل في مقابل أمانته وإخلاصه أو كفاءته (المادة 3/649 ق. مدني) أي مقابل جهد إضافي أو عناية خاصة بذلت في تنفيذ العمل، كالمكافأة التي تصرف للعامل الذي يحقّق وفراً في المواد الأولية المستخدمة في الإنتاج، أو الزيادة المحققة في قدر الإنتاج، أو التزامه الدقيق بمواعيد العمل وعدم ارتكابه لأيّة مخالفات (كالمكافأة

⁴³ - د. توفيق حسن فرج - المرجع السابق - ص: 350.

التي تقررها شركة النقل لاقتصاد الوقود أو لضبط المواعيد أو لتفادي حوادث السير⁴⁴)، أو زيادة مؤهلاته الفنية، أو معرفته بلغات أجنبية.

ومن حيث المبدأ تُعدّ المكافأة (كالمُنحة) تبرّعاً من قبل صاحب العمل، لهذا فإنه لا يلتزم بأدائها إلا إذا كانت مقررة في عقد العمل الفردي أو المشترك أو لائحة النظام الأساسي للعمل، أو جرى العرف بدفعها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر لا تبرّعاً⁴⁵.

هـ- **الوهبة** : الوهبة (البقشيش)، مبلغ من النقود يتقاضاه العامل لا من صاحب العمل بل من عملائه، وذلك بمناسبة عمل يؤديه تنفيذاً لعقد العمل، دون أن تربطه بهم أي رابطة تعاقدية، وتكون دلالة عن رضا العميل عن خدمة العامل المنفذة. ويشترط لاعتبار الوهبة أجراً:

الشرط الأول: أن يكون العرف قد جرى بدفعها (عملاً بنصّ الفقرة الأولى من المادة 650 من القانون المدني). مما يصبغها بالمشروعية كي لا تنقلب إلى رشوة.

الشرط الثاني: أن تكون للوهبة قواعد تسمح بضبط مقدارها.

الشرط الثالث: أن لا تكون خفية⁴⁶.

و- **البذل**: يُقصد بالبذل المبلغ النقدي الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل، لتعويضه عن افتقار في ذمته نتيجة ما تكبّده من مصروفات في سبيل قيامه بالعمل المطلوب منه، كبذل الانتقال إذا كُفّ بالعمل بعيداً عن مكانه المعتاد، وبذل السفر إذا كانت طبيعة العمل تستلزم منه التنقل⁴⁷، وبذل التمثيل والضيافة الذي يُصرف للعامل لمواجهة الالتزامات التي يفرضها عليه المركز الذي يشغله، كظهوره بمظهر معين ونفقات استقبال العملاء في المكتب، وبذل الملابس إذا ألزمه صاحب العمل ارتداء ملابس معينة.

⁴⁴- د. جمال الدين زكي-المرجع السابق-ص:74.

⁴⁵- " المكافأة لا تعتبر جزءاً من الأجر إلا إذا تحقق فيها أحد الشرطين التاليين:

أولاً- أن يكون عقد العمل الفردي والجماعي قد لحظها.

ثانياً- أن تتوافر فيها عناصر العمومية والاستمرار والثبات "

نبيلة زين - المرجع السابق - فقرة:7- ص:24.

⁴⁶- د. أحمد السمان - د. جورج عشي - المرجع السابق - ص:204.

⁴⁷- د. فتحي عبد الرحيم عبد الله- المرجع السابق-ص: 185.

ويتضح مما سبق، أنّ البديل بهذا المعنى لا يُعدّ جزءاً من الأجر، لأنّه ليس مقابلاً للعمل الذي يؤديه العامل، وإنّما هو تعويض عن نفقة أو خسارة لحقت بالذمة المالية للعامل. ولكن عندما يُحسب البديل جزافاً، بحيث يزيد مقداره عن النفقة الحقيقية أو الخسارة التي جاء البديل ليعوضها، ففي هذه الحالة تُحسب الزيادة جزءاً من الأجر، ويسري عليها نظامه القانوني.

كما يُعدّ البديل جزءاً من الأجر إذا أعطي إلى العامل لقاء طاقة يبذلها، أو مخاطر معينة يتعرّض لها في أدائه لعمله⁴⁸، كبديل لطبيعة العمل، وبديل العدوى، وبديل الخطر، وبديل العمل في الأماكن النائية، وغيرها من الأبدال التي ترتبط بطبيعة العمل⁴⁹.

ز - المشاركة في الأرباح : كثيراً ما نجد في مجال المحلات التجارية اتفاقاً بين صاحب العمل وعماله على أن تكون أجورهم محسوبة على أساس نسبة معينة من أرباح المتجر، أو أن يخصص لهم نسبة معينة من الأرباح إضافة إلى أجرهم المقطوع، وذلك تشجيعاً لهم على بذل جهد أكبر حيث يصبح العامل معنياً بنجاح المتجر (المادة 657 من القانون المدني⁵⁰).

ويلاحظ أنّ النسبة المئوية في الإرباح تختلف عن الحصّة في الربح، فالنسبة المئوية تُستحق سواء حقق صاحب العمل ربحاً أم لم يحقق، بل ولو أصيب بخسارة، إذ تحسب النسبة على أساس رقم مبيعاته، أما حصّة الأرباح فلا تستحق إلا إذا حقق صاحب العمل ربحاً.

فإذا لم يحقق المشروع ربحاً في سنة معينة، سقط حقّ العامل في هذه النسبة. ولا صعوبة في الأمر عندما تكون هذه النسبة مضافة إلى مبلغ مقطوع متفق عليه، ولكنّ الصعوبة سوف تثور عندما تكون هذه النسبة هي كامل الأجر ولا يحقق المشروع ربحاً، وباعتبار أنّ الأجر هو أحد العناصر الأساسية لعقد

⁴⁸ - "البديل.. يعطى.. إلى العامل... لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله، فيعتبر جزءاً من الأجر..."

الطعن رقم 565 لسنة 35 ق جلسة 1972 /2/2

مشار إليه في: د. سعيد أحمد شعله - موسوعة قضاء النقض العمالي - منشأة المعارف - الإسكندرية - 1987 - ص: 45.

⁴⁹ - د. شواخ محمد الأحمد - المرجع السابق - ص: 238.

⁵⁰ - المادة 657 ق. مدني: "1- إذا نصّ العقد على أن يكون للعامل فوق الأجر المتفق عليه أو بدلاً منه، حقّ في جزء من أرباح ربّ العمل، أو في نسبة مئوية من جملة الإيراد أو من مقدار الإنتاج أو من قيمة ما يتحقق من وفر أو ما شاكل ذلك، وجب على ربّ العمل أن يقدم إلى العامل بعد كلّ جرد بياناً بما يستحقّه من ذلك...."

العمل، لهذا يستحق العامل في هذه الحالة الحد الأدنى لأجر المهنة التي يؤديها، (648 من القانون المدني)⁵¹.

ولابدّ من الإشارة إلى أنّ انتهاء خدمة العامل أياً كان السبب قبل انقضاء السنة المالية لا يحرم العامل من نصيبه في الأرباح، بل يستحقّ جزءاً من أرباح السنة يتناسب مع مدّة الخدمة التي قضاها في العمل.

⁵¹ - "1- إذا لم تنص العقود الفردية أو العقود الجماعية أو نظام المعمل أو النظام الأساسي على الأجر الذي يلتزم به صاحب المعمل، أخذ بالأجر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة و عرف الجهة التي يؤدي فيها العمل فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة"

تمارين:

اختر الإجابة الصحيحة: ينتفي وجود عقد عمل عند عدم الاتفاق على الأجر، إذا أثبت صاحب العمل أن:

1. العمل ليس من النوع الذي جرت العادة على التبرع به.
2. العامل يتحمل جزء من الخسارة.
3. الأجر هو نسبة من الأرباح.
4. العمل ليس داخلياً في مهنة من أداه.

الإجابة الصحيحة رقم 4.

الوحدة التعليمية الثالثة

تمييز عقد العمل عن العقود المشابهة له

الكلمات المفتاحية:

المقولة، الشركة، الوكالة، الإيجار.

الملخص:

إنّ الحماية التي يوفرها قانون العمل قاصرة على الحالات التي يوجد فيها عقد عمل، وحيث أن هنالك عقود تتشابه في عناصرها مع عقد العمل، كان لا بد من التفريق بينها وبين هذا العقد، كي نضع ضوابط تمنع بواسطتها أصحاب العمل من التهرب من الالتزامات التي يفرضها قانون العمل، ولنضمن للعامل الامتيازات التي يمنحها له.

الأهداف التعليمية:

في نهاية هذه الوحدة التعليمية يجب أن يكون الطالب قادراً على:

- التمييز بين عقد العمل وعقد المقولة والشركة والوكالة والإيجار.
- بيان أوجه التشابه والاختلاف بين عقد العمل وعقد المقولة والشركة والوكالة والإيجار.

عقد العمل وعقد المقاولة

أولاً- أوجه التشابه بين العقدين:



عقد المقاولة هو «عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو أن يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد بها المتعاقد الآخر» (المادة 612 من القانون المدني).

من هذا التعريف يظهر أنّ عقد المقاولة يتفق مع عقد العمل، في أنّهما ينصبان على أداء عمل في مقابل أجر. و قد يكون عقد المقاولة من أكثر

العقود شبيهاً بعقد العمل، ففي كلّ من العقدين يلتزم أحد طرفيه بالعمل لحساب الطرف الآخر مقابل أجر، وخاصة إذا عرفنا أنّ كثيراً ممن يُعدّون مقاولين بالمعنى القانوني الدقيق يوجدون في مركز اقتصادي متواضع كالعمال.

ثانياً- معايير التفرقة بين العقدين:



1- يرى بعض الفقهاء أنّ التفرقة بين العقدين يكون وفقاً لمعيار مستمد من طبيعة محل العقد. فبينما يلتزم المقاول بتنفيذ عمل معين وتقديم ناتج هذا العمل نجد أنّ العامل يلتزم بتقديم قوة عمله لصاحب العمل. وهو ما نستطيع معه القول إنّ التزام العامل.

هو التزام بعناية بينما نجد التزام المقاول هو التزام بتحقيق نتيجة معينة أي التزام بغاية و يُردّ على هذا الرأي بأنّه يمكن أن يكون التعاقد مع العامل للقيام بتحقيق نتيجة معينة، ويتحدد أجره على أساس هذه النتيجة، ومع ذلك لا يمكن اعتباره مقاولاً، كما لو حدد أجر العامل على أساس الإنتاج.

2- تبنى بعض الفقهاء طريقة تحديد الأجر أساساً للتمييز بين العقدين. ففي عقد المقاولة يتحدد أجر المقاول على أساس إنتاج العمل الذي يقدمه أي يحدد جزافاً¹، بينما نجد أنّ أجر العامل يتحدد على أساس زمن العمل. ولقد هُجر هذا المعيار، لأنّ الأساس الذي ينطلق منه لا يشكّل قاعدة عامة ومطلقة، حيث أنّ الأجر في عقد العمل يمكن أن يحدد على أساس الإنتاج، دون أن يؤدي هذا إلى اعتباره مقاولاً.

3- يرى بعض الفقهاء أنّ المقاول يقدم عمله بشكل عام لزمائن متعددين أو للعملاء بينما نجد العامل يعمل لصالح صاحب عمله فحسب.

ولكن يؤخذ على هذا المعيار أنّه بدوره غير حاسم في التفرقة بين العقدين، لأنّه لا يصدق في كلّ الحالات، حيث نجد مقاول معين كمقاول الصحية قد يقتصر في خدماته على شركة معينة من شركات البناء، وفي حين نجد من بين العمال من يقدم عمله إلى الجميع. ومع ذلك يُعدّ عاملاً لا مقاولاً، ومثال ذلك عمال الشحن والتفريغ في الموانئ البحرية.

4- هنالك معيار يقوم على أساس أنّ المقاول قد يقوم باستخدام عمال لديه لتنفيذ العمل المتعاقد عليه، بينما يلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه شخصياً دون إمكانية تنفيذ التزاماته من قبل الآخرين أو الغير.

وهذا المعيار هُجر بدوره بسبب وجود بعض المقاولين الذين لا يستعينون بعمل الغير، وإنّما يقومون بتنفيذ التزاماتهم بأنفسهم، كما أنّ استخدام العمال لعمال آخرين معهم لا يمكن أن ينفي علاقة التبعية، ومن ثمّ عقد العمل.

5- معيار التبعية القانونية: المعيار الحاسم للتفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة، هو المعيار المستمد من علاقة التبعية. باعتبار أنّ هذا المعيار يصدق على جميع الحالات، فحين تتوافر هذه العلاقة أو الرابطة يكون العقد عقد عمل، وعندما تتخلف تلك العلاقة يكون العقد عقد مقاولة. فعمل العامل تحت إدارة صاحب العمل وإشرافه هو عنصر جوهري في عقد العمل، في حين نجد أنّ استقلال المقاول عن صاحب العمل ركن أساسي في عقد المقاولة².

¹ - د. جمال الدين زكي - المرجع السابق - ص: 94.

² - حسين عبد اللطيف حمدان - المرجع السابق - فقرة: 47 - ص: 155.

وبناء على ذلك، فإنّ العقد الذي يربط صاحب جريدة بالمحرر فيها يُعدّ عقد عمل إذا كان عمل المحرر خاضعاً لدرجة من التوجيه تنقيد بها حرّيته في التعبير عن نتاج فكره الذي يقدمه لصاحب الجريدة، مما يُعدّ من قبيل الإدارة والإشراف، أما إذا كان المحرر لا يخضع لأيّ توجيه، وكان حرّاً في التعبير عن أفكاره كما هو حال كبار الكتاب الذين يتعاقدون على الكتابة في الصحف والمجلات، فيُعدّ العقد عقد مقولة.

كذلك فإنّ علاقة صاحب المسرح بأفراد الفرقة الموسيقية تُعدّ عقد عمل، مادام هؤلاء يخضعون للمواعيد التي يحددها صاحب العمل ولإشرافه على سلوكهم أثناء العمل، حتى إذا ما بدرت منهم تصرفات تسيء إلى عمله استغنى عن خدماتهم.

وبالعكس فإنّ العقد الذي يربط المنتج بالمرح السينمائي لا يُعدّ عقد عمل بل عقد مقولة، مادام المخرج لا يخضع لرقابة صاحب العمل في اختيار القصة ومعالجة المشكلة التي يتولّى إخراجها³.

³- د. محمد لبيب شنب- المرجع السابق- فقرة: 48- ص: 64.

عقد العمل وعقد الوكالة

أولاً - أوجه التشابه بين العقدين:

أ- يتشابه عقد الوكالة مع عقد العمل، في أنّ العقد الأخير يرد على عمل يقوم به الوكيل لحساب الأصيل، حيث إنّ المادة 665 مدني عرّفت عقد الوكالة على أنّه: «عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل»، لهذا يقترب هذا العقد من عقد العمل، لأنّ موضوع العقد الأخير هو العمل أيضاً.

فالوكالة من العقود الواردة على العمل، وقد قصرها المشرّع على العمل القانوني دون العمل المادي، في حين أنّ لفظ العمل الوارد في تعريف عقد العمل (المادة 47 ق.عمل) جاء مطلقاً بحيث يشمل العمل المادي والقانوني في آن واحد.

والأصل أنّ العمل الذي يرد على العمل المادي لا يثير أيّ شكل بين العمل والوكالة، فالعمل المادي لا يمكن أن يكون محلاً للوكالة، وإنما يختلط الأمر عندما يكون موضوع عقد العمل عملاً قانونياً بحثاً، فعندئذ يقترب مضمون عقد العمل من عقد الوكالة لدرجة كبيرة، إذا لاحظنا أنّ الوكالة المأجورة أصبحت هي الغالبة، كما هو الحال في عقد العمل.

يضاف إلى ما سبق، أنّ الموكل قد يقيد عمل الوكيل بشروط وتعليمات تشبه إلى حدّ كبير الأوامر والتعليمات التي يصدرها صاحب العمل للعامل.

ب- أهمية التفرقة بين العقدين: يترتب على تكييف العقد على أنّه عقد وكالة نتائج هامة لاختلاف النظام القانوني الذي يخضع له كلّ من العقدين. لهذا تظهر أهمية التفرقة بين العقدين في أمور عدّة:

1- من حيث الأجر: يُعدّ الأجر عنصراً جوهرياً في عقد العمل، لهذا فقد افترض المشرّع في أداء الخدمة أن تكون مأجورة إذا كان قوامها عملاً لم تجر العادة على التبرع به أو عملاً داخلياً في مهنة من أداه (مادة 647 ق.مدني)، بينما نجد أنّ الأصل في الوكالة أنّها تكون تبرعية ما لم يتفق على غير ذلك صراحة أو ضمناً (مادة 675 / ق. مدني).

2- من حيث انتهاء العقد: في عقد الوكالة يستطيع كل من الموكل والوكيل أن ينهي الوكالة في أي وقت، ولو وجد اتفاق يخالف ذلك (مادة 681، 682 ق.مدني)، بينما يخضع إنهاء عقد العمل غير محدد المدة لقيود شكلية وموضوعية.

3- من حيث الاختصاص القضائي: إذا نشأت منازعة عن عقد الوكالة فإنها تخضع إلى القواعد العامة في الاختصاص، باستثناء الخلافات المتعلقة بأتعاب الوكيل عندما يكون محامياً، فيختص فيها مجلس فرع نقابة المحامين الذي ينتسب له المحامي⁴. في حين أنّ الدعاوى التي يرفعها العامل بسبب عقد العمل تختص محكمة البداية العمالية بنظرها.

ثانياً - معايير التفرقة بين العقدين:

نطاق التمييز بين العقدين ينحصر في مجال الأعمال القانونية دون الأعمال المادية، لأنّ الأعمال الأخيرة لا يمكن أن تكون محلاً لعقد الوكالة.

لكن عند التفريق بين العقدين، لا عبرة بطبيعة العمل موضوع العقد⁵، وإنما يجب الاعتماد على مدى توافر رابطة التبعية القانونية بين العامل وصاحب العمل، أو عدم توافر هذه الرابطة، بحيث نكون أمام عقد عمل إذا كان القائم بالعمل خاضعاً لرقابة صاحب العمل وإشرافه.

ولكن ليس من السهولة التفريق بين عقد الوكالة وعقد العمل، على أساس علاقة التبعية، لأنّ الوكيل في عقد الوكالة قد يتلقى أوامر الموكل وتوجيهاته، ويلتزم بتقديم حساب عن عمله، الأمر الذي قد يؤدي إلى الخلط بين التبعية هنا والتبعية القانونية في عقد العمل. ولكن يبقى الوكيل خلال أدائه لعمله متمتعاً باستقلال أكبر طالما أنّه يعمل في حدود السلطات المخولة له، ولهذا لا بدّ أن يتوافر للوكيل قدر معين من القدرة على التعبير عن إرادته. فإذا كان الوكيل يلتزم باحترام أوامر الموكل وتعليماته عندما يمثله في إبرام التصرفات القانونية⁶، لكنّه مع ذلك لا يوجد تحت سلطته لأجل إنتاج الآثار القانونية لتصرفاته، بينما على النقيض من ذلك نجد أنّ عقد العمل يضع العامل تحت إرادة صاحب العمل وسلطته.

وينبغي مراعاة الدقة في اعتماد معيار التبعية القانونية كأساس للتمييز بين العقدين، لأنّه في الوكالة أيضاً تقوم حالة من التبعية بين الوكيل والموكل، تتمثل في تلقي الوكيل الأوامر والتوجيهات من الموكل، وذلك

⁴- د. شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص: 272.

⁵- د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص: 148.

⁶- د. جمال الدين زكي- المرجع السابق- ص: 106.

في إطار التوجيه العام، ولا تتعداه إلى كيفية وسائل الأداء وأوقاته. وتبرز هذه الصورة في الباعة في المحال التجارية، فالأعمال التي يقوم بها هؤلاء (وهي البيع)، تُعدّ أعمالاً قانونية، ولكنهم يُعدّون عمالاً لدى المحل، فتبعيتهم كاملة لصاحب المحل⁷.

كذلك المفوض بإدارة الفندق، والذي يظهر بجلاء من عقده أنّه لا يخضع لرقابة صاحب العمل وإشرافه، وحيث أنّ الرقابة هي الركيزة الأولى لعقد العمل وبانتفائها ينتفي العقد⁸، فعقده ليس عقد عمل.

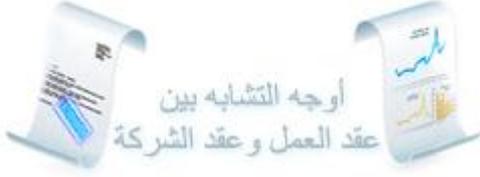
⁷-حسن عبد اللطيف حمدان- المرجع السابق-ص:159.

⁸-نبيلة زين- المرجع السابق-فقرة:6-ص:223.

عقد العمل وعقد الشركة

أولاً- أوجه التشابه بين العقدين:

الشركة هي «عقد بمقتضاه يلتزم شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهما في مشروع مالي، بتقديم حصة من مال أو من عمل، لاقتسام ما قد ينشأ عن هذا المشروع من ربح أو خسارة» (المادة 473 ق.مدني).



ولما كانت مساهمة الشريك في عقد الشركة قد تقتصر على عمله، فقد يختلط هذا الالتزام بالالتزام الناشئ عن عقد العمل. حيث رأينا سابقاً أن أجر العامل قد يُحدد على أساس نسبة من الأرباح، وهذا ما يجعل مركز العامل شبيهاً بمركز الشريك. لذلك قد يثور الخلط بين العقدين، مما يستدعي البحث عن معيار للترقية بينهما. لكن قبل أن نتلمس معياراً للترقية لابد من أن نبين أهمية هذه التفرقة.

ثانياً-أهمية التفرقة بين العقدين:



1- من حيث انعقاد العقد: عقد العمل من العقود الرضائية التي تتعقد بمجرد اتفاق الطرفين، أما الكتابة فهي للإثبات بالنسبة لصاحب العمل، وليست بشرط انعقاد، أما العامل فيستطيع إثبات العقد بجميع طرق الإثبات.

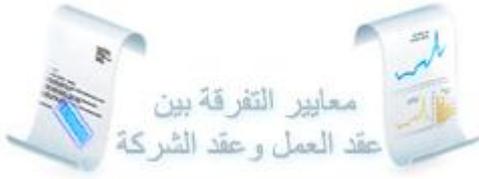
في حين أنّ عقد الشركة من العقود الشكلية، التي لا تتعقد إلا بالكتابة (المادة 475 من القانون المدني).

2- المشاركة في الخسائر: حيث أنّ الشريك يتحمل الخسارة التي قد تلحق بالشركة، في حين أنّ العامل لا يتحمل الأعباء الاقتصادية للمشروع الذي يعمل فيه، وإنما يقع عبء ذلك على صاحب العمل.

ثالثاً-معايير التفرقة بين عقد العمل وعقد الشركة:

1-معيار تحمّل الخسائر: إنّ تحمل الخسارة أو

عدم تحملها يمكن أن يتخذ معياراً للتفرقة بين عقد العمل وعقد الشركة، فالشريك كما يحصل على نسبة من الأرباح إذا حققت الشركة أرباحاً،



فإنّه يتحمّل جزءاً من الخسائر إذا لحقت بالشركة خسارة مالية، بينما العامل يحصل على أجره في نهاية المدة المتفق عليها، بغض النظر عما إذا كانت الشركة قد حققت أرباحاً أو قد لحق بها خسائر، فصاحب العمل هو الذي يتحمل المخاطر الاقتصادية للمشروع⁹.

ولقد هُجر هذا المعيار للنقد، إذ ليس هناك ما يمنع الاتفاق على تحديد أجر العامل بمبلغ ثابت يضاف إليه نسبة معينة من الأرباح. لهذا، فإذا لم يحقق المشروع أرباحاً فإنّ العامل يتحمل جزءاً من الخسارة المتمثلة بفقدانه للنسبة المئوية من الأرباح التي كان من المقرر أن يتقاضاها، دون أن يؤدي ذلك إلى إنقاص أجره عن الحد الأدنى للأجر¹⁰.

2-معيار التبعية القانونية: من المسلّم به فقهاً وقضاً أنّ التمييز بين العقدين يجب أن يقوم على

أساس وجود أو عدم وجود علاقة التبعية القانونية. فالعامل يقوم بعمله تحت إشراف صاحب العمل وإدارته، بينما الشريك بالعمل لا يخضع في عمله لأي تبعية أو إشراف من شركائه.

⁹ - حسين عبد اللطيف حمدان - المرجع السابق - فقرة: 49-ص: 162.

¹⁰ - " كذلك إذا لحق خسارة برأسمال شركة المضاربة الشرعية، فإن الذي يتحمل الخسارة هو صاحب رأس المال، أما الشريك الذي يقدم عمله كحصة في الشركة فلا يتحمل شيئاً من هذه الخسارة، حيث يكفي ضياع جهده الذي قد بذله، ووقته الذي أنفقه في العمل بمال المضاربة، مما يجعل هناك شبهةً كبيراً بين مركز العامل عندما تحدد أجرته على أساس المشاركة في الأرباح، ومركز الشريك بالعمل في شركة المضاربة."

د. شواخ محمد الأحمد - المرجع السابق - ص: 276.

عقد العمل وعقد الإيجار

كان عقد العمل قديماً يطلق عليه اسم عقد إيجار الأشخاص أو الخدمات، في مقابل عقد إيجار الأشياء. ولكن في يومنا الحاضر جرى التمييز بين عقد الإيجار الذي يتمثل موضوعه بالشيء، ويلتزم المؤجر بأن يمكن المستأجر من الانتفاع بالعين المؤجرة، في حين أنّ موضوع العمل هو عمل الإنسان.

وقد عرّف القانون المدني الإيجار في المادة 526 التي نصّت على أنّ: "الإيجار عقد يلتزم المؤجر بمقتضاه أن يمكن المستأجر من الانتفاع بشيء معين مدة معينة لقاء أجر معلوم".

وهذه المادة تعرّف الإيجار بآثاره والالتزامات التي تترتب عليه، وإنّ أول التزام وأهم التزام في الإيجار هو تمكين المؤجر للمستأجر من الانتفاع، وإنّ هذا التزام إيجابي لا سلبي على المؤجر، فهو ملزم بأن يمكن المستأجر من الانتفاع لا أن يترك المستأجر ينتفع بالعين المؤجرة.

ويحدث اللبس بين العقدين عندما يلتزم أحد المتعاقدين بتأدية عمل معين للمتعاقد الآخر الذي يلتزم بدوره بتمكين الأول من الانتفاع بشيء يملكه. ولكن من الحالات الواقعية التي يثار ضمنها عن طبيعة العقد عند عدم تحديده من قبل المتعاقدين، الاتفاق الذي يُعقد بين سائق وصاحب السيارة، على أن يأخذ السائق السيارة مقابل نسبة مئوية معينة من الإيراد. فهل نكون هنا أمام عقد إيجار أم عقد عمل؟

الجواب على هذا السؤال يعتمد على توافر عنصر التبعية القانونية بينهما، من حيث خضوع السائق لأوامر صاحب العمل وتوجيهاته بشأن أوقات العمل والمناطق التي يعمل فيها، أو تعرضه لجزاءاته، فإذا توافرت هذه التبعية فالعقد هو عقد عمل¹¹. في حين لو كان مالك السيارة يتركها للعامل دون رقابة نظير أن يدفع له مبلغاً من المال (نسبة من الأرباح) عن كلّ مدة معينة، فنكون أمام عقد إيجار¹².

وهناك مثال آخر بالنسبة لمالك المحل التجاري الذي يستثمر محله بوساطة شخص آخر، فقد يكون عاملاً يخضع لقانون العمل، وقد يكون مستأجراً للمحل التجاري¹³.

¹¹ - حسن عبد اللطيف حمدان - المرجع السابق - ص: 167.

¹² - د. جمال الدين زكي - المرجع السابق - ص: 98.

¹³ - د. توفيق حسن فرج - المرجع السابق - ص: 143.

تمارين:

اختر الإجابة الصحيحة: المقاول:

1. مستقل بعمله ويتحمل المخاطر الاقتصادية لمشروعه.
2. يشارك رب العمل في تحمل مخاطر المشروع الاقتصادية.
3. يتصرف في حدود التفويض العقدي.
4. يلتزم بتقديم عمل قانوني لحساب الغير.

الإجابة الصحيحة رقم 1

الوحدة التعليمية الرابعة

انعقاد عقد العمل

المراحل السابقة لإبرام عقد العمل

الكلمات المفتاحية:

التدرج، التدريب، الاختبار، العامل، صاحب العمل، إثبات العقد، المحل، السبب، الأهلية، المدة.

الملخص:

التنظيم القانوني لعقد العمل لا يقتصر على مراحل انعقاده وتنفيذه وإنهائه، بل يتناول المراحل التي تسبق ذلك، فقد كرس قانون العمل أحكاماً لتنظيم عقد التدرج والتدريب والاختبار، ومن ثم بحث في انعقاد عقد العمل، وسنعرض بدايةً كل من العقود التي ترد على العمل ويكون الهدف منها التمهيد لإتمام العقد، ومن بعد ذلك ننتقل للبحث في انعقاد العقد النهائي.

الأهداف التعليمية:

في نهاية هذه الوحدة التعليمية يجب أن يكون الطالب قادراً على:

- معرفة النظم القانونية لعقد التدرج وعقد التدريب وعقد العمل تحت الاختبار.
- التمييز بين عقد العمل وعقد التدرج وعقد التدريب وعقد العمل تحت الاختبار.
- فهم آلية انعقاد عقد العمل، والعناصر المطلوبة في الانعقاد.

عقد التدرّج

قد يكون الباحث عن عمل بحاجة إلى اكتساب الخبرة التي تؤهله لاحتتراف عمل ما، والغاية من عقد التدرّج هي تعليم العامل مهنة أو صناعة معينة. لذلك فإنّ لهذا العقد أهمية كبيرة، وخاصة في الدول النامية، حيث لا يتمكن عدد كبير من الأحداث الذين أتموا مرحلة التعليم الإلزامي من متابعة دراستهم، لذلك غالباً ما يلجؤون إلى أصحاب العمل بغية تعلم مهنة أو صناعة معينة كوسيلة لكسب رزقهم.

وتبدو كذلك أهمية عقد التدرّج كوسيلة لتعلم مهنة أو صناعة في الدول النامية على خلاف الدول المتطورة اقتصادياً، حيث إنّ الإمكانات المادية للأولى قد لا تسمح لها في إنشاء معاهد خاصة أو مدارس، أو مراكز للتدريب المهني تلحق بالمصانع الكبرى، فيقوم أصحاب العمل في الورش والمصانع بإنشاء مدارس لإعداد العمال من الناحية الفنية¹. لهذا فإنّ عقد التدرّج يؤدي خدمة هامة سواء على المستوى الفردي أو على المستوى الاجتماعي من إمداد المجتمع بالكوادر الفنية والمهنية المدربة، بالإضافة إلى أنّ تعلم المهنة أو الحرفة يُعدّ وسيلة لتأمين مصدر دخل للعامل².

أولاً- تعريف عقد المتدرّج:

عرّفت المادة 31 (ق.ع) المتدرّج على الصورة التالية: يعتبر عاملاً متدرّجاً كلّ من يتعاقد مع صاحب للعمل لديه بقصد تعلم مهنة أو حرفة معينة.

ثانياً - الطبيعة القانونية لعقد التدرّج:

اختلف الفقهاء في تكييف عقد التدرّج، حيث ذهب جانب منهم إلى اعتبار عقد التدرّج هو عقد عمل، ويخضع بالتالي للأحكام القانونية المنظمة لهذا العقد، حتى في الحالات التي لا يحصل فيها العامل المتدرّج على أجر من صاحب العمل، على أساس أنّ العامل المتدرّج يعمل تحت إدارة أو إشراف صاحب العمل، وإن لم يحصل على أجر نقدي فإنّه يحصل على أجر عيني يتمثل في تعلمه لمهنة أو صناعة معينة، لذلك يتوافر لعقد العمل العناصر المميزة له، والمتمثلة في علاقة التبعية والأجر.

في حين يرى فقهاء آخرون أنّ عقد التدرّج ليس بعقد عمل، لأنّ الهدف الأساسي لهذا العقد، يتمثل في تعلّم العامل المتدرّج المهنة أو الصناعة، وما التزمه بأداء العمل لمصلحة لصاحب العمل، سوى وسيلة

¹ - د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص:163.

² - د.شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:298.

لهذا التعلّم، لذلك فإنّ التزامه بأداء العمل ليس هو الالتزام الأصلي بل هو تابع للالتزام بالتعليم، مما يجعل من هذا العقد عقد تعليم للعمل لا عقد عمل، ولا يُغيّر من هذا الحكم وجود أجر للمتدرّج، فالأجر ليس غاية بحدّ ذاته³.

وهذا الاتجاه هو أقرب للقانون الذي لم يقضِ بأن تحسب مدة التدرّج في حساب مدة خدمة العامل، إذا استمر العامل بالعمل بعد انتهاء عقد التدرّج.

ثالثاً - التنظيم القانوني لعقد التدرّج:

يختلف عقد التدرّج عن عقد العمل من حيث موضوعه وشكله ومدته وآثاره والأجر الذي يتقاضاه المتدرّج، وحالات إنهاء العقد، وهذا ما سيبيرز بعرض الأحكام الآتية:

1- بموجب أحكام المادة 32 ق.ع:أ- يجب أن يكون عقد عمل المتدرّج مكتوباً وباللغة العربية ومحرراً على نسختين يحتفظ كلٌّ من الطرفين بنسخة منه.

ب- يحدد الوزير بقرار منه وبالتنسيق مع الوزارات المختصة والجهات المعنية المهن الخاضعة للتدرّج وسنّ التدرّج ومدة تعلم المهنة أو الحرفة ومراحلها المتتابعة والمكافأة في كلّ مرحلة بصورة تصاعديّة، على ألا تقلّ هذه المكافأة في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى العام للأجر المحدد لفئة العمال في المهنة التي يتدرّج فيها العامل.

2- عملاً بالمادة 33 ق.ع: "إذا كان العامل المتدرّج حدثاً فيتمّ إبرام عقد التدرّج مع وليه أو الوصي عليه".

3- المادة 35 ق.ع: "تسري على المتدرّجين الأحكام الخاصة بالإجازات بمختلف أنواعها وساعات العمل وفترات الراحة المنصوص عليها في هذا القانون".

4- المادة 36 ق.ع: "على صاحب العمل عند انتهاء فترة التدرّج أن يمنح المتدرّج شهادة تثبت التحاقه بفترة التدرّج ومدتها ومستوى مهارته في المهنة أو الحرفة، على أن تصدّق هذه الشهادة من المديرية المختصة والوزارة."⁴

³- د. محمد فاروق الباشا-المرجع السابق- فقرة:74-ص:185

⁴- تقضي المادة الأولى من قانون العمل بأنه: "يقصد ب....."

الوزارة: وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل

الوزير وزير الشؤون الاجتماعية والعمل

المديرية المختصة: مديرية الشؤون الاجتماعية والعمل"

- 5-إنهاء العقد: تقضي المادة 34 ق.ع:"أ- لصاحب العمل أن يُنهي عقد العامل المتدرج إذا ثبت لديه عدم كفاءته أو عدم استعداده لتعلم المهنة أو الحرفة بصورة حسنة.
- ب- يجوز للمتدرج أن ينهي العقد إذا لم يلقَ العناية المناسبة من صاحب العمل.
- ج- على الطرف الراغب في إنهاء العقد إخطار الطرف الآخر بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل " .

عقد التدريب المهني

يختلف عقد التدريب أو التمرين عن عقد العمل من حيث موضوعه وشكله ومدته وآثاره والأجر الذي يتقاضاه العامل، وحالات إنهاء العقد، وهذا ما سيبرز بعرض الأحكام الآتية:

أولاً- تعريف عقد التدريب المهني:

تعريف عقد التدريب المهني



يُقصد بالتدريب المهني التدريبات المهنية النظرية أو التطبيقية أو كلاهما لدى صاحب العمل، لاكتساب المهارات في مهنة أو حرفة معينة قبل

الالتحاق بالعمل، بالإضافة إلى تدريب العمال أثناء خدمتهم لرفع درجة مهارتهم المهنية (المادة 37ق.ع). ويختلف عقد التدريب عن عقد العمل في أنّ العامل يكون مؤهلاً لتنفيذ العمل المطلوب منه، في حين أنّ المتدرب يكون في طور الإعداد⁵.

ثانياً - التنظيم القانوني لعقد التدريب المهني:

التنظيم القانوني لعقد التدريب المهني



1- يخضع إبرام عقد التدريب إلى القواعد العامة لإبرام العقود، غير أنّ المُشرّع أحاطه ببعض القواعد الخاصة بالشكل وبأهلية كلّ من طرفي العقد، حيث تقضي المادة 38 بأنّه:

" أ- يجب أن يكون عقد التدريب المهني خطياً وأن يكون المدرب حائزاً المؤهلات والخبرات الكافية في المهنة أو الحرفة المراد تدريب العامل فيها، كما يجب أن يتوافر في المنشأة نفسها الشروط المناسبة للتدريب.

ب- يُنظّم عقد التدريب بين صاحب العمل والعامل المتدرب كتابةً وباللغة العربية على ثلاث نسخ لكلّ من الطرفين نسخة والثالثة تودع لدى مديرية التأمينات الاجتماعية المختصة.

ج- يتولّى المتدرب الذي أتمّ الثامنة عشرة من العمر التعاقد بنفسه أما إذا كان حدثاً فينوب عنه وليه أو الوصي عليه".

⁵ - حسن عبد اللطيف حمدان - المرجع السابق-فقرة: 51-ص:172.

2- يحدد الوزير بقرار منه وبالتنسيق مع الوزارات المختصة والجهات المعنية المهنة الخاضعة للتدريب وسنّ المتدرب ومدة التدريب ومراحله المتتابعة والأجر، على ألا يقلّ عن الحد الأدنى لأجر فئة العامل في المهنة التي يتدرب فيها (المادة 39 ق.ع).

3- انتهاء عقد التدريب: يجوز إنهاء عقد التدريب بناءً على طلب أحد الطرفين في أي من الحالات التالية:

- أ- إذا ارتكب أحد الطرفين أيّ مخالفة لأحكام هذا القانون.
- ب- إذا لم يتم أحد الطرفين بواجباته وفقاً لشروط العقد المبرم بينهما.
- ج- إذا استحال تنفيذ العقد لأسباب خارجة عن إرادة أحد الطرفين.
- د- إذا نقل صاحب العمل مكان التدريب المحدد في العقد إلى مكان آخر.
- هـ- إذا كان استمرار المتدرب في العمل يهدد سلامته أو صحته، وثبت ذلك بتقرير صادر عن اللجنة الطبية المعتمدة لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (المادة 40 ق.ع).

عقد العمل تحت الاختبار

قد لا يرغب أطراف العلاقة القانونية في الارتباط بصفة نهائية بعقد عمل إلا بعد أن يتحقق كلٌّ منهما أو أحدهما بظروف العمل، فيبرمان عقد عمل تحت التجربة أو بشرط الاختبار.

أولاً - تحت الاختبار:



عقد العمل بشرط الاختبار هو اتفاق بين صاحب عملٍ وعاملٍ، يتفقان فيه على فترة للاختبار، أو يضعان في منته شرطاً للاختبار؛ بمعنى إنَّ من تقرر الشرط لمصلحته يمكنه التأكد من مدى

ملائمة العقد له خلال تلك الفترة، فإذا وجد أنَّ هذا العقد يحقق مصالحه المقصودة مضى قدماً في تنفيذه، وإذا وجد الأمر على خلاف ذلك استخدم الشرط المقرر لمصلحته للتخلص من الالتزامات التي يفرضها هذا العقد، بشرط أن يتمَّ هذا التخلص قبل انقضاء فترة الاختبار (التجربة) المتفق عليها.

ويتضح مما سبق أنَّ عقد العمل تحت الاختبار أو فترة تجربة يحقق مزايا لطرفي العقد، أي لصاحب العمل والعامل، كما لو رغب صاحب العمل من خلال فترة التجربة هذه أن يتأكد من الكفاية المهنية للعامل ومدى صلاحيته على القيام بالعمل المسند إليه، ومدى استطاعته على الانسجام مع زملائه في العمل. كما أنَّ العامل يتأكد من خلال ذلك التحقق من ظروف العمل ومدى ملاءمتها لقدراته وتخصصه، والتأكد من أنَّ الأجر الذي يتقاضاه يناسب الجهد الذي يبذله فعلاً، كما أنَّ هذا الشرط يدلُّ على حرص صاحب العمل الشديد في اختيار أفضل العمال لمشروعه⁶.

ثانياً- تمييز عقد العمل تحت الاختبار عن غيره من العقود المشابهة له:



تبدو أهمية تحديد وصف العقد لبيان الأحكام التي ستطبق عليه. من هنا يبرز أن الفارق الجوهرى بين عقد العمل بشرط الاختبار وعقد التدرج المهني، يكمن في الهدف من كلٍّ منهما، فالهدف

⁶ - د. شواخ محمد الأحمد - المرجع السابق - ص: 306.

من عقد التدريج تعلم العامل لمهنة أو صناعة عن طريق عمله تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه، فيلتزم الأخير بتلقينه أصول المهنة، من حيث أنّ هدف عقد العمل بشرط الاختبار هو وقوف صاحب العمل على مدى صلاحية العامل للقيام بالعمل الذي يسند إليه، وتحقق العامل من ظروف العمل ومدى التناسب بين الجهد الذي يبذله والأجر الذي يقبضه، قبل أن يصبح العقد نهائياً⁷.

كما يتعين أنّ نميّز بين عقد العمل بشرط الاختبار والامتحان المبدئي الذي يجريه صاحب العمل للعامل قبل إبرام العقد معه، كالامتحان الذي يجريه صاحب العمل للعامل المرشح للعمل على الحاسوب ليتأكد من كفاءته، فمثل هذا الاختبار الذي يجريه صاحب العمل يكون عادة لفترة قصيرة جداً، وقبل التعاقد مع العامل، أما فترة الاختبار أو التجربة فتكون بعد إبرام عقد العمل مع العامل، وتكون المدة طويلة نسبياً بالمقارنة مع فترة الامتحان المبدئي الذي يختبر فيه صاحب العمل المرشح للعمل لديه.

ثالثاً- التنظيم القانوني لعقد العمل بشرط الاختبار:



لا تُعدّ فترة الاختبار أو التجربة حقاً لأيّ من طرفي عقد العمل، لهذا لا يخضع العامل إلى التجربة أو الاختبار إلا إذا نُصّ على ذلك في عقد العمل. وتقتضي المادة 49(ق.ع) بأن:

" أ- تحدد مدة الاختبار في عقد العمل، ولا يجوز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد عن ثلاثة أشهر أو تعيينه تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة عند صاحب عمل واحد وبحقّ لكلّ من الطرفين خلال هذه الفترة إنهاء العقد دون سابق إخطار أو تعويض، ودون أن تترتب على صاحب العمل أيّ مسؤولية. ب- إذا انتهت مدة الاختبار، ولم يُفسخ العقد، تدخل هذه المدة ضمن مدة خدمة العامل الفعلية".

بناء على نصّ المادة السابقة، يتبين أنّ مدة الاختبار يجب أن لا تتجاوز الثلاثة أشهر، والاتفاق على مدة أطول يجعل الزيادة باطلة، كما أنّ الأحكام القانونية تقضي بعدم تعيين العامل تحت التجربة أكثر من مرة لدى صاحب عمل واحد. وهذا أمر نعارضه إذ يمكن أن يكون هناك فرصة للعامل لأن يعمل تحت الاختبار لدى صاحب العمل نفسه، ولكن في مهنة مختلفة.

⁷- د. حمدي عبد الرحمن - د. محمد يحيى مطر-المرجع السابق- ص: 122.

أما فيما يتعلق بإنهاء العقد فقد أعطى المشرع كلا المتعاقدين أي العامل وصاحب العمل الحق في إنهاء العقد دون أن تترتب عليه أي مسؤولية، وبدون إخطار الطرف الآخر.

عناصر انعقاد عقد العمل وإثباته

ينعقد عقد العمل بين العامل وصاحب العمل بالاتفاق، وهذا الاتفاق - كعقد - يخضع للقواعد العامة المنصوص عليها في القانون المدني، إضافة إلى أحكام خاصة قضى بها قانون العمل.

عناصر عقد العمل

أولاً - أطراف عقد العمل:

في أي عقد عمل لابد له من طرفين على الأقل، وطرفا عقد العمل هما صاحب العمل والعامل. وتقتضي المادة الأولى من قانون العمل بأن:

" - العامل: كل شخص طبيعي يعمل لدى صاحب عمل لقاء أجر مهما كان نوعه وتحت سلطته وإشرافه.

- صاحب العمل: كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر مهما كان نوعه".

أ- صاحب العمل: استناداً إلى التعريف الوارد في المادة الأولى: صاحب العمل هو كل شخص يتعاقد مع آخر للقيام بأداء عمل تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر. ولذلك يمكن أن يكون صاحب العمل شخصاً طبيعياً أو اعتبارياً، «يُقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري..» ويستوي الأمر أن يكون نشاط صاحب العمل نشاطاً إنتاجياً (صناعياً، زراعياً، تجارياً) أو نشاطاً يقوم على تقديم خدمة. ولا فرق بين مباشرة النشاط على سبيل الاحتراف، أو مباشرته لفترة معينة وبغير احتراف له.

وكذلك يشمل التعريف الشركات التجارية ومعاهد التعليم الخاص والهيئات الدينية والنوادي الاجتماعية والرياضية، والنقابات، إذ تُعدّ هذه الهيئات بمثابة صاحب عمل بالنسبة للعمال الذين تستخدمهم لقاء أجر، ويؤدون عملهم لحسابها وتحت إدارتها وإشرافها⁸.

كذلك لا يُعتدّ بعدد العمال الذين يستخدمهم صاحب العمل فسيان أن يستخدم عمالاً متعددين أو أن يستخدم عاملاً واحداً⁹.

ب- العامل: يتضح من التعريف الوارد في المادة الأولى أنّ العامل لا بدّ أن يكون شخصاً طبيعياً (إنساناً) سواء أكان ذكراً أم أنثى، ولا يمكن أن يكون شخصاً اعتبارياً. ومبرر ذلك هو أنّ العمل جهد إنساني، سواء أكان هذا الجهد عضلياً أو فكرياً. وبالتالي لا يتصور صدور هذا الجهد الإنساني من شخص اعتباري.

ثانياً- أهلية طرفي العقد:

تختلف الأهلية اللازمة لإبرام العقد بالنسبة لصاحب العمل عنها بالنسبة للعامل.

أ- أهلية صاحب العمل: لم ينص قانون العمل على أحكام خاصة تنظّم أهلية صاحب العمل في إبرام عقد العمل، لذلك ينبغي الرجوع إلى القواعد العامة في الأهلية، وبمقتضى هذه القواعد لا يجوز للصغير غير المميز إبرام عقد العمل بصفة صاحب عمل، وذلك تحت طائلة البطلان (مادة 111 ق. مدني).

و يُعدّ عقد العمل، باعتباره من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، قابلاً للإبطال لمصلحته، إذا تولى إبرامه الصبي المميز بصفته صاحب عمل (المادة 2/112 ق. مدني). ولا بدّ من الإشارة إلى ما نصّت عليه المادة 113 من القانون المدني من أنّه «إذا بلغ الصبي المميز الخامسة عشرة من عمره وأذن له في تسلّم أمواله لإدارتها، أو تسلّمها بحكم القانون، كانت أعمال الإدارة الصادرة عنه صحيحة في الحدود التي رسمها القانون».

وكما يُعدّ عقد العمل في الوقت نفسه من عقود الإدارة، لأنّه الوسيلة العادية لإدارة أموال صاحب العمل واستغلالها، لذلك ونزولاً على الحكم الوارد في المادة 113 ق. مدني إذا بلغ الصبي الخامسة

⁸ د. شواخ محمد الأحمد - المرجع السابق - ص: 322.

⁹ - د. حمدي عبد الرحمن - د. محمد يحيى مطر - المرجع السابق - ص: 107.

عشرة من عمره وأذن له في تسلّم أمواله لإدارتها، فإنّ له الحق في إبرام عقد العمل كصاحب عمل في حدود الأذن الصادر له بالإدارة. كما يسري الحكم نفسه على الأموال التي كسبها القاصر من عمله الخاص متى بلغ الثالثة عشرة من عمره، إلا أنّ القاصر لا يكون ضامناً لديونه الناشئة عن إدارة هذه الأموال إلا بقدر ذلك المال (المادة 169 ق. أحوال شخصية).

وللمحجوز عليه لسفه أو غفلة - كالصبي المميز - والمأذون له بتسلّم أمواله، أهلية إبرام عقد العمل كصاحب عمل، وذلك في حدود هذا الإذن¹⁰ (مادة 2/117 ق. مدني).

ب- أهلية العامل: باعتبار أنّ عقد العمل من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، فوفقاً للقواعد العامة، يجوز للعامل إذا كان قاصراً إبرام عقد العمل، إلا أنّ هذا التصرف قابل للإبطال لمصلحته. وقد خرج المُشرّع في قانون العمل عن القواعد العامة للأهلية، عندما سمح لكلّ من أتمّ الخامسة عشرة من العمر أن يبرم عقد العمل بصفة عامل أو أتمّ التعليم الأساسي أيهما أكبر، وذلك عملاً بنصّ المادة 113 ق.ع¹¹. ومبرر ذلك، أنّ تطبيق القواعد العامة في الأهلية قد يؤدي إلى إلحاق الضرر بالقصّر الذين لم يبلغوا سنّ الرشد، وليس لديهم مورد للرزق سوى قوة سواعدهم، فضلاً عن أنّ إتاحة المجال أمام هؤلاء القصّر للعمل يمكنهم من تعلّم مهنة أو حرفة معينة.

ولا بد من التنويه إلى أن تحديد سنّ الأهلية لإبرام عقد العمل بتمام الخامسة عشرة من العمر، لا يمنع الوليّ أو الوصيّ من المطالبة بإنهاء العقد الذي أبرمه القاصر بصفة عامل رعاية لمصلحته، كأن تكون الحالة الصحية للقاصر لا تسمح بتحمل مشاق العمل، أو أن مصلحته تقتضي متابعة الدراسة.

¹⁰ - د. شواخ محمد الأحمد - المرجع السابق - ص: 325.

¹¹ - يستثنى من تطبيق أحكام قانون العمل الأحداث الذين يشتغلون في الصناعات المنزلية التي لا يعمل فيها سوى أفراد العائلة تحت إشراف الأب أو الأم أو الأخ أو العم أو الخال، عملاً بنصّ المادة 11 ق.ع.

ثالثاً - الرضا:

عقد العمل من العقود الرضائية، ولا بدّ من تطابق الإيجاب والقبول لانعقاد عقد العمل. ولكن تتميز عقود العمل بأن سلطان الإرادة مقيد بالقيود المقررة لحماية قوة العمل أي العامل، ولقوة رأس المال أي صاحب العمل بما يتناسب مع قواعد النظام العام في هذا الشأن.

رابعاً - محل العقد:

أ- العمل: يجب أن يكون مشروعاً ومعيناً أو قابلاً للتعيين.

ب- الأجر: يجب تحديد الأجر صراحة، فإذا لم يكن معيناً، فنعود في تحديد الأجر إلى الحد الأدنى للأجور بالنسبة إلى المهنة التي يزاولها العامل.

خامساً - مدة العقد:

باعتبار أنّ عقد العمل من عقود المدة، فقد يبرم عقد العمل لمدة محددة، أو لمدة غير محددة، أو لإنجاز عمل معين¹² (المادة 50 ق.ع). ولهذا الاختلاف أهميته عند إنهاء العقد على ما سنبينه لاحقاً.

أ- العقد المبرم لمدة محددة: هو العقد الذي حددت مدته فيه صراحة، أو كانت طبيعة العمل المعقود لأجله دالة على التحديد. وأكثر عقود العمل لا تتضمن تحديد مدة، والمتعاقدون يتمتعان بحرية في تحديد مدة العقد. ولكن هذه الحرية مقيدة بشرطين:

1- لا يجوز أن يرتبط إنسان بعقد مدى الحياة وإلا تحول لنوع من الرق. واعتبر القانون هذا العقد باطلاً لمخالفته النظام العام.

2- لا يجوز أن تتجاوز مدة العقد خمس سنوات (عملاً بنصّ المادة 55 ق.ع).

ب- العقد المبرم لمدة غير محددة: يظهر في أنواع عدّة من التعاقد على عقد عمل:

1- العقد الذي نصّ صراحة على مدة له، ولا تفيد طبيعة العمل المعقود لأجلها أي تحديد للأجل.

¹² - "إذا كانت طبيعة الأعمال التي يقوم بها رب العمل لا تتصف بالاستمرار، كما هو الحال بالنسبة للأعمال الموسمية مثل أعمال فنادق

المصايف، وكما هو الحال بالنسبة للشركات التي تعمل في المعمار.."

د. توفيق حسن فرح - المرجع السابق - ص: 424.

2- العقود المحدد أجلها إذا استمر المتعاقدان على تنفيذها بعد انتهاء مدتها، دون اتفاق على التجديد أو إعادة الانعقاد بمدة محددة، تصبح اعتباراً من تاريخ انتهاء مدتها عقوداً لمدة غير محددة الأجل.

3- العقد المحدد المدة إذا جُدد أكثر من مرة لمدة تتجاوز الخمس سنوات. عملاً بنصّ المادة 54 ق.ع التي قررت أنه: أ- ينقضي عقد العمل المحدد المدة من تلقاء ذاته بانقضاء مدته، إلا أنه يجوز تجديده باتفاق صريح بين طرفيه وذلك لمدة معينة أو لمدد أخرى، وإذا ما زادت مدة العقد الأصلية والمجددة عن خمس سنوات انقلب عقد العمل إلى عقد غير محدد المدة، شريطة ألا تزيد فترات الانقطاع مجتمعةً خلال هذه المدة عن أربعة أشهر.

ب- إذا انقضت مدة عقد العمل محدد المدة واستمر طرفاه بتنفيذه، عدّ ذلك اتفاقاً ضمناً على جعله عقداً غير محدد المدة.

سادساً - سبب العقد:

تُطبّق على السبب القواعد العامة للعقود المنصوص عليها في القانون المدني، فلا يوجد أحكام خاصة به. فإذا كان الدافع إلى إبرام عقد العمل تشغيل العامل بعمل مخالف للنظام العام والآداب كان العقد باطلاً¹³.

¹³- د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص:211.

إثبات عقد العمل

أولاً- شكل العقد:



شكل العقد

كما بيّنا سابقاً، أنّ عقد العمل الفردي من العقود الرضائية، التي لا تحتاج لانعقادها شكلية معينة. لهذا فإنّ العقد قد يكون مكتوباً كما قد يكون شفوياً، وإذا كان مكتوباً فيجب أن يحرر باللغة العربية وعلى نسختين لكلّ من طرفيه نسخة

(مادة 47 ق.عمل). ومخالفة هذا الحكم لا تؤدي إلى بطلان العقد، وإنّما من حقّ العامل أن يطلب نسخة مترجمة إلى العربية. ويجوز تحرير العقد باللغة الأجنبية إذا كان العامل غير عربي.

ثانياً- إثبات العقد:



إثبات العقد

ذكر المشرّع في قانون العمل أحكاماً خاصة بالإثبات، إذ نصّت المادة 47 من قانون العمل يجب أن:

أ- يلتزم صاحب العمل بتحرير عقد العمل المبرم مع العامل كتابةً وباللغة العربية على ثلاث نسخ،

لكلّ من الطرفين نسخة، ونسخة باللغة الأجنبية في حال كان العامل غير عربي، ويلتزم صاحب العمل بإيداع الثالثة لدى مديرية التأمينات الاجتماعية المختصة خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تحرير العقد.

ب- إذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات ولصاحب العمل إثبات العكس بالطريقة نفسها.

ج- يُعطى العامل إيصالاً بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أصول الوثائق".

نستشفّ من هذا النص أنّ المشرّع قد خرج عن القواعد العامة في الإثبات، حيث فرّق المشرّع بين العامل وبين صاحب العمل. فصاحب العمل لا يجوز له إثبات العقد إلا بالكتابة، ولو لم تتجاوز قيمته 500

خمسئة ليرة سورية، لذلك لا يستطيع عند عدم وجود الكتابة إثبات العقد بغير الإقرار أو اليمين الحاسمة. وهذا يدلنا كذلك على أنّ الكتابة وسيلة إثبات وليست شرطاً لانعقاد العقد¹⁴.

أما بالنسبة للعامل فإنّ المُشرّع قد أجاز له أن يثبت جميع حقوقه بجميع طرق الإثبات أيّاً كانت قيمة العقد، ومن هذه الطرق الشهادة والقرائن.

ويبدو أنّ الهدف من ذلك توفير الحماية للعامل، باعتباره الطرف الضعيف اقتصادياً في العقد، خاصة إذا عرفنا أنّ عدم وجود كتابة لعقد العمل غالباً ما ترجع إلى تقصير صاحب العمل وليس العامل.

كما يجب أن نشير إلى أنّ حقّ العامل في إثبات العقد بجميع طرق الإثبات مرهون بحالة عدم وجود عقد مكتوب، أما إذا وُجد مثل هذا العقد فلا يجوز للعامل عندئذ إثبات ما يخالف الكتابة أو ما يجاوزها إلا بالكتابة، وفقاً للقواعد العامة، وعملاً بالفقرة الأولى من المادة 55 من قانون البيئات.

ولكن يجوز للعامل إثبات ما يخالف عقد العمل المكتوب، أو ما يجاوزه بالبينة الشخصية، إذا كان هناك غشّ ضد القانون. كذلك إذا كان العقد تجارياً بالنسبة لصاحب العمل، يجوز للعامل عندئذ إثبات ما يخالف الكتابة بكلّ طرق الإثبات.

¹⁴ - حسن عبد اللطيف حمدان - المرجع السابق - فقرة: 90 - ص: 256.

تمارين:

اختر الإجابة الصحيحة: للعامل الحق في فسخ عقد التدرج إذا:

1. أخطر صاحب العمل قبل شهرين.

2. كان صاحب العمل لا يعيره الاهتمام الكافي.

3. أثبت كفاءة في تعلم المهنة.

4. أثبت استعداد له لتعلم المهنة.

الإجابة الصحيحة رقم 2.

الوحدة التعليمية الخامسة

حقوق العامل والتزاماته

الكلمات المفتاحية:

العناية الطبية، تنفيذ العمل، الامتثال لأوامر صاحب العمل، عدم المنافسة، حسن النية في تنفيذ العقد.

المُلخَص:

يترتب على إبرام عقد العمل آثار تتعلق بالعامل، وتتمثل بالحقوق والالتزامات، فالالتزامات التي تتولد على عاتق العامل بمناسبة هذا العقد قد تتدخل الإرادة في قيامها، وقد يفرضها القانون على الرغم من عدم الاتفاق عليها، ويجب التقيد بها وتنفيذها.

الأهداف التعليمية:

في نهاية هذه الوحدة التعليمية يجب أن يكون الطالب قادراً على:

- معرفة حقوق العامل تجاه صاحب العمل.
- معرفة الطابع الشخصي للالتزام العامل بأداء العمل.
- تحديد التزامات العامل التي تنشأ بموجب العقد، وتلك التي يفرضها القانون.

يضع عقد العمل على عاتق العامل التزامات يجب التقيد بها وتنفيذها تجاه صاحب العمل، كما يمنحه جملة من الحقوق ضمنها له القانون، سنبينها على الصورة الآتية:

حقوق العامل

نظم قانون العمل حقوق العامل في الفصل الثاني من الباب السادس في المادتين 93 و94، وقرر له الحقوق التالية:

أولاً- العناية الطبية:

أ- يتمتع العامل بالعناية الطبية، ويجب على صاحب العمل في هذا المجال أن:

- 1- يوفر وسائل الإسعاف الأولية، مهما كان عدد العمال في المنشأة.
- 2- يستخدم ممرضاً ملماً بوسائل الإسعاف الطبية يُخصص للقيام بها، وأن يعهد إلى طبيب بعيادتهم وعلاجهم في المكان الذي يعدّه لهذا الغرض، وأن يقدم لهم الأدوية اللازمة للعلاج، وكذلك الصور الشعاعية والتحاليل الطبية، وذلك كله بالمجان، متى زاد عدد عماله في مكان واحد أو في دائرة نصف قطرها خمسة عشر كيلو متراً عن مئة عامل ولم يتجاوز مئتي عامل.
- 3- يوفر للعمال، فضلاً عما ورد في البند السابق، جميع وسائل العلاج الأخرى التي يتطلب علاجها الاستعانة بأطباء أخصائيين أو القيام بعمليات جراحية أو غيرها وكذلك الأدوية اللازمة، وذلك كله بالمجان، متى زاد عدد عماله عن مئتي عامل.

- 3- يؤدي لإدارة المستشفى مقابل نفقات العلاج والأدوية والإقامة إذا عولج العامل في الحاليتين المنصوص عليهما في البندين (2-3) من الفقرة السابقة في مستشفى حكومي أو خيرى.
- ب- يتبع في تحديد نفقات العلاج والأدوية والإقامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة الطرق والأوضاع التي يصدر بها قرار من الوزير بالاتفاق مع وزير الصحة، بما فيها تحديد نفقات المعالجة والتداوي والإقامة عن طريق صناديق الضمان الصحي أو مؤسسات التأمين الخاصة التي تتولى هذه الأمور.

ثانياً - كما يتمتع العامل بالحقوق التالية:

- 1- الحقّ في الزيادة الدورية للأجور، مرة كلّ سنتين، وفق النسبة المحددة في النظام الداخلي أو في عقد العمل.
- 2- الحقّ في تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة وعدم التمييز .
- 3- الحقّ في الحفاظ على كرامته الإنسانية.
- 4- الحقّ في تأمين ظروف عمل تكفل السلامة والأمان في عمله.
- 5- الحقّ في الانضمام إلى النقابات العمالية والجمعيات الحرفية.

التزامات العامل

يرتّب عقد العمل جملة من الالتزامات على عاتق العامل، ويفرض على مخالفتها جزاء مناسباً وفق التالي:

أولاً-التزام العامل بتنفيذ العمل المتفق عليه:

عملاً بأحكام الفقرة ب من المادة 95 ق.ع، ومع مراعاة أحكام المادة / 652 / من القانون المدني يجب على العامل ما يلي:

أن يؤدي بنفسه الأعمال المكلف بها بدقة وأمانة، وذلك وفقاً لما هو محدد بالقانون ونظام العمل وعقود العمل الفردية والجماعية، وأن ينجزها في الوقت المحدد، وأن يبذل فيها عناية الشخص المعتاد. واستناداً إلى نصّ القانون يتجسد هذا الالتزام بما يلي:

1- التزام العامل بأداء العمل بنفسه: يجب على العامل أن يؤدي العمل بنفسه، (مادة 651/أ من القانون المدني) لما لهذا الأداء من طابع شخصي، حيث إن شخصية العامل محلّ اعتبار لدى صاحب العمل، نظراً لأنّ الأخير قد راعى اعتبارات معينة في شخص العامل عندما تعاقد معه، ككفاءته وأمانته وإخلاصه، ومقدرته على أداء العمل. فالتزام العامل بتنفيذ العمل إنما هو التزام بعمل لذلك له طابع شخصي، فلا يجوز للعامل أن ينفذ هذا الالتزام من خلال شخص آخر، ما لم يوافق صاحب العمل على ذلك صراحة أو ضمناً، أو يستدلّ على ذلك بالعرف والعادات الجارية.

ويترتب على الطابع الشخصي لالتزام العامل بأداء العمل انقضاء العلاقة التعاقدية بوفاته (مادة 1/663 ق. مدني)، فلا يستطيع صاحب العمل عندئذ إلزام ورثة العامل بأداء العمل الذي كان مورثهم يتعهد به، كما لا يجوز لهؤلاء أن يحلوا محل مورثهم في أداء العمل.

2 - التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه: يجب على العامل أن يؤدي العمل المتفق عليه، ولا يجوز له أن يقوم بعمل غيره إلا بموافقة صاحب العمل، كما لا يستطيع صاحب العمل تغيير نوع العمل وفرضه على العامل إلا برضاه، ولو كان في هذا التغيير مصلحة للعمل. إلا أن المشرع وضع استثناء على ذلك في المادة 51 (ق.ع) التي قررت ما يلي:

أ- يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل غير العمل المتفق عليه إذا كان لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً. مثال ذلك: إلزام العمال الذين يعملون في صناعة القمصان، بالعمل في صناعة البيجامات¹.
ب- يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بغير العمل المتفق عليه حتى ولو اختلف عنه اختلافاً جوهرياً، وذلك في حالتي الضرورة والقوة القاهرة ومنعاً لوقوع حادث أو لإصلاح ما نشأ عنه ولمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر. وحالة الضرورة في هذا المجال هي حالة مؤقتة، بحيث يعود العامل إلى عمله الأصلي ذاته بعد زوال الحالة. كإطفاء حريق وقع في مصنع، ومن ثم إصلاح ما نجم عن الحريق².
ج- يجوز لصاحب العمل تكليف العامل بعمل آخر، غير المتفق عليه، إذا استخدم وسائل تقنية حديثة أو إذا لجأ إلى تغيير في هيكلية الأعمال والوظائف بقصد تطوير العمل ضمن منشأته، وكانت هذه الوسائل والتغييرات تتطلب من العامل مهارات نوعية جديدة، ويجب على صاحب العمل في هذه الحالة أن يقوم بتدريب العمال وتأهيلهم على اكتساب هذه المهارات للقيام بالأعمال الجديدة.

وإذا رفض العامل التدريب والتأهيل للعمل الجديد تُطبّق في هذه الحالة، على إنهاء عمله، أحكام التسريح المبرر المنصوص عليه في المادة 64(ق.ع).

ثانياً- الالتزام بامتثال لأوامر صاحب العمل:

يجب أن ينفذ العامل أوامر صاحب العمل وتعليماته الخاصة بتنفيذ الواجبات التي تدخل في نطاق العمل المنوط به، إذا لم يكن في هذه الأوامر والتعليمات ما يخالف العقد أو القانون أو نظام العمل أو الآداب

¹ - حسين عبد اللطيف حمدان - المرجع السابق - ص: 265.

² - محمد مجدي البيتي - التشريعات الاجتماعية - المكتب الجامعي الحديث - الإسكندرية - 2001 - ص: 117.

العامة، ولم يكن في تنفيذها ما يعرضه للخطر، وأن يتقيد بمواعيد العمل، وأن يتبع الإجراءات المقررة في حالة التغيب عن العمل أو مخالفة مواعيده.

وهنا لا بدّ أن ننوه إلى أنّ سلطة صاحب العمل في إصدار الأوامر والتعليمات للعامل، والتزام الأخير بتنفيذها ليست بسلطة مطلقة، بل هي سلطة مقيدة بتوافر شروط ثلاثة (عملاً بنص الفقرة ب- من المادة 651 ق.مدني):

الشرط الأول: أن يكون الأمر الصادر من صاحب العمل متعلقاً بالعمل المكلف به العامل، ذلك أنّ سلطة الإشراف والرقابة إنّما تثبت لصاحب العمل بالنسبة للعمل الذي يقوم به العامل لحسابه، ولذلك فلا يجوز ممارستها إلا في حدود التزام العامل بأداء العمل المنفق عليه، أما خارج هذا العمل فليس على العامل سلطان، وله أن يسلك السلوك الذي يشاء، وليس لصاحب العمل تقويمه، إلا إذا كان لسلوك العامل خارج دائرة العمل تأثيرٌ على عمله، فعندئذ يكون لصاحب العمل الحقّ في أن يوجّه له الأوامر والتعليمات التي تتناول سلوكه خارج دائرة العمل، كما لو كان الأمر يتعلق بإدارة مدرسة خاصة للبنات مثلاً، فعندئذ يكون لسلوك المدير خارج نطاق العمل أثرٌ كبير على سمعة المدرسة.

الشرط الثاني: يجب ألا يخالف الأمر الصادر عن صاحب العمل العقد أو القانون أو الآداب: كما لو أمر صاحب العمل إحدى العاملات بالعمل في ساعات الليل في غير الحالات التي استثناها القانون من حظر تشغيل النساء ليلاً، أو الآداب، أو كما لو طلب من أحد العمال القيام بتفتيش العاملات. فإنّ هذه الأوامر تكون غير واجبة الطاعة، وبالتالي لا يُعدّ امتناع العامل عن تنفيذها إخلالاً بالتزامه.

الشرط الثالث: يجب ألا يكون من شأن إطاعة العامل الأمر الصادر عن صاحب العمل تعرض العامل أو غيره للخطر³: فلا يجوز لصاحب العمل في حالة ما إذا شبّ حريق في مكان العمل أن يأمر أحد العمال باقتحام هذا الحريق بقصد المساعدة في إطفائه، فهذا الأمر لا يكون واجب الطاعة.

ثالثاً- الالتزام بالمحافظة على الأشياء المتعلقة بالعمل:

عملاً بنصّ المادة 95 (ق.ع) يجب على العامل أن يحافظ على ما يسلمه إليه صاحب العمل من أدوات أو أجهزة أو مستندات أو أية أشياء أخرى، وأن يقوم بجميع الأعمال اللازمة لسلامتها، وأن يبذل في ذلك عناية الشخص المعتاد. و إذا هلكت الأشياء المسلمة له بسبب قيامه بالعمل، كان لصاحب العمل أن

³ - د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص:269.

يقتطع من أجر العامل المبلغ اللازم لإصلاحها أو استبدالها بغيرها، في الحدود التي نصّ عليها المُشرّع⁴.

رابعاً- الالتزام بعدم منافسة صاحب العمل والحفاظ على أسرارهِ:

أ- ماهية الالتزام بعد المنافسة: عملاً بنصّ المادة 95 ق.ع يجب أن يحافظ العامل على أسرار العمل، فلا يفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها أو وفقاً للتعليمات الكتابية الصادرة عن صاحب العمل بهذا الشأن⁵. كما تقضي المادة 96 ق.ع، بأنّه يحظر على العامل:

1- الاحتفاظ بأصل أية ورقة أو مستند خاص بالعمل.

2- العمل لدى الغير بدون موافقة صاحب العمل سواء بأجر أو بدون أجر.

3- العمل لمصلحة الغير بما لا يتفق مع كرامة العمل، أو يمكّن الغير أو يساعده على التعرف على أسرار المنشأة أو منافسة صاحب العمل.

4- ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده، أو الاشتراك في نشاط من هذا القبيل، سواء بصفته عاملاً أو شريكاً، ما لم يتمّ الاتفاق على خلاف ذلك.

يتضح مما سبق، أنّ المُشرّع تنبّه إلى أنّ قيام العامل بالعمل لحساب صاحب عمل صناعي أو تجاري، قد يمكنه من التعرف على أسرار العمل، فلا يجوز أن ينقلها إلى الغير، بمقابل أو دون مقابل، كما أنّ العامل بعد انتهاء عمله له الحرية في الاستفادة من أوقات فراغه، كأن يقوم بالعمل لحسابه الخاص أو لحساب صاحب عمل آخر (بعد أخذ موافقة صاحب عمله)، لكن لا يجوز له منافسة صاحب العمل. وبناء على ذلك إذا كان العامل يشتغل في مصنع للألبسة، لا يجوز له أن يعمل في وقت فراغه في صناعة الألبسة، ولكن يجوز لهذا العامل أن يعمل بصناعة أثاث المنزل، ذلك أنّه لا يناقض صاحب العمل، ولا يسرّب أسرارهِ أو يستثمرها لحسابه الشخصي ضد مصلحة صاحب العمل.

ب- الالتزام بعدم المنافسة عند وجود شرط في العقد:

⁴ - د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص:275.

⁵ - د. محمد لبيب شنب- المرجع السابق- فقرة:103- ص: 139

1- شروط صحة الاتفاق على عدم المنافسة: أحاط المُشرّع إدراج شرط عدم المنافسة في عقد العمل بقيودٍ الغرضُ منها كفالةُ حمايةِ العامل وتحقيقُ مصالح صاحب العمل المشروعة في آن واحد:

الشرط الأول:- توافر مصلحة جديّة بالنسبة لصاحب العمل، في الاتفاق على عدم المنافسة: وبناءً على ذلك، إذا كان العمل الذي أسنده صاحب العمل للعامل لا يسمح له بمعرفة عملاء صاحب العمل، أو بالاطلاع على أسرار أعماله، فلا يجوز عندئذٍ تقييد حرية العامل بلا مبرر، وبناءً على ذلك إذا كان العمل المسند إلى العامل نظافة أماكن العمل أو حراستها.

كذلك لا يصحّ مثل هذا الشرط إذا كانت المعلومات التي يريد صاحب العمل إخفاءها عن منافسيه قد تجاوزها الزمن، وانتفت عنها صفة السرية⁶. فإذا اتفق الطرفان على عدم المنافسة في مثل هذه الحالة كان الاتفاق باطلاً.

الشرط الثاني- أن يكون المنع من المنافسة نسبياً أي محدداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل.

الشرط الثالث : يجب ألا يقترن الاتفاق بعدم المنافسة بشرط جزائي مُبالغ فيه: فإذا تضمن الاتفاق على عدم المنافسة شرطاً جزائياً مُبالغاً فيه، بقصد إجبار العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان الشرط باطلاً⁷ (مادة 653 ق. مدني).

الشرط الرابع: أن يكون العامل بالغاً راشداً عند الاتفاق على شرط عدم المنافسة، وهذه أهلية خاصة تختلف عن الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل⁸.

2- تحلل العامل من شرط عدم المنافسة: وذلك في حالتين نصّت عليهما الفقرة الثالثة من المادة 652 من القانون المدني:

الحالة الأولى: إذا فسخ صاحب العمل العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يببرر ذلك⁹.

الحالة الثانية: إذا وقع من صاحب العمل ما يببرر للعامل إنهاء العقد¹⁰.

⁶- د.شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:365.

⁷- د. حمدي عبد الرحمن - د. محمد يحيى مطر-المرجع السابق- ص: 180.

⁸- د. فتحي عبد الرحيم عبد الله-المرجع السابق- ص: 164.

⁹- د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص:293.

¹⁰- حسين عبد اللطيف حمدان- المرجع السابق-فقرة: 95- ص:274.

خامساً- التزامات يفرضها مبدأ حسن النية في تنفيذ العقود:

وهي ما قررتها المادة 95 والمادة 96 ق.ع على الوجه الآتي:

- 1- أن يحسن معاملة زبائن صاحب العمل.
 - 2- أن يحترم رؤسائه وزملاءه في العمل، وأن يتعاون معهم بما يحقق مصلحة المنشأة التي يعمل به.
 - 3- أن يحافظ على كرامة العمل وأن يسلك المسلك اللائق به.
 - 4- أن يراعي النظم الموضوعة للمحافظة على سلامة المنشأة وأمنها.
 - 5- أن يزود صاحب العمل أو من يمثله بالبيانات الصحيحة المتعلقة بمحلّ إقامته وحالته الاجتماعية ووضعه بالنسبة لأداء الخدمة الإلزامية والبيانات الأخرى التي تتطلب القوانين والنظم إدراجها في السجل الخاص به، وبكل تغيير يطرأ على البيانات السابقة في المواعيد المحددة لذلك.
 - 6- أن يتبع النظم التي يضعها صاحب العمل لتنمية وتطوير مهاراته وخبراته مهنيًا وثقافيًا أو لتأهيله للقيام بعمل يتفق مع التطور التقني في المنشأة، وذلك مع مراعاة أحكام المادة / 51 / من هذا القانون.
 - 7- يحظر على العامل جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم اجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل، مع مراعاة ما تقضي به أحكام القوانين الناظمة للنقابات العمالية.
 - 8- الاقتراض من زبائن صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطاً مماثلاً للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل، ولا يسري هذا الحظر على الاقتراض من المصارف.
 - 9- قبول هدايا أو مكافآت أو عمولات أو مبالغ أو أشياء أخرى بأية صفة كانت بمناسبة قيامه بواجباته بدون موافقة صاحب العمل.
- فمما يتعارض مع مقتضيات حسن النية في تنفيذ العقد، قبول العامل لأيّ عطية أو هدية أو مكافأة من عملاء صاحب العمل دون علم الأخير وموافقته، إلا إذا كان العرف قد جرى على دفع هذه الهدية أو المكافأة، كما هو الحال بالنسبة للوهبة. ويبرر هذا التعارض بين قبول الهدية ومبدأ حسن النية أنّ قبول العامل لهذه الهدية يقابله محاباة للعميل على حساب مصلحة العمل، كما أنّ هذا الأمر يؤدي إلى الإساءة لسمعة المشروع الذي يعمل فيه العامل.

تمارين:

اختر الإجابة الصحيحة: يلتزم العامل بـ:

1. توفير وسائل الإسعاف الأولية في المنشأة التي يعمل فيها.
2. عدم الانتساب إلى النقابات العمالية.
3. عدم الانضمام إلى الجمعيات الحرفية.
4. أداء العمل المتفق عليه بنفسه.

الإجابة الصحيحة رقم 4.

الوحدة التعليمية السادسة

حقوق صاحب العمل والتزاماته

الكلمات المفتاحية:

السلطة التشريعية- السلطة الإدارية- السلطة التأديبية- لائحة الجزاءات- التنبيه- الحسم من الأجر- الإنذار الكتابي- الوقف عن العمل- الفصل من الخدمة- النظام الداخلي.

الملخص:

إنَّ حسن سير العمل يتطلب إعطاء صاحب العمل جملة من السلطات تمكنه من إدارة مشروعه، كما تقضي غاية المشرع في حماية العامل فرض بعض القيود على هذه السلطات لا بد من تحديد مضمونها.

الأهداف التعليمية:

في نهاية هذه الوحدة التعليمية يجب أن يكون الطالب قادراً على:

- بيان سلطات صاحب العمل التشريعية والإدارية والتأديبية.
- معرفة أنَّ السلطة التشريعية لصاحب العمل تتمثل بقدرته على وضع نظام داخلي لمنشأته.
- معرفة أنَّ العامل سيتعرض للجزاء إذا ما أخلَّ بالتزامات المفروضة عليه، ولكن في حدود قيود فرضها المشرع على سلطة صاحب العمل في تحديد العقوبة وفرضها.

إن حسن سير العمل يتطلب إعطاء صاحب العمل جملة من السلطات تمكنه من إدارة مشروعه، كما تقضي غاية المشرع في حماية العامل فرض بعض الالتزامات على صاحب العمل سنبحثها على الصورة الآتية:

حقوق صاحب العمل

يتمتع صاحب العمل بحقوق تخوله السلطات التالية:

1- سلطة تشريعية.

2- سلطة إدارية.

3- سلطة تأديبية.

وسنبحث في هذه السلطات¹ على الوجه الآتي:

السلطة التشريعية

تتمثل في حق صاحب العمل بوضع النظام الداخلي، وعملاً بنص المادة 90 ق.ع: على كل صاحب عمل يستخدم خمسة عشر عاملاً فأكثر أن يضع نظاماً داخلياً للعمل لديه، يتضمن النظام الداخلي على الأخص:

1- غاية النظام.

2- شروط العمل وظروفه.

3- التزامات صاحب العمل:

- تنظيم عقد العمل.

- منح العامل الإجازات والأعياد والعطل الرسمية المنصوص عليها بأحكام هذا القانون.

- الترفيع الدوري.

¹- "الأساس الحقيقي الذي تقوم عليه سلطة رب العمل يكمن في المسؤوليات التي تقع على عاتقه، ففي النظام الاقتصادي السائد، يكون رب العمل أو الإدارة مسؤولاً عن الإنتاج وعن تصريف هذا الإنتاج. وهو يتحمل مخاطر المشروع كما يترتب عليه ضمان حقوق جميع العاملين في المشروع"

د. شاب توما منصور- المرجع السابق- ص: 178.

- المكافآت.

- الزيادة الدورية للأجور. ..الخ.

4- حقوق صاحب العمل.

5- التزامات وحقوق العامل.

ب- يجب لنفاذ هذا النظام ولائحة الجزاءات اعتمادها من قبل الوزارة خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ تسجيلهما في ديوان الوزارة، فإذا انقضت تلك المدة دون صدور موافقة الوزارة عدّ هذا النظام واللائحة نافذين حكماً.

ج- يعلن النظام الداخلي ولائحة الجزاءات في مكان العمل بشكل ظاهر.

د- يصدر الوزير بقرار منه نموذجاً استرشادياً لكل من النظام الداخلي ولائحة الجزاءات ليسترشد بها أصحاب العمل وذلك بناءً على اقتراح لجنة مشكلة بقرار منه تضم ممثلين عن الوزارة والعمال وأصحاب العمل.

هـ- يجوز للوزارة قبول طلبات تعديل الأنظمة الداخلية المعتمدة لديها إذا كان التعديل لا يتعارض مع أحكام هذا القانون.

ومن المستقر عليه لدى الاجتهاد القضائي أن ما يحدده النظام الداخلي للمنشأة من مزايا وحقوق تعد حقوقاً مكتسبة، لا يصح هدرها. فهذا النظام يعد بمثابة شروط لعقد العمل يجب على صاحب العمل رعايتها². فالعقد شريعة المتعاقدين، أي أن أحكامه تنظم العلاقة القائمة بين العامل وصاحب العمل. إذاً النظام الأساسي أو الداخلي الذي يضعه صاحب العمل هو جزء من عقد العمل ولا يجوز تطبيق قانون العمل إلا في الوقائع التي لم يضع لها النظام حل غير مخالف لقواعد هذا القانون.

²- قرار نقض سوري رقم أساس 2333 وقرار رقم 289 تاريخ 1993 /5/11

مشار إليه في: مصطفى ناصر إمام- المرجع السابق- ص: 73.

السلطة الإدارية

أ- حق الإدارة: بموجب المادة 92 من قانون العمل، يتمتع صاحب العمل بالحقوق التالية:

1- تنظيم العمل بمنشأته واتخاذ القرارات والتوجيهات اللازمة لذلك.

2- تحديد المهارات المطلوبة من العمال ومسؤولياتهم.

ب- حق صاحب العمل في الاختراعات التي يتوصل إليها العامل أثناء العمل:

1- إذا توصل العامل خلال خدمته وعمله لدى صاحب العمل إلى اختراع، فنطبق الأحكام

التالية التي قررتها المادة 92 ق.ع:

إذا وصل العامل إلى اختراع جديد في أثناء خدمة صاحب العمل، فلا يكون لهذا الأخير أي حق في ذلك الاختراع ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة صاحب العمل.

2- إن ما يستنبطه العامل من اختراعات في أثناء عمله يكون من حق صاحب العمل إذا كانت

طبيعة الأعمال التي يقوم بها العامل تقتضي منه إفراغ جهده في الابتداع، أو إذا كان صاحب العمل قد اشترط في العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدي إليه العامل من اختراعات.

3- وإذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جديدة، جاز للعامل في الحالات المنصوص عليها فيما

سبق أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة. ويراعى في تقدير هذا المقابل مقدار المعونة التي قدمها صاحب العمل وما استخدمه في هذا السبيل من منشأته.

السلطة التأديبية

يترتب على إخلال العامل بالتزاماته الناشئة عن عقد العمل، تعرضه للجزاءات التي تفرضها القواعد العامة، فيستطيع صاحب العمل - عندئذ - أن يطالب العامل، إعمالاً لمبدأ المسؤولية العقدية، بالتعويض عن الأضرار التي لحقت به نتيجة لإخلال العامل بالتزاماته، كما يستطيع صاحب العمل أيضاً أن يلجأ إلى القضاء طالباً فسخ العقد المبرم بينه وبين العامل لنفس السبب أيضاً. وإلى جانب هذه الجزاءات التي تنص عليها القواعد العامة³، نجد أن قانون العمل يعطي لصاحب العمل سلطة تأديب عماله، ولقد نظم المشرع هذه السلطة في المواد من 97 ولغاية 105 من قانون العمل، بالإضافة إلى القرارات الوزارية الصادرة بناء على التفويض التشريعي الوارد في تلك المواد.

و يجب أن نضع في الاعتبار أن صاحب العمل عندما يمارس هذه السلطة سيكون الحكم وهو في الوقت ذاته الخصم والمحقق⁴. مما دفع المشرع إلى تقييد هذه السلطة، فلا يجوز لصاحب العمل أن يوقع عقوبة أخرى على العامل خلاف للعقوبات التي ذكرها المشرع على سبيل الحصر، كأن يحرمه من إجازته السنوية⁵.

أ- نطاق الالتزام بوضع لائحة الجزاءات: الالتزام بوضع لائحة الجزاءات، يقتصر على أصحاب

العمل الخاضعين لقانون العمل، والذين يستخدمون خمسة عشر عاملاً فأكثر.

ويجب أن تتضمن هذه اللائحة تحديداً دقيقاً للمخالفات التأديبية أو الأخطاء التأديبية التي يمكن أن يرتكبها العامل، كما يجب أن تحدد الجزاء المناسب لكل مخالفة أو خطأ، سواء عند ارتكابها لأول مرة أو في حالة التكرار، ويمكن أن تتضمن أيضاً تحديد المسؤول عن توقيع الجزاءات، وإجراءات التحقيق مع العمال، وبيان كيفية تنفيذ الجزاءات.

فإذا كان صاحب العمل مستقل بوضع لائحة للجزاءات، فنفاد تلك اللائحة، أو أي تعديل عليها

مرهون باعتمادها من الجهة الإدارية المختصة خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ تقديمها إليها.

ولم يكتف المشرع بأن اشترط اعتماد اللائحة من الجهة الإدارية المختصة، بل ألزم صاحب العمل

أن يضع تلك اللائحة في مكان ظاهر من مؤسسته (المادة 90 ق.ع).

³- لا تخل مساءلة العامل تأديبياً، بالحق في إقامة الدعوى المدنية والجزائية.

⁴-د. محمد فاروق الباشا- المرجع السابق- ص:216.

⁵- محمد مجدي البنتي- المرجع السابق- ص: 123.

ب- العقوبات التأديبية: حددت المادة 98 ق.ع⁶ العقوبات التي يمكن لصاحب العمل فرضها على العامل، على الوجه الآتي:

أ- العقوبات الخفيفة:

1- **التنبيه**: هو تذكير يوجه إلى العامل متضمناً الإشارة إلى المخالفة التي ارتكبها مع لفت انتباهه إلى ضرورة التقيد بالنظام، وتعد عقوبة التنبيه من أخف العقوبات التأديبية التي يمكن أن يتعرض لها العامل، ولم يتطلب القرار الوزاري أن يكون التنبيه مكتوباً، مما يعني أنه يصح أن يكون شفهيًا⁷. ولكن يفضل أن يكون مكتوباً كي يكون محل اعتبار عند التكرار⁸.

2- **الإنذار الكتابي**: وهو توجيه كتاب خطي للعامل في حال ارتكابه مخالفة ما، وتنبيهه إلى أنه سوف يتعرض لعقوبات أشد من الإنذار في حالة استمرار المخالفة أو تكرارها.

4- **حسم أجر يوم واحد**: وتعد هذه العقوبة مع العقوبات السابقة الذكر، من ضمن صلاحية صاحب العمل، أي يستطيع هو أو من يفوضه أن يفرضها على العامل، بخلاف العقوبات الشديدة التي لا يمكن فرضها إلا من قبل لجنة تأديبية تتشكل من صاحب العمل وممثل عن اللجنة النقابية التي ينتمي إليها العامل، أو مندوب عن العمال (المادة 103 ق.ع).

ب- العقوبات الشديدة:

1 - **حسم جزء من أجر العامل**: ونظراً لما للغرامة من أثر على دخل العامل نجد أن المادة الأولى (من قانون العمل) قد حددت مقدار هذه الغرامة بما يتراوح بين أجره يوم وخمسة أيام في الشهر.

⁶ - المادة 98 ق.ع: "تحدد الجزاءات التي يجوز فرضها على العامل في حال مخالفته لواجباته في هذا القانون أو في عقد العمل أو النظام الداخلي للعمل بما يلي:

أ- التنبيه. ب- الإنذار الكتابي. ج- حسم أجر يوم واحد. د- الحسم من الأجر الأساسي بما لا يزيد على أجر خمسة أيام عمل عن المخالفة الواحدة. شريطة ألا يقتطع من أجر العامل وفاءً للجزاءات التي توقع عليه أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

هـ- تأخير موعد استحقاق علاوة الترفيع الدوري لمدة لا تزيد على سنة.

و- الحرمان من علاوة الترفيع الدورية. ز- الفصل من الخدمة وفقاً لأحكام هذا القانون."

⁷ - د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص: 301.

⁸ - صلاح الدين النحاس - المرجع السابق- ص: 290.

بالتالي إن ارتكاب العامل لعدة مخالفات يعاقب عليها بالغرامة في شهر واحد، لا يمنع من فرض العقوبة نفسها على العامل، إلا أن الحسم من أجره العامل لا يجوز أن يتجاوز أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

-**التصرف في أموال الغرامات: كي لا يكون لصاحب العمل مصلحة في توقيع الغرامة غير مصلحة العمل، نجد أن المشرع قرر عدم دخول الغرامات المفروضة على العمال إلى صندوق صاحب العمل، بل تودع في صندوق خاص لتحقيق خدمات اجتماعية لصالح عمال المنشأة(المادة 103 ق.ع).**

2- الوقف عن العمل: الوقف عن العمل، كعقوبة هو منع العامل عن ممارسة عمله مدة معينة، وذلك جزاء المخالفة التي اقترفها⁹. ولكن العامل يبقى مقيداً بالعقد¹⁰. ونشير هنا إلى أنه لا يترتب على الوقف عن العمل حرمان العامل من أجره، كما أن مدته يجب أن لا تتجاوز الشهر(المادة 101 ق.ع).

-**التمييز بين الوقف التأديبي(بحسب المادة 101) والوقف الاحتياطي(بحسب المادة 88 ق.ع):**

يتضح من نص المادة 101 ق.ع أن الوقف عن العمل التأديبي يختلف عن الوقف الاحتياطي، فاستناداً إلى المادة 88 ق.ع¹¹ يجوز لصاحب العمل إذا ما نسب إلى العامل ارتكاب جنائية أو التحريض عليه أو ارتكابه أية جنحة داخل دائرة العمل أن يوقفه عن العمل من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها في شأنه.

⁹ - المادة 101 ق.ع.: د- لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد على شهر مع صرف أجره كاملاً عندما تقتضي ذلك مصلحة التحقيق المشار إليه في هذه المادة، ويعد العامل إلى عمله السابق بعد انتهاء مدة التوقيف أو في حال ثبوت براءته صراحة".

¹⁰ - د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص: 302.

¹¹ - المادة 88 ق.ع: أ- إذا نسب إلى العامل ارتكاب جنائية أو جنحة شائنة ضمن دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه عن العمل من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة ب- في حال عدم تقديم العامل للمحاكمة أو إذا قضت المحكمة المختصة ببراءته أو عدم مسؤوليته أو منع محاكمته أو كان توقيفه احتياطياً وجب إعادته إلى عمله مع دفع كامل أجوره المستحقة عن فترة التوقيف وكأنه على رأس عمله، وفي حال رفض صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك منه تسريحاً تعسفياً يوجب التعويض المنصوص عليه في المادة / 65 / من هذا القانون. ج- في حال ثبت أن اتهم العامل كان بتدبير من صاحب العمل أو وكيله المسؤول جاز للعامل بالإضافة إلى التعويض المنصوص عليه في الفقرة السابقة المطالبة بالتعويض عن الضرر المادي والمعنوي الذي لحق به من جراء ذلك الاتهام".

ويلاحظ من نص المادة 88، أن الوقف الاحتياطي لا يعتبر عقوبة، وإنما هو إجراء وقائي أو تحفظي يتخذه صاحب العمل حتى تتجلى حقيقة الاتهام الموجه إلى العامل. فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل المتهم للمحاكمة لعدم كفاية الأدلة مثلاً، أو قضت ببراءته، وجب عندئذ على صاحب العمل أن يعيد العامل إلى عمله، وإلا اعتبرت عدم إعادته فصلاً تعسفياً¹²، والزامه بدفع تعويض التسريح التعسفي للعامل، إلا إذا زادت مدة التوقيف على ثلاثة أشهر فلا يوجد التزام على صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله.

و لا يستحق العامل خلال مدة الوقف أجراً حتى ولو ثبتت براءته من التهمة الموجهة إليه¹³، إلا في حالة واحدة نصّت عليها المادة 88 ق.ع وهي إذا ثبت أن الاتهام الموجه إلى العامل كان بتدبير من صاحب العمل أو وكيله المسؤول، فعندئذ يجب على صاحب العمل أن يؤدي أجر العامل عن مدة الوقف، بالإضافة إلى تعويض عن الضرر المادي والمعنوي الذي لحق به من جراء الاتهام، ويتعين على السلطة المختصة أو المحكمة إذا ما تبين لها هذا التدبير أن تشير إليه في قرارها أو حكمها¹⁴.

وإذا رفض صاحب العمل إعادته للعمل اعتبر تسريحاً تعسفياً يستحق عليه التعويض المناسب. وفي حال ثبت أن صاحب العمل هو الذي دبر للعامل هذه التهمة، جاز للعامل أن يطالب بالتعويض عن الضرر المادي والمعنوي الذي لحقه من جراء ذلك الاتهام.

3- تأخير موعد استحقاق علاوة الترفيع الدوري لمدة لا تزيد على سنة.

4- الحرمان من علاوة الترفيع الدوري: والهدف من هذه العقوبة، هو حجب أية زيادة في الأجرة

تقرر للعامل وفقاً لأحكام لائحة النظام الأساسي للعمل، أو بمقتضى العرف السائد.

¹² - المادة 102 ق.ع: أ- إذا تم توقيف العامل من قبل السلطات العامة خلال مدة سريان عقده لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر، وجب على صاحب

العمل إعادته إلى عمله بعد انتهاء توقيفه دون أن يكون للعامل أي حق في الأجر المقرر له، ما لم يقرر صاحب العمل خلاف ذلك. وفي حال رفض صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله. يجب عليه دفع التعويض المنصوص عليه في المادة 65/ من هذا القانون.

ب- إذا زادت مدة توقيف العامل على ثلاثة أشهر، فلا يجب على صاحب العمل إعادة العامل إلى عمله، وفي هذه الحالة تطبيق الأحكام المتعلقة بالتسريح المبرر المنصوص عليه في المادة 64/ من هذا القانون".

¹³ - "إن عقد استخدام الأجير الذي يوقف عن العمل من قبل القضاء يعتبر موقوفاً حكماً ثم يعاد إلى عمله عندما يخلى سبيله، ويحسم أجر الأيام

التي أوقف خلالها عقد الاستخدام من أجره الشهري"

نبيلة زين- المرجع السابق- فقرة:8- ص: 90.

¹⁴ - د.شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:383.

5- الفصل من الخدمة: أي إنهاء عقد العامل، بتعويض أو بدون تعويض على ما سنبينه لاحقاً في بحث انتهاء عقد العمل. وهو يختلف عن الفسخ الذي يثبت الحق فيه لصاحب العمل بموجب القواعد العامة، في حين أن الفصل من الخدمة هو عقوبة تأديبية يفرضها صاحب العمل استناداً إلى سلطته التأديبية، فيكون له فصل العامل دون أن يتقيد بقواعد الإخطار ودون الالتزام بالتعويض عن الإنهاء¹⁵.

ج- القواعد المنظمة للسلطة التأديبية: عملاً بنص المادة 101 ق.ع¹⁶، تبرز الضمانات التي قررها المشرع والتي تشكل في ذات الوقت قيد على سلطة صاحب العمل العقابية:

1- القيد الزمني لسلطة صاحب العمل في اتهام العامل وتوقيع العقوبة عليه: بموجب المادة 101 ق.ع، يحظر على صاحب العمل التحقيق مع العامل في مخالفة مضى على اكتشافها أكثر من خمسة عشر يوماً. وتبدأ هذه المدة من تاريخ علم صاحب العمل بها. كما لا يجوز فرض أي جزاء بحق العامل بعد انقضاء 15/ يوماً على اكتشاف المخالفة التي ارتكبتها، وكذلك بعد انقضاء 30/ يوماً على الانتهاء من التحقيق في تلك المخالفة. أي يجب على صاحب العمل عندما يعلم بارتكاب العامل مخالفة، فيجب أن يتهمه فيها خلال خمسة عشر يوماً، ثم يقوم بالتحقيق وفرض العقوبة خلال ثلاثين يوماً من الانتهاء من التحقيق.

والمبرر لتقييد صاحب العمل بمواعيد معينة تحت طائلة سقوط حقه في إيقاع العقوبة، من حيث اتهام العامل أو توقيع العقوبة التأديبية عليه، كي لا يبقى التهديد بذلك سيفاً مسلطاً على رقبة العامل إلى ما لا نهاية، بالإضافة إلى أن اتهام العامل بمخالفة أو فرض عقوبة تأديبية مضى على كشفها أو ثبوت ارتكابها من قبل العامل مدة طويلة لا يحقق الغرض المقصود من العقوبة وهو الردع.

2- تقييد سلطة صاحب العمل في التحقيق وضمان حرية الدفاع: عملاً بنص المادة 101 ق.ع

لا يجوز لصاحب العمل أن يفرض عقوبة على العامل قبل أن يحدد له المخالفة المنسوبة إليه كتابة،

¹⁵ - د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص: 309.

¹⁶ - المادة 101 ق.ع: عندما ينسب إلى العامل ارتكاب مخالفة معينة فإنه يجب للتحقيق فيها اتخاذ ما يلي:

أ- إبلاغ العامل كتابةً بما ينسب إليه والقيام بالتحقيق معه خلال 15/ يوماً من تاريخ اكتشاف المخالفة.

ب- لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه أو أن يتعهد بالتحقيق إلى أي شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة، شريطة أن يكون من العاملين في المنشأة وألا يقل مستواه الوظيفي عن المستوى الوظيفي للعامل الذي يحقق معه.

ج- سماع أقوال العامل ودفاعه عن نفسه وسماع أقوال شهوده، في حال وجودهم وإثبات ذلك في محضر يودع في ملف العامل الخاص. وللمنظمة النقابية التي يتبع إليها العامل أن تتدب ممثلها عنها لحضور التحقيق".

وقبل التحقيق معه فيما نسب إليه، حتى يتمكن العامل من الدفاع عن نفسه. ومن ثم يجب على صاحب العمل تدوين كل ذلك في محضر يحفظ في ملف العامل¹⁷.

3- أن تكون المخالفة متعلقة بالعمل، عملاً بنص المادة 97¹⁸ ق.ع.

4- تقييد سلطة صاحب العمل في تشديد العقوبة في حالة تكرار ارتكاب المخالفة. فقد سمحت

المادة 100 ق.ع لصاحب العمل أن يشدد العقوبة إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق معاقبته عليها، وذلك إذا ما وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ العامل بفرض العقوبة السابقة.

وبصار إلى تشديد العقوبة كما في المثال التالي: عقوبة مخالفة النوم أثناء العمل في الحالات التي تستدعي اليقظة المستمرة دون التسبب في إلحاق الضرر بصاحب العمل:

أول مرة: العقوبة هي حسم أجر خمسة أيام.

ثاني مرة: العقوبة هي تأخير موعد استحقاق علاوة الترفيع لمدة لا تزيد عن سنة.

ثالث مرة: الحرمان من علاوة الترفيع الدوري.

رابع مرة: الفصل من الخدمة وفق أحكام القانون (عملاً بأحكام الجدول رقم 2: مخالفات تتعلق

بالعمل، صادر عن وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل عام 2010).

¹⁷- المادة 103 ق.ع: أ- تفرض العقوبات المشار إليها في البنود (أ - ب - ج) من المادة 98/ من هذا القانون من قبل صاحب العمل أو من يفوضه بذلك ب- تفرض العقوبات الأخرى المنصوص عليها في المادة 98/ من قبل لجنة تأديبية في المنشأة تضم:

1- صاحب العمل أو من يفوضه رئيساً -2 رئيس القسم الذي يعمل فيه العامل عضواً -3 رئيس اللجنة النقابية أو مندوباً عن العمال حسب الحال عضواً ج- يكون القرار الصادر بفرض العقوبة مسبباً، كما يشترط لنفاد العقوبة إبلاغ العامل بها".

المادة 104 ق.ع: "أ- لا يجوز اتخاذ أي إجراء تأديبي أو فرض غرامة على العامل عن مخالفة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات المعتمدة من قبل الوزير

ب- كما لا يجوز وقف العامل عن عمله بدون أجر لمدة تزيد على خمسة أيام في الشهر الواحد.

ج- يحظر فرض أية عقوبة بحق العامل قبل إتاحة الفرصة له لسماع أقواله للدفاع عن نفسه.

د- تسجل الغرامات التي تفرض بمقتضى هذه المادة في سجل خاص يبين فيه اسم العامل ومقداره أجره وأسباب فرض الغرامة عليه، وتودع في صندوق خاص لتحقيق خدمات اجتماعية لصالح عمال المنشأة.

هـ- إذا حدد الحسم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أن المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل".

¹⁸- المادة 97 ق.ع " يشترط في الفعل الذي يستدعي مساءلة العامل عنه تأديبياً أن يكون ذا صلة بالعمل وتحدد لائحة الجزاءات، المخالفات والعقوبات المقررة لها في المادة / 98 / من هذا القانون".

5- عدم جواز تعدد العقوبة عن المخالفة الواحدة¹⁹.

¹⁹ - مادة 99 ق.ع "أ- لا يجوز فرض أكثر من عقوبة واحدة على العامل على المخالفة الواحدة.
ب- لا يجوز الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لأحكام المادة / 98 / من هذا القانون وبين أي عقوبة مالية إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام عمل في الشهر الواحد.
ج- لا يجوز فرض أي جزاء بحق العامل بعد انقضاء /15/ يوماً على اكتشاف المخالفة التي ارتكبها، وكذلك بعد انقضاء /30/ يوماً على الانتهاء من التحقيق في تلك المخالفة".

تمارين:

اختر الإجابة الصحيحة: من العقوبات الخفيفة:

1. الإنذار الكتابي.
2. الفصل من الخدمة.
3. عقوبة الوقف عن العمل.
4. تأخير الترقية.

الإجابة الصحيحة رقم 1.

الوحدة التعليمية السابعة

التزامات صاحب العمل المتصلة بإدارة العمل

أولاً - الالتزام بتمكين العامل من أداء العمل:

الأصل أنه لا يجوز لصاحب العمل أن يمنع العامل من أداء العمل المتفق عليه، ولو كان يدفع أجره كاملاً، لأنه سيحرمه من الخبرة التي تكتسب بالممارسة. حيث يلتزم صاحب العمل بتمكين العامل من أداء العمل، وهذا التمكين يتضمن أولاً السماح للعامل بالدخول إلى مكان العمل، وأن يتوافر في هذا المكان الشروط المناسبة التي تكفل المحافظة على سلامة العامل وصحته وأخلاقه، لهذا لا بد أن يكون صاحب العمل قد اتخذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأضرار الصحية وأخطار آلات العمل، وتمكين العامل من أداء العمل يقتضي أن يقدم العمل للعامل؛ بمعنى تشغيله في ذات العمل المتفق عليه.

كما يدخل في نطاق هذا الالتزام تهيئة مكان العمل وتقديم العمل للعامل، أن أداء العمل من الأخير قد يحتاج إلى أدوات ومواد أولية لكي يتمكن العامل من تنفيذ العمل المطلوب منه، لذلك يتعين على صاحب العمل أن يقوم بتأمين تلك المواد والآلات ما لم يكن قد جرى الاتفاق أو العرف على غير ذلك (أي أن يكون العامل هو الملزم بإحضار أدوات العمل).

ثانياً - الالتزام بحسن معاملة العامل:

يلتزم صاحب العمل بمعاملة العامل معاملة إنسانية، وذلك عندما يمارس السلطة التنظيمية عليه. فلا يجوز له ضربه أو سبه، كما لا يملك صاحب العمل أن يطالب العامل ببذل جهود تفوق طاقته وإمكانياته، كما يتعين على صاحب العمل أن يوفر الظروف المناسبة لأداء العمل من ناحية الأخلاق والآداب، وخاصة عندما يكون العمال من النساء والأحداث.

لذلك فقد اعتبرت المادة 1/662 ق. مدني استقالة العامل بسبب المعاملة الجائرة من صاحب العمل بمثابة إنهاء غير مشروع للعقد يجيز للعامل المطالبة بالتعويض.

ثالثاً- التزام صاحب العمل بالمحافظة على الأشياء التي يحضرها العامل إلى مكان

العمل.

رابعاً- التزامات خاصة بإدارة العمل: بموجب المادة 93 ق.ع قام المشرع بتحديد واجبات

صاحب العمل، على الوجه التالي:

أ- توفير ظروف وشروط واحتياجات العمل وبيئته المقررة في هذا القانون والقرارات المنفذة له واتفاقيات العمل الجماعية المتعلقة بعمله.

ب- توزيع العمال وتوجيههم بما يتناسب مع مؤهلاتهم العلمية والعملية وكفاءتهم ويحقق مصلحة العمل، ولا يجوز تغيير مهنة العامل إلى مهنة أخرى لا تتناسب مع مؤهلاته وقدراته إلا بموافقته.

ج- وضع برامج لتدريب وإعداد الكوادر التي تتطلبها خطة العمل وتوفير التسهيلات الضرورية أمام العامل بما يمكنه من تطوير مستواه المهني والفني والثقافي.

د- توفير وسائل الانتقال المناسبة لنقل العمال إلى أماكن العمل التي لا تصل إليها وسائل المواصلات العامة، ما لم يتم الاتفاق على منح التعويض كبديل انتقال للعامل.

هـ- الامتناع عن الإساءة إلى شخص العامل وكرامته.

و- وضع وحفظ سجلات خاصة وعامة تبين شروط وشؤون خدمة العمال وفق الأوضاع والشروط التي تحددها الوزارة.

ز- إعلام العمال بجميع شروط العمل وإبرازها في مكان ظاهر عند صدورها.

ح- إشراك العمال أو ممثليهم في مناقشة الأمور التي تؤدي إلى تطوير العمل وزيادة الإنتاج وتعالج شؤونهم من خلال الاجتماعات التي يدعون إليها.

ط- تقديم الرعاية الصحية وفق الشروط المنصوص عليها في هذا القانون.

ي- تقديم الوجبة الغذائية للعاملين الذين تتطلب ظروفهم وطبيعة عملهم منحهم هذه الوجبة.

ك- تسجيل جميع العاملين لديه في التأمينات الاجتماعية أصولاً.

الالتزام بالأجر

يحتل الأجر مكانة هامة في قانون العمل، نظراً إلى أهميته الاجتماعية والاقتصادية بالنسبة إلى العامل وأسرته، فهو ليس مقابل العمل فقط، بل يجب أن يغطي التكاليف المعيشية للعامل. وبالنسبة لصاحب العمل يمثل الأجر عنصر من عناصر تكاليف الإنتاج، أي عبء يجب عليه النهوض به بحسب ما تقرره النصوص القانونية. وسنبين وفق التالي كيفية تنفيذ هذا الالتزام.

أ- استحقاق الأجر:

الأصل أن العامل يستحق الأجر عندما يقوم بالعمل. هذا إذا نظرنا إلى أن عقد العمل عقد ملزم لجانبين، وعقد معاوضة، أي يلتزم صاحب العمل بتقديم الأجر عندما يحصل على عمل يقدمه العامل له. ولكن هناك استثناءات يستحق فيه العامل الأجر ولو لم يقدم عملاً:

1- إذا حضر العامل إلى مكان عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة عمله وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً، أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرته العمل أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق العامل نصف أجره، وذلك مع مراعاة أحكام التوقف الجزئي أو الكلي للعمل (عملاً بنص المادة 86 ق.ع).

2- إذا جرى توقيف العامل بسبب جنائية أو جنحة ارتكبها وملتصلة بالعمل، ثم انتهى التحقيق إلى براءة العامل أو منع محاكمته، فعندها يستحق أجره كاملة عن فترة التوقيف، وكأنه على رأس عمله (المادة 88 ق.ع).

3- إذا جرى إغلاق مكان العمل بسبب أمر قضائي أو إداري لمخالفة صاحب العمل القانون، فلا تتأثر حقوق العامل بالأجر طوال مدة الوقف. لأن المخالفة ترجع لسبب من صاحب العمل (المادة 658 ق.مدني)¹.

¹- د. محمد فاروق الباشا- المرجع السابق- فقرة:100- ص: 234.

ب- زمان الوفاء بالأجر ومكانه:

أ- **زمان الوفاء بالأجر:** يجب أن يؤدي صاحب العمل الأجر للعامل في الوقت الذي اتفق مع العامل عليه، ولكن قانون العمل مراعاة منه لاعتبارات خاصة بحماية العامل وضع قواعد تستهدف حصول العامل على أجره في مواعيد دورية. ونجد أن المادة 78 ق.ع حددت أسس مواعيد دفع الأجر على الوجه الآتي:

1- تؤدى الأجور كغيرها من المبالغ المستحقة للعامل بالعملة الوطنية في أحد أيام العمل وفي مكان عمله، وخلال ساعات الدوام الرسمي، مع مراعاة الأحكام التالية:
1^أ- تؤدى أجور العمال المعنيين بأجر شهري مرة على الأقل في الشهر وفي موعد لا يتجاوز اليوم السادس من الشهر التالي.

2^أ- إذا كان الأجر بالقطعة أو على الإنتاج واستلزم العمل مدة تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدي له باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.

3^أ- في غير ما ذكر أعلاه تؤدى للعمال أجورهم مرة كل أسبوع على الأكثر ما لم يتم الاتفاق على غير ذلك.

2- يجوز الاتفاق على أداء الأجر عن طريق أحد المصارف العاملة محلياً.

ب- مكان الوفاء بالأجر: حددت المادة 78 ق.ع السابقة الذكر، مكان أداء الأجر للعامل،

وهو مكان العمل، ومبرر هذه القاعدة هو حماية العامل من أن يفرض عليه صاحب العمل مكان آخر بعيد عن مكان عمله أو سكنه، أو مكان قد يغيره في إنفاقه بسرعة.

ويعد هذا الحكم خروجاً على القواعد العامة المقررة في القانون المدني التي نصت على أن الوفاء بالالتزام يجب أن يتم في موطن المدين أي صاحب العمل.

وأي اتفاق بين العامل وصاحب العمل يتضمن الخروج على هذا الحكم، أي الاتفاق على مكان آخر للوفاء بالأجر، يعد باطلاً.

ج- إثبات الوفاء بالأجر:

نصت المادة 80 ق.ع على أن يحدد الوزير، بقرار منه، الشروط التي تتبع في إثبات تقاضي الأجر. وبناء على هذا النص أصدر السيد وزير الشؤون الاجتماعية والعمل قرار رقم 5 تاريخ 30/6/2011، حدد فيه الأصول الواجبة الإلتباع من جانب صاحب العمل في تنظيم إثبات أدائه الأجر للعامل:

- 1- إشعار مصرفي، ويعين الإشعار المصرفي مقدار الأجر وتاريخ تحويل كتلة الأجور للبنك.
- 2- إذا كان صاحب العمل يؤدي الأجور بناء على بطاقات فيجب أن يحتفظ الطرفان بنسخة منها. فيضمن صاحب العمل البطاقة بياناً عن الأجر الذي دفع للعامل عن كل مدة. وإذا كان الأجر على أساس الإنتاج فتبين البطاقة الأجر الذي يستحقه العامل عن القطعة المنتجة. ويوقع العامل على النسخة التي يحتفظ بها صاحب العمل.
- 3- إذا كان صاحب العمل ينظم جدول للأجور، فيجب أن يضع العامل توقيعه في الحقل المخصص لاستحقاقه وقبضه الأجر.

د- أهلية قبض الأجرة:

على صاحب العمل أن يسلم إلى العمال القصر أنفسهم، الذين تبلغ أعمارهم ستة عشر عاماً فأكثر أجورهم ومكافآتهم ومستحقاتهم الأخرى ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته (المادة 81 ق.ع). تبين من هذا النص أن الذمة المالية لصاحب العمل لا تبرا من الإلتزام بأداء الأجر، إلا إذا بلغ القاصر 16 سنة. وإلا فيجب أن يقوم بتسليم الأجر إلى نائبه الشرعي. إذا حدد المشرع أهلية قبض الأجرة بسن الـ16 سنة.

هـ- الحماية القانونية للأجر:

أ- الامتيازات القانونية للأجر: يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقها من بعده (ورثته) بموجب أحكام هذا القانون حق الامتياز على جميع الأموال المنقولة وغير المنقولة لصاحب العمل المدين، وتستوفى مباشرة بعد المصروفات الفضائية والمبالغ

المستحقة للخزانة العامة من ضرائب ورسوم ومصروفات الحفظ والترميم (المادة 9 ق.ع). وبذلك يكون المشرع قد كفل لأجر العامل حماية من دائني صاحب العمل.

ب- حماية الأجر من اقتطاعات صاحب العمل: تتمثل هذه الحماية بأن صاحب العمل لا يملك الاقتطاع من أجر العامل إلا في الحالات التي حددها القانون. والقيود الآخر يتمثل بالمقدار الذي يمكن لصاحب العمل أن يقطعه من الأجر.

1- **عندما يكون صاحب العمل دائماً للعامل فلا يجوز له أن يقطع من أجر العامل أكثر من (20%)** وفاءً لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد أو أن يتقاضى عن هذا القرض أي فائدة (المادة 83 ق.ع). فإذا كان القرض الذي حصل عليه العامل من صاحب العمل، فيمكن لصاحب العمل إجراء النقص بشرط عدم تجاوز نسبة 20% من أجر العامل. ويجب الانتباه إلى أن السلفة التي يتقاضاها العامل من صاحب العمل على الأجر، لا تخضع لتلك النسبة من الاقتطاع، فيجوز لصاحب العمل اقتطاعها دفعة واحدة. لأنها عبارة عن أجرة دُفعت قبل حلول موعدها².

2- **كما تقضي المادة 105 ق.ع بأنه إذا تسبب العامل بخطئه (عن قصد أو بدون قصد) أو بمناسبة عمله في فقد أو إتلاف مواد أو آلات أو خامات يملكها صاحب العمل أو كانت في عهده التزم بأداء قيمة ما فقد أو أتلّف. أي يتحمل العامل تعويضاً يساوي ما أحدثه من ضرر بصاحب العمل**

ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجره على ألا يزيد ما يقطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

و يجوز للعامل أن يتظلم من مقدار المبلغ الذي حدده صاحب العمل للشيء المفقود أو المتلف أمام المحكمة المختصة ويكون قرارها مبرماً في هذه الحالة. فإذا لم يقض

² " إن الاقتطاع من مستحقات العامل في حدود النسب المشار إليها إنما يكون محله عندما يكون العامل لا يزال مستمراً في عمله فإذا انتهت خدمته فإنه يتعين تصفية حساب العامل وأن يعطى صافي ماله بعد إجراء خصم كل ما عليه"

قرار نقض سوري رقم أساس 111 وقرار رقم 597 تاريخ 1970 /4/28

مشار إليه في: مصطفى ناصر إمام- المرجع السابق- ص: 119.

لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف أو الفقدان أو قضي له بأقل منه، وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال مدة سبعة أيام من تاريخ صدور قرار المحكمة المختصة.

3- إذا كان الاقتطاع تنفيذاً لعقوبة تأديبية يجب أن لا يتجاوز أجر خمسة أيام في الشهر الواحد.

ج- حماية الأجر تجاه دائني العامل: إذا كان العامل مديناً فلا يجوز لدائنيه أن يوقعوا على أجره حجوزاً تحت يد صاحب العمل³، إلا في الحدود التي قررها القانون بموجب نص المادة 84 ق.ع التي قررت ما يلي:

1- لا يجوز إلقاء الحجز الاحتياطي أو التنفيذ على أجور العمال إلا ضمن الحدود القصوى التالية:

(50%) من الأجر لأداء دين النفقة.

(30%) من الأجر لأداء المهر.

(10%) من الأجر لقاء سائر الديون أياً كان نوعها أو سببها.

2- لا تجمع المعدلات المشار إليها في الفقرة السابقة إذا تنوعت وتعدد الدائنون، بل يعتبر حدها الأعلى نصف الأجر، وتقسّم المبالغ المطلوب حجزها بين مستحقيها تبعاً للنسب المذكورة أعلاه.

3- تحسب هذه النسب بعد استقطاع ضريبة الدخل على الأجر، وقيمة المبالغ المستحقة وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية، وما يكون صاحب العمل قد أقرضه للعامل في حدود النسب المنصوص عليها في المادة السابقة (المادة 84 ق.ع).

وتطبيقاً لنص المادة 84، إذا كان أجر العامل الشهري 100 ألف ليرة، فيقتطع أولاً ضريبة الدخل وقيمة المبالغ المستحقة للتأمينات الاجتماعية، وما يكون لصاحب العمل من ديون بما لا يتجاوز 20%، فلو افترضنا أن مجموع المبالغ السابقة بلغ 30 ألف، فيكون الباقي 70 ألف. ولا يجوز أن يزيد الاقتطاع لديون النفقة والمهر وغيرها من الديون عن نصف أجر العامل أي 50 ألف، مما يضمن حماية للعامل في حدود نصف أجره.

³ د. أحمد السمان - د. جورج عشي - المرجع السابق - ص: 214.

د- **تضامن أصحاب العمل:** أضفى المشرع حماية لأجر العامل في حالة تغيير صاحب العمل، فقرر في المادة 12 ق.ع أنه: لا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو الإيجار أو البيع ولو كان بالمزاد العلني أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون أصحاب العمل السابقون مسؤولين بالتضامن مع الخلف عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود حتى تاريخ التنازل.

يتبين من نص المادة 12 أن العامل يتمتع بحقه في الأجر وامتيازاته وضماناته طيلة مدة العقد دون أن يتأثر بتغيير صاحب العمل، لأي سبب⁴.

ه- لا يجوز إلزام العامل شراء سلع أو أغذية مما ينتجه صاحب العمل (المادة 82 ق.ع).

و- إذا لجأ العامل إلى القضاء، فإن المحكمة تقرر بأن يدفع له صاحب العمل، خلال فترة التقاضي 50% من أجره الشهري، على ألا يزيد عن الحد الأدنى لأجر مهنته وألا تتجاوز مدة صرف هذه النسبة سنة (الفقرة د من المادة 208 ق.ع).

سادساً-تقادم الحق في الأجر:

لم ينص قانون العمل على مدة تقادم الحق في الأجر إلا عند انتهاء العقد، أما أثناء العقد فلم يحددها، فكان لا بد من الاستعانة بأحكام القانون المدني. وبالعودة إلى هذه الأحكام، نجد أن تقادم الحق في الأجر نوعين: أحدهما تقادم حولي (مادة 375 ق. مدني) والآخر تقادم خمسي (مادة 273 ق. مدني). وبمقتضى هذين النصين، فإن العامل الذي لا يطالب بحقه خلال سنة من استحقاقه الأجر أو خمس سنوات، يفقد حقه بالمطالبة أمام القضاء.

أ- **التقادم الحولي:** مدته سنة واحدة من تاريخ استحقاق الأجر، ويعرف بالتقادم القصير. ويقوم هذا التقادم على قرينة افتراض الوفاء بالأجر⁵، لذلك فمن غير الجائز التمسك به إذا كان المدين أي صاحب العمل قد اتخذ موقفاً يتعارض مع هذه القرينة، كما لو نازع في وجود الدين أصلاً أو نازع في قيمته.

⁴ د. د. بشار عدنان ملكاوي- المرجع السابق- ص: 79.

⁵ -- د. محمد لبيب شنب- المرجع السابق- فقرة: 225 ص: 357.

ولما كانت قرينة الوفاء في هذه الحالة قرينة ضعيفة، فقد فرض المشرع على من يتمسك بالتقادم الحولي أن يعزز هذه القرينة بحلف اليمين على أنه أدى الدين (الأجر) فعلاً. وقد منح المشرع القاضي سلطة توجيه اليمين إلى المدين (صاحب العمل) من تلقاء نفسه وتسمى بيمين الاستيثاق، كما توجه اليمين بعد وفاة صاحب العمل إلى ورثته أو الأوصياء عليهم، إذا كانوا قصراً بأنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء به، فإذا ما نكل صاحب العمل أو ورثته أو الأوصياء عليهم عن حلف اليمين سقطت قرينة الوفاء التي يقوم عليها التقادم الحولي.

ب- التقادم الخمسي: قرر المشرع في المادة 373 ق.مدني التقادم الخمسي للحقوق الدورية والمتجددة، ومنها الأجر، وهذا النوع من التقادم لا يقوم على قرينة الوفاء، وإنما يقوم على أساس تجنب المدين (صاحب العمل) عبء الوفاء بما تراكم من تلك الديون لو تركت بغير مطالبة مدة تزيد على خمس سنوات، فيضطر عندئذ إلى الوفاء بها من رأس المال، بينما يفترض أن المدين يوفي ديونه من إيراده، ولهذا يجوز لصاحب العمل أن يتمسك بالتقادم بانقضاء هذه المدة، ولو بعد إقراره بوجود الدين في ذمته.

وهنا لا بد من التنويه إلى أن المشرع في المادة 373 من القانون المدني، قد وضع مبدأً عاماً، بحيث تخضع للتقادم الخمسي كل الحقوق الدورية المتجددة، كالأجر، والإجازات السنوية، والأسبوعية، وغير ذلك من الحقوق التي لها صفة الدورية والتجدد⁶.

والأجر الذي يرد عليه التقادم الحولي هو نفسه الأجر الذي يرد عليه التقادم الخمسي. لهذا، فإذا انقضت مدة سنة على تاريخ استحقاق الأجر، جاز لصاحب العمل أن يتمسك بانقضاء الحق في الأجر بالتقادم الحولي، وذلك ما لم يوجد ما ينفي قرينة الوفاء الذي يقوم عليها هذا التقادم، كما لو نازع صاحب العمل في أصل الدين، أو حلف اليمين بعدم مديونيته بالأجر أي أنه قام بالوفاء، أو نكل عن حلف اليمين. فإذا سقطت قرينة الوفاء التي يقوم عليها التقادم

⁶ - " حيث أن قبض العامل أقل من أجره المقرر له بالعقد أو بقرار الحد الأدنى للأجور أو سكوته عن المطالبة بالتعويضات التي يستحقها لا يعتبر رضاء منه بالتنازل عنها طالما أن حقه بالمطالبة فيها قائم لم يسقط بالمطالبة"

قرار نقض سوري رقم أساس 1565 وقرار رقم 678 تاريخ 7/27 / 1978

مشار إليه في: مصطفى ناصر إمام- المرجع السابق- ص: 77.

الحوالي، وانقضت مدته، فلا يبقى أمام صاحب العمل سوى التمسك بالتقادم الخمسي، ولو أقر بعدم الوفاء بالأجر، لأنه لا يقوم على قرينة الوفاء⁷.

⁷- د. شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق - ص: 258.

التزام صاحب العمل بالتنظيم القانوني لوقت العمل

أولاً-التنظيم القانوني لوقت العمل اليومي: تدخل المشرع لتنظيم مدة العمل استناداً إلى مبررات تتمثل في حماية طاقة العمل من الاستهلاك في ساعات طويلة، دون أن يعود ذلك بالفائدة على الإنتاج، فزيادة ساعات التشغيل لا يعني زيادة في المردود من الناحية النوعية والكمية. كما أنها قد تخلق مشاكل في فيض الإنتاج. ولا شك أن تجاوز الحد المعقول للعمل اليومي يهدد صحة العامل ويحرمه من التمتع بحياة عادية ويقدر كاف من الحرية والراحة، كما يكون له آثار سلبية من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، لأجل ذلك لم يترك المشرع تنظيم وقات العمل لإدارة كل من صاحب العمل والعامل، ولكنه تدّخل بوضع حد أقصى لساعات العمل وحدد فترة الراحة التي يجب أن تتخلل فترة العمل، كذلك وضع حد أقصى لبقاء العامل في مكان العمل⁸، ويمكن أن نشير لهذه القيود فيما يلي:

أ-الحد الأقصى لساعات العمل: حدد القانون مدة عمل العامل يومياً على الوجه الآتي:

- 1- لا يجوز تشغيل العامل تشغيلاً فعلياً أكثر من ثماني ساعات في اليوم الواحد لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة(المادة 106 من قانون العمل).
- 2- زيادة الحد الأقصى لساعات العمل اليومية: استثناء من قاعدة الثماني ساعات عمل في اليوم أجازت المادة 107 من قانون العمل زيادة ساعات العمل في اليوم إلى تسع ساعات بالنسبة إلى بعض الفئات من العمال أو في بعض الصناعات والأعمال التي لا يشتغل فيها العامل باستمرار. وأحالت المادة 107(ق.ع) في تحديد فئات العمال أو الصناعات أو الأعمال إلى قرار يصدر من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل.

3- تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل اليومية: أجازت المادة 107 من قانون العمل تخفيض ساعات العمل إلى سبع ساعات في اليوم لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات

⁸ د. أحمد السمان - د. جورج عشي - المرجع السابق - ص: 179.

أو الأعمال الخطرة والضارة بالصحة. وأناطت نفس المادة تحديد فئات العمال أو الصناعات أو الأعمال المشار إليها بقرار يصدر من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل⁹.

ولكن كل تخفيض في ساعات العمل اليومية، عن النصاب المحدد قانوناً، يلجأ إليه صاحب العمل، في أي وقت من الأوقات أو أي حالة في موسم معين، لا يعتبر حقاً مكتسباً للعامل، ويكون من حق صاحب العمل العودة عنه، في أي وقت يشاء، على ألا يتأثر الأجر المخصص للعامل بهذا التخفيض¹⁰.

ب- فترات الراحة اليومية: يجب أن تتخلل ساعات العمل فترة أو أكثر لتناول الطعام والراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة. ويراعى في تحديد هذه الفترة ألا يعمل العامل أكثر من خمس ساعات متتالية، وللوزير أن يحدد بقرار منه الحالات أو الأعمال التي يتحتم لأسباب فنية أو لظروف التشغيل استمرار العمل فيها دون فترة راحة (المادة 108 ق.ع).

ج- الحد الأقصى لمدة بقاء العامل في مكان العمل: يجب تنظيم ساعات العمل وفترات الراحة بحيث لا يتطلب وجود العامل في مكان العمل أكثر من عشر ساعات في اليوم الواحد (عملاً بنص المادة 106 ق.ع).

و مبرر هذا النص، أن المشرع وضع حداً أقصى لساعات العمل في اليوم الواحد، وفرض على صاحب العمل عدم تشغيل العامل أكثر من خمس ساعات متوالية يرتاح بعدها فترة لا تقل عن ساعة لتناول الطعام أو الراحة، ثم يتابع عمله. إلا أن صاحب العمل قد يحترم تنظيم العمل بهذه الطريقة، ولكن يجعله مستمراً في العمل لساعات متقطعة من اليوم الواحد، مما يؤدي إلى

⁹ - المادة 107 ق.ع: "أ- استثناء من أحكام المادة السابقة يجوز زيادة ساعات العمل إلى تسع ساعات في اليوم بالنسبة لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال. كما يجوز تخفيضها إلى سبع ساعات في اليوم لبعض فئات العمال أو في بعض الصناعات والأعمال الخطرة أو الضارة بالصحة، ويتم تحديد فئات العمال أو الصناعات أو الأعمال المشار إليها في هذه الفقرة بقرار من الوزير بالتشاور مع الجهات المعنية. ب- كل تخفيض في ساعات العمل اليومية، عن النصاب المحدد قانوناً، يلجأ إليه صاحب العمل، في أي وقت من الأوقات أو أي حالة في موسم معين، لا يعتبر حقاً مكتسباً للعامل، ويكون من حق صاحب العمل العودة عنه، في أي وقت يشاء، على ألا يتأثر الأجر المخصص للعامل بهذا التخفيض."

¹⁰ - د. أحمد السمان - د. جورج عشي - المرجع السابق - ص: 184.

بقاء العامل في مكان العمل مدة طويلة تضيع معها الفائدة من وضع حد أقصى لساعات العمل اليومي¹¹.

ثانياً-التنظيم القانوني لوقت العمل الأسبوعي: تقضي المادة 106ق.ع بأنه لا يجوز تشغيل العامل فعلياً أكثر من 48 ساعة في الأسبوع، لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

و يجب تنظيم العمل بالمنشأة بحيث يحصل كل عامل على راحة أسبوعية لا تقل مدتها عن أربع وعشرين ساعة متواصلة وبأجر كامل بعد ستة أيام عمل متصلة على الأكثر.(الفقرة أ من المادة 109 ق.ع).

كما نشير هنا إلى ما يعرف بالإغلاق الأسبوعي¹²، وصاحب العمل لكي يخضع لحكم الإغلاق الأسبوعي لابد أن يدير محلاً تجارياً واقعاً في مراكز إحدى المحافظات، أو في الجهات التي يصدر بإضافتها قرار من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل¹³.

ثالثاً-استثناء بعض الأعمال من الأحكام المنظمة لوقت العمل:

أ-الاستثناءات الدائمة: عملاً بنص المادة 112ق.ع:

1- لا تسري الأحكام المنظمة لوقت العمل على الأشخاص الآتي بيانهم:

1) -العمال المشغولون بالأعمال التجهيزية والتكميلية التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل.ومثال على هذه الأعمال: الأعمال اللازمة لتشغيل الآلات والأفران

¹¹- د. حمدي عبد الرحمن - د. محمد يحيى مطر-المرجع السابق- ص: 220.

¹² - " يستثنى من حكم الإغلاق كل من: الفنادق والمطاعم والمقاهي والبوفيهات والأندية والمسارح ودور السينما وخانات الموسيقى والغناء وكافة المحلات المماثلة، وأيضاً محال بيع الخضر والفاكهة والأسماك والزهور الطبيعية ومحلات بيع البنزين والجراجات المعدة لإيواء السيارات ومحال بيع الصحف اليومية ومحال تجهيز دفن الموتى ومحال الفراشة المعدة لتأجير الأدوات الخاصة بالأفراح والمآتم، على أنه في جميع الأحوال يجب ملاحظة أن يمنح كل عامل راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة"

محمد مجدي البتيتي- المرجع السابق-ص: 110.

¹³- د.شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:403.

والغلايات والقوى المحركة، التي تحتاج إلى زمن قبل بدء العمل اليومي والتي من شأنها تمكين المنشأة من مواصلة العمل اليومي في مواعيد العمل المقررة.

(2) - الوكلاء المفوضون عن صاحب العمل. هذا الاستثناء مبرره الحرية التي يتمتع بها الوكيل المفوض في تحديد أيام عمله وساعاته¹⁴.

(3) العمال المخصصون للحراسة والنظافة.

2- تحدد الأعمال المبينة في البندين (2-3) من الفقرة السابقة والحد الأقصى لساعات العمل فيها بقرار من الوزير.

ب-الاستثناءات العارضة: حددتها المادة 110 ق.ع:

يجوز لصاحب العمل عدم التقيد بالأحكام الواردة في المواد السابقة من هذا الفصل في الحالات التالية:

(1) إذا كان العمل لمنع وقوع حادث خطير أو إصلاح ما نشأ عنه أو لتلافي خسارة محققة.

(2) أعمال الجرد السنوي وإعداد الميزانية والتصفية ونقل الحسابات والاستعداد للبيع بأثمان مخفضة والاستعداد لافتتاح الموسم. ويشترط في هذه الحالات ألا يزيد عدد الأيام التي يعمل فيها العامل على خمسة عشر يوماً في السنة، ما لم ترخص الجهة الإدارية المختصة بمدد أطول.

(3) إذا كان التشغيل بقصد مواجهة ضرورات عمل غير عادية.

(4) في الأعياد والعطل الرسمية والمناسبات التي تحدد بقرار من الوزير بالتنسيق مع الجهات المعنية¹⁵.

¹⁴ - نقض سوري أساس / 870 / قرار رقم / 552 / تاريخ 1968 / 3/24

مشار إليه في: إدوار حشوة- المرجع السابق- قاعدة رقم: 148-ص: 112.

¹⁵ - قرار وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل رقم -10- تاريخ 2010 / 7/6

"المناسبات: - الأسبوع الأخير من شهر رمضان المبارك.

2-ويشترط في الحالات المشار إليها أعلاه إبلاغ المديرية المختصة، بالأمر وبالمدة المتوقعة لإتمام العمل، وذلك خلال أربع وعشرين ساعة من وقوع إحدى الحالات السابقة.

رابعاً-القيود الواردة على إرادة صاحب العمل في حال عدم إلتزامه بأحكام تنظيم وقت العمل:

أ- وضع حد أقصى للتشغيل الإضافي: لا يجوز في جميع الحالات المتقدمة أن تزيد ساعات العمل الفعلية على 10 / ساعات عمل في اليوم الواحد تعد من بينها ساعتان إضافيتان(عملاً بأحكام الفقرة ب من المادة 110ق.ع).

ب- الأجر الإضافي للعامل: تنص المادة 111 ق.ع أنه: يجب على صاحب العمل أن يمنح العامل عن ساعات العمل الإضافية أجر الساعة العادية مضافاً عليه (25%) عن ساعات العمل النهارية و (50%) عن ساعات العمل الليلية(العمل الليلي: العمل الذي يمتد من الساعة السابعة مساءً وحتى الساعة السابعة صباحاً-عملاً بنص المادة الأولى ق.ع-).

وتضاعف هذه النسبة في حال وقوع ساعات العمل الإضافية في أيام الراحة الأسبوعية أو الأعياد والعطل الرسمية.

فإذا وقع العمل في يوم الراحة وكان العامل يتقاضى أجراً في أيام راحته حسب الأجر الإضافي في هذه الحالة مضاعفاً.

إذن، وتنفيذاً لهذا النص القانوني يتعين على صاحب العمل أن يمنح العامل أجراً إضافياً في مقابل ساعات العمل الزائدة عن الحد الأقصى المتفق عليه، وهذا الأجر الإضافي يوازي أجره الذي كان يستحقه عن الفترة الإضافية، مضافاً إليه 25% على الأقل إذا جرى العمل الإضافي

-الأسبوع الذي يسبق عيد الأضحى

-الأسبوع الذي يسبق عيد الميلاد

-اليوم الذي يسبق عيد المولد النبوي

وذلك بالنسبة إلى جميع المحال التجارية ومحال صناعة الأغذية والأحذية والملبوسات."

نهاراً و50% إذا جرى العمل الإضافي ليلاً، بمعنى أن أجر ساعة العمل الإضافي يتراوح ما بين 125% من الأجر الأصلي إذا كان العمل نهاراً و150% من الأجر الأصلي إذا نفذ العمل في الليل. فإذا كان العامل يتقاضى أجراً يومياً مقداره 800 ل.س. ويعمل ثماني ساعات يومياً. معنى ذلك أن أجر هذه الساعة الإضافية عندئذ 125 ل.س. إذا نفذ العمل نهاراً، و150 ل.س. إذا نفذ العمل ليلاً.

أما إذا وقع العمل الإضافي في يوم الراحة الأسبوعية وكان العامل يتقاضى أجراً في يوم راحته فيحسب الأجر الإضافي في هذه الحالة مضاعفاً. والنص واضح على مضاعفة النسبة، الأمر الذي يحقق معه للعامل أجر إضافي يساوي أجره العادي مضافاً إليه ضعف النسبة. ولكن تكليف العامل بعمل آخر إضافة إلى عمله الأصلي لا يستحق التعويض عنه، طالما انه يقوم بتنفيذه خلال ساعات عمله نفسها، ولم يعترض¹⁶.

¹⁶ - قرار نقض سوري رقم أساس 541 وقرار رقم 216 تاريخ 28/2/1973

مشار إليه في: مصطفى ناصر إمام - المرجع السابق - ص: 637.

التزام صاحب العمل بإجازات العامل

أعطى قانون العمل للعامل الحق في الحصول على أنواع متعددة من الإجازات، كإجازة السنوية وإجازات الأعياد، والإجازة المرضية، بالإضافة إلى إجازة الأمومة وإجازة الحج وإجازة الزواج وإجازة بلا راتب.

أولاً: الإجازة السنوية: أ - الإجازة من متعلقات النظام العام:

قبل زمن ليس ببعيد، أهمل العمال المطالبة بإجازة سنوية، ولم يتدخل المشرع عند تنظيمه لعلاقات العمل لإقرار هذه الإجازة، فلم يكن من المقبول انقطاع العامل عن العمل مع تقاضيه الأجر، أو ما يسمى في الوقت الحاضر بالإجازة السنوية. لأن العمل كان ينظر إليه على أنه سلعة كغيره من السلع، يدفع فيه المشتري (صاحب العمل) بقدر ما يحصل عليه من أداء. لذلك تعتبر الإجازة السنوية التي تقررها قوانين العمل كسباً من المكاسب التي حققتها الطبقة العاملة في نضالها عقب الثورة الصناعية، لتحسين شروط العمل.

وتتمتع الإجازة السنوية بطابعها الحيوي، مما دفع المشرع إلى ربط استحقاق العامل لها بالنظام العام، حيث يلتقي فيها حق المجتمع وحق العامل وحق صاحب العمل، ومبرر ذلك أن صحة العامل وسلامة بدنه مقدمة في نظر المجتمع على المنفعة المادية التي قد تعود عليه من العمل دون انقطاع. لذلك فإن هذا المعنى للإجازة السنوية جعل منها حقاً متعلقاً بالنظام العام. وهذا ما أكدته المادة 158 ق.ع، التي قررت بأنه يحظر كل اتفاق يقضي بالتخلي عن حق العامل في الإجازة المتصلة المنصوص عليها في المادة /155/ من هذا القانون أو التنازل عنها لقاء تعويض لأي سبب كان، وذلك كله تحت طائلة البطلان¹⁷.

¹⁷ - المادة- 3 ق.ع: " تعتبر السنة في مجال تطبيق أحكام هذا القانون / 365 / يوماً والشهر / 30 / يوماً إلا إذا تم الاتفاق على

غير ذلك. "

ب- مدة الإجازة السنوية: يلاحظ من نص المادة 155 ق.ع¹⁸ أن المشرع لم يوحد مدة الإجازة السنوية بالنسبة لجميع العمال، وإنما جعل تلك المدة تتناسب طردياً مع خدمة العامل، لهذا فإن تلك الإجازة تبدأ بأربعة عشر يوماً وتزداد لتصل إلى ثلاثين، ومبرر إطالة مدة الإجازة مع تقدم العامل في الخدمة أمر مبرر ومفهوم، بضرورة احترام الأقدمية وازدياد الحاجة إلى الراحة مع تقدم الخدمة.

وبناء على نص المادة 155 ق.ع:

- 1- للعامل الحق بإجازة سنوية لمدة أربعة عشر يوم عمل بأجر كامل لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة ولم تتجاوز مدة خدمته خمس سنوات.
 - 2- تزداد الإجازة إلى واحد وعشرين يوم عمل متى أمضى العامل في الخدمة خمس سنوات ولم تتجاوز مدة خدمته عشر سنوات.
 - 4- تزداد الإجازة إلى ثلاثين يوم عمل لمن أمضى في الخدمة عشر سنوات فأكثر أو تجاوز الخمسين من عمره.
 - 5- لا يدخل في حساب الإجازة السنوية أيام الأعياد والمناسبات الرسمية والراحة الأسبوعية.
 - 6- إذا قلت مدة خدمة العامل عن سنة استحق إجازة بنسبة المدة التي قضاها في العمل.
- ويجب الإشارة إلى أن حساب خدمة العامل يبدأ من التاريخ الفعلي لمباشرة العمل، وليس من تاريخ إبرام العقد، وذلك عندما يكون هناك فاصل زمني بين تاريخ إبرام العقد وتاريخ تنفيذ العمل. ويجب إدخال مدة التجربة في مدة خدمة العامل عند حساب مدة الإجازة السنوية.

¹⁸ - المادة 156 ق.ع: أ- تزداد الإجازة السنوية، إضافة إلى ما ورد في المادة السابقة، سبعة أيام عمل للعمال الذين يعملون في الأعمال الشاقة والصعبة أو الخطرة أو المضرة بالصحة أو في المناطق النائية.

ب- يحدد الوزير بقرار منه، بعد استطلاع رأي الجهات المعنية، الأعمال والمناطق التي تدخل في أحكام الفقرة السابقة."

كما نشير هنا إلى عدم تأثر مدة خدمة العامل من انتقال ملكية المشروع أو المنشأة إلى صاحب عمل جديد¹⁹. حيث بيّننا فيما سبق، أن انتقال ملكية المشروع، بمعنى تغيير صاحب العمل لا يؤثر في اعتبار خدمة العامل متصلة²⁰.

ج - استحقاق العامل للأجر كاملاً خلال الإجازة السنوية، عملاً بنص المادة 155 ق.ع، كي لا يؤدي إلى إعطاء العامل راحة في مقابل تحمله خسارة مالية لأجره أو جزء منه.

على أنه لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه له من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر (حسب المادة 162 ق.ع) ومبرر ذلك، أن الهدف من الإجازة السنوية هو الراحة والامتناع عن العمل.

د-سلطة تحديد وقت الإجازة: أعطى المشرع لصاحب العمل سلطة تحديد وقت استفاضة العامل من الإجازة السنوية، فيحق لصاحب العمل أن يختار تاريخ هذه الإجازات، حسب مقتضيات العمل أو أن يمنحها بالتناوب بين عمال منشأته، لكي يؤمن سير عمله. حيث قضت المادة 157 ق.ع بأنه: يحدد صاحب العمل مواعيد منح الإجازة السنوية لعماله حسب مقتضيات العمل وظروفه على أن يتم إعلام العامل عن مواعيد استعمال هذه الإجازة قبل شهر على الأقل من مواعيد استعمالها، ويلتزم العامل باستعمال إجازته السنوية في الموعد المحدد له.

ونورد هنا حكم خاص قرر فيه المشرع للعامل الحق في أن ينقطع عن العمل لسبب عارض ومبرر لمدة لا تتجاوز ستة أيام خلال السنة، وبعد أقصى يومان في المرة الواحدة، وتحسب الإجازة العارضة من الإجازة السنوية المقررة للعامل. وفي حال كان العامل قد استفد إجازته السنوية، فإن الإجازة العارضة تكون بلا أجر (المادة 165 ق.ع).

هـ - تجزئة الإجازة السنوية وتأجيلها: القانون لم يلزم صاحب العمل أن يعطي العامل إجازته دفعة واحدة، فيجوز له تجزئتها وفقاً لمقتضيات العمل.

¹⁹- المادة 12 ق.ع: لا يترتب على إدماع المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو الإيجار أو البيع ولو كان بالمزاد العلني أو غير ذلك من التصرفات إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون أصحاب العمل السابقون مسؤولين بالتضامن مع الخلف عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود حتى تاريخ التنازل.

²⁰- د.شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:413.

و هذا ما أكدته الفقرة ب من المادة 157 ق.ع التي قضت بأنه: " على صاحب العمل تمكين العامل من التمتع بإجازته السنوية المنصوص عليها في هذا القانون إلا إذا وجدت أسباب جدية تتعلق بطبيعة العمل أو ظروفه تستدعي تأخير منح الإجازة، شريطة استعمال ستة أيام متصلة من إجازته السنوية المنصوص عليها في المادة /160/ من هذا القانون، وفي هذه الحالة تضم أيام الإجازة المتبقية إلى إجازته السنوية في السنة اللاحقة، أو يعرض له صاحب العمل عنها نقداً " .

و مع أن الحكمة من الإجازة السنوية تقتضي حصول العامل على إجازته دفعة واحدة، إلا أننا نجد أن المادة 160 ق.ع سمحت لصاحب العمل تجزئة الإجازة إذا اقتضت ذلك مصلحة العمل، وصاحب العمل هو الذي يقدر هذه المصلحة بما له من سلطة تنظيمية في إدارة المشروع تحت رقابة القضاء، منعاً لتعسف صاحب العمل²¹.

إلا أن حرية صاحب العمل في تحديد موعد الإجازة وكيفية حصول العامل عليه ليست مطلقة، بل هي مقيدة بعدة قواعد أمره راعى فيها المشرع مصلحة العمال، وتتمثل هذه القيود ب:
1- عدم جواز تجزئة الإجازة إلا فيما زاد على ستة أيام متصلة، بمعنى أن العامل يجب أن يحصل على إجازة متصلة مدتها ستة أيام، وما زاد على تلك المدة من الإجازة يجوز تجزئته وفقاً لمقتضيات العمل.

2- عدم جواز تجزئة الإجازة السنوية المقررة للأحداث²².

والأصل أن يحصل العامل على كامل إجازته السنوية في سنة الاستحقاق، إلا أن الفقرة ب من المادة 161 ق.ع أجازت لصاحب العمل أيضاً - بناء على طلب كتابي من العامل -

²¹- حسين عبد اللطيف حمدان - المرجع السابق - فقرة: 103-ص: 295.

²²- المادة 160 ق.ع: " يجب على صاحب العمل أن يمكّن العامل من الحصول على ستة أيام متصلة من إجازته السنوية في السنة على الأقل، أما الأيام المتبقية فيجوز له منح ما تبقى منها بشكل مجزأ وفقاً لمقتضيات المصلحة، ولا يسري هذا الحكم على الإجازة المقررة للأحداث. "

أن يؤجل إعطاء العامل إجازته إلى السنة التالية لسنة الاستحقاق بشرط أن يحصل العامل على إجازة متصلة مدتها ستة أيام في سنة الاستحقاق²³.

كما يستطيع صاحب العمل قطع الإجازة السنوية للعامل في حال وجود أسباب اضطرارية وجوهرية لذلك، على أن يعرض العامل عنها في وقت لاحق، ويراعى في تحديدها رغبة العامل (عملاً بنص المادة 159 ق.ع).

ثانياً-الالتزام بإجازة الأعياد:

أ - تحديد أيام الأعياد: بداية، يجب التتويه إلى أن هذه الإجازة تقوم على اعتبارات إنسانية واجتماعية تتمثل في إتاحة الفرصة للعامل في المشاركة في المناسبات الدينية والوطنية، ضمن نطاق أفراد أسرته أو ضمن نطاق المجتمع الذي يعيش فيه عموماً. لهذا يلتزم صاحب العمل بإعطاء العامل إجازة بمناسبة بعض الأعياد الدينية والقومية التي أحيل بتحديددها إلى قرار يصدر من وزير الشؤون الاجتماعية والعمل. وتقضي المادة 166 ق.ع بأنه:

1 للعامل الحق بإجازة بأجر كامل في أيام الأعياد والمناسبات الرسمية التي يصدر بتحديددها قرار من الوزير، على ألا يقل عن ثلاثة عشر يوماً في السنة. ولصاحب العمل الحق بتشغيل عماله في هذه الأيام إذا اقتضت ظروف العمل ذلك، وفي هذه الحالة يستحق العامل إضافة لأجره اليومي مثلي هذا الأجر.

2- إذا وقع أحد أيام عطلة العيد في يوم الراحة الأسبوعية يستحق العامل في هذه الحالة يوماً بدلاً عنه في أول يوم عمل يلي عطلة العيد.

²³ - المادة 161 ق.ع:أ- يجوز للعامل تأجيل رصيد إجازته السنوية المتبقية إلى السنة التالية، وذلك بطلب خطي مقدم منه وموافق عليه من صاحب العمل.

ب- في حال عدم تمكن صاحب العمل العامل من التمتع بالرصيد المتبقي من إجازته عن السنة المنصرمة فإن حق العامل ينقلب إلى البديل النقدي عنه."

و تحدد أيام إجازات الأعياد والمناسبات الرسمية التي يتقاضى عنها العامل أجراً كاملاً بما لا يقل عن ثلاثة عشر يوماً في السنة، وتوزع على النحو الآتي:

1-ثلاثة أيام لعيد الفطر السعيد

2-أربعة أيام لعيد الأضحى المبارك

3-يوم واحد لعيد المولد النبوي الشريف

4-يوم واحد لعيد ثورة الثامن من آذار

5-يوم واحد لعيد الفصح المجيد

6-يوم واحد لعيد الجلاء السابع من نيسان

7-يوم واحد لعيد العمال الأول من أيار

8-يوم واحد لعيد الميلاد المجيد

9-يوم واحد للسادس من تشرين الأول (حرب تشرين التحريرية)²⁴.

ب- استقلال إجازات الأعياد عن يوم الراحة الأسبوعية: يجب الإشارة إلى أن إجازة الأعياد تستقل عن يوم الراحة الأسبوعية-كما تستقل عن الإجازة السنوية والمرضية-، بمعنى إذا وقع يوم الراحة الأسبوعية في يوم عيد التزم صاحب العمل بمنح العامل عطلته الأسبوعية في أول يوم يلي عطلة العيد.

و بما أن الحكمة من إجازة الأعياد، إتاحة الفرصة أمام العامل للاحتفاء بهذه المناسبات في نطاق الأسرة أو المجتمع، وليس الراحة، لذلك لا يشترط أن يقضيها العامل في الراحة، ومن ثم لا يستطيع صاحب العمل حرمانه من أجر الإجازة إذا ثبت له أنه اشتغل خلالها²⁵.

ج- إمكانية تشغيل العمال في إجازات الأعياد: لا يستطيع العامل أن يرفض العمل خلال

أيام الأعياد، إذا طلب منه صاحب العمل ذلك وإلا تعرض للعقوبات التأديبية.

²⁴- قرار وزير الشؤون الاجتماعية والعمل رقم 2/ تاريخ 28/6/2010

²⁵- د.شواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:418.

وتشغيل العامل خلال تلك الأيام مشروط بأن يدفع له أجراً مضاعفاً، زيادة على الأجر الذي يستحقه إذا لم يؤد خلالها عملاً. فإذا كان أجر العامل 1000 ل.س يومياً، فإذا كلفه صاحب العمل بالعمل في يوم العيد تعين عليه أن يدفع له فضلاً عن الأجر الذي يستحقه (1000) ل.س أجراً مضاعفاً، أي 2000 ل.س فيصبح مجموع ما يستحقه العامل - في هذا المثال - 3000 ل.س.

إذا لصاحب العمل الحق في إلزام العمال بالعمل في الأعياد بأجر مضاعف، وحق الخيار هنا لصاحب العمل فقط، فلا يستطيع العامل إجبار صاحب العمل على تشغيله في يوم عيد لقاء أجر مضاعف²⁶.

وقد أجاز المشرع لصاحب العمل في المحال العامة التي يصدر بتحديدتها قرار من وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل تشغيل العمال في تلك الأيام على أن يحصل كل عامل على أيام أخرى عوضاً عنها.

ثالثاً-الإجازة المرضية: لا شك أن العامل كغيره من البشر من حقه إذا كان مريضاً أن ينقطع عن العمل إلى أن يسترد صحته ويشفى من مرضه دون أن ينقطع عنه أجره. وعلى ذلك قرر المشرع أحكاماً خاصة بالإجازة المرضية للعامل سنين أحكامها وفق التالي:

أ - مدة الإجازة المرضية وطريقة حسابها: أعطى المشرع للعامل حقاً بإجازة مرضية، فقرر في المادة 167ق.ع بأنه: "أ- للعامل الذي يثبت مرضه الحق في إجازة مرضية مأجورة بنسبة (70 %) من أجره عن التسعين يوماً الأولى، تزداد بعدها إلى (80 %) من أجره عن التسعين يوماً التالية وذلك خلال السنة العقدية الواحدة".

ويتضح من هذا النص أن العامل يمكن أن يحصل خلال سنة على إجازة مرضية لمدد متفرقة لا تزيد جملتها على مائتي يوم(استناداً لأحكام المادة 62 ق.ع)، أو لمدة متصلة لا تزيد على مائة وثمانين يوماً. وتحسب السنة التي يستحق العامل عنها الإجازة المرضية بدءاً من تاريخ التحاقه بالعمل لدى صاحب العمل، لكن ليس هناك ما يمنع صاحب العمل من أن يحسب

²⁶ - محمد لبيب شنب - المرجع السابق - فقرة: 124 ص: 174.

السنة بدءاً من أول شهر كانون الثاني، على أن يستحق العامل إجازة جزئية تتناسب مع مدة خدمته التي أمضاها قبل الأول من كانون الثاني.

وإذا لم يحصل العامل على إجازة مرضية في سنة من السنوات، فلا يستطيع أن يطالب بضم مدة الإجازة التي لم يستهلكها إلى السنة اللاحقة.

ب- طريقة إثبات المرض: حدد المشرع في المادة 167 ق.ع بأن تمنح الإجازة المرضية للعامل بناءً على تقرير طبي من الطبيب المعتمد من قبل صاحب العمل. فإذا لم يعين صاحب العمل طبيباً معتمداً جاز منح تلك الإجازة من قبل أي طبيب آخر. كما قررت المادة 168 ق.ع بأنه لا يعتد بالتقارير الطبية الممنوحة للعامل خارج منطقة العمل إلا إذا كانت صادرة عن أحد المستشفيات العامة أو معتمدة أصولاً من قبل الجهة المختصة بوزارة الصحة في تلك المنطقة.

ج - المقابل الذي يتقاضاه العامل خلال الإجازة المرضية: بناء على نص المادة 62 ق.ع: يستحق العامل أجراً مخفضاً أثناء الإجازة المرضية يقدر بنسبة 70% من أجره خلال التسعين يوماً الأولى، يزداد بعدها إلى 80% عن التسعين يوماً التالية. ومبرر هذه الزيادة أنه كلما طالّت مدة المرض زادت نفقات العلاج. ويلحظ هنا بأنه إذا كانت الإجازة متفرقة فإن المأجور منها هو 180 يوماً والباقي إجازة بدون أجر.

د - أثر الإجازة المرضية على عقد العمل: إن وقف عقد العمل بسبب حصول العامل على إجازة مرضية لا يؤثر على عقد العمل من حيث بقاء العلاقة التعاقدية بين الطرفين، فيبقى العامل معتبراً من عمال المشروع، ولهذا تعتبر مدة الإجازة المرضية خدمة فعلية.

رابعاً-إجازة الأمومة: أ- عملاً بنص المادة 121 (ق.ع) تمنح العاملة، التي أمضت ستة أشهر متصلة لدى صاحب العمل، إجازة أمومة بكامل الأجر مدتها:

1- (120) يوماً عن الولادة الأولى.

2- (90) يوماً عن الولادة الثانية.

3- (75) يوماً عن الولادة الثالثة فقط.

ب- يجوز للعاملة أن تطلب منحها إجازة أمومة خلال الشهرين الأخيرين من الحمل.
ج- في حال وفاة المولود تخفض الإجازة المتبقية إلى النصف.
د- تمنح إجازة الأمومة بالاستناد إلى شهادة طبية مصدقة أصولاً.
هـ- يجوز منح من ترغب من العاملات إجازة أمومة إضافية مدتها شهر واحد بدون أجر.
و- يحظر على صاحب العمل فصل العاملة أو إنهاء خدمتها أثناء إجازة الأمومة.
ز- لصاحب العمل حرمان العاملة من أجرها الكامل عن مدة الإجازة أو استرداد ما تم أدائه إليها منه، إذا ثبت اشتغالها خلال هذه الإجازة لدى صاحب عمل آخر وذلك مع عدم الإخلال بالمساءلة التأديبية (المادة 122 ق.ع).

ح- يكون للعاملة التي ترضع طفلها خلال الأربع والعشرين شهراً التالية لتاريخ الوضع فضلاً عن مدة الراحة المقررة، الحق في فترتين إضافيتين للرضاعة لا تقل كل منهما عن نصف ساعة في اليوم، وللعاملة الحق في ضم هاتين الفترتين، وتحسب الفترتان الإضافيتان من ساعات العمل ولا يترتب عليهما أي تخفيض في الأجر (المادة 123 ق.ع).
ط- كما تقضي المادة 124 ق.ع بأنه: أ- يجوز للمرأة العاملة في المنشأة التي تستخدم أكثر من خمسة عشر عاملاً طلب الحصول على إجازة بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنة واحدة وذلك لرعاية طفلها، مع احتفاظها بحقوقها بالرجوع إلى عملها بعد انتهاء هذه الإجازة، وتفقد هذا الحق إذا عملت لدى صاحب عمل آخر خلال هذه المدة، ولا تستحق هذه الإجازة لأكثر من ثلاث مرات طوال مدة خدمتها.

ي- يجب على العاملة في حال الاستفادة من الإجازة الأولى تسديد الاشتراكات الواجبة عليها إلى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية. أما بالنسبة للإجازات الأخرى فإنه يتعين عليها التسديد إلى المؤسسة المذكورة جميع الاشتراكات التأمينية الواجبة عليها وعلى صاحب العمل.

خامساً: إجازة الحج والزواج والوفاة:

أ- إجازة الحج: عملاً بنص المادة 173 ق.ع: أ- يمنح العامل لمرة واحدة طوال خدمته، إجازة بكامل الأجر لأداء فريضة الحج مدتها: / 30 يوماً للمسلمين - / 7 / أيام للمسيحيين

ب- يتوقف منح هذه الإجازة على وجود العامل مدة لا تقل عن خمس سنوات في خدمة صاحب العمل.

ج- لا تدخل هذه الإجازة في حساب الإجازة السنوية.

ب- إجازة الزواج: منحت المادة 174: للعامل الذي أمضى في خدمة صاحب العمل مدة ستة أشهر متصلة على الأقل الحق بإجازة زواج لمدة سبعة أيام بأجرٍ كامل وتكون هذه الإجازة لمرة واحدة فقط.

ج- للعامل الحق بإجازة وفاة بأجرٍ كامل لمدة خمسة أيام في حال وفاة أحد أصوله أو فروعته أو إخوته أو أخواته أو زوجه (المادة 175 ق.ع). إذاً لا بد أن تتعلق الوفاة بشخص ممن ذكرهم المشرع، فالتحديد على سبيل الحصر.

-المادة 176 ق. ع: لا تدخل الإجازات المذكورة في المواد الثلاث السابقة في حساب الإجازة السنوية.

سادساً: الإجازة بلا أجر: تكون لمدة ثلاثون يوماً متصلة في السنة الواحدة، وإذا وافق صاحب العمل على الإجازة، يجب على العامل تسديد الاشتراكات الواجبة عليه وعلى صاحب العمل للمؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية (المادة 172 ق.ع).

تمارين:

اختر الإجابة الصحيحة: يجب الوفاء بالأجر في أحد أيام:

1- العطل

2- الأعياد

3- الراحة الأسبوعية

4- العمل

الإجابة الصحيحة رقم 4

اختر الإجابة الصحيحة: تمنح العاملة التي أمضت ستة أشهر متصلة لدى صاحب العمل إجازة أمومة:

1- بنصف الأجر مدتها (70) يوماً عن الولادة الأولى

2- بكامل الأجر مدتها (90) يوماً عن الولادة الأولى.

3- بدون أجر لمدة لا تتجاوز سنة واحدة

4- بكامل الأجر ومدتها (60) يوماً عن الولادة الأولى في حال وفاة المولود

الإجابة الصحيحة رقم 4

اختر الإجابة الصحيحة: يستحق العامل عن أيام إجازته السنوية:

1- 70% من الأجر

2- 80% من الأجر

3- 50% من الأجر

4- أجراً كاملاً

الإجابة الصحيحة رقم 4

اختر الإجابة الصحيحة: لا يجوز تشغيل العامل فعلياً أكثر من:

1- ست ساعات في اليوم

2- 48 ساعة في الأسبوع

3- 8 ساعات في الأسبوع

4- عشر ساعات في الأسبوع

الإجابة الصحيحة رقم 2

الوحدة التعليمية الثامنة

انقضاء عقد العمل

عقد العمل من العقود الملزمة للجانبين، لذلك فإنه يخضع للقواعد العامة فيما يتعلق بوضع نهاية له، بالإضافة إلى أن قانون العمل قد نص على أحكام خاصة فيما يتعلق بإنهاء صاحب العمل أو العامل للعقد.

حالات انقضاء عقد العمل

إن انتهاء عقد العمل يعتبر المصير المحتوم لكل عقد يرد على العمل، لأن القول بخلاف ذلك يؤدي إلى تأييد العلاقة التعاقدية، وتتحول بالنسبة للعامل إلى ضرب من ضروب العبودية.

وكما بيّننا سابقاً، فالعقد المحدد المدة ينتهي تلقائياً بانقضاء مدته إذا كان مبرماً لمدة معينة، أو بإنجاز العمل إذا كان مبرماً لتنفيذ عمل معين. وهذا الحكم ما هو إلا تطبيق للقاعدة العامة في العقود التي تقتضي بأن العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه ولا تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون (مادة 1/148 ق. مدني).

و عقد العمل ينقسم من حيث المدة إلى عقد محدد المدة وعقد غير محدد المدة، ولاشك في أن التمييز بين النوعين له أهمية كبيرة من حيث طريقة إنهائه، فالعقد الذي لم تحدد له مدة تتحدد قوته الملزمة في الزمان باستمرار إرادة طرفيه في الالتزام به، بينما العقد الذي تحدد مدته تتحدد قوته الملزمة في الزمان بالمدة المتفق عليها بين أطراف العقد.

الحالات الخاصة لانقضاء العقد

ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، إذا كان مبرماً لمدة زمنية معينة، أو بإنجاز العمل الذي أبرم من أجله.

أولاً الإخطار بإنهاء عقد العمل:

أ- تعريف الإخطار (الإنذار): هو إعلان إرادة أحد طرفي عقد العمل بإنهاء العقد، فهو تصرف قانوني من جانب واحد. وقد اشترط قانون العمل في المادة 56 (ق.ع) أن يكون مكتوباً. وفي حال صدوره من جانب العامل يبدو في صورة استقالة، أما في حال صدوره من جانب صاحب العمل فإنه يعد إنذاراً أو تنبيهاً بالتسريح¹.

والمبرر لاشتراط الإخطار هو إزالة عنصر المفاجأة في إنهاء العقد، بالنسبة لمن وجه إليه. فللعامل مصلحة بالإنذار تكمن في إعطاء وقت للبحث عن عمل آخر تقادياً لوقوعه في حالة البطالة. ومن ناحية صاحب العمل، الإخطار يعطيه مهلة لإيجاد عامل بديل.

ب- أثر الإخطار: يتمثل أثر الإخطار على عقد العمل في الآثار التالية:

1- يظل عقد العمل قائماً طوال مهلة الإخطار ويلتزم طرفاه بتنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عنه، وينتهي العقد بانقضاء هذه المهلة² (المادة 58 ق.ع). فيبقى العقد ملزماً لطرفيه خلال الإخطار، أي يبقى العامل ملتزماً بأداء العمل وخاضعاً لإشراف صاحب العمل، ويبقى صاحب العمل ملتزماً بدفع الأجر للعامل كاملاً بصورة المختلفة. ويترتب على ذلك أنه إذا أخل العامل بالتزاماته كان لصاحب العمل أن يعاقبه تأديبياً وله الحق في فصله إذا كان ما ارتكبه يجيز هذا الفصل³.

¹ - د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق - ص: 434.

² - حسن عبد اللطيف حمدان - المرجع السابق - فقرة: 118 - ص: 340.

³ - د. محمد لبيب شنب - المرجع السابق - فقرة: 250 ص: 390.

2- لصاحب العمل أن يعفي العامل من العمل أثناء مهلة الإخطار، مع احتساب مدة خدمة العامل مستمرة إلى حين انتهاء تلك المهلة، ومع ما يترتب على ذلك من آثار وبخاصة استحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار.

3- إذا كان الإخطار بالإنتهاء من جانب صاحب العمل، يحق للعامل أن يتغيب يوماً كاملاً في الأسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع خلال مهلة الإخطار، وذلك للبحث عن عمل آخر مع استحقاقه لأجره عن يوم أو ساعات الغياب.

4- كما أن للعامل تحديد يوم الغياب أو ساعاته بشرط إخطار صاحب العمل بذلك قبل يوم من الغياب (المادة 59 ق.ع).

ج- أحكام الإخطار:

- 1- يجب أن يتم الإخطار قبل الإنتهاء بشهرين.
- 2- لا يجوز تعليق الإخطار بالإنتهاء على شرط واقف أو فاسخ.
- 3- يجب أن يبلغ الإخطار إلى صاحب العلاقة، ويبدأ سريان مهلته من تاريخ تسلمه.
- 4- لا يجوز لصاحب العمل إعفاء نفسه من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة.
- 5- يجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلياً أو جزئياً في حالة إنهاء العقد من جانب العامل.
- 6- لا يجوز توجيه الإخطار: للمرأة الحامل أو إذا كانت في إجازة الأمومة، وللعامل أثناء الإجازة العادية أو خلال الإجازة المرضية (المادة 57 ق.ع).

ثانياً - إنهاء عقد العمل المحدد:

أ- إنهاء عقد العمل المحدد الأجل:

- أ- بإرادة صاحب العمل: يجوز لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل المحدد المدة في أي وقت خلال مدة سريانه شريطة أن يدفع للعامل أجره عن المدة المتبقية من العقد (المادة 53 ق.ع).
- ب- بإرادة العامل: كما يجوز للعامل أن ينهي العقد المذكور في أي وقت أيضاً شريطة إخطار صاحب العمل خطياً بذلك قبل شهرين من الموعد المحدد للإنتهاء، وفي حال عدم مراعاة هذه

المهلة يجب على العامل دفع تعويض إلى صاحب العمل يعادل بدل أجره عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها.

ب-إنهاء عقد العمل المبرم لإنجاز عمل معين: تقرر المادة 55 ق.ع أنه:

- أ- إذا كان العقد مبرماً لإنجاز عمل معين فإنه ينتهي بإنجاز العمل المتفق عليه.
- ب- إذا كان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد، واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه، اعتبر العقد قد تجدد تجديداً ضمناً المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى.

ثالثاً-إنهاء عقد العمل المحدد غير الأجل:

قضت المادة 56 ق.ع أنه:

- أ- يجوز لكل من صاحب العمل والعامل في عقد العمل غير محدد المدة إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابةً قبل الإنهاء وفقاً:
- 1- يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين.

2- لا يجوز تعليق الإخطار بالإنهاء على شرط واقف أو فاسخ.

3- يجب أن يبلغ الإخطار إلى صاحب العلاقة، ويبدأ سريان مهلته من تاريخ تسلمه.

4- لا يجوز لصاحب العمل إعفاء نفسه من شرط الإخطار أو تخفيض مدته، ولكن يجوز الاتفاق على زيادة هذه المدة.

5- يجوز لصاحب العمل إعفاء العامل من مراعاة مهلة الإخطار كلياً أو جزئياً في حالة إنهاء العقد من جانب العامل.

ب- يلتزم الطرف الذي ينهي عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار بدفع تعويض إلى الطرف الآخر يعادل بدل أجر العامل عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها، ما لم يكن العامل معفياً من مراعاة مهلة الإخطار.

رابعاً-إنهاء عقد العمل بسبب تجنيد العامل:

منح المشرع العامل حق الخيار عند دعوته لتأدية الخدمة العسكرية الإلزامية والاحتياطية، بين أن يطلب إنهاء العقد أو الإبقاء على عقد عمله. فإذا اختار إنهاء العقد فيكون له الحق بمكافأة نهاية الخدمة إذا لم تشمله أحكام قانون التأمينات الاجتماعية (المادة 68 ق.ع).

الحالات العامة لانقضاء العقد

أولاً- انقضاء العقد بدون تعويض:

بيّن قانون العمل أسباب إنهاء عقد العمل بموجب أحكام المادة 62 ق.ع التي قضت بأنه:

أ- ينتهي عقد العمل، مهما كان نوعه، في أي من الحالات التالية:

- 1- اتفاق الطرفين كتابةً على إنهاء العقد.
- 2- بلوغ العامل سن الستين من العمر، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلى ما بعد بلوغه هذه السن، حيث لا ينتهي العقد في هذه الحالة إلا بانقضاء مدته. وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش التقاعدي وبحق العامل الاستمرار بالعمل لحين استكمال المدة الموجبة لهذا المعاش، أو لسن الخامسة والستين، حيث ينتهي العقد حكماً.
- 3- وفاة العامل، وفي هذه الحالة يصرف لأسرته أو للشخص الذي يحدده العامل خلال حياته بموجب وثيقة خطية تودع لدى صاحب العمل إعانة وفاة بما يعادل أجر شهرين كاملين إضافة إلى أجر الشهر الذي توفي فيه العامل كاملاً. ويرجع انتهاء العقد في هذه الحالة إلى أن شخصية العامل محل اعتبار، وإلى أن لالتزامه طابع شخصي، فلا ينتقل إلى ورثته كما بينا آنفاً⁴.
- 4- عجز العامل عن أدائه عمله عجزاً كلياً أياً كان سبب هذا العجز، أما في حال عجز العامل جزئياً فلا ينتهي عقد العمل إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع أن يقوم به العامل، وإذا ثبت وجود هذا العمل يجب على صاحب العمل بناءً على طلب العامل أن ينقله إلى ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام العجز المنصوص عليه في قانون التأمينات الاجتماعية.
- 5- مرض العامل مرضاً يستوجب انقطاعه عن العمل مدة لا تقل عن مائة وثمانين يوماً متصلة أو مدداً متفرقة تزيد في جملتها على مائتي يوم خلال سنة عقدية واحدة.

⁴ - د. توفيق حسن فرج- المرجع السابق- ص: 408.

ب- لا يترتب على إنهاء العقد في الحالات السابقة التعويض عن التسريح المبرر .

ج- يكون إثبات العجز أو المرض في الحالتين (4 - 5) المنصوص عليهما في الفقرة / أ / من هذه المادة بموجب شهادة طبية يقدمها العامل، ولصاحب العمل إذا لم يقبل بهذه الشهادة أن يعرض العامل على طبيب آخر، فإذا اختلفت الشهاداتتان، تطبق في هذه الحالة الأحكام المرعية في قانون التأمينات الاجتماعية.

ثانياً- إنقضاء العقد بإرادة منفردة بدون إخطار:

يتبين من النصوص السابقة الذكر، أن لكل من العامل وصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة، بشرط الإخطار .

أ- الإنهاء بإرادة صاحب العمل (التسريح): يقصد بالتسريح إنهاء العمل بإرادة منفردة من صاحب العمل . واستناداً لنص المادة 64 ق.ع:

أ- يحق لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة أو لإنجاز عمل معين دون إخطار أو مكافأة أو تعويض في الحالات التالية:

1- إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة ثبت تزويرها بحكم قضائي مبرم .

2- إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، شريطة أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال /48/ ساعة من وقت علمه بوقوعه .

3- إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم إنذاره كتابةً، شريطة أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر .

4- إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرين يوماً منفصلة خلال السنة العقدية الواحدة، أو أكثر من عشرة أيام متصلة، على أن يسبق الفصل توجيه إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه خمسة أيام في الحالة الثانية وفق الأحكام المرعية في قانون أصول المحاكمات .

5- إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة عليه بموجب عقد العمل أو النظام الداخلي للمنشأة.

- 6- إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل بها.
- 7- إذا حكم على العامل بحكم قضائي مبرم بعقوبة جنائية أو جنحة مخلة بالأخلاق والآداب العام.
- 8- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.
- 9- إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.
- ب- يقع عبء الإثبات في البنود السابقة على صاحب العمل بالطرق المقبولة قانوناً ويعتبر إنهاء العقد في هذه الحالات مبرراً.
- ج- في حال إنهاء عقد العمل وفقاً لأحكام الفقرة /أ/ من هذه المادة يتوقف تسديد اشتراكات صاحب العمل والعامل لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية لحين البت في الدعوى.
- ب- الإنهاء بإرادة العامل (الاستقالة):** أعطى المشرع للعامل الحق في إنهاء عقد العمل بإرادة مفردة. ولكنه قيد هذه الاستقالة، بأن قرر في المادة 61 ق.ع أنه: لا يعتد باستقالة العامل إلا إذا كانت مسجلة من قبل العامل لدى ديوان المديرية المختصة، وللعامل المستقيل أن يعود، ولمرة واحدة، عن استقالته كتابةً خلال أسبوع من تاريخ إخطار صاحب العمل للعامل بقبولها، وفي هذه الحالة تعتبر الاستقالة كأن لم تكن.

وبناء على أحكام المادة 66 ق.ع:

- أ- يجوز للعامل أن يترك العمل قبل نهاية العقد وبدون إخطار صاحب العمل في الحالات التالية:
- 1- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.
 - 2- إذا لم يقم صاحب العمل بإزاء العامل بالتزاماته الجوهرية طبقاً لأحكام هذا القانون.
 - 3- إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمراً مخالفاً بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
 - 4- إذا وقع من صاحب العمل أو من يمثله اعتداءً على العامل.
 - 5- إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد

علم بوجود ذلك الخطر ولم يتم بتنفيذ التدابير المقررة أو التي تفرضها الجهة المختصة في الموعد المحدد لذلك.

ب- يحق للعامل الذي ترك العمل قبل نهاية عقده لأي سبب من الأسباب السابقة أن يرفع دعوى تسريح غير مبرر أمام القضاء، ويقع عبء الإثبات في هذه الحالات على العامل، وعند الثبوت يكون للعامل الحقوق الناجمة عن التسريح غير المبرر (المادة 65 ق.ع).

آثار انقضاء عقد العمل

يترتب على انتهاء عقد العمل تصفية التزامات نشأت على عاتق صاحب العمل استناداً لعقد العمل، وتتجسد أهم هذه الالتزامات في مكافأة نهاية الخدمة. فبالنسبة للمكافأة يبدو أن الغاية من ترتيب هذا الالتزام على كاهل صاحب العمل تكمن في حرص المشرع على مساعدة العامل في تأمين مبلغ من المال يتدارك به نفقاته ريثما يتدبر أمره بعد أن انتهى عقده.

أ- تصفية الحقوق الناشئة عن عقد العمل

يترتب على انتهاء عقد العمل التزام على عاتق صاحب العمل بتصفية حقوق العامل تجاهه، والناشئة عن عقد العمل⁵.

أولاً- تأدية الأجر المستحق:

إذا انتهت علاقة العمل يؤدي صاحب العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له خلال سبعة أيام عمل من تاريخ انتهاء العقد إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز خمسة عشر يوم عمل من تاريخ مطالبة العامل بهذا الأجر والمستحقات (المادة 79 ق.ع).

ب- تقادم الحق في الأجر وتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل:

قرر المشرع بموجب نص المادة 664 ق. مدني على أنه «تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد، إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد، فإن المدة لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد. ولا يسري هذا التقادم الخاص على الدعاوى المتعلقة بانتهاك حرمة الأسرار التجارية أو بتنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلى ضمان احترام هذه الأسرار».

⁵ - المادة 11 ق.ع: في حال حل المنشأة أو تصفيته أو إغلاقها أو إفلاسها أو إعسارها تصفى حقوق العاملين فيها طبقاً لأحكام هذا القانون.

-يتضح من النص السابق، أن المشرع قيد حق العامل بالمطالبة القضائية بالأجر لمدة سنة، لذلك فإن الحق في رفع الدعوى للمطالبة بالأجر يسقط بانقضاء سنة من تاريخ انتهاء العقد، وإن لم تكن قد توافرت شروط التقادم الحولي التي أوضحناها آنفاً، لأن هذا التقادم وإن كان تقادماً قصيراً (سنوياً) إلا أنه مع ذلك لا يقوم على قرينة الوفاء، وإنما يهدف إلى الإسراع في تصفية المراكز القانونية الناشئة عن عقد العمل خلال سنة من تاريخ انتهائه.

- واستثنى المشرع من التقادم الحولي أجر العامل إذا كان محدداً على أساس العمالة أو المشاركة في الأرباح أو كنسبة مئوية من الإيراد فإن تلك المدة (مدة السنة) لا تبدأ بالسريان إلا من الوقت الذي يسلم فيه صاحب العمل إلى العامل بياناً فيما يستحقه حسب آخر جرد.

- كذلك لا يسري هذا التقادم على الدعاوى المتعلقة بانتهاء حرمة الأسرار التجارية، أو تنفيذ نصوص عقد العمل التي ترمي إلى ضمان احترام هذه الأسرار.

ثانياً- تأدية أجر عن الإجازة السنوية: تقضي المادة 163 ق.ع بأنه: " للعامل الحق بالحصول على أجره عن أيام الإجازة المستحقة له إذا ترك العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازة عنها، ويحسب هذا الأجر على أساس آخر أجر تقاضاه".

ومقتضى هذا النص أن انتهاء عقد العمل لأي سبب من الأسباب، استقالة العامل، أو فصله لا يؤثر على حقه في الإجازة السنوية التي لم يحصل عليها، ولكنه في هذه الحالة يتعذر عليه الحصول على حقه في الإجازة عيناً، لذلك يستحق العامل أجره نقداً عن أيام الإجازة التي لم يستهلكها.

ب- استحقاق العامل التعويض والمكافأة والمعاش التقاعدي:

إن انتهاء عقد العمل يؤدي في أغلب الأحيان إلى نشوء ديون هي التعويض ومكافأة نهاية الخدمة. والحق في المكافأة وحق التعويض حقان مختلفان في مصدرهما وفي طبيعتهما:

فمكافأة العامل عن مدة خدمته التزام مصدره القانون وسبب قيام العامل بأداء العمل نتيجة للعقد الذي أبرمه معه. أما التعويض فمصدره الضرر الذي يصيب العامل نتيجة تسريحه بدون مبرر⁶.

أولاً-التعويض: يترتب على انتهاء عقد العمل دون مراعاة الأحكام التي نص عليه

القانون، إلزام الطرف المخل بدفع تعويض للطرف الآخر على ما سنبينه وفق الآتي:

أ-التعويض في حالة الاستقالة: 1- في العقد المحدد الأجل، إذا استقال العامل دون مراعاة مهلة الإخطار وجب عليه دفع تعويض للأخير يعادل بدل أجره عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها.

2- في العقد غير المحدد الأجل: يلتزم العامل الذي ينهي عقد العمل دون إخطار أو قبل انقضاء مهلة الإخطار بدفع تعويض إلى الطرف الآخر يعادل بدل أجر العامل عن مدة الإخطار أو الجزء الباقي منها، ما لم يكن العامل معفياً من مراعاة مهلة الإخطار (فقرة ب من المادة 56 ق.ع-وفق ما بيناه آنفاً-).

ب-التعويض في حالة التسريح:

1- في العقد المحدد الأجل: يلتزم صاحب العمل بدفع أجر العامل عن المدة الباقية من العقد.

2- في العقد المبرم لإنجاز عمل معين: تقضي المادة 55 ق.ع بأنه في حال إنهاء العقد من قبل صاحب العمل قبل إنجاز العمل المتفق عليه، يستحق العامل التعويض المنصوص عليه في المادة / 65 / من هذا القانون. وتقضي المادة 65 ق.ع بأن: "أ- إذا لم يثبت صاحب العمل ارتكاب العامل إحدى المخالفات المنصوص عليها في المادة السابقة فإن إنهاء لعقد العمل يعد بمثابة التسريح غير المبرر، وفي هذه الحالة يستحق العامل تعويضاً مقداره أجر شهرين عن كل سنة خدمة على أن لا يزيد مجموع هذا التعويض عن / 150 / مائة وخمسين مثل الحد الأدنى العام للأجور، ويستحق تعويضاً عن كسور السنة بنسبة ما قضاها منها في العمل.

ب- يحسب التعويض على أساس الأجر الشهري الأخير الذي تقاضاه العامل، ولا يخل ذلك

⁶ - "... المكافأة نوع من الأجر الإضافي... أوجب قانون عقد العمل الفردي دفعه للعامل عند انتهاء العقد بغير خطأ أو تقصير من جانبه" الطعن رقم 210 لسنة 24 ق جلسة 16 / 10 / 1958

مشار إليه في: د. سعيد أحمد شعله- المرجع السابق - ص: 94.

بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً أو اتفاقاً.

ج- يبقى صاحب العمل، مع ذلك، ملزماً بتطبيق أحكام الإخطار المنصوص عليها في المادة/56/ وما بعدها من هذا القانون".

ثانياً-مكافأة نهاية الخدمة:

أ-شروط استحقاقها: هي مبلغ من المال يلتزم صاحب العمل، في حدود معينة، بدفعه إلى العامل⁷.

و قد تقلص نظام دفع مكافأة نهاية الخدمة، بعد أن اتسع نطاق تطبيق نظام التأمينات الاجتماعية. ومما لاشك فيه أن النظام الأخير يفضل على نظام المكافأة. نظراً لأنه وفقاً لنظام التأمينات الاجتماعية تلتزم مؤسسة التأمينات الاجتماعية بصرف معاش شهري للعامل الذي انتهى عقده، وينقضي التزام صاحب العمل بدفع المكافأة في مقابل المبلغ الذي يلتزم بدفعه إلى المؤسسة المذكورة، والذي يتمثل بنسبة مئوية من أجور عماله (14% من أجور المؤمن عليهم).

والمرسوم التشريعي رقم 210 لسنة 1963 استثنى من سريان أحكام تأمين الشيخوخة أصحاب العمل الذين يستخدمون أقل من خمسة عمال، لذلك فإن أصحاب العمل هؤلاء لا يلتزمون بدفع اشتراكات التأمين عن العجز والشيخوخة والوفاء إلى المؤسسة، وإنما يلتزمون بدفع مكافأة نهاية الخدمة لعمالهم. ومما لاشك فيه أن أصحاب العمل هؤلاء يمثلون نسبة كبيرة في سوريا⁸.

1- انتهاء عقد العمل: مكافأة نهاية الخدمة كما هو مستفاد من اسمها، لا تستحق إلا في نهاية خدمة العامل، أي في حالة انتهاء عقد العمل. فالمكافأة إذن لا تستحق في حالة وقف عقد العمل، كما هو الحال استدعاء العامل لأداء الخدمة العسكرية إذا لم يختر انتهاء العقد.

2- أن يكون صاحب العمل هو الذي أنهى العقد: بالتالي أن العامل لا يستحق المكافأة في حالة الاستقالة.

⁷- د. جمال الدين زكي-المرجع السابق-ص:250.

⁸- دشواخ محمد الأحمد-المرجع السابق- ص:463.

3- ألا يكون إنهاء العقد بسبب خطأ جسيم اقترفه العامل: استحقاق العامل لمكافأة نهاية

الخدمة مرتبط بالألا يكون إنهاء صاحب العمل للعقد مبرراً بالخطأ الجسيم الذي اقترفه العامل.

4- الشروط المتعلقة بالخدمة: تعلق بعض التشريعات استحقاق العامل لمكافأة نهاية

الخدمة، على استمراره في خدمة صاحب العمل مدة معينة، فإذا لم يكمل هذه المدة، لا يستحق المكافأة. وربما قصد المشرع من هذا الحكم تشجيع العامل على البقاء في خدمة صاحب العمل⁹.

ب- تحديد مقدارها: عملاً بنص المادة 63 ق.ع:

1- يلتزم صاحب العمل بأن يؤدي للعامل غير المشمول بأحكام قانون التأمينات الاجتماعية، عند انتهاء عقد العمل في الحالات الواردة في المادة السابقة مكافأة عن مدة خدمته تحسب على أساس أجر شهر عن كل سنة خدمة، كما يستحق مكافأة عن كسور السنة بنسبة ما قضاه منها في العمل.

2- تحسب هذه المكافأة على أساس الأجر الشهري الأخير الذي تقاضاه العامل، ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً أو اتفاقاً.

ج- شهادة نهاية الخدمة: شهادة نهاية الخدمة، مستند، أو وثيقة، يمنحها صاحب العمل في نهاية عقد العمل إلى العامل. وتسمح للأخير أن يثبت خبرته السابقة، وأن يثبت أيضاً أنه حر من كل التزام تجاه صاحب العمل السابق.

فالوثيقة، يجب أن تحتوي على بيانات أو معلومات. ويلحظ هنا أن المشرع لم يترك تحديد هذه البيانات لإرادة الطرفين، وإنما نص على بيانات يتعين تضمينها للوثيقة (بيانات إلزامية يبين فيها تاريخ مباشرته العمل وتاريخ انتهاء العقد ونوع العمل الذي أداه) وبيانات أخرى يمكن إضافتها بناء على طلب العامل، متى كانت المعلومات المطلوب إضافتها مطابقة للحقيقة (البيانات الإضافية) (عملاً بنص المادة 93 ق.ع).

⁹- دشواخ محمد الأحمد- المرجع السابق- ص:465.

كما يجب على صاحب العمل إعطاء العامل شهادة براءة ذمة عند انتهاء عقد العمل شرط أن يكون العامل قد أوفى بجميع الالتزامات المترتبة عليه تجاه صاحب العمل، ويمتنع على صاحب العمل مطالبة العامل بأي مبلغ بعد منحه هذه الشهادة، ما لم تكن هذه المطالبة مبنية على وقوع خطأ مادي في الشهادة ذاتها.

ثالثاً- المعاش التقاعدي: أ- التعريف بالمعاش التقاعدي: يدفع من قبل مؤسسة التأمينات

الاجتماعية للمؤمن عليه أو ورثته من بعده، عند انتهاء عقد العمل¹⁰، وتتكون موارد تأمين العاملين، من العجز والوفاء والشيخوخة، من إلزام كلاً من العامل وصاحب العمل بتسديد نسبة تحسب على أساس أجر العامل. ويجري تأديتها لمؤسسة التأمينات الاجتماعية:

1- يلزم صاحب العمل بدفع 14% من أجر العامل.

2- يلزم العامل بدفع 7%.

ب- معاش الشيخوخة: الغاية من نظام تأمين الشيخوخة كفالة استمرارية الدخل للعامل المؤمن

عليه لدى المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية، في حال انقطاع أجره من العمل ببلوغه سن الشيخوخة¹¹. فقرر المشرع أحكاماً تضمن تأمين العامل من مخاطر إنقطاع أجره في حال الشيخوخة. وعملاً بنص المادة 9 من القانون (قانون التأمينات الاجتماعية) رقم 78 لعام 2001 يستحق العامل معاش الشيخوخة ب:

1- انتهاء الخدمة بسبب إتمام المؤمن عليه سن الستين والمؤمن عليها سن الخامسة

والخمسين، وبلوغ مدة الخدمة المحسوبة في المعاش (15 سنة).

2- انتهاء الخدمة بسبب إتمام المؤمن عليه سن الخامسة والخمسين والمؤمن عليها سن

الخمسين، وبلوغ مدة الخدمة المحسوبة في المعاش 20 سنة.

¹⁰- د. شاب توما منصور - المرجع السابق - ص: 456.

¹¹- محمد مجدي البتيتي - المرجع السابق - ص: 297.

3- انتهاء خدمة المؤمن عليه بعد بلوغ خدمته الفعلية في إحدى المهن الشاقة أو الخطيرة المحسوبة في المعاش 15 سنة على الأقل¹².

ج معاش العجز والوفاة: يحسب معاش العجز الكامل الطبيعي الدائم ومعاش الوفاة على أساس 40% من متوسط الأجر الشهري للسنة الأخيرة ثم يضاف 2% عن كل سنة من السنوات التالية للسنة الأولى اشتراك، على ألا تتجاوز 80% من متوسط الأجر الذي حسب على أساسه الأجر¹³.

¹²- د. زهير حرح- د. علي الجاسم- التأمينات الاجتماعية- منشورات جامعة دمشق-2005-ص:241.

¹³- د. زهير حرح- د. علي الجاسم- المرجع السابق- ص:263.

تمارين:

اختر الإجابة الصحيحة: أثر توقف العامل عن العمل خلال إجازته المرضية لمدة (180) يوماً منفصلة:

1. إنهاء عقد العمل بدون مكافأة.
2. استمرار الرابطة العقدية
3. فسخ عقد العمل.
4. استحقاقه أجره كاملاً عن مدة الإجازة

الإجابة اصحیحة رقم 2

اختر الإجابة الصحيحة: يحق لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل دون مكافأة أو تعويض في حالة:

1. كم على العامل بعقوبة جنحة.
2. إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل بها.
3. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من خمسة أيام متصلة.
4. إذا تغيب العامل دون سبب مشروع أكثر من عشرة أيام منفصلة.

الإجابة اصحیحة رقم 2

المراجع:

- 1- د. أحمد السمان- د. جورج عشيّ- تشريع العمل- طبعة ثانية- مطبعة الجامعة السورية-سورية- 1954.
- 2- إدوار حشوة- الموسوعة العمالية القضائية في شرح قانون العمل الموحد-الطبعة الأولى-الجزء الأول- المطبعة الجديدة-دمشق-1969.
- 3- د. بشار عدنان ملكاوي-أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الأردني-دار وائل للنشر- الطبعة الأولى- 2005.
- 4- د. توفيق حسن فرج- قانون العمل-الدار الجامعية- 1986.
- 5- د.جمال الدين زكي-قانون العمل الكويتي-مطبوعات جامعة الكويت-1972.
- 6- د.جورج سعد- دراسات في قانون العمل اللبناني-منشورات الجامعة اللبنانية-بلا تاريخ.
- 7- حسين عبد اللطيف حمدان- قانون العمال(دراسة مقارنة)- منشورات الحلبي الحقوقية- لبنان- 2003.
- 8- د. حمدي عبد الرحمن - د. محمد يحيى مطر- الدار الجامعية- 1987.
- 9- د. زهير حرح- د. علي الجاسم- التأمينات الاجتماعية- منشورات جامعة دمشق- 2005.
- 10- د. سعيد أحمد شعلة- موسوعة قضاء النقض العمالي- منشأة المعارف- الاسكندرية-1987.
- 11- د. شاب توما منصور شرح قانون العمل دراسة مقارنة دار الحرية للطباعة بغداد-1977.
- 12- د. شواخ محمد الأحمد- قانون العمل- مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية- حلب- 2006.

- 13- صلاح الدين النحاس-مبادئ أساسية في شرح عقد العمل وقانون العمل الموحد- منشورات المكتب الإسلامي- دمشق-1969.
- 14- د. فتحي عبد الرحيم عبد الله مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية الجزء الأول-مؤسسة الثقافة الاجتماعية- الإسكندرية-1971.
- 15- د. محمد فاروق الباشا- التشريعات الاجتماعية- قانون العمل- منشورات جامعة دمشق- 2008.
- 16- د. محمود لبيب شنب- شرح قانون العمل- دار النهضة العربية- القاهرة- 1966.
- 17- محمد مجدي البتيتي- التشريعات الاجتماعية-المكتب الجامعي الحديث- الإسكندرية- 2001.
- 18- مصطفى ناصر إمام- شرح قانون العمل- فقهاً واجتهاداً-2001.
- نبيلة زين- قضايا العمل- مؤسسة بحس