

جامعة المنوفية  
كلية الحقوق السادات  
مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

# أثر إستحالة التنفيذ على عقود العمل دراسة مقارنة بين القانونين المصري و الفرنسي

دكتور

رجب عبدالظاهر علي

مدرس التشريعات الإجتماعية

كلية الحقوق - جامعة بني سويف

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"فَقُلْتُ اسْتَغْفِرُوا رَبَّكُمْ إِنَّهُ كَانَ غَفَّارًا  
(١٠) يُرْسِلِ السَّمَاءَ عَلَيْكُمْ مِدْرَارًا (١١)  
وَيُمِدِّدْكُمْ بِأَمْوَالٍ وَيَبِينُ وَيَجْعَلْ لَكُمْ  
جَنَّاتٍ وَيَجْعَلْ لَكُمْ أَنْهَارًا (١٢)"

صدق الله العظيم

سورة نوح

## مقدمة

لكل فرد الحق في العمل، و يُعد الحق في العمل من أهم الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية لضمان مستوى معيشي لائق، فهو من الحقوق الاقتصادية، لأنه يؤمّن الفرد مادياً واقتصادياً ويوفر له متطلبات معيشته.

وهو من الحقوق الاجتماعية لارتباطه الوثيق بالمجتمع، والحق في العمل يعني الحق في المشاركة في إنتاج وخدمة أنشطة المجتمع الإنساني، والذي يكفل مستوى معيشيا لائقاً.

وبهذا فإن الحق في العمل يكفل عدم استبعاد أي فرد من الحياة الاقتصادية، أما نوع العمل الذي يقوم به الإنسان فيعتمد على إمكانية إنتفاعه من الموارد والتعليم والتدريب.

كما يشمل هذا الحق إتاحة الفرصة لكل فرد لكسب رزقه عن طريق أداء عمل يختاره أو يرتضيه بحرية<sup>(١)</sup>.

كما تنص المادة /٢٣ من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨، على أنه " لكلّ شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومُرضية، وفي الحماية من البطالة، لجميع الأفراد، دون أيّ تمييز، الحقّ في أجر

---

(١) الشبكة العالمية للحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية: الحق في

العمل - منشور بتاريخ ١١ ديسمبر ٢٠١٩.

متساوٍ على العمل المتساوي، لكل فرد يعمل حقاً في مكافأة عادلة ومُرضية تكفل له ولأسرته عيشةً لائقةً بالكرامة البشرية، وتُستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية. لكل شخص حقُّ إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه".

ويُعتبر الحق في العمل أحد أهم حقوق الإنسان، وبموجب هذا الحق تقع على الدولة مسؤولية احترام وحماية وكفالة إمكانية أعمال مواطنيها وتوفير فرص العمل لهم لكسب الرزق، والالتزام بضمان حرية اختيار العمل أو قبوله، وينطوي هذا على ما يلي<sup>(١)</sup>:

- على الدولة ألا تخرب أو تعيق الفرص المتاحة للفرد لكسب رزقه وأن تلزم احترام الحق.
- على الدولة الالتزام بحماية حق المواطن في العمل ومنع الآخرين من التعرض لحق الأفراد والمجموعات في العمل..
- على الدولة الالتزام بتوفير فرص وخيارات لكسب الرزق للأفراد الذين لا يتمتعون بهذه الفرصة

و بذلك فالحق في العمل من أهم الحقوق التي مُنحت للإنسان، و التي يستطيع من خلالها أن يشعر بوجوده، و أن له قيمة في المجتمع

---

(١) شبكة النبا المعلوماتية: إلتزامات الدولة تجاه الحق في العمل - مقالة

منشورة بتاريخ ٢ يوليو ٢٠١٨ - [www.annabaa.org](http://www.annabaa.org)

الذي يعيش فيه، مع أنه من خلال العمل يستطيع أن يكسب قوت يومه من خلال الأجر الذي يحصل عليه لقاء القيام بالعمل.

فحرمان الإنسان من هذا الحق يجعل منه كائن لا فائدة له، و هو شعور قاتل بطبعه، لذلك يسعى الإنسان دائماً للبحث عن فرصة عمل، و عندما يحصل عليها، يحاول أن يحافظ عليها بكل الطرق كي تستمر حياته.

و من المعروف أن عقد العمل هو من العقود الملزمة للجانبين، كما أنه من العقود الزمنية، التي تحتاج الى وقت لتنفيذها، كما أن هناك عقود محددة المدة و عقود غير محددة المدة، و لذلك، فإنه خلال تنفيذ عقد العمل قد يعتريه طارئ، يجعل تنفيذ الإلتزامات المترتبة على هذا العقد مستحيلة، كلياً أو جزئياً، بصفة مؤقتة، أو بصفة مؤقتة.

كالوضع الحالي الذي يفرضه إنتشار فيروس كورونا المستجد على المُعطيات الاقتصادية ليس فقط في مصر، وإنما على مستوى العالم كله، يتطابق وشرط "القوة القاهرة" التي تحل المتعاقدين من شروط التعاقد لإستحالة تنفيذها، و التي القت بظلالها على العالم كله، في نهاية ٢٠١٩، و كانت البداية في مدينة ووهان الصينية، و التي أنتشرت منها إلى العالم كله، و التي أعتبرت جائحة عالمية، دعت الدول إلى إتخاذ تدابير كثيرة لحماية شعوبها، منها فرض حظر تجوال

في العديد من الدول، و توقفت حركة الطيران العالمية، و أغلقت الدول مجالها الجوي، كما أغلقت العديد من المصانع أبوابها، و خفضت البعض عدد العاملين بها.

و نجد أن القوة القاهرة تعد صورة من صور السبب الأجنبي الذي ينفي علاقة السببية بين فعل المدعى عليه، وبين الضرر الذي لحق بالمدعي؛ أي أنه يمثل كل حادث خارجي عن الشيء لا يمكن توقعه، ولا يمكن دفعه مطلقاً، كما سنرى لاحقاً.

وتنشأ القوة القاهرة إما عن فعل الطبيعة، كالزلازل والصواعق والفيضانات والثلوج، أو عن فعل الإنسان، و هذا ما دعاني إلى تناول مسألة تأثير إستحالة التنفيذ على إستمرار عقود العمل، حيث قد تؤدي إستحالة التنفيذ إلى انتهاء عقود العمل في بعض الحالات، و في حالات أخرى قد تؤدي الإستحالة إلى وقف عقد العمل، حتى زوال هذا السبب الأجنبي الذي أوجد إستحالة التنفيذ، و قد إعتمدت على المنهج المقارن بين القانونين المصري و الفرنسي، و ذلك من خلال:

المبحث التمهيدي: ماهية إستحالة التنفيذ.

الفصل الأول: أسباب إستحالة التنفيذ.

الفصل الثاني : آثار إستحالة التنفيذ.

## المبحث تمهيدي ماهية استحالة التنفيذ

استحالة تنفيذ الالتزام المترتب علي العقد يؤدي الي انتهاء عقد العمل، و قد يؤدي الي وقف العقد، و لكن قبل الحديث عن اثر استحالة التنفيذ علي سير العقد ، و جب علينا التعرف علي المقصود باستحالة التنفيذ، و تمييز استحالة التنفيذ عما يختلط بها، و ذلك من خلال ما يلي:

### المطلب الاول المقصود باستحالة التنفيذ

تنص المادة ١٥٩ مدني علي انه " في العقود الملزمة للجانبين اذا انقضى التزام بسبب استحالة تنفيذه انقضت معه الالتزامات المقابلة له و يفسخ العقد من تلقاء نفسه" .

كما نصت المادة ٣٧٣ من القانون المدني المصري ايضاً، علي انه " ينقضي الالتزام إذا اثبت المدين ان الوفاء به اصبح مستحيلاً عليه لسبب اجنبي لا يد له فيه".

و تنص المادة ١٢٣ من قانون العمل الحالي، رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، علي انه " ينتهي عقد العمل بوفاء العامل حقيقة أو حكماً طبقاً للقواعد القانونية المقررة.

و لا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل إلا إذا كان قد أبرم لاعتبارات تتعلق بشخص صاحب العمل أو بنشاطه الذي ينقطع بوفاة.

كما تنص المادة ١٢٤ من قانون العمل على انه " ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أي كان سبب هذا العجز فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل يستطيع العامل ان يقوم به على وجه مُرض، و يثبت وجود أو عدم وجود العمل الآخر وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي.

و إذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان علي صاحب العمل بناء على طلب العامل ان ينقله الي ذلك العمل مع عدم الإخلال باحكام قانون التأمين الاجتماعي".

و يشترط بدايةً أن يكون تنفيذ الإلتزام ممكناً، و العبرة بإمكانية التنفيذ بوقت نشأة الإلتزام ، فلو كان الإلتزام مستحيلًا منذ البداية ، فلا ينشأ الإلتزام أصلا ، و يعتبر التصرف الناشئ عنه باطلاً بطلاناً مطلقاً، لعدم إنعقاده لإستحالة قيامه<sup>(١)</sup>.

فهناك من يرى أن استحالة التنفيذ هي " التي تتحقق إذا هلك الشئ

---

(١) د. احمد محمود سعد : الوجيز في أحكام الإلتزام - دار النهضة العربية

- بني سويف - ٢٠١٥ - ص ٥٣٩ .



محل الإلتزام ، أو كان موجوداً و لكن استحالة تنفيذه لوجود عائق مادي أو قانوني يحول بينه و بين تنفيذ هذا الإلتزام<sup>(١)</sup>.

و من ثم فإن استحالة التنفيذ هو عبارة عن " عدم امكانية تنفيذ الإلتزام المترتب على العقد، بسبب اجنبي، نهائي، لا يد للمدين فيه، بحيث يصبح مستحيلًا تنفيذه بأي شكل، مما يؤثر علي استمرار العقد، اما بوقفه أو بانتهائه".

و هذا يدعوننا للتعرف علي شروط استحالة التنفيذ، كالتالي:

#### ١- أن يصبح تنفيذ الإلتزام مستحيلًا:

فلا يكفي أن يصبح تنفيذ الإلتزام مرهقاً، و إنما يجب أن يكون تنفيذ الإلتزام مستحيلًا، فمجرد الارهاق في تنفيذ الإلتزام ليس سبباً لإنقضائه، و إنما تنطبق علي هذه الحالة نظرية الحوادث الطارئة.

و يجب أن تتحقق الإستحالة بعد نشوء الإلتزام ، أما اذا كان الإلتزام مستحيلًا منذ نشأته، فلا مجال للحديث عن إنقضائه في هذه الحالة<sup>(٢)</sup>.

بمعنى أن تكون استحالة التنفيذ استحالة مطلقة، وأن تكون هذه الاستحالة في تاريخ لاحق لقيام العقد، ذلك أن وجود الاستحالة وقت العقد يعني أن العقد لم ينعقد فهو باطل. وأن تكون الاستحالة كاملة،

---

(١) د. احمد محمود سعد: المرجع السابق - ص ٢٦٤.

(٢) د. سمير كامل : الاحكام العامة للإلتزام- دار النهضة العربية - بني

سويف -٢٠٢٠- ص ٢٨٢.

أما إذا كانت جزئية فيثبت الخيار للدائن بين الفسخ والتنفيذ العيني لما بقي من محل الالتزام، وهذه المسألة على تفصيل أعرض له أدناه. ويشترط كذلك أن تكون الاستحالة لسبب أجنبي لا يد للمدين فيه، أما إذا كان لأحد المتعاقدين يد في الاستحالة فلا يفسخ العقد، ويصار إلى التنفيذ بطريق التعويض إن كان له مقتضى<sup>(١)</sup>.

أما إذا كانت الاستحالة جزئية في التنفيذ، أي لا تمس سوى بعض التزامات المدين، فإن المدين يعفى في حدود الاستحالة، أما باقي الالتزامات فتبقى قائمة، و عليه تنفيذها<sup>(٢)</sup>.

## ٢- وجود السبب الاجنبي أو القوة القاهرة:

يترتب على قيام السبب الأجنبي سواء أكان قوة القاهرة أم خطأ الدائن أم خطأ الغير، انقضاء الالتزام الملقى على عاتق المدين بموجب العقد. ذلك انه ينقضي العقد تبعاً لوجود ذلك السبب، وقد قضت محكمة النقض المصرية الموقرة: "القوة القاهرة بالمعنى الوارد في المادة ١٦٥ من القانون المدني تكون حرباً أو زلزالاً أو حريقاً، كما قد

---

(١) أ. احمد سليم فريز: الشرط المعدل للمسؤولية العقدية في القانون المدني المصري - رسالة ماجستير في القانون الخاص - جامعة النجاح الوطنية - فلسطين ٢٠٠٦ - ص ١٦٣.

(٢) د. أنور سلطان: مصادر الالتزام- الموجز في النظرية العامة في الالتزام- دار النهضة العربية للطباعة والنشر- ١٩٨٣ - ص ٢٩٨.

تكون أمر إدارياً واجب التنفيذ، بشرط أن يتوافر فيها استحالة التوقع واستحالة الدفع، وينقضي بها التزام المدين من المسؤولية العقدية" (١).  
فالسبب الاجنبي هو سبب خارج عن ارادة المتعاقدين و لا يد لأحدهما في وجوده، و هو أيضاً غير متوقع، كخطأ الغير أو خطأ الدائن أو الحادث الفجائي أو القوة القاهرة (٢).

مثال ذلك تعهد فنان بإحياء حفل معين، و كانت شخصيته محل إعتبار في العقد المبرم، و توفي الفنان، أو وقعت له حادثة أدت الى فقد موهبته، فإن الالتزام ينقضي لإستحالة تنفيذه لسبب أجنبي ، و لا يمكن تنفيذه.

أما القوة القاهرة فتعرف علي انها " وقوع ظرف طارئ أو حادث مفاجئ لا دخل لإرادة المتعاقدين فيه ، و لا يمكن لهما توقعه أو دفعه، يكون من شأنه أن يجعل تنفيذ الإلتزام مستحيلاً، و يجيز لأي منهما

---

(١) الفقرة الثانية من الطعن رقم ٠٤٢٣ لسنة ٤١ بتاريخ ٢٩ / ١ / ١٩٧٦ سنة المكتب الفني ٢٧.

(٢) حيث فُضي بأنه ، يشترط في القوة القاهرة أو الحادث المفاجيء الذي يترتب عليه إستحالة التنفيذ و ينقضى به إلتزام عدم إمكان توقعة و إستحالة دفعه ، و تقدير ما إذا كانت الواقعة المدعى بها تعتبر قوة القاهرة هو تقدير موضوعي تملكه محكمة الموضوع في حدود سلطتها التقديرية متى أقامت قضاؤها على أسباب سانعة. الطعن ٢ لسنة ٤٦ ق ، جلسة ١٩ مارس ١٩٧٩، نقض مدني.

طلب فسخ العقد<sup>(١)</sup>.

أما في القانون الفرنسي، فالقوة القاهرة هي الحادث الفجائي غير المتوقع، والذي يؤدي إلى إنقضاء العقد.

ومن أمثلة القوة القاهرة الحروب، والزلازل، أو الفيضانات، فإذا وجدت احد هذه الأسباب ينقضي العقد. وفي هذه الحالة ينقضي العقد، بسبب أجنبي لا يد لأطراف العقد فيه، وينقضي العقد في حالة وجود القوة القاهرة بقوة القانون سواء أكان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة<sup>(٢)</sup>.

و قُضي بأنه، تعتبر القوة القاهرة من الظروف الطارئة التي تجعل تنفيذ الإلتزام مستحيلاً و ينقضى بها إلتزام المدين دون أن يتحمل تبعه عدم تنفيذه و يشترط لذلك أن تكون القوة القاهرة قد حلت خلال الفترة المحددة لتنفيذ الإلتزام ، فإذا كانت قد حلت بعد إنتهاء تلك الفترة، فإنه لا يسوغ للمدين أن يتمسك بها للتخلص من تبعه عدم

---

(١) د. أنور سلطان : الموجز في النظرية العامة للإلتزام - الجزء الأول -

١٩٦٣ - ص ٤٠٧ .

(2) Corinne Renault- BRAHINSKY « droit civil les obligations » 2002. P. 130. ; Bernard TEYSSIE « Le Licenciement » .P . 5.

تنفيذ إلتزامه أو التأخير فيه ، لما كان ذلك (١).

أما إذا كانت الإستحالة راجعة الي خطأ المدين، لم ينقض الإلتزام،  
ووجب تنفيذه عن طريق التعويض (٢).

بعض تطبيقات استحالة التنفيذ، و من تطبيقات إستحالة التنفيذ  
للقوة القاهرة(٣):

- أ- اعتبر مجلس الدولة الفرنسيهطول الأمطار العنيفة و لمدة غير عادية  
تجاوز المتوقع من قبيل القوة القاهرة.
- ب- لم يعتبر مجلس الدولة الفرنسي من قبيل القوة القاهرة ، و أعتبره من  
المخاطر العادية.
- ت- لا يعد الإضراب من القوة القاهرة، و إنما تقيم كل حالة من حالات  
الإضراب علي حده.
- ث- تُعد الحروب في بعض الحالات من قبيل القوة القاهرة.

---

(١) الطعن رقم ٤٤٤ لسنة ٤٤ ق ، جلسة ٢٧ نوفمبر ١٩٧٨ ، نقض  
مدني.

(٢) د. سمير كامل : المرجع السابق - ص ٢٨٢.

(٣) د. جمال محمود مخيمر: أثر الظروف الطارئة في عقدي الأشغال العامة و  
الفيديك- رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة القاهرة - فرع بني  
سويف (جامعة بني سويف حاليا) - ص ٨٢.

## المطلب الثاني

### الفرق بين استحالة التنفيذ و الظروف الطارئة

تعتبر استحالة تنفيذ العقد، أو ما يطلق عليه بالانفساخ بالقوة القاهرة، يعني أن استحالة تنفيذ إلزام المدين يترتب عليه انفساخ العقد من تلقاء نفسه.

ففي العقود الملزمة للجانبين إذا طرأت قوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلًا انقضى معه الالتزام المقابل له ، و انفسخ العقد من تلقاء نفسه ، فإذا كانت الاستحالة جزئية انقضى ما يقابل الجزء المستحيل ، و مثل الاستحالة الجزئية الاستحالة الوقتية في العقود المستمرة و في كليهما يجوز للدائن فسخ العقد بشرط علم المدين.

#### أولاً المقصود بكل منهما:

سبق و أن عرفنا المقصود بالقوة القاهرة ، التي هي أساس إستحالة تنفيذ العقد، على أنها " وقوع ظرف طارئ ، أو حادث مفاجئ لا دخل لإرادة المتعاقدين فيه، و لا يمكن لهما توقعه أو دفعه ، يكون من شأنه أن يجعل تنفيذ الإلتزام مستحيلًا، و يجيز لآي من المتعاقدين طلب فسخ العقد.

أما الظروف الطارئة فيمكن تعريفها " أنه إذا حدث أثناء تنفيذ العقد، أن طرأت ظروف أو أحداث لم تكن متوقعة عند التعاقد، و ليست

من فعل أحد طرفي العقد، و لم يكن في الإمكان دفعها، و أدت هذه الظروف إلى الإخلال الجسيم بالتوازن المالي للعقد، و قلب إقتصادياته رأساً على عقب، و إن لم تجعل تنفيذ الإلتزام مستحيلاً. جاز للمتعاقد المضار أن يطلب من الطرف الآخر مشاركته في تحمل جزء من تلك الخسائر أو تعديل مضمون العقد" (١).

و بذلك فهي، ما يحدث بعد إبرام العقد وخلال تنفيذه تظهر ظروف استثنائية عامة غير متوقعة من شأنها أن تجعل التنفيذ الإلتزام العقدي اشد ارهاقا ويتولد عن هذا أن للمتعاقد الحق في مطالبة الإدارة بتعويض جزئي يغطي ما أصابه من خسارة، وهذه الظروف الطارئة تسري على العقود المستمرة التنفيذ أو الفورية التي يؤجل تنفيذها.

فالأساس القانوني لنظرية الظروف الطارئة هو العدالة بحيث تقوم على مسألة اختلال التوازن الإقتصادي في المرحلة اللاحقة لتكوين العقد، كحصول حوادث استثنائية عامة غير متوقعة أثناء التنفيذ، بحيث يصبح تنفيذ التزم المدين مرهقاً، أي تلحق به خسارة جسيمة إذا تم تنفيذ العقد، إلا أنه ليس مستحيلاً كما في القوة القاهرة، كأن يتعهد شخص بتوريد سلعة بثمن معين ثم تنشب حرب مفاجئة فيتعذر استيراد السلعة من الخارج، ويرتفع ثمنها على الملتزم بتوريدها

---

(١) د. عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني الجديد -

مصادر الإلتزام - طبعة ١٩٥٢ - ص ٦٣٤.

إلى أضعاف الثمن المتفق عليه، وإذا بلغ هذا الارتفاع قدراً معيناً فهو يهدّد المدين بخسارة فادحة تتجاوز الحد المألوف، وعندئذ يجوز للقاضي بموجب نظرية الظروف الطارئة أن يعدّل التزام المدين بحيث يقف عند الحد المعقول.

### شروط تطبيق نظرية الظروف الطارئة<sup>(١)</sup>:

وضح الفقه<sup>(٢)</sup>، شروط تطبيق نظرية الظروف الطارئة، كما يلي:

- ١- وقوع حوادث أو ظروف طبيعية أو اقتصادية أو إدارية.
- ٢- أن تكون الحوادث استثنائية و عامة و غير متوقعة، و لا يمكن دفعها.
- ٣- وقوع الظرف الطارئ خلال تنفيذ العقد.
- ٤- أن يؤدي وقوع هذا الظرف الي أن يكون التنفيذ مرهقاً.

### ثانياً : أوجه التشابه بينهما:

وتلتقي الظروف الطارئة مع القوة القاهرة من حيث أن كلا منهما أمر غير متوقع الحدوث عند التعاقد ولا يمكن دفعه. وأخيراً نرى أن نظرية الظروف الطارئة تعتبر حالة مخففة من القوة القاهرة بحيث أن القوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً ، ويترتب عليه إبراء ذمة المدين في جميع الأحوال إذ لا يكلف أحد بالمستحيل أو الالتزام

---

(١) د. جمال محمود مخيمر: المرجع السابق - ص ٥١ .

(٢) د. عبد الرزاق السنهوري: المرجع السابق - ص ٨٦٧ .



بالمستحيل بينما الظروف الطارئة تجعل تنفيذ العقد مرهقاً لا مستحيل التنفيذ.

وأخيراً، إذا ما أخذنا ما تمر به بلادنا حالياً، و العالم أكمل، نرى كثرة تطبيقات لحالة الظروف الطارئة، والقوة القاهرة، بحيث أن المدين يريد أن يتمسك بتوافر القوة القاهرة بسبب التأخير في تنفيذ العقد عن الموعد المحدد له بسبب الظروف الراهنة، مع ظهور و تفشي فيروس كورونا القاتل ( covid 19 ) ، و الذي اصاب العالم كله بالشلل التام، و توقفت كل المصالح الحكومية و القطاع الخاص عن العمل، محتجاً بالقوة القاهرة أو الظروف الطارئة<sup>(١)</sup>، بحيث لا يمكنه تنفيذ التزامه أو التأخير في التنفيذ أو سوء التنفيذ وهذا من أهم مظاهر الخطأ الذي يجب أن نحاربه لأنه يحرم المدين من التمسك بالقوة القاهرة.

ومثال ذلك: يعتبر البنك مسؤولاً عن تدهور قيمة الأوراق التجارية إذا ما تأخر في تصدير تلك الأوراق ثم فاجئت البنك سلسلة متصلة من الأحداث كالحرب وهجرة المواطنين ووصول مسلحين أو عمل إرهابي وعليه انقطاع سبل المواصلات مما عرض الأوراق

---

(١) أ. احمد الهرماس : جدل الكورونا بين الظرف الطارئ و القوة القاهرة-

مقالة منشورة بجريدة سبق الاخبارية الالكترونية - الرياض - بتاريخ

٢٠ مارس ٢٠٢٠ . <https://sabq.org/F7kGHm>

التجارية لمخاطر استثنائية، ما كانت لتحدث لو قام البنك بتصدير تلك الأوراق في الموعد المحدد لها قبل تدهور قيمتها.

وكذلك المقاول المكلف بأعمال التشييد والبناء يعتبر مخطئاً إذا تأخير في تنفيذ التزاماته وأنه لا صحة لإدعائه بتوافر القوة القاهرة التي حدثت بعد التاريخ المحدد لإنهاء الأعمال وكان المقاول قد تأخر في التنفيذ سعياً وراء أعمال أخرى أكثر ربحاً.

وعليه لا يجوز للمدين أن يستفيد من الإعفاء بتوافر القوة القاهرة عندما يتسبب هو في تلك القوة القاهرة نتيجة تأخره في التنفيذ، ويؤخذ على المدين أنه لم يراع الحرص والحذر الواجب.

فالعقد كان يجب أن ينفذ بصورته الطبيعية حسب الاتفاق عليه ، أما إذا كان السبب في التأخر في التنفيذ خارج عن إرادة المدين في هذه الحالة يعفى من المسؤولية.

ثالثاً : أوجه الإختلاف بينهما:

و تتمثل نقاط الإختلاف بين النظريتين في أثر الظرف الطارئ أو الحادث الفجائي، و كذلك النتائج المترتبة على تطبيق أيأ من النظريتين<sup>(١)</sup> ، و ذلك كما يلي:

---

(١) د. جمال محمود مخيمر: المرجع السابق - ص ٨٣.

١- الظروف الطارئة لا تؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزام بل إلى جعله مرهقاً ولذا يكون الجزاء فيه هو رد الالتزام إلى الحد المعقول، أما القوة القاهرة فإنها تؤدي إلى استحالة تنفيذ الالتزام وانقضائه تبعاً لذلك.

٢- الظروف الطارئة يجب أن تكون عامة أما القوة القاهرة فيمكن أن تكون عامة أو خاصة.

٣- الظروف الطارئة من النظام العام وبالتالي لا يجوز الاتفاق مقدماً على استبعادها (أي لا يجوز الاتفاق على أن يتحمل المدين تبعه الظرف الطارئ قبل وقوعه) أما في القوة القاهرة فهي ليست من النظام العام وبالتالي يجوز الاتفاق مقدماً على استبعادها (أي يجوز الاتفاق على أن يتحمل المدين تبعه القوة القاهرة قبل وقوعها) ولا تُطبق نظرية الظروف الطارئة إلا إذا كان اختلال التوازن المالي للعقد مؤقتاً أما إذا كان دائماً أو نهائياً فيلجأ إلى فسخ العقد ونكون أمام حالة القوة القاهرة.

٤- السلطة التقديرية للقاضي في حالة الظروف الطارئة لا وجود لها، حيث يوجب القانون على القاضي في حالة الظروف الطارئة عند التعديل أن يتقيد بمبدأ عام وهو الموازنة بين مصلحة الطرفين، وليس له في سبيل تجنب المدين الخسارة الفادحة أن يوقع الدائن في خسارة فادحة.

## الفصل الاول

### اسباب استحالة التنفيذ

يترتب علي استحالة التنفيذ للقوة القاهرة، أو لأي سبب أجنبي لا يد فيه للعامل أو لصاحب العمل إلي انتهاء العقد. وقد تكون استحالة التنفيذ من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل، و سوف نتعرف علي أسباب استحالة التنفيذ من خلال:

### المبحث الاول

#### استحالة التنفيذ من جانب العامل.

من صور الاستحالة من جانب العامل، صدور تشريع يمنع تشغيل النساء في بعض الصناعات التي يعملن فيها، وإبعاد العامل الأجنبي عن البلاد، ومنع صدور ترخيص بالعمل له<sup>(١)</sup>.  
ومن أهم صور الاستحالة التي تعوق العامل عن أداء عمله نوضحها من خلال ما يلي:

### المطلب الاول

#### مرض العامل الطويل

من المسلم به أن المرض القصير يؤدي إلي وقف عقد العمل

---

(١) د. محمد حسين منصور: قانون العمل - دار الجامعة الجديدة - الإسكندرية - ٢٠٠٧ - ص ٣٨٧.

وليس إنهائه، وهو المرض الذي لا يتجاوز حدود الأجازة المرضية وحددها قانون العمل بـ ١٨٠ يوم، و الذي يكون سبباً في إستحالة تنفيذ العقد.

حيث قضي بأنه " ينتهي عقد العمل إذا انقطع العامل عن العمل بسبب مرضه مدة متصلة، لا تقل عن مائة وثمانين يوماً".<sup>(١)</sup>.

وتنص المادة ١٢٧/ عمل علي انه: (يحظر علي صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا إذا استنفذ العامل أجازاته المرضية وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي، بالإضافة إلي متجمد أجازاته السنوية المستحقة له. وعلي صاحب العمل أن يخطر العامل برغبته في إنهاء العقد قبل مضي خمسة عشر يوماً من تاريخ استنفاد العامل لأجازاته. فإذا شفي العامل قبل تمام الإخطار امتنع علي صاحب العمل إنهاء العقد لمرض العامل).

ومن خلال هذا النص يتضح لنا أن قانون العمل الحالي استحدث سبباً جديداً لإستحالة تنفيذ العقد و المؤدي لإنتهائه، وهو مرض العامل الطويل، حيث أن القانون الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨٢ لم يذكر أن المرض الطويل يعد سبب من أسباب انتهاء عقد العمل، وإنما

---

(١) نقض مدني - الطعن رقم ٣٩٥ لسنة ٣٣ ق بتاريخ ١٣ نوفمبر ١٩٦٨

- مكتب فني ١٩ ص ١٣٥١.

أشار المشرع إلي المرض الطويل عند الحديث عن الأجازات<sup>(١)</sup>.

ومن ثم إذا زادت فترة مرض العامل عن المدة التي حددها القانون، والتي حددت بمدة الأجازات المرضية بالإضافة إلي متجمد أجازاته في السنة، يجوز لصاحب العمل بعد إخطار العامل أن ينهي العقد.

حيث لا ينتهي عقد العمل من تلقاء نفسه في حالة المرض الطويل وإنما يتوقف علي إرادة صاحب العمل، ومن ثم فهو أمر جوازي لصاحب العمل، ولا بد أن يخطر العامل قبل إنهاء العقد بخمسة عشر يوما، وإذا شفي العامل قبل انتهاء مدة الإخطار لا يحق لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل<sup>(٢)</sup>.

و قضي بأنه " لا يعتبر مرض العامل بذاته قبل صدور قوانين العمل الفردي أو بعد صدوره ، من الأسباب التي تؤدي إلى إنفاسخ العقد بين العامل و رب العمل بقوة القانون و من تلقاء نفسه، بل يجب أن يقوم الدليل في الدعوى على أن رب العمل أعرب عن نيته في غير

---

(١) حيث كانت المادة/٥١ من قانون العمل الملغي تمنع صاحب العمل من إنهاء العقد بسبب إصابة العامل بالدرن أو الجذام أو بمرض عقلي أو بأحد الأمراض المزمنة التي يحددها قرار وزير الصحة بالاتفاق مع وزير القوي العاملة.

(٢) د. همام محمد محمود: قانون العمل - عقد العمل الفردي - دار المعرفة الجامعية - الإسكندرية - ١٩٨٧ - ص ٤٥٨.

تعسف في فسخ العقد، بل كانت الوقائع تدل علي استمراره، فإنه لا يكون ثمة سند للقول بحصول فسخ ضمنى".<sup>(١)</sup> .

إما إذا كان مرض العامل نتيجة مرض مهني أو حادث عمل<sup>(٢)</sup>، فلا يحق لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل، حتى ولو تجاوز العامل مدة أجازاته المرضية، ويستمر العقد قائماً إلي أن يعود العامل إلي عمله.

ولكي يعطي المرض الطويل لصاحب العمل الحق في إنهاء العقد، أن يؤدي هذا المرض إلي عدم قيام العامل بالعمل المتفق عليه.

فإذا كان مرض العامل لا يمنعه من أداء العمل، وقام صاحب العمل بإنهاء العقد، فإنه يعتبر في هذه الحالة فصلاً تعسفياً من جانب صاحب العمل<sup>(٣)</sup>.

حيث قضت محكمة النقض المصرية بأنه "المشروع جعل عدم اللياقة للخدمة صحياً من أسباب انتهاء خدمة العامل، و أفصح عن أن

---

(١) الطعن رقم ٢٥٢ لسنة ٢٤ ق جلسة ١٩ يونيو ١٩٥٨ س ٩ ص ٥٩١.

(٢) ويقصد بحادث العمل: الحادث الذي يقع أثناء تأدية العمل أو بسببه.

(٣) حكم محكمة شئون عمال القاهرة ١٢/٢٩/١٩٥٣ - قضية رقم ٢٤٢ لسنة ٥٣ قضائية - مشار إليه لدي ا. كامل محمد بدوي: المرجع في قانون العمل الفردي - ١٩٥٤ - ص ١٢٦.

ثبوت حالته يكون بقرار من الجهة الطبية المختصة<sup>(١)</sup> .

وإذا كان يحظر علي صاحب العمل أن ينهي العقد خلال الأجازة المرضية، فذلك مشروط بالا يعمل العامل لدى صاحب عمل آخر خلال تلك الأجازة<sup>(٢)</sup>، وبذلك يكون مرض العامل الطويل سبب من أسباب إستحالة تنفيذ عقد العمل.

## المطلب الثاني

### عجز العامل

يعتبر عجز العامل عن أداء العمل المنوط به، سبباً من أسباب استحالة تنفيذ عقد العمل ، إذا كان هذا العجز كلياً، وتنص المادة (١٢٤) من قانون العمل الحالي علي انه: "ينتهي عقد العمل بعجز العامل عن تأدية عمله عجزاً كلياً أيا كان سبب هذا العجز. فإذا كان عجز العامل عجزاً جزئياً فلا تنتهي علاقة العمل بهذا العجز، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدي صاحب العمل يستطيع العامل أن يقوم به علي وجه مرض. ويثبت وجود أو عدم وجود العمل الأخر وفقاً

---

(١) الطعن رقم ٤٠٠ لسنة ٥٣ ق جلسة ٢٢ ابريل ١٩٨٤ س ٣٥ ص

١٠٥٤ - مشار الية لدى أ . سيد ابو اليزيد: الشرح و التعليق على

قانون العمل الجديد - طبعة ٢٠١١ - ص ٤٥١ .

(٢) نقض مدني ١٧/٢/١٩٨٠ موسوعة الهوارى ج٤ - ص ١٠٧ .



لأحكام قانون التأمين الاجتماعي. وإذا ثبت وجود هذا العمل الآخر كان علي صاحب العمل بناء علي طلب العامل أن ينقله إلي ذلك العمل مع عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي".

و في ضوء النص السابق، سنوضح عجز العامل عن القيام بالعمل الملقى علي عاتقه، كسبب من أسباب إستحالة تنفيذ العقد، من خلال:

### أولاً: المقصود بعجز العامل:

عرفت المادة الخامسة الفقرة الثامنة من قانون التأمينات الإجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، العجز المستديم بأنه " كل عجز يؤدي بصفة مستديمة إلى فقدان المؤمن عليه ، لقدرته علي العمل كلياً أو جزئياً في مهنته الأصلية أو قدرته علي الكسب بوجه عام، و حالات الأمراض العقلية، و كذلك الأمراض المستعصية التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات الإجتماعية بالإتفاق مع وزير الصحة" .

و قضت محكمة النقض المصرية بأن " المقصود بالعجز المبرر لإنهاء العقد، هو العجز عن أداء العمل المتفق عليه، بصفة دائمة علي وجه مرض، و لو كان العامل قادراً علي أداء أعمال أخرى من نوع مغاير، و لا يشترط أن يكون العامل عاجزاً عجزاً كاملاً ، بل يكفي أن يكون غير قادراً علي أداء ذات العمل المتفق عليه ، و لا يلتزم رب

العمل بإسناد عمل آخر إليه." (١) .

### ثانياً: أنواع العجز:

من نص المادة / ١٢٤ من قانون العمل، يوجد نوعان من

عجز العامل عن أداء العمل المنوط به، علي النحو التالي:

#### أ- العجز الجزئي المستديم:

لا يؤدي إلي انتهاء عقد العمل، و لا يعد سبباً من أسباب إستحالة تنفيذ عقد العمل، إلا إذا ثبت عدم وجود عمل آخر لدي صاحب العمل يناسب هذا العامل، وذلك وفقاً لأحكام قانون التأمين الاجتماعي .

حيث يعد العجز الجزئي سبباً لإستحالة تنفيذ العقد، و يؤدي إلي إنهاء خدمة المؤمن عليه للعجز الجزئي المستديم، شرطه عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل، إستثناؤه، تحديد حالاته بقرار من وزير التأمينات الاجتماعية (٢) .

---

(١) نقض مدني - الطعن رقم ٨٧٦ لسنة ٤٩ - جلسة ٣٠ مارس

١٩٨٠ - مكتب فني - ص ٩٦٦ - مشار اليه لدى د. محمود سلامة -

شرح قانون العمل و المحاكم العمالية - شركة آل طلال للنشر و التوزيع

القاهرة - ٢٠١٥ - ص ٢١٠ .

(٢) نقض مدني - الطعن رقم ١١٥٨ لسنة ٦٨ ق جلسة ٢٨ نوفمبر

١٩٩٩ .

و صدر قرار وزير التأمينات الاجتماعية رقم ٣٧ لسنة ١٩٩٩ بشأن  
لجان إثبات عدم وجود عمل آخر لدى صاحب العمل للمؤمن عليه  
صاحب العجز الجزئى ، الصادر في ١٠ / ٨ / ١٩٩٩  
وزير التأمينات والشئون الاجتماعية:

بعد الإطلاع على قانون التأمين الإجتماعى الصادر بالقانون رقم ٧٩  
لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة والمكملة له، وعلى قرار وزير التأمينات  
رقم ١٢٨ لسنة ١٩٨٠ بشأن لجان اثبات عدم وجود عمل آخر لدى  
صاحب العمل للمؤمن عليه صاحب العجز الجزئى ، وعلى موافقة  
وزارات الصحة والقوى العاملة والهجرة والدولة للتنمية الإدارية،  
قرر

مادة ١ :تشكل اللجان المنصوص عليها فى المادة (١٨) بند"٣" من  
قانون التأمين الإجتماعى المشار إليه ، على الوجه الاتى :  
أولاً : بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بالجهاز الإدارى للدولة  
والهيئات العامة.

- ١- مدير المنطقة المختصة بصندوق التأمين الاجتماعى للعاملين بالقطاع  
الحكومى ..... رئيساً.
- ٢- ممثل مديريةية التنظيم والادارة بالمحافظة.
- ٣- طبيب من الهيئة العامة للتأمين الصحى تختاره الهيئة.
- ٤- ممثل عن صاحب العمل.

٥- ممثل عن التنظيم النقابي ( اللجنة النقابية أو النقابة العامة ، في حالة عدم وجود لجنة نقابية ) نائب مدير المنطقة .... مقررًا.  
ثانياً : بالنسبة للمؤمن عليهم من العاملين بقطاعى الأعمال العام والخاص:

١- مدير المنطقة المختصة بصندوق التأمين الاجتماعى للعاملين بقطاعى الأعمال العام والخاص..... رئيساً.

٢- ممثل مديرية القوى العاملة.

٣- طبيب الصحة المهنية بمديرية القوى العاملة.

٤- ممثل عن صاحب العمل.

٥- ممثل عن التنظيم النقابى ( او النقابة العامة فى حالة عدم وجود لجنة نقابية )

مدير إدارة التوجيه الفنى بالمنطقة.....مقررًا.

مادة ٢ : إذا قررت اللجنة الطبية المختصة ثبوت عجز المؤمن عليه عجزاً جزئياً مستديماً يحول بينه وبين أداء عمله الأسمى ، ولم يكن لدى صاحب العمل عمل آخر يناسب حالة المؤمن عليه التزم صاحب العمل بطلب عرض المؤمن عليه على اللجنة المنصوص عليها فى المادة الأولى خلال شهر من تاريخ إخطاره بثبوت عجز المؤمن عليه بمعرفة اللجنة الطبية أو مكتب التأمينات المختص ويعتبر سكوت صاحب العمل عن طلب عرض المؤمن عليه على اللجنة خلال هذا

الميعاد إقراراً منه بوجود عمل آخر لديه يناسب حالة المؤمن عليه ، كما يكون للمؤمن عليه خلال شهرين من تاريخ علمه بقرار من اللجنة الطبية طلب عرضه على اللجنة المشار إليها فى الفقرة السابقة ، ويعتبر سكوته عن طلب العرض على اللجنة خلال هذا الميعاد إقراراً منه بقبول العمل الآخر.

مادة ٣ : يقدم الطلب المشار إليه فى المادة السابقة إلى :

١- مدير المنطقة المختصة بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بالجهاز الإدارى للدولة والهيئات العامة.

١- مدير مكتب التأمينات المختص بالنسبة للمؤمن عليهم العاملين بقطاعى الأعمال العام والخاص ، وعلى الجهات التى تتلقى الطلبات إرسالها إلى اللجنة المختصة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ ورودها إليه ، وفى جميع الأحوال ترفق بالطلبات المستندات التالية:

أ- شهادة ثبوت العجز.

ب- أية مستندات أخرى يرى مقدم الطلب أهمية الإطلاع عليها لإثبات الحالة وتسلم هذه الأوراق بإيصال كما يجوز إرسالها بكتاب موسى عليه بعلم الوصول.

مادة ٤ : تعد كل لجنة سجلاً تقيد فيه الطلبات التى ترد إليها ، ويشمل على الاخص البيانات الآتية :

١- رقم وتاريخ ورود الطلب إلى الجهة.

- ٢- إسم صاحب العمل وعنوانه ورقمه التأميني.
- ٣- نوع نشاط صاحب العمل ورقم المنشأة.
- ٤- إسم المؤمن عليه ومهنته الاصلية ونوع العجز الجزئي الثابت في شأنه.
- ٥- تاريخ إرسال الطلب إلى اللجنة .

مادة ٥ : تعقد اللجنة إجتماعاتها بمقر المنطقة التأمينية المختصة.

مادة ٦ : على رئيس اللجنة أن يحدد موعداً لإنعقاد اللجنة خلال عشرة أيام على الأكثر من تاريخ ورود الطلب ، وعلى مقرر اللجنة أن يخطر المؤمن عليه واعضاء اللجنة بتاريخ إنعقادها وبيان الحالات المعروضة ، وذلك قبل موعد إنعقاد اللجنة بأسبوع على الأقل ويكون الأخطار بكتاب موسى عليه بعلم الوصول أو بالتسليم باليد أو برقياً عند الضرورة.

مادة ٧ : لا يكون إنعقاد اللجنة صحيحاً إلا بحضور جميع أعضائها بأنفسهم ، على إنه إذا تخلف ممثل صاحب العمل عن الحضور للمرة الثانية جاز للجنة أن تنعقد وتصدر قرارها في غيبته.

مادة ٨ : تقوم اللجنة بعد التأكد من شخصية المؤمن عليه وأن شهادة العجز الخاصة به ثابت بها أن عجزه الجزئي يحول بينه وبين أداء عمله الأصلي ببحث مدى توافر عمل آخر مناسب لدى صاحب العمل للمؤمن عليه ، وفي حالة عدم حضور المؤمن عليه إجتماع اللجنة

للمرة الثانية جاز للجنة أن تستمر فى عملها وصدر قرارها فى غيبته، وللجنة فى سبيل ذلك ان تلجأ إلى كافة الوسائل والطرق بما فى ذلك المعاينة.

وعلى صاحب العمل أن يقدم كافة المستندات والأوراق التى ترى اللجنة الإطلاع عليها وعلى الاخص جداول الوظائف بالجهة ، وذلك بالنسبة للعاملين بالحكومة والقطاع العام. وفى جميع الأحوال يجب ألا يتعارض القيام بالوظيفة أو العمل الاخر مع الحالة الصحية للمؤمن عليه.

مادة ٩ : يحرر مقرر اللجنة محضراً باعمالها يثبت فيه ميعاد إنعقاد جلساتها وما إتخذته من إجراءات وما أصدرته من قرارات.

مادة ١٠ : تصدر اللجنة قرارها بالاغلبية المطلقة لأصوات عدد الحاضرين ، وفى حالة التساوى يرجح الجانب الذى فيه الرئيس. وعلى اللجنة أن تصدر قرارها خلال شهر على الأكثر من تاريخ أول إجتماع لها ويوقع عليه من الأعضاء. ويجوز التظلم إلى ذات اللجنة من قرارها خلال ستين يوماً من تاريخ علم صاحب الشأن به وإصدار القرار نهائياً.

مادة ١١ : يخطر مقرر اللجنة كل من المؤمن عليه وصاحب العمل بصورة من قرار اللجنة بموجب خطاب موسى عليه بعلم الوصول أو بالتسليم باليد مع إخطار المنطقة المختصة بصندوق التأمين الإجتماعى للعاملين بالقطاع الحكومى أو مكتب التأمينات المختص

بصندوق التأمين الإجتماعى للعاملين بقطاعى الأعمال العام والخاص بحسب الأحوال ، وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدور القرار .  
مادة ١٢ : لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة المؤمن عليه صاحب العجز الجزئى المستديم إلا بعد أن تقرر اللجنة عدم وجود عمل آخر مناسب لدى صاحب العمل .

مادة ١٣ : تنعقد اللجنة مرة على الأقل شهرياً ويحدد رئيس الصندوق المختص مكافأة حضور الجلسات .

مادة ١٤ : يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القرار .

مادة ١٥ : ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية ، ويعمل به من تاريخ صدوره .

ولو وجد هذا العمل الآخر، يحق للعامل أن يطلب من صاحب العمل أن ينقله إلى هذا العمل الآخر، مع حقه فى الأجر .

وهناك من يرى أن العجز سواء أكان كلياً أو جزئياً، يؤدي إلى انتهاء عقد العمل، حتى ولو كان هناك عمل آخر يستطيع العامل القيام به، بشرط أن العجز دائم لا يرجى شفاؤه<sup>(١)</sup> .

ويثبت عجز العامل عن أداء العمل بقرار من الجهة الطبية المختصة، أى طبيب العمل، وللعامل أن يثبت عكس ذلك بشهادة طبية أيضاً .

---

(١) د . أيهاب حسن إسماعيل : شرح قانون العمل - القاهرة - ١٩٨٢ - ص



## ب- العجز الكلي المستديم.

العجز الكلي يعد سبب من أسباب انتهاء العقد، كحالة من حالات استحالة التنفيذ، وهو ذلك العجز الذي يفقد العامل قدرته علي العمل كلياً، ويؤدي إلي عدم قدرته علي الكسب، وعدم قدرته علي الاستمرار في مهنته الأصلية.

ومن ثم فمعيار تحديد العجز الكلي هو عدم القدرة علي الكسب<sup>(١)</sup>. وينتهي عقد العمل سواء أكان محدد المدة، أو غير محدد المدة بعجز العامل كلياً عن أداء العمل، أو عجزه جزئياً عن أداء العمل ما لم يوجد عمل آخر يطلب العامل الانتقال إليه ويوفره له صاحب العمل. و يثبت العجز بإعتباره واقعة مادية جازم، بكافة الطرق، مؤداه لا سلطان على محكمة الموضوع في إستخلاصه من أدلة الدعوى<sup>(٢)</sup>.

## المطلب الثالث

### بلوغ العامل سن التقاعد

يعد بلوغ العامل سن التقاعد، سبباً من أسباب استحالة تنفيذ

---

(١) د. جلال إبراهيم. ، د. فاطمة الرزاز: الوسيط في شرح قانون العمل و

التأمينات الإجتماعية - ٢٠٠١ - ص ٣٣٩.

(٢) نقض مدني - الطعن رقم ١٧٨٨ لسنة ٦١ ق - جلسة ١٢ يناير

.١٩٩٧

العقد من جانب العامل، و الذي يؤدي الى انتهاء عقد العمل.

فذهبت المادة ١٢٥ / عمل علي انه: "لا يجوز تحديد سن للتقاعد نقل عن ستين سنة، ويجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العامل إذا بلغ سن الستين، ما لم يكن العقد محدد المدة وكانت مدته تمتد إلي ما بعد بلوغه هذا السن، ففي هذه الحالة لا ينتهي العقد إلا بانقضاء مدته." ومن هذا النص يتضح أن سن التقاعد في قانون العمل هو ستين سنة، ومتى بلغ العامل سن الستين ينتهي عقده، دون حاجة إلي إخطار مسبق من احد الطرفين<sup>(١)</sup>.

وقد أعطى القانون للعامل الحق في الاستمرار في العمل إذا كان عقد العمل محدد المدة وتنتهي مدته بعد بلوغ سن الستين. وبذلك يكون بلوغ العامل سن الستين سبب لانتهاء العقد، ولكن يحق لصاحب العمل وبعد رضاء العامل أن يستمر العامل في عمله بعد بلوغ سن الستين، ويعد استمراره في العمل ليس مكمل لعقد العمل، وإنما يعد هذا عقد عمل جديد غير محدد المدة لا يجوز إنهاؤه من جانب واحد دون مبرر وبلا إخطار مسبق<sup>(٢)</sup>.

---

(١) طعن مدني رقم ٥٤٠ لسنة ٤٦ قضائية بتاريخ ٢٢/٢/١٩٨٢ - هوارى ج ٥ - ص ١٤٥ - مشار إليه لدي د. همام محمد محمود: المرجع السابق - ص ٦١٦ - هامش رقم ١.

(٢) د. السيد عيد نايل: المرجع السابق - ص ٤٣١.

و قضت محكمة النقض في هذا الشأن بأنه، " ما رأيت الدار المطعون ضدها تقريره في اللائحة التي أصدرتها في عام ١٩٦٣، من تحديد سن الستين لتقاعد موظفيها، إنما هو - و على ما جرى به قضاء هذه المحكمة - تصرف صادر من صاحب العمل بما له من سلطة مطلقة في إدارة منشأته و تنظيم العمل فيها على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصالحه، و لما كان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه على أن إحالة الطاعن إلى التقاعد لبلوغه سن الستين، تمت في ظل أحكامه اللائحة المشار إليها ، و ما نصت عليه من أحكام تنظيمية سارية المفعول منذ تقريرها." (١).

وتنص المادة ١٢٥/٣ من قانون العمل علي انه: "وفي جميع الأحوال يجب عدم الإخلال بأحكام قانون التأمين الاجتماعي فيما يتعلق بسن استحقاق المعاش ويحق للعامل الاستمرار في العمل بعد بلوغه هذا السن استكمالاً للمدة الموجبة لاستحقاق المعاش".

ومن النص السابق، فمن حق العامل الاستمرار في العمل بعد بلوغ سن الستين، حتى يمكنه استكمال مدة الاشتراك الموجبة للحصول علي المعاش، وذلك طبقاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية (٢).

---

(١) نقض مدني: الطعن رقم ٧٥ لسنة ٣٩ بجلسة ٢٥ يناير ١٩٧٥ - مكتب فني ٢٦ - ص ٢٤٤.

(٢) م/١٦٣ من قانون التأمينات الاجتماعية رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥. والتي

ومن ثم إذا بلغ العامل سن الستين، وكان قد استكمل مدد الاشتراك الموجبة لاستحقاق معاش الشيخوخة، فلا يحق له المطالبة بالاستمرار في العمل ببلوغ سن الستين.

وحق العامل في الاستمرار في العمل بعد بلوغ سن الستين لاستكمال المعاش، وليس لتحسين المعاش<sup>(١)</sup>.

وجاء المشرع في الفقرة الثانية من قانون التأمينات الاجتماعية بالنص علي حق صاحب العمل في إنهاء عقد العامل، الذي بلغ سن الستين، حتى ولو لم يكن قد استوفى المدة المؤهلة لاستحقاق المعاش، وذلك في حالة قيام صاحب العمل بسداد قيمة الاشتراكات عن المدد المتبقية عليه.

أما في القانون الفرنسي فتُعد الإحالة إلي المعاش . « la retraite » ، من صور استحالة تنفيذ عقد العمل.

---

تنص علي انه: "يكون للمؤمن عليه الموجود بالخدمة بعد تاريخ العمل بهذا القانون الحق في الاستمرار في العمل بعد بلوغه سن الستين لاستكمال المدة الموجبة لاستحقاقه معاش الشيخوخة، وذلك إذا كانت مدة اشتراكه في التأمين غير كافية....."

(١) د. احمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي: الوسيط في التشريعات الإجتماعية - الجزء الثاني - شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٩ - ص ٨٠٥.

و هناك فرق بين الوصول إلي سن التقاعد، وهو (٦٥ سنة) طبقا لأخر تعديل للقانون loi du 23 août 2003 . وبذلك ينتهي عقد العمل لوصول العامل سن التقاعد، وبين إحالة صاحب العمل إلي المعاش قبل بلوغ هذا السن، أو ما نسميه بالمعاش المبكر في مصر، ويتم من خلال مبادرة من صاحب العمل، ويطلق عليه. **Mise** « **à la retraite** » ولا بد وان يلتزم صاحب العمل بمدة الإخطار في حالة الإحالة إلي المعاش<sup>(١)</sup>.

**Art 1237-6 « L'employeur qui décide une mise à la retraite respecte un préavis dont la durée est déterminée conformément à l'article L. 1234-1 »**

أو أن يقوم العامل نفسه بطلب إحالته إلي المعاش قبل بلوغ سن المعاش، وذلك عندما يصل العامل إلي سن ٦٠ سنة. ويطلق عليه « **Départ à la retraite** ».

وفي كلتا الحالتين يستحق العامل تعويض بعد إنهاء عقده<sup>(٢)</sup>.  
ويكون التعويض في حالة الإحالة إلي المعاش بطلب من العامل

---

(1) Art. L. 1237-6. code du travail.

(2) Brigitte HESS-FALLON, "droit du travail." 2005. P. 123.  
, Antoine CRISTAU. Op. P.147.

كالتالي<sup>(١)</sup>:

١- إذا كانت الأقدمية (١٠) سنوات فإن التعويض يكون نصف شهر عن كل سنة.

٢- إذا كانت الأقدمية (١٥) سنة يكون التعويض شهر كامل عن كل سنة.

٣- إذا كانت الأقدمية (٢٠) سنة يكون التعويض شهرين عن كل سنة.

ويستحق العامل تعويضا يساوي تعويض الفصل من الخدمة إذا كانت الإحالة للتقاعد بمبادرة من صاحب العمل<sup>(٢)</sup>، وتكون الإحالة للمعاش في العقود غير محددة المدة.

## المطلب الرابع

### وفاة العامل

تنص المادة (١٢٣) من قانون العمل الحالي علي انه "ينتهي عقد العمل بوفاة العامل حقيقة أو حكما طبقا للقواعد القانونية المقررة ولا ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل، إلا إذا كان قد ابرم لاعتبارات تتعلق بشخص العامل، أو نشاطه الذي ينقطع بوفاته"<sup>(٣)</sup>.

ومن نص القانون يتضح لنا أن عقد العمل يستحيل تنفيذه بوفاة

---

(1) La loi du 10 décembre 1977. De la sécurité sociale.

(2) Antoine CRISTAU. Opt. p. 148.

(٣) وكانت تقابلها في القانون الملغي المادة ٧١ / ٢ وكذلك المادة ٦٩٧ / ١

من القانون المدني والتي تنص علي أنه "ينفسخ العقد بوفاة العامل"

العامل، سواء أكان العقد محدد المدة، أو غير محدد المدة، ولما كان عقد العمل يعتمد في تنفيذه علي شخص العامل، وحيث أن أداء العامل العمل بنفسه من أهم الالتزامات الملقة علي عاتقه، فان وفاة العامل تؤدي إلي انتهاء العقد<sup>(١)</sup>.

ولا يمكن إلزام ورثة العمل بالاستمرار في تنفيذ العقد<sup>(٢)</sup>، أما وفاة صاحب العمل لا تؤدي إلي انقضاء عقد العمل، ما لم تكن شخصية رب العمل قد روعيت عند إبرام العقد<sup>(٣)</sup>.

وبذلك يمكن التفرقة بين حالتين للوفاة كسبب من أسباب إستحالة تنفيذ العقد، على النحو التالي:

#### أولاً : وفاة العامل.

ونجد أن وفاة العامل تؤدي إلي انتهاء العقد، سواء أكانت الوفاة حقيقة أو حكماً<sup>(٤)</sup>. وينتهي عقد العمل في هذه الحالة بقوة القانون،

---

(١) د. احمد حسن البرعي ، د. رامى أحمد البرعي: المرجع السابق - ص ٧٩٩ .

(٢) د. إيهاب حسن إسماعيل: المرجع السابق. ص ٣١٤ .

(٣) لمزيد من التفصيل راجع د. السيد عيد نايل: مدي تأثر الالتزامات العقدية بوفاة المتعاقد- مركز البحوث - السعودية ١٩٩٤ - ص ٨٩. وما بعدها .

(٤) وتكون الوفاة حكماً وذلك بموجب حكم قضائي أو قرار نهائي من رئيس مجلس الوزراء أو وزير الدفاع وذلك في أحوال الفقد. ولمزيد من

حتى ولو كان سبب الوفاة الانتحار<sup>(١)</sup>.

ولا يمكن أن يحل الورثة محل العامل في عقد العمل، حتى ولو قام احد الورثة بالحلول محل العامل المتوفى، ففي تلك الحالة لا يعد امتداد لعقد العمل وإنما يكون العقد المبرم بين احد الورثة وصاحب العمل عقد عمل جديد.

### ثانيا : وفاة صاحب العمل.

وفاة صاحب العمل لا تؤدي إلي إستحالة تنفيذ العقد، و إنهاء العقد إلا إذا كانت شخصية رب العمل محل اعتبار في العقد، ولكن الأصل أن شخصية رب العمل ليست محل اعتبار في التعاقد، حيث يستمر عقد العمل بعد وفاة رب العمل، حيث يستطيع خلفه أو ورثته أن يحل محله في إدارة العمل والوفاء بأجر العامل<sup>(٢)</sup>.

---

المعلومات عن أحكام الفقد وأحواله راجع المدخل للعلوم القانونية نظرية الحق. د. مصطفى عبد الجواد: مصادر الالتزام - (الجزء الثاني) دار النهضة العربية - ٢٠٠٤ - ص ٥٣٢.

(١) د. عبد الودود يحيي: دروس في النظرية العامة للالتزامات - (الجزء الأول) مصادر الالتزام - دار النهضة العربية ١٩٧٨/١٩٧٩ - ص ٢٨٤، حيث يري سيادته أن انتحار العامل لا يؤثر علي استحقاقه للحقوق المقررة له بالرغم من أن الانتحار منافي للأخلاق والأديان فالمهم هنا وقوع الوفاة لأي سبب كانت .

(٢) د. محمد حسين منصور: قانون العمل - دار الجامعة الجديدة - الإسكندرية ٢٠٠٧ - ص ٣٨٦.



حيث لا يؤدي وفاة صاحب العمل إلي توقف النشاط، إلا إذا كان النشاط الذي يقوم به رب العمل شخصيته محل اعتبار، مثال ذلك المحامي الذي يستخدم آخرين في مكتبه.

ففي هذه الحالات تكون شخصية رب العمل محل اعتبار في العقد ومن ثم لا يمكن لغيره أن يحل محله في تنفيذ العقد، وفي تلك الحالة ينتهي عقد العمل بوفاة صاحب العمل.

وبوفاة العامل ينتهي عقد العمل، وكذلك بوفاة صاحب العمل إذا كانت شخصيته محل اعتبار. ويوضح القانون كذلك في المادة ١٢٣<sup>(١)</sup>. حقوق العامل في حالة الوفاة حيث يحق له أن يتقاضى وراثته نفقات تجهيز الجثمان والجنائز. وبذلك تكون الوفاة سبب عام من أسباب انتهاء عقد العمل.

---

(١) وتنص المادة ٢/١٢٣ من قانون العمل علي انه:

"إذا توفي العامل وهو في الخدمة يصرف صاحب العمل لأسرته ما يعادل اجر شهرين كاملين لمواجهة نفقات الجنائز بحد ادني مائتان وخمسون جنيها، كما يصرف منحة تعادل اجر العامل كاملا عن الشهر الذي توفي فيه والشهرين التاليين له طبقا لقواعد التأمين الاجتماعي "

ويلتزم صاحب العمل بنفقات تجهيز ونقل الجثمان إلي الجهة التي استقدم العامل منها، أو الجهة التي تطلب الأسرة نقله إليها.

## المطلب الخامس

### قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه

من صور إستحالة تنفيذ عقد العمل، قيام العامل بأداء العمل المتفق عليه<sup>(١)</sup>، حيث لا مجال لإستمرار العقد، فبإنتهاء عقد العمل المبرم لعمل موسمي، أو عرضي، أو مؤقت، أو محدد المدة، لا يمكن إستمراره بعد ذلك، إلا باتفاق جديد، و عقد جديد، و سوف نتعرف على ذلك في النقاط التالية:

### أولاً : المقصود بالعمل الموسمي والعمل العرضي والعمل

#### المؤقت:

أوضح قانون العمل الجديد في المادة الأولى منه كل من المصطلحات الآتية:

"و- العمل الموسمي:- العمل الذي يتم في مواسم دورية متعارف عليها.

هـ - العمل العرضي:- العمل الذي لا يدخل بطبيعته فيما يزاوله صاحب العمل من نشاط ولا يستغرق انجازه أكثر من ستة أشهر.

د- العمل المؤقت :- العمل الذي يدخل بطبيعته فيما يزاوله

---

(١) د. احمد حسن البرعي ، د. رامى أحمد البرعي: المرجع السابق - ص

صاحب العمل من نشاط وتقتضي طبيعة انجازه مدة محددة، أو ينصب علي عمل بذاته وينتهي بانتهائه."

وبذلك يكون المشرع قد حدد المقصود بكل من العمل الموسمي والعرضي والمؤقت.

ثانيا : - كيفية انتهاء عقد العمل الموسمي والعرضي والمؤقت.

كانت المادة ٧١ من القانون الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١

تنص علي انه:

"تنقضي علاقة العمل لأحد الأسباب الآتية:

ب- انتهاء الموسم إذا كان العمل موسميا.

ج- انتهاء العمل العرضي أو المؤقت."

إما قانون العمل الجديد فلم يأت بنص مماثل، وإنما نص فقط علي انتهاء عقد العمل المبرم لانجاز عمل معين فقط أو العمل المؤقت أو العرضي. وذلك بموجب نص المادة (١٠٧) من قانون العمل الحالي والتي تنص علي: "إذا أبرم عقد العمل لانجاز عمل معين ينتهي العقد بانجاز هذا العمل، فإذا استغرق الانجاز مدة تزيد علي خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام انجاز العمل."

وبذلك نجد أن القانون قد اغفل النص علي انتهاء العقد الموسمي

والعقد العرضي بخلاف قانون العمل الملغي الذي قنن هذه المسألة.

## أ- انتهاء العمل الموسمي:

من تعريف العمل الموسمي يتضح أن عقد العمل الموسمي ينتهي بانتهاء الموسم المحدد، فمثلا لو ابرم عقد عمل لجني القطن مثلا، فينتهي العقد بانتهاء موسم القطن.

## ب- انتهاء العمل العرضي والمؤقت:

بموجب نص القانون يتضح أن عقد العمل العرضي أو المؤقت، هو الذي يبرم لانجاز عمل معين ومن ثم فإن العقد ينتهي بانتهاء هذا العمل، كما جاء القانون الحالي بحكم جديد، وهو أن إذا استغرق انجاز العمل المبرم العقد علي أساسه أكثر من خمس سنوات، لا يجوز إنهاء العقد قبل انجاز العمل المبرم العقد علي أساسه بأي حال من الأحوال.

وبذلك فإن العقد المبرم لعمل معين سواء أكان مؤقت أو عرضي فإنه ينتهي بانتهاء هذا العمل، وحتى يكون المتعاقدين علي بينة من أمرهم سلفا، ويعلموا الطبيعة المؤقتة أو العرضية أو الموسمية للعمل الذي يقومون به، وعلي بينة بموعد انتهاء العقد بطريقة محددة أو قابلة للتحديد، حيث لا يتضمن العقد غالبا ميعادا أو تاريخا لإنهائه وإنما يستعار ذلك من طبيعته المؤقتة<sup>(1)</sup>.

---

(1) د. همام محمد محمود: المرجع السابق - ص ٥٠٩. وما بعدها.

وبذلك نجد أن أول سبب لإستحالة تنفيذ عقد العمل هو انتهاء الموسم، إذا كان العمل موسمي أو انجاز العمل إذا كان العمل عرضي أو مؤقت.

### ثانياً: انتهاء عقد العمل محدد المدة:

تنص المادة (١٠٤) من قانون العمل الحالي علي انه: "ينتهي عقد العمل محدد المدة بانقضاء مدته، فإذا ابرم العقد لمدة تزيد علي خمس سنوات، جاز للعامل إنهاؤه بدون تعويض - عند انقضاء خمس سنوات وذلك بعد إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة أشهر." وقبل أن نتعرض لمسألة انتهاء عقد العمل محدد المدة، نوضح أولاً المقصود بعقد العمل محدد المدة، ثم بعد ذلك نتعرض لمسألة انتهاؤه.

### أولاً: المقصود بعقد العمل محدد المدة:

لم يعرف المشرع عقد العمل محدد المدة، كما فعل عند التعرض لعقد العمل المؤقت أو الموسمي، وإنما ترك ذلك للفقهاء. وتدور كل التعريفات حول معنى واحد وهو أن العقد محدد المدة هو " ذلك العقد الذي يتفق طرفاه علي تحديد نهايته، بواقعة مستقبلية محققة الوقوع، لا يتوقف ذلك علي إرادة احد طرفيه." وبذلك يكون العقد محدد المدة إذا حدد تاريخ معين لانتهائه، أو

مدة معينة لانتهائه، سواء أكانت سنة أو أكثر. ويحق لكل من أطراف العقد في ظل العقد محدد المدة إنهاؤه بعد إخطار الطرف الآخر بانتهاء العقد<sup>(١)</sup>.

وكذلك يكون العقد محدد المدة إذا ابرم لانجاز عمل معين، ينتهي العقد بانجاز هذا العمل<sup>(٢)</sup>، ولا بد أن ينص علي أن العقد محدد المدة، حيث أن الأصل أن العقد غير محدد المدة. فما لم ينص في العقد علي انه محدد المدة فيعتبر العقد غير محدد المدة<sup>(٣)</sup>.

وقد حدد المشرع في قانون العمل أقصى مدة للعقد محدد المدة، وهي خمس سنوات ونص علي انه "إذا ابرم العقد لمدة تزيد عن خمس سنوات يجوز لكل من طرفي العقد إنهاء العقد بدون تعويض بعد انتهاء الخمس سنوات، وذلك بشرط أن يقوم العامل بإخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة شهور.

ولكن إذا كان العقد محدد المدة وانتهت مدته فان العقد ينتهي من تلقاء نفسه دون حاجة إلي إخطار مسبق<sup>(٤)</sup>.

---

(١) م . د . محمود سلامة جبر: الإنهاء التعسفي لعقد العمل. الطبعة الأولى. ٢٠٠٤. ص ١٢.

(٢) د. السيد عيد نايل: قانون العمل - دار النهضة العربية - ٢٠٠٠. ٢٠٠١/ - ص ٤٣٣.

(٣) د. السيد محمد السيد عمران: المرجع السابق. ص ٤٨٤.

(٤) د. عبد الودود يحيي: المرجع السابق - ص ٣٣٣.

## ثانيا: كيفية انتهاء العقد محدد المدة.

من خلال تعريف عقد العمل محدد المدة يمكنني الوصول إلى كيفية انتهائه، حيث أن العقد محدد المدة ينتهي بانتهاء المدة المحددة له.

أما إذا أبرم العقد لمدة تزيد عن خمس سنوات يجوز للعامل أن ينهي العقد دون تعويض مع إخطار صاحب العمل قبل الإنهاء بثلاثة شهور<sup>(١)</sup>.

أما إذا أبرم العقد للقيام بعمل معين فينتهي العقد بانجاز هذا العمل. أما إذا استغرق انجاز هذا العمل مدة تزيد علي خمس سنوات لا يجوز للعامل إنهاء العقد قبل تمام انجاز العمل<sup>(٢)</sup>.

وبحلول المدة المتفق عليها في العقد ينتهي العقد محدد المدة بقوة القانون دون حاجة إلى أي إجراء وبدون تعويض<sup>(٣)</sup>.

أما إذا قام احد طرفي العقد بإنهاء العقد قبل انتهاء مدته فإنه يلتزم بالتعويض لأنه في تلك الحالة يكون الإنهاء تعسفي، ويتم

---

(١) م/ ١٠٤ . عمل مصري.

(٢) م/ ١٠٧ عمل مصري.

(٣) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق- ص ٤٠٣.

التعويض علي أساس ما لحق بالطرف الأخر من ضرر<sup>(١)</sup>.

ومن ثم إذ لم تنتهي مدة العقد لا يحق لأحد طرفيه إنهاء العقد وإلا كان الإنهاء مبسّر، ومن يقوم بالإنهاء في تلك الحالة عليه تعويض الطرف الأخر.

أما إذا انقضت مدة العقد ينتهي العقد دون حاجة إلي أي إجراء كما سبق القول. وهذا ما أكدته محكمة النقض المصرية<sup>(٢)</sup>.

أما إذا لم تنتهي مدة العقد يجوز لطرفي العقد الاتفاق علي إنهاؤه قبل انتهاء مدته، ولكن لا يجوز ذلك لأحد أطرافه، حتى لو توافر لديه سبب لإنهاء هذا العقد كعدم الكفاية مثلا، أو قيام صعوبات في تنفيذ المهمة<sup>(٣)</sup>. وبذلك ينتهي عقد العمل محدد المدة.

## المطلب السادس

### إبعاد العامل الأجنبي

بالإضافة الى ما سبق ذكره من أسباب إستحالة تنفيذ عقد العمل من جانب العامل، كذلك رفض ترخيص العمل للعامل، إذ كان أجنبياً،

---

(١) م.د.محمود سلامة جبر: الإنهاء التعسفي لعقد العمل - الطبعة الأولى -

٢٠٠٤ - ص ٥٤.

(٢) د. احمد حسن البرعي: المرجع السابق - ص ٥٤٣.

(٣) د. جمال الدين ذكي: عقد العمل في القانون المصري - الطبعة الثانية -

١٩٨٢ - ص ٥٣٤.



أو الأمر الصادر بإبعاده عن البلاد<sup>(١)</sup> .

حيث نظم المشرع المصري عمل الأجانب في الفصل الثاني من الباب الاول من الكتاب الثاني من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، تحت عنوان " تنظيم عمل الأجانب " .

فنص في المادة ٢٧ منه على أنه " يخضع إستخدام الأجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ، ووحدات القطاع العام و قطاع الأعمال العم و الهيئات العامة و الإدارة المحلية و الجهاز الإداري للدولة لأحكام الواردة في هذا الفصل، و ذلك مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل. و يحدد الوزير المختص حالات إعفاء الأجانب من هذا الشرط".

كما نصت المادة ٢٨ على أنه " لا يجوز الأجانب مزاوله عملاً إلا بعد الحصول على ترخيص بذلك من الوزارة المختصة، و أن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد و الإقامة بقصد العمل.

و يقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية" .

---

(١) د. احمد حسن البرعي ، د. رامى أحمد البرعي: المرجع السابق - ص

و بذلك يحق للأجنبي الإقامة و العمل في مصر، و لكن بشروط<sup>(١)</sup>، نوضحها فيما يلي:

١- شرط المعاملة بالمثل، بمعنى أن دولة العامل الأجنبي الذي يعمل في مصر، تقرر للمصريين المقيمين على أراضيها نفس الحق في العمل.

٢- أن يكون مصرحاً لهم بدخول البلاد و الإقامة بطريقة مشروعة، بأن يكون حامل جواز سفر صالح، مؤشر عليه بخاتم الوصول من السلطات المختصة المصرية، و دخل البلاد عن طريق المنافذ الشرعية للبلاد.

٣- أن يكون مصرح للأجنبي الإقامة في مصر بقصد العمل، و يقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل تابع أو أية مهنة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية.

٤- الحصول على ترخيص بالعمل من الوزارة المختصة، و هي وزارة القوى العاملة، و يحدد الوزير بقرار منه شروط الحصول على

---

(١) د. عبد المنعم زمزم: الجنسية و مركز الأجانب في القانون الدولي و

القانون المصري المقارن- دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠١١- ص

.٤٢٩

## الترخيص بالعمل (١) .

- (١) قرار رقم ١٣٦ لسنة ٢٠٠٣ - المعدل بالقرار رقم ٢٩٢ لسنة ٢٠١٠ -  
في شأن شروط واجراءات الترخيص بالعمل للأجانب - نشر بالوقائع  
المصرية العدد ١٧٢ في ٢ - ٨ - ٢٠٠٣ ، و الذي كان نصه كالتالي:  
المادة ١: يخضع استخدام الاجانب في جميع منشآت القطاع الخاص ووحدات  
القطاع العام وقطاع الاعمال العام والهيئات العامة والادارة المحلية والجهاز  
الاداري للدولة للاحكام الخاصة بتنظيم عمل الاجانب ، وذلك مع مراعاة شرط  
المعاملة بالمثل ويحدد وزير القوى العاملة والهجرة حالات الاعفاء من شرط  
المعاملة بالمثل بناء على عرض الادارة المختصة .  
المادة ٢: لا يجوز للأجانب ان يزاولون عملا إلا بعد الحصول على ترخيص  
بذلك من مديرية القوى العاملة الواقع في دائرتها المركز الرئيسي للمنشأة أو  
المكاتب التي يحددها وزير القوى العاملة ويتشترط أن يكون مصرحا لهم  
بدخول البلاد والاقامة بقصد العمل. ويستثنى من الحصول على الترخيص:  
-المعفيون طبقا لنص صريح في اتفاقيات دولية تكون جمهورية مصر  
العربية طرفا فيها وفي حدود تلك الاتفاقيات مع مراعاة شرط المعاملة بالمثل.  
-الموظفون الاداريون الموفدون للعمل مع اعضاء البعثات الدبلوماسية  
والقنصلية بسفارات وقنصليات الدول العربية والاجنبية والمنظمات والوكالات  
التابعة للمنظمات الاقليمية والدولية في جمهورية مصر العربية ، وذلك  
بموجب قرارات صادرة من السلطة المختصة ببلادهم ، وعلى ألا يسري هذا  
الاستثناء على الموظفين المحليين بذات المنشآت.  
- المرسلون الاجانب الذين يعملون في جمهورية مصر العربية.  
-رجال الدين الاجانب الذين يمارسون نشاطهم بدون أجر.  
-العاملون الاجانب على السفن المصرية في اعالي البحار خارج المياة  
الاقليمية اكتفاء بترخيص العمل البحري.  
-العاملون بلجنة مقابر الحرب العالمية الخاصة بدول الكومنولث.

- 
- العاملون بجمعية الوفاء والامل.
- العاملون بمؤسسة هانز سيدل الالمانية في مجال الهيئة العامة للاستعلامات بشرط عدم زيارتهم عن ثلاثة.
- اعضاء وخبراء المعاهد والمراكز والبعثات العاملة في مجال الابحاث المعمارية والاثاء المصرية القديمة.
- الوافدون خلال فترة الدراسة للتدريب بالمنشآت ، مع التصريح بذلك في نشاط المنشأة ولمدة لا تتجاوز الستة أشهر ؛ مع اخطار الادارة العامة لتراخيص عمل الاجانب ببرنامج التدريب من حيث مدته وبيانات المتدربين ، ويتم العرض على رئيس الادارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل لابداء الرأي.
- فئات المستثمر الاجنبي الحاصل على اقامة مستثمر لمزاولة نشاط بالبلاد ويلتزم كل من يستخدم اجنبياً أعقى من شرط الحصول على الترخيص بالعمل، بأن يحظر الجهة الادارية المختصة بذلك خلال ٧ أيام من مزاولة الاجنبي للعمل وكذا عند انتهاء فترة لاستخدام لديه.
- المادة ٣ : لا يجوز ان يزيد عدد العاملين الأجانب في أي منشأة ولو تعددت فروعها عن ١٠% من مجموع عدد العاملين بها، ويستثنى من ذلك الحالات التي يصدر بها قرار من الوزير بناء على عرض الادارة المختصة.
- المادة ٤ :يراعى في منح تراخيص العمل للاجانب الشروط والاوضاع الاتية:  
-ان تتناسب مؤهلات وخبرات الاجنبي مع المهن المطلوب الإذن له بالعمل فيها
- حصول الاجنبي على الترخيص في مزاولة المهنة وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها في البلاد.
- عدم مزاحمة الاجنبي للأيدي العاملة الوطنية.
- الاحتياج الفعلي للمنشأة لهذه الخبرة ، مع مراعاة حاجة ومصصلحة البلاد الاقتصادية للخبرة الاجنبية.

- 
- التزام المنشآت التي يصرح لها باستخدام خبراء او فنيين اجانب بتعيين مساعدين مصريين متناسب مؤهلاتهم ومؤهلات الخبراء الفنيين الاجانب وتدريبهم على اعمالهم واعداد تقارير دورية عن مدى تقدمهم.
- يفضل الاجنبي المولود والمقيم بصفة دائمة في البلاد.
- المادة ٥ :يحدد رسم الترخيص لأول مرة وعند التجديد ببلغ ١٥٠٠ جنيه مصري ، ويستحق الرسم كاملا عن السنة او كسورها ( قرار وزاري رقم ٤٩ لسنة ٢٠٠٨ ) ويؤدي الرسم المشار اليه بحوالة بريدية تصدر باسم الاجنبي لصالح مدير عام مديرية القوى العاملة والهجرة المختصة. وفيما يتعلق بتراخيص عمل الاجانب الصادرة من المكاتب المحلقة بالهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة وقطاع شركات الاموال والهيئة العامة للبتترول ، تصدر الحوالة باسم الاجنبي لصالح رئيس الادارة المركزية للامانة العامة بالوزارة .
- المادة ٦: تعفى فئات الاجانب التالية من رسوم تراخيص العمل المشار اليها في المادة الخامسة:
- رعايا جمهورية السودان الديمقراطية العاملون بمنشآت القطاع الخاص بجمهورية مصر العربية.
- الفلسطينيون الحاصلون على وثائق سفر صادرة من جمهورية مصر العربية او من السلطة الفلسطينية.
- رعايا الجمهورية اللبنانية العاملون بالبلاد طبقا لشرط المعاملة بالمثل (قرار وزاري رقم ٩ لسنة ٢٠٠٩).
- الايطاليون والمقيمون بالبلاد لمدة لا تقل عن ٥ سنوات.
- اليونانيون الراغبون في العمل بجمهورية مصر العربية (تنفيذاً لأحكام اتفاقية التعاون الثنائي بالنسبة لمسائل العمل الموقعة عام ١٩٨١ بين مصر واليونان).

- الاجانب المنصوص عليهم في الاتفاقيات الدولية والمنح والتي تكون جمهورية مصر العربية طرفا فيهم وعلى ان ينص على الاعفاء من الرسوم صراحة وفي حدود العمل بتلك الاتفاقيات ، مع عدم الاخلال بتحصيل الرسوم المقررة التي لم يصدر بشأنها إعفاء.

المادة ٧ : على الاجنبي الذي يرغب في مزاولة العمل او المنشأة التي ترغب في استخدامه التقدم بطلب مبرر للجهة الادارية المختصة مرفقا بها المستندات الآتية:

- ما يفيد سداد الرسم المقرر .

- موافقة الجهة التي سيقوم بالعمل لديها اذا كان الاجنبي هو طالب الترخيص .

- الترخيص بمزاولة المهنة في الاحوال التي تقضي ذلك .

- موافقة الجهة المختصة برئاسة الجمهورية اذا كان الاجنبي من اللاجئين السياسيين .

المادة ٨: تصدر بطاقة الترخيص من الجهة الادارية المختصة وتسلم الى الطالب خلال ٤٨ ساعة من تاريخ وصول موافقة الجهات الامنية المختصة .  
المادة ٩: يصدر الترخيص لمدة سنة أو أقل كما يجوز اصداره لمدة تزيد على ذلك بعد سداد الرسم المقرر له عن المدة المطلوبة .

المادة ١٠: يتم تجديد ترخيص بناء على طلب يقدم مرفقا به ما يفيد سداد الرسم المقرر له عن المدة المطلوبة وموافقة جهة العمل على التجديد ،  
ويصدر الترخيص في هذه الحالة - بعد ورود موافقة الجهات الامنية والمعنية - في ذات يوم تقديم الطلب عدا حالات التجديد التي تستلزم العرض على رئيس الادارة المركزية للتشغيل ومعلومات سوق العمل لابداء الرأي ، فيكون اصدار الترخيص خلال ١٥ يوما على الاكثر .

المادة ١١ : تستخرج بطاقة بدل فاقد او تالف للترخيص من الجهة الادارية المختصة مع سداد رسم قيمته ١٠٠ جنيه مصري ، تؤدي طبقا لما توضح بالمادة الخامسة ، وذلك بناء على طلب يقدم من صاحب الشأن ، مرفقا به ما يفيد سداد الرسم المقرر والبطاقة التالفة أو ما يثبت فقدانها وتسلم البطاقة الجديدة في ذات يوم تقديم الطلب ، هذا مع مراعاة الفئات المعافاة من رسوم تراخيص العمل المشار اليها بالمادة السادسة.

المادة ١٢ : يلغى ترخيص عمل الاجنبي في الحالات الاتية:

- اذا حكم عليه في جنائية مخلة بالشرف او الامانة او الاداب العامة.
- اذا اثبت الاجنبي بيانات في طلب الترخيص اتضح بعد حصوله عليه انها غير صحيحة.
- اذا استعمل ترخيص العمل المصرح به في مهنة او جهة عمل خلافا لما استخرج الترخيص على اساسه.

-الحالات التي تمس مصالح البلاد الاقتصادية او الاجتماعية او الامن القومي .

ويتم الالغاء بقرار من الوزير بعد عرض الادارة المختصة.

المادة ١٣ : تعد المنشآت التي تستخدم اجانب سجلاً تدون فيه البيانات الاتية:

- اسم الاجنبي ولقبه وتاريخ ميلاده وجنسيته وديانته.
- المهنة ومؤهلاته ونوع العمل الذي يقوم به والاجر الذي يتقاضاه.
- رقم وتاريخ اصدار الترخيص له في العمل.
- اسماء المساعدين الذين عينوا للتدريب على اعمال الخبير الاجنبي وتلتزم المنشآت التي تستخدم الاجانب بإخطار الجهة الادارية المختصة بانتهاء التعاقد مع الاجنبي او تركه العملوما يفيد تسليم بطاقة او ايصال الترخيص بالعمل الخاص به.

و مادامت توافرت الشروط السابقة، يحق للأجنبي العمل في مصر ، طبقاً للقرار السابق ذكره، و لكن إذا لم يستطع الاجنبي من القيام بعمله لظروف خارجه عن إرادته، فإنه يستحيل تنفيذ عقد العمل .  
فطبقاً للمادة ١٢، من القرار السابق ذكره، يلغى ترخيص عمل الاجنبي في الحالات الآتية:

١- إذا حكم عليه في جنائية مخلة بالشرف او الامانة او الاداب العامة.

٢- اذا اثبت الاجنبي بيانات في طلب الترخيص اتضح بعد حصوله عليه انها غير صحيحة.

---

المادة ١٤: على المنشآت التي تستخدم اجنبيا ان تخطر الجهة الادارية المختصة خلال الاسبوع الاول من كل شهري يناير ويوليو من كل عام بالبيانات الآتية:

-كشف بأسماء الاجانب الذين يعملون بالمنشآت موضحاً به جنسياتهم ومهنتهم بارقام وتواريخ تراخيص العمل الممنوحة لهم واسماء المساعدين اذا وجدوا.

-كشف بعدد ومهن العاملين لديهم والمتمتعين بجنسية جمهورية مصر العربية.

المادة ١٥: يحظر على الاجانب الاشتغال بالمهن والاعمال والحرف التالية:  
-الارشاد السياحي.

-اعمال التصدير والاستيراد والتخلص الجمركي ، ويستثنى حاملوا الجنسية الفلسطينية المقيمون بالبلاد من اعمال التخلص الجمركي.  
المادة ١٦: يلغى كل نص سابق احكام هذا القرار.



٣- إذا استعمل ترخيص العمل المصرح به في مهنة او جهة عمل خلافا لما استخرج الترخيص على اساسه.  
الحالات التي تمس مصالح البلاد الاقتصادية او الاجتماعية او الامن القومي ، ويتم الالغاء بقرار من الوزير بعد عرض الادارة المختصة.  
و بتوافر حالة من الحالات السابق ذكرها، لا يستطيع العامل الأجنبي ، الإستمرار في عمله في مصر، و كذلك في حالة إبعاد الأجنبي عن مصر يستحيل تنفيذ عقد العمل.

و يقصد بإبعاد الأجنبي، قرار يصدر من السلطة المختصة في الدولة بمقتضاه تطلب الدولة من الأجنبي المقيم بأراضيها مغادرة إقليم الدولة خلال فترة زمنية معينة، مع إكراهه على ذلك عند الإقتضاء ، إستناداً إلى ما يشكله وجود الأجنبي بإقليمها من مساس بأمن الدولة و سلامتها<sup>(١)</sup> .

و تقوم الدولة بإبعاد الاجنبي عن البلاد إذا:

١- قيام الاجنبي بإرتكاب جريمة من شأنها المساس بأمن الدولة و سلامتها<sup>(٢)</sup>، كالتجسس، و المؤامرات و الدسائس ضد الدولة المصرية.

---

(١) د. سراج أبو زيد ، د. هشام أحمد محمود: الجنسية و مركز الأجنبي في التشريع المصري و المقارن - دار النهضة العربية - بني سويف ٢٠١٦- ص ٤٢١ .

(٢) د. عبد المنعم زمزم: المرجع السابق - ص ٤٥٥ .

٢- الحكم على الأجنبي في إحدى الجرائم الآتية<sup>(١)</sup>:

أ- الحكم على الأجنبي في جريمة من الجرائم العادية.

ب- التسول و التشرّد.

ت- حياة الفساد و الفجور.

و بذلك نكون قد غطينا بشئى من الإيجاز اسباب إستحالة تنفيذ عقد العمل ، من جانب العامل.

## المبحث الثاني

### استحالة التنفيذ من جانب صاحب العمل

يمكننا أن نوضح أسباب انتهاء عقد العمل لاستحالة التنفيذ من جانب رب العمل وهي القوة القاهرة أو السبب الأجنبي، إغلاق المنشأة، و تغيير رب العمل، وذلك علي النحو التالي:

### المطلب الاول

#### القوة القاهرة أو السبب الأجنبي

سبق و أن وضحنا المقصود بالقوة القاهرة، و التي هي مناط

---

(١) د. سراج أبو زيد ، د. هشام أحمد محمود: المرجع السابق - ص ٤٢٨ .

إستحالة تنفيذ عقد العمل، و من ثم إما وقف عقد العمل أو إنهائه.  
و بناءً عليه، فإذا استحال علي صاحب العمل تنفيذ عقد العمل  
لسبب أجنبي، أو قوة قاهرة يفسخ العقد بقوة القانون، وتنقضي كافة  
الالتزامات المترتبة علي هذا العقد، دون ادني مسؤولية علي عاتق  
صاحب العمل، متى كانت الاستحالة نهائية<sup>(١)</sup>.

أما إذا كانت الاستحالة مؤقتة، فإنها لا تؤدي إلي إنهاء عقد  
العمل وإنما تؤدي إلي وقف العقد، وكذلك لا يترتب علي اندماج  
الشركات انتهاء عقد العمل، بالنسبة للعمال الذين تندمج شركاتهم،  
وكذلك لا يترتب علي الاندماج تنفيذ كافة الالتزامات المترتبة علي عقد  
العمل<sup>(٢)</sup>.

ومن ثم فمتى قامت الاستحالة لسبب أجنبي أو قوة قاهرة من  
جانب صاحب العمل أدت إلي عدم القدرة النهائية علي الاستمرار في  
النشاط فان عقود العمل تنتهي وبقوة القانون وبدون ادني مسؤولية  
علي صاحب العمل.

---

(١) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق. ص ٣٩٠.

(٢) د. احمد محمد محرز: اندماج الشركات- دار النهضة العربية- بدون

سنة نشر- ص ٢٧٥. وما بعدها.

## المطلب الثاني إغلاق المنشأة نهائياً

و يقصد بالإغلاق، هو الإجراء القانوني الذي يلجأ إليه صاحب العمل لمواجهة صعوبات إقتصادية<sup>(١)</sup>.

جري قضاء محكمة النقض علي أنه " من سلطة رب العمل تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لاعادة تنظيمها، وإن أدي به ذلك إلى تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته، متي رأي من ظروف العمل ما يدعو إليه بحيث إذا اقتضي هذا التنظيم اغلاق أحد فروع المنشأة أو أحد أقسامها، وانهاء عقود بعض عماله متي كان لهذا الانهاء ما يبرره وانتفي عنه وصف التعسف وسلطته في ذلك تقديرية، لا يجوز لقاضي الدعوي أن يحل محله فيها وإنما تقتصر رقابته علي التحقق من جدية المبررات التي دعت إليه، وهو غير ملزم بأن يلحق العامل المفصول بعمل آخر"<sup>(٢)</sup>.

وإستحالة التنفيذ لسبب أجنبي، والتي تؤدي إلي عدم تنفيذ صاحب العمل عقد العمل، يتمثل في إغلاق المنشأة بصفة نهائية،

---

(١) د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي: المرجع السابق - ص

٧٦٠.

(٢) نقض مدني - الطعن رقم ٤٤ لسنة ٤٥ ق - جلسة ١٧ مايو ١٩٨٠ -

مكتب فني - سنة ٣١ - ص ١٣٨٦.

ويتحقق الإغلاق النهائي في صور عدة منها، تدمير المحل، وقوع زلزال، أو نشوب حريق لا يرجع إلى خطأ صاحب العمل<sup>(١)</sup>.

وكذلك انعدام المادة الأولية بسبب الحرب، أو صدور تشريع يحظر إنتاج هذه السلعة التي تنتجها المنشأة، ويترتب علي ذلك إستحالة تنفيذ عقد العمل، لإغلاق المنشأة نهائياً.

و نصت المادة ٩ من قانون العمل الحالي، علي أنه "لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها "

و بذلك إذا أُغلقَت المنشأة فإنه يستحيل علي صاحب العمل تبعاً لذلك، أن ينفذ إلتزامه ، فإذا كان الإغلاق النهائي فإنه يترتب عليه إستحالة تنفيذ صاحب العمل إلتزاماته الناشئة عن عقد العمل بصفة نهائية<sup>(٢)</sup>.

و قضت محكمة النقض المصرية بأنه " مفاد نص المادة التاسعة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ على أنه "لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات المنصوص عليها في القانون حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع ولو كان بالمزاد العلني أو النزول أو الإيجار أو غير ذلك من التصرفات. وفيما عدا حالات

---

(١) د. عبد العزيز المرسي: شرح قانون العمل المصري. ٢٠٠١. ص ٥٢٠.

(٢) د. محمود سلامة: المرجع السابق - ص ٤٦.

التصفية والإفلاس والإغلاق النهائى المرخص فيه يظل عقد استخدام عمال المنشأة قائماً ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المذكورة" مفاده إن إغلاق المنشأة إغلاقاً نهائياً يستتبعه إنهاء عقود العاملين بها.

وكان النص فى المادة ١٠٧ من القانون سالف الذكر على أن " يصدر قرار من رئيس مجلس الوزراء بتشكيل لجنة للبت فى طلبات المنشآت لوقف العمل كلياً أو جزئياً أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها ويحدد القرار اختصاصات هذه اللجنة والإجراءات الخاصة بها والوزارات والهيئات التى تمثل فيها ولا يجوز لأصحاب الأعمال وقف العمل كلياً أو جزئياً أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها إلا بعد الحصول على موافقة هذه اللجنة ويلغى كل حكم يخالف هذا النص" وكان هذا الإجراء- وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة - لا يعدو أو يكون تقريراً لقواعد تنظيمية لا يلزم عن مخالفتها أن يكون الفصل تعسفياً. وإنه وإن كان لمحكمة الموضوع السلطة المطلقة فى تقدير قيام المبرر للفصل إلا أن ذلك مشروط بأن تكون الأسباب التى أقامت عليها قضاءها سائغة ويصلح رداً على دفاع جوهرى تمسك به الخصوم. لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه على أن الطاعنة قد تعسفت فى إنهاء عقد المطعون ضده ورتب على ذلك إلزامها بالتعويض على سند من أنها قد

أغلقت المصنوع عقب وفاة مورثها دون اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها بالمادة ١٠٧ من قانون العمل وكان هذا الذي خلص إليه الحكم لا يصلح رداً على دفاع الطاعنة بأنها ليست لديها الدراية والإمكانات اللازمة لإدارة المصنوع بعد وفاة شقيقها الذي كان مختصاً بإدارته فقامت بإغلاقه حتى لا يسبب لها خسائر مالية فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وعابه القصور في التسبب بما يوجب نقضه دون حاجة لبحث باقى أوجه الطعن على أن يكون مع النقض الإحالة<sup>(١)</sup> .

و بناءً عليه، إذا كان إغلاق المنشأة راجعاً الى قوة القاهرة ، أو لسبب أجنبي لا يد لصاحب العمل فيه، فإن عقود العمل في هذه الحالة تنتهي بقوة القانون، فور إغلاق المنشأة، سواء أكانت هذه العقود محددة المدة أو غير محددة المدة.

و يجب أن يتوافر في السبب الأجنبي الذي أدى إلى إغلاق المنشأة ، كافة الشروط التي تقضي بها القواعد العامة فيما يتعلق بالقوة القاهرة أو السبب الأجنبي، فيجب أن تكون الواقعة التي أدت إلى إغلاق المنشأة غير متوقعة، و لا يمكن دفعها، و لا ترجع إلى خطأ صاحب العمل<sup>(٢)</sup> .

---

(١) نقض مدني - الطعن رقم ١٠٤٠ لسنة ٧٠ ق بجلسة ٩ مايو ٢٠٠٢ .

(٢) د. محمد علي عمران: الوسيط في شرح قانون العمل - ٢٠٠٥ -

مثال ذلك: حدوث حرب أدت إلى إنقطاع المواصلات و عدم وصول المواد الخام الى المنشأة مما أدى إلى إغلاقها، أو صدور تشريع بحظر الصناعة و التجارة التي تعمل بها المنشأة<sup>(١)</sup> ، أو وقوع زلزال أدى إلى تهدم المنشأة و تلف كل المعدات بها، أو نشوب حرب بالمنشأة أتي علي المعدات بالهلاك.

أما في القانون الفرنسي، فإنه إذا انتهى النشاط أو توقف نهائياً و من ثم اغلق المشروع ، فإن الوظائف التي كانت عالقة بهذا النشاط تختفي، و من ثم تنتفي الحكمة من تطبيق قاعدة استمرار عقود العمل لإستحالة التنفيذ<sup>(٢)</sup>.

### المطلب الثالث

#### تغيير رب العمل

لقيام الحالة الثالثة من حالات الاستحالة من جانب صاحب العمل والتي تتمثل في تغيير صاحب العمل مع تغيير النشاط الذي كان يقوم به رب العمل القديم.

ومن ثم إذا تغير رب العمل بالانتقال أو الاندماج أو البيع أو

---

(١) د. محمود سلامة: المرجع السابق - ص ٤٧ .

(٢) د. عثمان عبد الحميد الحفني: أثر تغير صاحب العمل علي عقود العمل في القانونين الفرنسي و المصري (مع دراسة نقدية للمادة ٥٩ قانون العمل الأهلي الكويتي) - مطبوعات جامعة الكويت - ١٩٩٧ - ص



الإيجار أو الهبة أو غيرها، بدون تغيير في نشاط المؤسسة، فلا يؤثر ذلك علي عقود العمل، وتظل العقود سارية في مواجهة رب العمل الجديد<sup>(١)</sup>.

ويستمر العقد في تلك الأحوال دون حاجة إلي رضاء العامل أو رب العمل، كما تعتبر خدمة العامل متصلة بما يترتب علي ذلك من نتائج تؤثر في حقوقه<sup>(٢)</sup>، وهذا الاستمرار من النظام العام المقرر لمصلحة العمل، وهي قواعد لا يجوز الاتفاق علي مخالفتها.

حيث أن إنتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه، لا يؤثر علي عقد العمل، و يبقى العقد قائماً بقوة القانون بين العامل و رب العمل الجديد، كما لو كان قد أبرم معه منذ البداية، و ينصرف إليه أثره، و يكون مسئولاً عن تنفيذ جميع الإلتزامات المترتبة عليه<sup>(٣)</sup>.

حيث من المقرر أنه بالرجوع للقواعد العامة، من إنتقال عقود العمل، مع المنشأة إلى صاحب العمل الجديد، لم يكن يمكن تقريره إلا بنص خاص، كما فعل قانون العمل الحالي في المادة التاسعة منه،

---

(١) د. حسين منصور: المرجع السابق- ص ٣٩١ ، الطعن رقم ٢٢٦٩

لسنة ٥٤ ق جلسة ٢٩ / ٤ / ١٩٨٥.

(٢) د. همام محمد محمود: المرجع السابق- ص ٦١٢.

(٣) نقض مدني- الطعن رقم ٦٢٠ لسنة ٤٠ ق - جلسة ٢٧ مارس ١٩٧٧

- مكتب فني ٢٨ - ص ٧٩٢.

حيث أن تغيير صاحب العمل، لا يترتب عليه إنقضاء عقود العمل التي كانت مبرمة بمعرفة صاحب العمل الأول، لأن ذلك لا يعد سبباً أجنبياً عن صاحب العمل، يجعل إلتزامه مستحيلاً<sup>(1)</sup> .

و في هذا السياق ذهبت محكمة النقض الفرنسية، الى أنه " لا يشترط أن يكون المشروع نفسه، هو الذي يستمر بل يكفي إستمرار النشاط، الذي كان يمارسه العاملون قبل التغيير على النحو الذي يمكن معه القول بأن فرص العمل و إمكانيته ما زالت قائمة، و من ثم يستطيع العمال الإستمرار في مزاولة نشاطهم، رغم تغير صاحب العمل<sup>(2)</sup> .

أما إذا أدي الانتقال للمنشأة إلى تغيير نشاطها، ففي تلك الحالة ينتهي العقد إذا لم يستطيع العامل القيام بالعمل الجديد الذي يفرضه تغيير النشاط، و يعتبر ذلك من صور إستحالة تنفيذ عقود العمل، حيث أن المادة التاسعة من قانون العمل تفترض وحدة المنشأة، بالرغم من تغيير صاحب العمل.

حيث أن إستمرار عقود العمل، في حالة تغير صاحب العمل ، كما سبق القول، يفترض إستمرار المشروع في مزاولة نشاطه السابق

---

(1) د. أحمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي: المرجع السابق - ص

(2) cass., soc., 6 mai 1982, bull., civ., p: 208 .

و ذلك بعد إنتقاله إلى صاحب العمل الجديد، و لذلك تنتفي الحكمة من إستمرار هذه العقود، إذا باشر صاحب العمل الجديد نشاطاً يختلف إختلافاً جوهرياً عن النشاط السابق، أو أن يقوم صاحب العمل الجديد بإدخال تعديلات جوهريّة على شروط العمل أو ظروفه، من شأنها تغيير طبيعة النشاط، حيث تعتبر حالة تغيير صاحب العمل من صور إستحالة تنفيذ عقود العمل، في الحالات التالية<sup>(١)</sup>:

أ- إختلاف طبيعة النشاط: بإختلاف طبيعة النشاط الجديد إختلافاً جوهرياً الذي يمارسه صاحب العمل الجديد المنتقل اليه المنشأة بأي صورة كانت، عن النشاط الذي كان يمارسه صاحب العمل القديم، و في هذه الحالة لا يمكن الحديث عن إستمرار عقود العمل مع تغيير صاحب العمل، كصوره من صور إستحالة التنفيذ التي لا يد لصاحب العمل في وجودها.

و في هذا السياق، قضت محكمة النقض الفرنسية من أنه " في الحالة التي كان يقوم فيها مصنع حراريات، بتحويل القمامة إلى رماد، ثم إنتقل المصنع إلى صاحب عمل جديد، و الذي قام بدوره بتغيير طبيعة النشاط، إلى مصنع لإنتاج البخار، الذي يستخدم في تشغيل السخانات الحديثة، فلا يمكن تطبيق قاعدة إستمرار عقود العمل"<sup>(٢)</sup>.

---

(١) د. عثمان عبد الحميد الحفني: المرجع السابق - ص ٩٣.

(2) cass., soc., 6 juill. 1964, bull., civ., p: 418.

ب- التعديل الجوهرى في شروط العمل أو ظروفه: الأصل أنه في حالة إجراء صاحب العمل أي تعديل لشروط أو ظروف العمل داخل منشأته لا يؤثر على إستمرار عقود العمل، متى كان هذا التعديل غير جوهرى و لا يغير من طبيعة نشاط المنشأة.

و لذلك ذهب القضاء الفرنسى إلى أنه " لا يؤثر على إستمرار عقود العمل، إستمرار النشاط نفسه أو نشاط مماثل ، و لا يهم بعد ذلك قيام صاحب العمل بإدخال تعديلات على الطريقة التي يتم بها توزيع البضاعة أو الطريقة التي تتم بها صناعة الملابس"<sup>(1)</sup>.

أما في حالة قيام صاحب العمل الجديد، بإجراء تعديلات جوهرية على المشروع بعد إنتقاله إليه، و الذي أدى إلى تغيير طبيعة النشاط، فلا تطبق قاعدة إستمرار عقود العمل، و هذا ما قضت به محكمة النقض الفرنسية، من أنه " عدم تطبيق قاعدة إستمرار عقود العمل، على الحالة، التي قام فيها صاحب العمل الجديد، بالإستغناء عن عمال الأمن و الحراسة، بعد الإستعانة بأجهزة مراقبة تلفزيونية حديثة، تتولى عملية الحراسة عوضاً عنهم"<sup>(2)</sup>.

---

(1) cass., soc., 9 juin. 1983, bull., civ., p: 225.

(2) cass., soc., 23 mai. 1984, bull., civ., p: 221.

## الفصل الثاني

### الآثار المترتبة علي استحالة التنفيذ

يترتب علي توافر صورة من صور إستحالة التنفيذ، آثار جمه، منها ما يؤدي إلى انتهاء عقد العمل، و منها ما يؤدي إلى توقف عقد العمل، و هذا ما سنوضحه فيما يلي:

### المبحث الأول

#### أثر إستحالة التنفيذ المنهي لعقد العمل

لابد وان نوضح فكرة انتهاء العقد عموما، بالتعرف علي أنظمة انتهاء العقد بالرجوع إلي أحكام القانون المدني، وبعد ذلك نتعرف علي المقصود بانتهاء عقد العمل، كي نستطيع التعرف على الأثر المنهي لإستحالة التنفيذ، و ذلك من خلال:

### المطلب الاول

#### الأنظمة العامة لانتهاء العقد

من خلال هذا المطلب نحاول أن نلقي نظرة عامة علي فكرة انتهاء العقد، وذلك بان نوضح بإيجاز أنظمة انتهاء العقد في القانون المصري، ثم بعد ذلك نوضحها في القانون الفرنسي، حتى يمكن

توضيح المقصود بانتهاء عقد العمل.

### أولاً- أنظمة انتهاء العقد في القانون المصري:

يقصد بانتهاء العقد إنقضائه وإنحلاله وزواله، وقد ينقضي العقد بتنفيذ الالتزامات المتولدة عنه، وقد ينتهي العقد قبل تنفيذ الالتزامات المتولدة عنه، لذلك يوجد نوعان لانتهاء العقد :

#### أ- الانتهاء الطبيعي للعقد:

حيث يقوم كل متعاقد بتنفيذ عين ما التزم به في العقد وبذلك ينتهي العقد<sup>(١)</sup>، ويطلق البعض علي هذا النوع من انتهاء العقد لفظ (الإنقضاء)<sup>(٢)</sup>، وبالرغم من انتهاء الالتزامات المتولدة عن هذا العقد، إلا إن العقد يبقى سندا لما رتبته من آثار، و تنتهي العقود الزمنية بانتهاء المدة المحددة في العقد<sup>(٣)</sup>.

إما العقود غير محددة المدة فتنتهي بإتفاق الطرفين بشروط معينة وفي حالات معينة سنتعرض لها لاحقا عند الحديث عن أسباب

---

(١) د. أحمد محمود سعد: النظرية العامة للالتزامات (الجزء الأول) مصادر الالتزام- ٢٠٠٥/٢٠٠٦- ص ٢١٩ وما بعدها.

(٢) د. محمد حسام محمود لطفي: مصادر الالتزام- ٢٠٠٠/٢٠٠١- ص ٢١٧ وما بعدها.

(٣) د. مصطفى أحمد عبد الجواد: مصادر الالتزام (الجزء الثاني) - دار النهضة العربية- ٢٠٠٤- ص ٥٣٠.

انتهاء عقد العمل.

ب- انتهاء العقد قبل تمام التنفيذ:

ينقضي العقد قبل تمام التنفيذ، إي تنفيذ الالتزامات المتولدة عنه، ويتم ذلك إما بحكم قضائي، أو بإتفاق الطرفين، أو بالإرادة المنفردة:

١- الفسخ القضائي:

في العقد الملزم للجانبين، إذ لم يقم احد المتعاقدين بتنفيذ عين ما التزم به، كان للمتعاقد الذي نفذ التزاماته الحق في أن يمتنع عن التنفيذ كموقف سلبي لحمل المتعاقد الآخر علي التنفيذ<sup>(١)</sup>، أو أن يطالب المتعاقد الآخر بفسخ العقد عن طريق القضاء في حالة عدم التنفيذ<sup>(٢)</sup>.

حيث يقوم طالب الفسخ برفع دعوي لفسخ العقد، ولكن لا بد من إنذار الطرف الآخر قبل رفع الدعوي<sup>(٣)</sup>، إلا في الحالات المستثناة من ذلك والمنصوص عليها في المادة ٢٢٠ من القانون المدني، وفي حالة رفع دعوي الفسخ لا يمكن أن يحكم به القاضي من تلقاء نفسه،

---

(١) د.جميل الشرقاوي: النظرية العامة للالتزام (الكتاب الأول) مصادر

الالتزام. دار النهضة العربية. ١٩٩٥ ص ٤٢٤ وما بعدها.

(٢) د.عبدالودود يحيى: دروس في النظرية العامة للالتزامات (الجزء الأول) -

مصادر الالتزام- دار النهضة العربية- ١٩٧٨/١٩٧٩- ص ١٥٨ وما

بعدها.

(٣) د. مصطفى عبد الجواد: المرجع السابق- ص ٥٤١.

وإنما يجب أن يتمسك به من يطالب بفسخ العقد<sup>(١)</sup>.

وفي هذه الحالة يكون الفسخ نظاما قضائيا، لا يتم الإتفاق عليه،  
وإنما يقضى به القاضي عند الطلب في حالة عدم تنفيذ احد الأطراف  
إلتزاماته التعاقدية.

وفي حالة الفسخ القضائي لا بد من توافر الشروط التالية:

- أ- أن يكون العقد ملزم للجانبين.
- ب- أن يخل احد المتعاقدين بتنفيذ التزامه العقدي<sup>(٢)</sup>، ويستوي أن يكون  
عدم التنفيذ كلياً أو جزئياً، مع عدم إغفال السلطة التقديرية للقاضي  
في حالة عدم التنفيذ الجزئي لبيان أهمية الجزء المتبقي دون تنفيذ.
- ج- أن يكون المتعاقد طالب الفسخ قد نفذ التزاماته، أو مستعد للتنفيذ،  
وهذا شرط منطقي تقتضيه العدالة، حيث لا يكون هو غير منفذ  
لالتزاماته، ويطلب غيره بالتنفيذ<sup>(٣)</sup>.

متى توافرت الشروط السابق ذكرها حق للطرف المنفذ لالتزاماته أو  
المستعد للتنفيذ أن يقوم برفع دعوى الفسخ بعد إنذار المتعاقد الآخر،

---

(١) د. أحمد سعد: المرجع السابق - ص ٢٢٢.

(٢) د. حسام لطفي: المرجع السابق - ص ٢٢١.

(٣) د. عبد الرازق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني (الجزء  
الأول) - نظرية الالتزام (مصادر الالتزام) - المجلد الأول (العقد) - دار  
النهضة العربية - ١٩٨١ - طبعة منقحة من المستشار. محمد الفقي،  
و د. عبدالباسط جميعي: ص ٩٦٢ وما بعدها.



وللقاضي سلطة تقديرية في تقرير الفسخ من عدمه، كما يجوز للقاضي أن يمنح المدين آجلا إذا اقتضت الظروف ذلك، كما يحق له رفض الفسخ إذا كان هناك مقتضى لذلك<sup>(١)</sup>.

كما يشترط لمنح المدين آجلا للوفاء أن يطلب المدين ذلك، و إلا يتسبب ذلك في ضرر الدائن<sup>(٢)</sup>.

وبذلك يكون للقاضي سلطة تقديرية في بيان كفاية أسباب الفسخ، ولا رقابة لمحكمة النقض عليه في ذلك متى أقيم علي أسباب سائغة<sup>(٣)</sup>.

## ٢- الفسخ الإتفاقي

تنص المادة (١٥٨) مدني علي انه "يجوز الإتفاق علي أن يعتبر العقد مفسوخا من تلقاء نفسه دون حاجة إلي حكم قضائي عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه، وهذا الاتفاق لا يعفي من الأعدار، إلا إذا اتفق المتعاقدين صراحة علي الإعفاء منه".

و من خلال هذا النص، نجد أن العقد يصبح مفسوخا من تلقاء

---

(١) د. مصطفى عبد الجواد: المرجع السابق- ص ٥٤٢. هامش ١.

(٢) المادة ٢/١٥٧ مدني .

(٣) الطعان ٢٤٦، ٢٤٧ لسنة ٢٣ قضائية جلسة ١٩٥٧/٦/١٣ ص ٥٧٦ - مشار إليه لدي أ. قمر موسى: الموسوعة الجامعة في التعليق علي القانون المدني(الجزء الثاني) - دار الفكر الجامعي- الإسكندرية - ٢٠٠٣- ص ١١٧١.

نفسه، متى اخل احد المتعاقدين أو كلاهما بالالتزامات الناشئة عن العقد، وذلك بموجب شرط صريح في العقد<sup>(١)</sup>.

ويعد هذا الشرط بمثابة إنهاء للعقد بالنسبة للمستقبل<sup>(٢)</sup>، ويطلق عليه البعض لفظ التقايل<sup>(٣)</sup>.

وبذلك يكون هذا النوع من انتهاء العقد عن طريق الاتفاق بين طرفي العقد، وذلك بتضمين العقد شرط فاسخ صريح، في حالة عدم تنفيذ الالتزامات المتولدة عن العقد.

ويأخذ هذا الشرط ألتفاقي احدي الصور الآتية:

أ- الصورة الأولى، اعتبار العقد مفسوخا عند الإخلال بالالتزام التعاقدي:

إذا نص الطرفان في العقد علي اعتباره مفسوخا عند الإخلال بالالتزام التعاقدي، ووقع هذا الإخلال من احدهم ففي هذه الحالة يجب

---

(١) د. عبد الودود يحيى: المرجع السابق - ص ١٦٤.

(٢) د. جميل الشرقاوي: المرجع السابق - ص ٤٤٠.

(٣) د. حسام لطفي : المرجع السابق - ص ٢١٧. بينما نجد هناك "من يفرق بين الإقالة أو التقايل والفسخ" ومن ابرز هؤلاء د. احمد سعد: الذي يري سيادته أن "الإقالة هي اتفاق لاحق علي إبرام العقد لإنهاء العلاقة التعاقدية، إما الفسخ فهو جزء مترتب علي عدم التنفيذ، كما يري أن التقايل لا يرجع إلي الإخلال بالالتزامات المتولدة عن العقد وإنما اتفاق الطرفين علي ذلك" راجع د. احمد سعد: المرجع السابق - ص ٢٣٦.

أن يتم إنذار المدين كما يتم اللجوء للقضاء لتقرير الفسخ.  
و لذلك لا تضيف هذه الحالة جديدا<sup>(١)</sup>، وللقاضي سلطة تقديرية  
في تقرير الفسخ من عدمه.  
ب- الصورة الثانية، اعتبار العقد مفسوخا من تلقاء نفسه عند الإخلال  
بالالتزام التعاقدى:

إذا نص الطرفان في العقد علي اعتباره مفسوخا من تلقاء  
نفسه عند الإخلال بالتزام التعاقدى، ووقع هذا الإخلال من احدهم،  
فانه لا يمكن للقاضي إلا الحكم بالفسخ أو التنفيذ إذا كان ممكنا، كما  
يلزم أيضا الإعدار، ويتم الفسخ بحكم قضائي.

ج- الصورة الثالثة، إتفاق الطرفين علي اعتبار العقد مفسوخا من تلقاء  
نفسه، دون الحاجة إلي حكم قضائي في حالة عدم التنفيذ.

ويلزم الإعدار في هذه الحالة أيضا بالرغم من عدم الحاجة إلي  
حكم قضائي لتقرير الفسخ، ولكن لا يمنع ذلك من اللجوء للقضاء في  
حالة المنازعة من الطرف الأخر في شروط الفسخ<sup>(٢)</sup>.

د- الصورة الرابعة، إتفاق الطرفين علي اعتبار العقد مفسوخا دون الحاجة  
إلي حكم قضائي أو إعدرا:

---

(١) د مصطفى عبد الجواد: المرجع السابق - ص ٥٣٨.

(٢) د. عبد الودود يحيى: المرجع السابق - ص ١٦١.

وتلك هي صور الشرط الذي يتم تضمينه في العقد لإعتبار العقد مفسوخا في حالة عدم التنفيذ، ولا يشترط ألفاظ معينة لقيام هذا الشرط الفاسخ في العقد، وإنما يتم بأي لفظ، ولمحكمة الموضوع تفسير هذا الشرط بدون رقابة من محكمة النقض عليها<sup>(١)</sup>.

### ٣- الفسخ القانوني:

ويقع هذا النوع من الفسخ بقوة القانون، دون الحاجة إلي اتفاق أو حكم قضائي، وذلك في حالة انقضاء العقد بسبب إستحالة تنفيذه، حيث تنقضي معه الإلتزامات المتقابلة وينفسخ العقد من تلقاء نفسه<sup>(٢)</sup>.

ويقصد بالإستحالة التي يترتب عليها إنقضاء الإلتزام، الإستحالة التي ترجع إلي سبب أجنبي لا يد للمدين فيه، ولما كانت الاستحالة لا ترجع إلي خطأ المدين، فلا حاجة للرجوع عليه بالتعويض<sup>(٣)</sup>.

---

(١) الطعن رقم ٢٠٢٢ لسنة ٥٤ قضائية- جلسة ٢٨ / ٥ / ١٩٨٦. مشار

إليه لدي أ. قمر محمد موسى: المرجع السابق- ص ١١٥٩.

(٢) م/ ١٥٩ مدني مصري.

(٣) د. عبد الودود يحيى: المرجع السابق- ص ١٦٣.

وينقضي العقد بقوة القانون دون الحاجة إلي حكم قضائي لتقريره،  
ويطلق عليه إنفاسخ<sup>(١)</sup>، و يكون الفسخ القانوني راجع إلي وجود القوة  
القاهرة.

#### ٤- الإنهاء بالإرادة المنفردة:

الأصل أن العقد لا ينتهي إلا بإرادة طرفيه، ولكن المشرع أعطي  
الحق لأي من طرفيه إنهاء العقد بإرادته المنفردة، ونص علي ذلك في  
المادة ٢/٦٩٤ مدني "فان لم يتعين مدة العقد بالاتفاق أو بنوع العمل  
أو بالغرض منه جاز لكلا من المتعاقدين أن يضع حدا لعلاقته مع  
المتعاقدين الآخر. ويجب أن يسبقه إخطارا."

ونجد أن إنهاء العقد بالإرادة المنفردة يكون في حالتين<sup>(٢)</sup>:

#### أ- الحالة الأولى: (النص علي ذلك في العقد):

وهو أن يضمن المتعاقدين العقد بندا يعطي لكلا من طرفيه الحق  
في إنهاء العقد بإرادته المنفردة، كما في عقد الإيجار يمكن أن يعقد  
العقد لمدة أربع سنوات، مثلا، علي أن يعطي لكلا من المؤجر  
والمستأجر، الحق في إنهاء العقد بعد سنة، بإرادته المنفردة، مثلا.

#### ب- الحالة الثانية: (وهي التي جاءت بنص القانون):

---

(١) د. احمد سعد: المرجع السابق - ص ٢٢٦.

(٢) د. حسام لطفي: المرجع السابق - ص ٣١٦ وما بعدها.

وهي حالات نص عليها المشرع، وأعطى بموجبها الحق لأي من طرفي العقد، أو كليهما، إنهاؤه قبل انتهاء مدته، وتمام تنفيذه، مثل الممنوحة للعامل ورب العمل في عقد العمل غير المحدد المدة<sup>(١)</sup>، وأعطيت للواهب للرجوع في هبته (المواد من ٥٠٠ - ٥٠٣/مدني)<sup>(٢)</sup>.

ومما سبق نجد انه يشترط لقيام حالة الإنهاء بالإرادة المنفردة عدة شروط:

- ١- أن يكون العقد غير محدد المدة.
- ٢- أن يسبق هذا الإنهاء إخطار.
- ٣- الحالات الواردة في القانون والتي تعطي لأحد طرفي العقد الحق في إنهائه بالإرادة المنفردة جاءت علي سبيل الحصر، ولا يجوز القياس عليها.

وبذلك نكون قد وضحنا فكرة انتهاء العقد عموماً في القانون المصري ببيان الأنظمة العامة لانتهاء العقد.

---

(١) المادة ١١٠ من قانون العمل التي تنص علي انه "إذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء".

(٢) وكذلك أعطيت للمؤمن له في إنهاء عقد التأمين (المادتين ٧٥٩، ٧٩٢/مدني) وكذلك حق المعير في إنهاء العارية قبل انقضاء مدتها (٦٢٤/مدني) وكذلك عقد الشركة (المادتين ٥٢٩، ٥٣١/مدني) وكذلك عقد الوكالة (٧١٥/مدني).

## ثانياً: أنظمة انتهاء العقد في القانون الفرنسي.

نحاول أن نوضح فكرة انتهاء العقد في القانون الفرنسي، ببيان الأنظمة العامة لانتهاء العقد، وينتهي العقد في القانون الفرنسي، كما في القانون المصري أيضاً، بتمام تنفيذ طرفي العقد عين ما التزم به. وهذه هي الطريق الطبيعي لانتهاء العقد، أو قبل تمام التنفيذ من جانب طرفي العقد، وينتهي العقد قبل تمام التنفيذ في القانون الفرنسي في حالتين، الحالة الأولى في حالة تخلف أحد شروط صحة العقد، ويطلق علي انتهاء العقد في هذه الحالة، بطلان العقد.

إما الحالة الثانية فيتم العقد سليم دون تخلف أحد أركانه، أو يشوبه عيب من عيوب الإرادة، ولكن يتخلف احد أطراف العقد عن تنفيذ احد التزاماته.

ويقصد بأنظمة انتهاء العقد، طرق انتهاء العقد فإذا وجدت احدهم ينتهي العقد، فمنها ما يرجع إلي خطأ احد طرفي العقد أو كلاهما، ومنها ما يرجع إلي سبب أجنبي لا يد لإطراف العقد فيه.

وسنشير إلي تلك الأنظمة بالرجوع إلي أحكام القانون المدني

الفرنسي بإيجاز:

### أ- البطلان : Annulation

والبطلان هو الجزاء المترتب في حالة تخلف احد شروط صحة

العقد، أو إذا وجد خطأ يستدعي ذلك، كعيوب الإرادة إذا شابته إرادة احد طرفي العقد أو كلاهما وهي (الغبين - الإكراه - التدليس - الغش) من جانب احد طرفي العقد أو كلاهما<sup>(1)</sup>.

وهي تجعل العقد قابل للإبطال، ويتم تقرير بطلان العقد بموجب حكم قضائي. والبطلان قد يكون نسبياً (Nullité relative) أو مطلقاً (Nullité absolue).

ب- الإرادة المشتركة للطرفان: « Volonté commune des parties »

وهي أن يتفق الطرفان علي إنهاء العقد سواء أكان ذلك قبل تنفيذ الالتزامات التعاقدية أو بعدها. ويعد اتفاق الطرفين علي إنهاء العقد حق لكل منهما، انطلاقاً من مبدأ الحرية التعاقدية، والتي تعطي لكلا من طرفي العقد الحق في الاتفاق علي إنهاؤه في أي وقت يريدانه.

ج- فسخ العقد : « Résolution du contrat »

ونجد أن الفسخ هو ذلك النظام الذي يؤدي الي إنقضاء العقد، في العقد الملزم للجانبين، في حالة عدم تنفيذ احد أطراف العقد، أو كلاهما الالتزامات الملقاة علي عاتقه، وهذا الحق في الفسخ يتمسك به

---

(1) jean- Claude MONTANIER « les sources des obligations  
1- le contrat » 1996. P. 142. ؛ Cass, soc, 23 janvier.  
1992. N° 240.



الطرف المنفذ لالتزاماته<sup>(١)</sup> .

و بذلك فالفسخ في القانون المدني الفرنسي يمكن أن يكون بحكم قضائي، أو يكون بالاتفاق، أو بنص القانون، وذلك كالقانون المصري مع بعض الاختلافات بينهما.

#### ١- الفسخ القضائي « La Résolution judiciaire »

طبقا للقانون الفرنسي نجد أن الفسخ القضائي هو الذي يحكم به القاضي بناء علي طلب الدائن بعد اعذرا المدين بالتنفيذ.

ويقع في حالة إخلال احد المتعاقدين بالتزامه، والطرف الذي نفذ التزامه أو المستعد للتنفيذ هو الذي يكون له حق الفسخ، وللقاضي حرية التقدير عند النطق بالحكم بالفسخ، كما له حق تقدير إذا ما كان الفسخ كلياً أو جزئياً.

#### ٢- الفسخ الاتفاقي « La Résolution conventionnelle »

ويتم بتضمين الطرفين شرطاً مسبقاً في العقد يجعل من العقد مفسوخاً، اذا وقع هذا الشرط، وهذا الشرط نصت عليه المادتين ١١٨٣/١١٨٤ من القانون المدني<sup>(٢)</sup>.

---

(1) jean Claude montauier. Op. p. 162.

(2) ينظم الشرط الفاسخ في القانون الفرنسي المادتين ١١٨٣/١١٨٤ مدني.  
- Art. 1183 « La condition résolutoire est celle qui, lorsqu'elle s'accomplit, opère la révocation de

فإذا وقع هذا الشرط يفسخ العقد دون حاجة إلي حكم قضائي،  
وبذلك يكون هذا النوع من الفسخ بناء علي إرادة المتعاقدين.

### ٣- الفسخ القانوني:

هو الذي يقع بقوة القانون في الحالات التي نص عليها القانون،  
دون حاجة إلي حكم قضائي، ومن أمثلة ذلك ما جاء به القانون رقم  
١٨ لسنة ١٩٩٢ في المادة ١/٣ مدني، والتي نصت علي حالة فسخ

---

**l'obligation, et qui remet les choses au même état que si l'obligation n'avait pas existé. Elle ne suspend point l'exécution de l'obligation; elle oblige seulement le créancier à restituer ce qu'il a reçu, dans le cas où l'événement prévu par la condition arrive » - Art. 1184 « La condition résolutoire est toujours sous-entendue dans les contrats synallagmatiques, pour le cas où l'une des deux parties ne = = satisfera point à son engagement. Dans ce cas, le contrat n'est point résolu de plein droit. La partie envers laquelle l'engagement n'a point été exécuté, a le choix ou de forcer l'autre à l'exécution de la convention lorsqu'elle est possible, ou d'en demander la résolution avec dommages et intérêts. La résolution doit être demandée en justice, et il peut être accordé au défendeur un délai selon les circonstances ». code civile .**

العقد في حالة بيع المنقولات<sup>(1)</sup>.

#### د- القوة القاهرة « Force majeure »

القوة القاهرة هي الحادث الفجائي غير المتوقع، والذي يؤدي إلى إنقضاء العقد.

ومن أمثلة القوة القاهرة، الحروب، والزلازل، أو الفيضانات، فإذا وجدت احد هذه الأسباب ينقضي العقد.

وفي هذه الحالة ينقضي العقد، بسبب أجنبي لا يد لأطراف العقد فيه، وينقضي العقد في حالة وجود القوة القاهرة بقوة القانون سواء أكان العقد محدد المدة أو غير محدد المدة<sup>(2)</sup>.

#### هـ- عمل الأمير « Fait du prince »

ويقصد به الإجراءات الصادرة عن السلطات العامة والتي تؤدي إلى عدم تنفيذ العقد ،

---

(1) art 3 / 1 de le loi du 18 janvier 1992 « il organise la résolution dans les ventes des meubles les fournitures de prestation de service passées entre un professionnel et un consommateur . Jean Claude montauier. OP .p.166.

(2) Corinne Renault- BRAHINSKY « droit civil les obligations » 2002. P. 130. ; Bernard TEYSSIE « Le Licenciement » .P . 5.

« La fait du prince qui, par l'exercice de prérogatives de puissance publique .rend impossible l'exécution du contrat »

وإذا وجدت هذه الإجراءات أدت إلي انتهاء العقد بقوة القانون، مثل القوة القاهرة ولكن هناك فرق بينهما<sup>(١)</sup>.

وبذلك نجد أن أنظمة انتهاء العقد لا تختلف كثيرا في القانون الفرنسي عنه في القانون المصري.

## الفرع الثاني

### مفهوم انتهاء عقد العمل

لم يُعرف المشرع المصري، انتهاء العقد، في قانون العمل، وإنما ترك ذلك للفقهاء لبيان المقصود بانتهاء عقد العمل.

وعقد العمل، كغيره من العقود لا يبقى مؤبداً، وإنما لا بد له من نهاية سواء أكان محدد المدة، أو غير محدد المدة<sup>(٢)</sup>.

لذلك اجتهد الفقهاء لبيان المقصود بانتهاء عقد العمل، ونجد أن معظم التعريفات تدور حول أن انتهاء عقد العمل هو "انحلاله وزواله

---

(1) Bernard TEYSSIE .op. p.6.

(٢) د. همام محمد محمود: الرقابة علي انتهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية - ١٩٨٦ - ص ٥٥ .

بعد إبرامه، بحيث تنقطع العلاقات التي أنشأها بين طرفيه، وتنقضي الالتزامات المتولدة عنه"<sup>(١)</sup>.

وانتهاء عقد العمل يختلف بما إذا كان العقد محدد المدة، أو غير محدد المدة، فالعقد المحدد المدة، ينتهي بانتهاء مدته<sup>(٢)</sup>، وإذا كان مبرم لانجاز عمل معين ينتهي بانجاز هذا العمل<sup>(٣)</sup>.

أما إذا كان عقد العمل غير محدد المدة ينتهي بإتفاق الطرفين، أو بحكم قضائي، أو بقوة القانون. وبذلك نجد أن انتهاء عقد العمل يعني انقضاء العلاقات التعاقدية الناشئة عن هذا العقد مما يؤدي إلي زوال الالتزامات المترتبة عليه.

## المطلب الثاني

### حقوق العامل في حالة انتهاء عقد العمل لإستحالة التنفيذ

بعد العرض السابق، والذي يوضح أنه بوجود صورة من صور إستحالة نهائية لتنفيذ العقد، فإن العقد يفسخ بقوة القانون، دون الحاجة إلي اتفاق أو حكم قضائي، حيث تنقضي معه الإلتزامات

---

(١) د· محمود جمال الدين ذكي: عقد العمل في القانون المصري - الطبعة

الثانية - ١٩٨٢ ص ٨٣٦ .

(٢) م / ١٠٤ عمل مصري.

(٣) م / ١٠ عمل مصري.

المتقابلة وينفسخ العقد من تلقاء نفسه.

ويقصد بالإستحالة التي يترتب عليها إنقضاء الإلتزام، الإستحالة التي ترجع إلي سبب أجنبي لا يد للمدين فيه، ولما كانت الاستحالة لا ترجع إلي خطأ صاحب، فلا حاجة للرجوع عليه بالتعويض.

و هنا يجب الرد على التساؤل التالي، هل للعامل، في حالة إنقضاء العقد لإستحالة التنفيذ النهائي، حق في المطالبة بالتعويض؟ و هل للعامل الحق في الحصول على حقوق أخرى بخلاف التعويض؟

و سوف نجيب عن هذه التساؤلات من خلال التالي:

#### أ- حق العامل في التعويض:

نصت المادة (١٦٣) من القانون المدني على ان " كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض ..... فلا بد اذ لقيام المسؤولية من توافر خطأ و ضرر ثم علاقة سببية بينهما .

و نصت المادة/١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ على أنه " إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع و كافي ، إلتزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء ، فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادر من صاحب العمل ، للعامل أن يلجأ إلي المحكمة العمالية المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون بطلب التعويض ، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره المحكمة العمالية عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل

سنة من سنوات الخدمة ، ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي إستحقاقاته المقررة قانوناً .

و من خلال النصوص السابقة يتضح لنا أن، المشرع، و القضاء، ربطا الحق في المطالبة بالتعويض بتعسف صاحب العمل في إنهاء عقد العمل، أو بناء صاحب العمل إنهاء العقد على مبرر غير مشروع، و هذا ما يدعونا الى التطرق للمبررات المشروعة و غير المشروعة لإنهاء عقد العمل، لكي يتضح لنا أحقية العامل في حالة الإنهاء لإستحالة التنفيذ، في المطالبة بالتعويض من عدمه، من خلال:

### أولاً- الأسباب المشروعة لانتهاء عقد العمل غير محدد

#### المدة:

حتى يتم إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بصورة عادية وطبيعية، لابد وان يتم إخطار الطرف الآخر بالإنهاء، وكذلك لابد وان يستند هذا الإنهاء إلي مبرر مشروع، حتى لا يكون هناك تعسف يعطي الحق للطرف الآخر للجوء للقضاء مطالبًا بالتعويض، ونحاول بيان ماهية السبب المشروع للإنهاء وشروطه وصوره<sup>(١)</sup>.

#### أ- ماهية السبب المشروع لانتهاء عقد العمل غير محدد المدة:

---

(١) في ذلك راجع م . د . محمود سلامة جبر: المرجع السابق- ص ١٠٠

وما بعدها.

من المسلم به الحرية التعاقدية للأطراف، ومع التسليم بذلك، أعطي الحق لكل من طرفي العقد في إنهاؤه، في أي وقت ما دام تحقق الإخطار، واستند هذا الإنهاء إلي مبرر مشروع، فمن المعروف أن عقد العمل غير محدد المدة لا ينص فيه علي مدة معينة لانتهائه، وليس معني النص علي هذه المدة في العقد تأبيده، وإنما يعطي الحق لكلا من طرفيه في إنهاؤه متى شاءوا (١) .

أما المبرر المشروع لانتهاء عقد العمل "هو ذلك المبرر الذي يعطي لكلا من طرفي العقد أو احدهما الحق في إنهاء العقد متى وجد هذا المبرر بعد إعلام الطرف الآخر بالإنهاء، والمبرر المشروع قد تقتضيه، مصلحة رب العمل أو مصلحة العامل" ، وشرط مشروعية المبرر هو ألا يتعسف من يستعمل حق الإنهاء في استعمال حقه (٢) .

وهناك من يري أن السبب المشروع هو "الباعث الدافع إلي إنهاء التعاقد أو يكون مشروعاً إذا كان الطرف الراغب في الإنهاء يقصد حماية مصلحته المهنية دون أن ينحرف عن السلوك المألوف للشخص العادي، أو يخالف أحكام القانون أو يخل بالآداب أو النظام العام" (٣) .

---

(١) د. محمود جمال الدين ذكي: عقد العمل في القانون المصري - (الطبعة

الثانية) ١٩٨٢ - ص ١٠٠٣ .

(٢) د. عبد الودود يحيي: المرجع السابق - ص ٣٣٦ .

(٣) د. السيد عيد نايل: المرجع السابق - ص ٤٥٥ .



ب - شروط مشروعية مبرر الإنهاء<sup>(١)</sup>:

لكي يستند أطراف العقد عند إنهاء عقد العمل غير محدد المدة إلى مبرر مشروع لابد من توافر شروط معينة، وهي أن يكون المبرر موجود وصحيح ويهدف إلى تحقيق مصلحة حقيقية ومشروعة.

١- أن يكون المبرر موجود وصحيح.

لكي يكون السبب مشروع لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة، لابد وان يكون المبرر للإنهاء موجود وحقيقي، أي لا يختلقه رب العمل، أو العامل لمجرد التخلص من العلاقة العقدية، ويجب أن يكون المبرر صحيح.

٢- أن يهدف المبرر إلى تحقيق مصلحة حقيقية ومشروعة.

لكي يكون المبرر للإنهاء مشروعاً لابد وان يهدف إلى مصلحة حقيقية ومشروعة، سواء أكان المصلحة للعامل كالبحث عن فرصة عمل آخر أفضل له، أو لصاحب العمل كالبحث عن كفاءات أخرى للاستفادة منها، ومن ثم فان عدم وجود المصلحة الحقيقية والمشروعة للإنهاء يصبح الانتهاء تعسفي.

---

(١) م. د. محمود سلامة جبر: المرجع السابق - ص ١٠١ وما بعدها.

ج - صور المبرر المشروع لانتهاء عقد العمل غير محدد المدة<sup>(١)</sup>:

لا يمكن حصر المبررات المشروعة لانتهاء عقد العمل، وإنما نعدد صور عملية لهذه المبررات وهي:

١- إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية.

إذا أتى العامل سلوكاً يعد خطأً جسيماً، أو إخلالاً بالتزاماته الجوهرية يعد هذا مبرراً مشروعاً وكافياً، وكذلك المبررات التي تؤدي إلي فصل العامل والتي تعد خطأً جسيماً من جانب العامل، تعد من المبررات المشروعة للإنهاء.

ومن أمثلة الإخلال بالتزامات الجوهرية، الإخلال بواجب الأمانة والثقة في تأدية العمل، عدم إطاعة الأوامر الصادرة إليه من صاحب العمل، إفشاء أسرار العمل، الاعتداء علي صاحب العمل، إتلاف الآلات والعدد نتيجة خطأه وإهماله، عدم تنفيذ اللوائح والقوانين المنظمة للعمل.

٢- عدم كفاءة العامل.

من المبررات المشروعة والتي تعطي لصاحب العمل الحق في إنهاء العقد عدم كفاءة العامل في القيام بالعمل الموكل به. وهذه

---

(١) د. احمد حسن البرعي: المرجع السابق - ص ٥٧٠ وما بعدها.

ضرورة لصاحب العمل حتى يمكنه تحقيق الكسب الذي يسعى إليه من وراء مشروعه الخاص، الذي إذ لم يستخدم العامل الكفاء لا يستطيع انجاز العمل الموكل به، فسيؤدي هذا إلى خسارة المشروع، وخاصة في ظل تزايد الأسعار والتنافس الشديد في الأسواق.

### ٣- الأسباب الاقتصادية.

إذا وجدت الأسباب الاقتصادية بالمعنى المقصود في القانون تعد مبرر مشروع لإنهاء عقد العمل. وهذا ما سنراه عند الخوض في الحديث عن طبيعة الإنهاء لأسباب اقتصادية.

### ثانيا - الأسباب غير المشروعة لإنهاء عقد العمل غير

#### محدد المدة:

تنص المادة ١٢٠ من قانون العمل الحالي علي انه "لا تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للانهاء الاسباب الاتية:

- أ- اللون أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو المسئوليات العائلية
- أو الحمل أو الدين أو الرأي السياسي. ب - انتساب العامل إلي منظمة نقابية أو مشاركته في نشاط نقابي في نطاق ما تحدده القوانين. ج - ممارسة صفة ممثل العمال أو سبق ممارسة هذه الصفة أو السعي إلي تمثيل العمال. د - تقديم شكوى أو إقامة دعوي ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلما من القوانين أو اللوائح

أو عقود العمل . هـ - توقيع الحجز علي مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل. و- استخدام العامل لحقه في الأجازات ."

وتنص المادة ١٢١ من قانون العمل علي انه: "للعامل إنهاء العقد إذا اخل صاحب العمل بالتزاماته الجوهرية الناشئة عن القانون أو عقد العمل الفردي أو الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للمنشأة أو إذا وقع علي العامل أو احد ذويه اعتداء من صاحب العمل أو ممن يمثله . ويعتبر الإنهاء في هذه الحالات بمثابة إنهاء للعقد من جانب صاحب العمل بغير مبرر مشروع."

من النصوص القانونية السابقة يتضح لنا الحالات التي يعد فيها إنهاء العقد غير محدد المدة بدون سبب مشروع، أو إنهاء تعسفي للعقد، وسنوضح المقصود بالإنهاء التعسفي وبعض حالاته.

#### أ - المقصود بالإنهاء التعسفي لعقد العمل غير محدد المدة.

يقصد بالإنهاء التعسفي لعقد العمل "هو ذلك الإنهاء الذي يأتي من احد طرفي العقد، لا يستند إلي مبرر مشروع وكاف لإنهاء العقد، وإنما هو إنهاء يشوبه التعسف، ويقصد من ورائه الإضرار بالطرف الأخر."

#### ب - التطبيقات التشريعية والقضائية للإنهاء التعسفي.

وسوف نعرض بإيجاز لبعض التطبيقات التشريعية والقضائية

للإنهاء التعسفي.

١- التطبيقات التشريعية لانتهااء عقد العمل غير محدد المدة تعسفيا.

وذلك يستفاد من نصوص المادتين ١٢٠، ١٢١ اللتان عددتا حالات الإنهاء التعسفي لعقد العمل، بالإضافة إلي ذلك أيضا حالة رفض صاحب العمل إعادة العامل إلي عمله بعد وقفه وقف احتياطي<sup>(١)</sup>، وذلك في حالة تقديم العامل للمحاكمة بعد اتهامه بارتكاب جناية أو جنحة وقضي فيها ببراءة العامل يعد هذا إنهاء تعسفي أيضا<sup>(٢)</sup>.

٢- التطبيقات القضائية لانتهااء عقد العمل غير محدد المدة تعسفيا.

بالرغم من أن المشرع نص علي بعض حالات التعسف في إنهاء عقد العمل، إلا أن هناك حالات أخرى واجهت القضاء تعد من حالات الإنهاء التعسفي لعقد العمل، فقد يكون الإنهاء التعسفي من جانب صاحب العمل، وقد يكون من جانب العامل.

أ- بالنسبة للعامل:

نجد أنها قليلة جدا بالرغم من أن صاحب العمل، لا يلجأ غالبا للقضاء في حالة إنهاء العامل لعقد العمل، بالإضافة إلي ضألة

(١) د. احمد حسن البرعي: المرجع السابق - ص ٦٠٠.

(٢) م/ ٦٧ من قانون العمل .

الأضرار التي قد تلحق برب العمل من جراء إنهاء العامل للعقد.

#### ب- بالنسبة لصاحب العمل.

يتعسف صاحب العمل في استعمال حقه في إنهاء العقد في

حالات معينة، وهذا يعطي العامل الحق في طلب التعويض وأمثلة ذلك:

- إنهاء العقد لتأخر العامل عن ميعاد العمل أو مطالبة العامل بحقوقه أمام القضاء.

- وقد يكون الإنهاء بسبب الظروف الاقتصادية التي تمر بها المنشأة، وكذلك الخسارة التي تلم بالمنشأة والتي تؤدي إلي توقف نشاط المنشأة من وجهة نظر البعض.

والذي يرى أن هذه المبررات قد تكون في ظاهرها مشروعة بالرغم من عدم ذلك، فقد تكون الأسباب الداعية إلي إنهاء العقد شخصيه، إلا انه يسترهما بطابع اقتصادي<sup>(١)</sup>.

وكذلك يعتبر إنهاء العقد للعامل قبل انتقال المنشأة إلي صاحب عمل آخر مجرد إنهاء تعسفي يقصد به الإضرار بالعامل، وعدم استمرارية العقد مع المالك الجديد للمنشأة<sup>(٢)</sup>.

وأيضاً يعد من قبيل الإنهاء التعسفي إنهاء العقد في وقت غير

---

(١) د. السيد محمد السيد عمران: المرجع السابق. ص ٥٠٣ .

(٢) د. محمد علي عمران: الوسيط في شرح أحكام قانون العمل. ص ٣٩٥ .

لائق، كأنهاء عقد مدرس أثناء العام الدراسي.

إذا كان المبرر حتى ولو كان مشروعاً لا يقصد به إلا الإضرار  
بالطرف الآخر، يعد إنهاء تعسفياً<sup>(١)</sup>.

و بعد العرض السابق، فأنتنا نجد أن صاحب العمل إذا واجهته  
أسباب أدت إلى إستحالة تنفيذ العقد نهائياً، فنكون أمام حالة مشروعة  
لإنهاء عقد العمل، و لا مجال هنا للحديث عن تعويض العامل، و و  
ليس من حقه مطالبة صاحب العمل بأية تعويضات عن هذا الإنهاء،  
لأنه وقع بسبب أجنبي لا يد لصاحب العمل في وجوده.

حيث نصت المادة ١٥٧ / ١ من القانون المدني على انه " في  
العقود الملزمة للجانبين إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه جاز  
للمتعاقد الآخر بعد إعداره المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو بفسخه مع  
التعويض في الحالتين إن كان له مقتض "

وذهبت محكمة النقض المصرية إلى أنه "على أن الفسخ إذا  
كان مرده خطأ أحد المتعاقدين فإن هذا الطرف لا يلزم برد ما حصل  
عليه فقط وإنما يلزم فوق ذلك بتعويض الطرف الآخر عما لحقه من  
ضرر نتيجة لذلك الفسخ ويبنى التعويض - في هذه الحالة - على  
أساس المسؤولية التقصيرية وليس على احكام المسؤولية العقدية ذلك

---

(١) م. محمد عزمي البكري: المرجع سابق - ص ٤٥٨.

أن العقد بعد أن يفسخ لا يصلح أساساً لطلب التعويض وإنما يكون أساسه خطأ المدين أو تقصيره وفق القواعد العامة في المسؤولية التقصيرية" (١).

و بناءً عليه، فإذا ثبت أن الإنهاء كان راجعاً لسبب أجنبي لا يد للمدين فيه، فإنه لا يحق للعامل المطالبة بالتعويض عن إنهاء العقد، إلا أنه يحق للعامل مطالبة صاحب العمل بالتعويض، عن هذا الإنهاء، إذا استطاع أن يثبت أن إنهاء العقد لا يرجع لسبب أجنبي أو قوة قاهرة، وإنما لخطأ صاحب العمل، كأن يقوم صاحب العمل بإحراق منشأته بنفسه للتحلل من التزامات ملقاه على عاتقه.

#### ب- حقوق العامل الأخرى في حالة إنهاء العقد لإستحالة التنفيذ:

للعامل المنتهي عقده لإستحالة التنفيذ كافة الحقوق الأخرى، التي تثبت للعامل في حالة إنتهاء عقده، لأحد الاسباب، فمن حقه الحصول على مكافأة الخدمة، إذا توافرات شروط إستحقاقها، بالإضافة الى حصوله على باقي الحقوق، كما سنرى:

#### ١- الحصول على مكافأة نهاية الخدمة:

و العامل في حالة إنهاء عقده، لا يملك كمصد للدخل، إلا بذل الجهد، عضلياً كان أم ذهنيّاً، فإن ضرورات الإستقرار الإجتماعي،

---

(١) محكمة النقض - الطعن رقم ٦٦٥ لسنة ٧٩ ق - جلسة ٤ يناير



تفرض على المجتمع تهيئة الوسائل التي تعوضه عن فقد الدخل، كأثر لإنقضاء عقد العمل، و أولى هذه الوسائل، إقرار الحق في مكافأة نهاية الخدمة، كمظهر قانوني للدخل البديل<sup>(١)</sup> .

ولم يوضح المشرع المصري المقصود بمكافأة نهاية الخدمة، وإنما نص علي مكافأة نهاية الخدمة في المادة (١٢٦) من قانون العمل حيث نص علي أنه "يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها. وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الاجتماعي، وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة علي سن الثامنة عشر وذلك للمتدرج وللعامل عند بلوغ هذا السن، وتحسب المكافأة علي أساس آخر ما كان يتقاضاه".

ولذلك فهناك من ذهب إلى أنه، يقصد بمكافأة نهاية الخدمة "مبلغ من النقود يلتزم به صاحب العمل للعامل يتناسب مع مدة خدمته

---

(١) د. حسن عبد الرحمن قدوس: فقد الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل - بين ضرورات التعويض و كيفية القضاء على أسبابه - مكتبة الجلاء - المنصورة - ١٩٩١ - ص٧.

وذلك عند انتهاء عقد عمله" (١).

و هناك من ذهب إلي أن، مكافأة نهاية الخدمة عبارة "عن التزام يلتزم به صاحب العمل مقابل ما كان يؤديه العامل من خدمات لصاحب العمل نتيجة العمل" (٢).

ونجد أن محكمة النقض المصرية ذهبت في أحد أحكامها إلي أن "مكافأة نهاية الخدمة الأصل فيها أنها أجر إضافي والتزام أوجبه القانون علي رب العمل عند انتهاء العقد في الأحوال التي حددها باعتبارها إحدى وسائل الضمان الاجتماعي" (٣).

و يطلق عليها، مكافأة نهاية الخدمة ، أو مكافأة مدة الخدمة، أو تعويض نهاية الخدمة، أو تعويض الإنهاء؛

و نجد أن المشرع أحل نظام تأمين الشيخوخة والعجز محل نظام مكافأة نهاية الخدمة (٥). حيث يلتزم صاحب العمل بأن يدفع إلي الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي اشتراكات عن العاملين لديه تقدر علي

---

(١) د. السيد عيد نايل: المرجع السابق - ص ٤٧٢.

(٢) م. د. محمود جبر: المرجع السابق - ص ٢٢٨.

(٣) نقض مدني - الطعن رقم ٤٨٨ لسنة ٣٥ قضائية - جلسة ٢٣/٢ -

١٩٧٢ مشار إليه لدي م. د. محمود سلامة جبر. هامش ٢ -

ص ٢٢٨.

(٤) د. حسن عبد الرحمن قدوس : المرجع السابق - ص ٨.

(٥) د. محمد حسين منصور: المرجع السابق - ص ٤٣١.

نسبة مئوية من أجورهم<sup>(١)</sup>. وتقرر الهيئة للعامل في نهاية خدمته معاشاً أو تعويض الدفعة الواحدة بحسب مدة اشتراكه في التأمين طبقاً لقواعد قانون التأمين الاجتماعي.

ولا يستحق العامل مكافأة نهاية الخدمة إلا بعد بلوغه سن الستين فمتى انتهى عقد العامل قبل بلوغ سن الستين لا يستحق مكافأة نهاية الخدمة فهي تحسب عن مدة عمله بعد الستين<sup>(٢)</sup>.

وتشمل مكافأة نهاية الخدمة أيضاً العمال دون سن الثامنة عشر وكذلك المتدرجين والذين لا يشملهم نظام تأمين الشيخوخة أو العجز وإنما يلتزم صاحب العمل بدفع مكافأة نهاية الخدمة لهم علي أساس آخر أجر تقاضاه هؤلاء العمال قبل بلوغ سن الثامنة عشر. وهذا ما نص عليه المشرع في النص السابق.

#### - أحكام احتساب مكافأة نهاية الخدمة:

نجد أن المشرع المصري وضع أحكام مكافأة نهاية الخدمة في النص السابق، و نوضح حساب مكافأة نهاية الخدمة، ومدة الخدمة التي تتخذ أساساً لتحديد المكافأة.

---

(١) د. جلال محمد إبراهيم: المرجع السابق - ص ٧١.

(٢) د. أحمد حسن البرعي: المرجع السابق - ص ٦٢١.

أ- كيفية حساب مكافأة نهاية الخدمة:

مكافأة نهاية الخدمة للعامل تحسب علي أساس نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى لخدمته، وأجر شهر كامل عن كل سنة من السنوات التالية.

وتحسب علي أساس آخر أجر كان يتقاضاه العامل قبل انقضاء عقده، ويشمل الأجر الذي يحسب علي أساسه مكافأة نهاية الخدمة، كل ما كان يتقاضاه العامل وتثبت له صفة الأجر فلا يقتصر علي الأجر الأساسي النقدي فيشمل أيضاً إعانة غلاء المعيشة، ومقابل الأعباء العائلية والعمولة، ونسب الأرباح والمنح والوجبات، والمكافآت والبدلات إذا اعتبرت جزءاً من الأجر.

ولا يحسب الأجر الإضافي المستحق للعامل من ضمن الأجر الذي تحسب علي أساسه مكافأة نهاية الخدمة<sup>(١)</sup>.

ب- مدة الخدمة التي تتخذ أساساً لتحديد المكافأة:

هي المدة التي تبدأ من تاريخ تسلم العامل لعمله بمقتضي عقد العمل وتنتهي بانتهاء خدمته لصاحب العمل<sup>(٢)</sup>.

ولا تحسب مدة التمرين ضمن مدة خدمة العامل لأن عمله خلال

---

(١) د. أحمد حسن البرعي: المرجع السابق - ص ٦٢٢.

(٢) د. جلال إبراهيم: المرجع السابق - ص ٤٢٠.

تلك المدة لم يكن بناء علي عقد العمل. ولكن تحسب مدة الاختبار بشرط اختياره بعد مدة الاختبار لأن بعد انتهاء مدة الاختبار بنجاح يرتد العقد بأثر رجعي من تاريخ إبرامه<sup>(١)</sup>.

ويلزم لاستحقاق العامل لمكافأة نهاية الخدمة أن يكون العامل قد مارس العمل بعد سن الستين سواء لأول مره بعد أن كان لا يعمل، أو استمر في العمل بعد بلوغه سن الستين عند صاحب العمل ذاته الذي كان يعمل لديه قبل هذا السن أو لدي صاحب عمل جديد<sup>(٢)</sup>.

أما فترة وقف عقد العمل فقد تدخل ضمن مدة خدمة العامل وقد لا تدخل ضمن مدة خدمة العامل حسب أحوال وقف عقد العمل، فإذا أوقف عقد العمل للتجنيد أو لمرض العامل فإن هذه المدة تحسب ضمن مدة خدمة العامل، أما إذا أوقف عقد العمل لاتهام العامل في ارتكاب جنائية أو جنحة داخل دائرة العمل، فلا تحسب مدة الإيقاف ضمن مدة خدمة العامل، إلا إذا كان الاتهام من تدبير رب العمل أو وكيله المسئول<sup>(٣)</sup>.

وإذا أوقف عقد العمل بسبب يرجع إلي صاحب العمل فإن مدة الوقت تحسب من ضمن مدة الخدمة لأنه كان علي استعداد للقيام

---

(١) د. عبد العزيز المرسي: المرجع السابق - ص ٦١١.

(٢) د. السيد عيد نايل: المرجع سابق - ص ٤٧٦.

(٣) د. محمد علي عمران: المرجع سابق - ص ٤٢٠.

بالعمل ولكن سبب الوقف يرجع إلي صاحب العمل<sup>(١)</sup>.

## ٢- الحقوق الثابتة للعامل:

نصت المادة (١٣٠) من قانون العمل علي أنه "يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء علي طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها. وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل علي شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته.

ويجوز بناء علي طلب العامل أن تضمن الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل.

ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها".

وبناءً علي هذا النص فإن صاحب العمل ملتزم بإعطاء شهادة نهاية الخدمة لكل عامل أنهى عقده وبناء علي طلب العامل المنتهي عقده.

---

(١) د. أحمد حسن البرعي: المرجع السابق - ص ٦٢٣.

ويوضح في هذه الشهادة البيانات التالية وحددها المشرع ولم يتركها لصاحب العمل :

- تاريخ التحاقه بالعمل وتاريخ انتهاء عقده.
- نوع العمل الذي كان يقوم به العامل في خدمة صاحب العمل.
- المزايا التي كان يحصل عليها العامل.
- يمكن أن تتضمن الشهادة كذلك الأجر الذي كان يتقاضاه العامل قبل إنهاء عقده.
- أسباب انتهاء عقد العمل.

ويجوز أن يطلب العامل من صاحب العمل شهادة بخبرته وكفاءته المهنية أثناء سريان العقد وعند انتهاءه.

وتسمى الشهادة الأولى شهادة نهاية الخدمة والشهادة الثانية شهادة الخبرة.

وهدف المشرع من وراء هذين الشهادتين هما تيسير السبيل أمام العامل للالتحاق بعمل آخر<sup>(١)</sup>.

الحصول علي هذين الشهادتين أو أحدهما مرهون علي طلب العامل لهما ويكون حصول العامل علي إحداهما أو كلاهما بدون مقابل.

---

(١) د. أحمد حسن البرعي: المرجع السابق - ص ٦٢٥.

كما يلتزم صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودع لديه من أوراق وشهادات فور طلبها كشهادة الدراسة أو التجنيد أو الميلاد أو أي شهادة أو أوراق كان قد أودعها العامل لدي صاحب العمل.

و في قانون العمل الفرنسي، فيحصل العامل الذي أنهى لأسباب مشروعة كالاستقالة، القوة القاهرة... وغيرها من الأسباب المشروعة، ومن ضمن هذه الحقوق التي يحصل عليها العامل ما يلي :

١- شهادة إنهاء الخدمة (Certificat de Travail).

٢- الحصول علي شهادة ASSEDIC.

وسوف نوضح كلاً منها، وتسمى هذه الحقوق للعامل بالحقوق

الشكلية المكتملة "Les Formalités á accomplir".

١- شهادة العمل أو شهادة إنهاء الخدمة Certificat de Travail

وهي شهادة يحصل عليها العامل بعد إنهاء عقده توضح خبراته وعديد من المعلومات التي حددها المشرع<sup>(١)</sup>، ونجد أن هذه الشهادة ألزم المشرع الفرنسي صاحب العمل بإعطائها للعامل في حالة إنهاء عقده<sup>(٢)</sup>.

وكذلك فنجد أن المشرع وضح البيانات التي يلزم أن يضمنها

---

(1) Veronique Roy. Op. cit. p. 115.

(2) Art. L. 1234-19. Code du Travail.



صاحب العمل هذه الشهادة ولم يتركها لصاحب العمل وتلك البيانات التي يلزم أن يذكرها صاحب العمل في الشهادة هي<sup>(١)</sup>:

أ- تاريخ الالتحاق بالوظيفة وتاريخ إنهاء عقده.

ب- طبيعة العمل الذي كان يؤديه العامل، أو الأعمال الأخرى التي كان يقوم بها، والمدة التي قضاها العامل في خدمة صاحب العمل.

ويرتب المشرع جزاء في حالة عدم تسليم صاحب العمل للعامل هذه الشهادة بأن يتم إلزام صاحب العمل بغرامة لانتهاكه أحكام المادة (19-1234)<sup>(٢)</sup>، وتكون الغرامة من الدرجة الرابعة، أي تزيد عن ٧٦٠ يورو<sup>(٣)</sup>.

---

(1) Art. L. 1234-6. Code du Travail.

(2) Art. L. 1238-3. "Le fait de ne pas délivrer au salarié un certificat de travail, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1234-19 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la quatrième classe." Code du Travail.

(3) Chambre de Métiers d'Alsace. op. cit. P. 9.

ويجب أن تكون هذه الشهادة موقعة من صاحب العمل أو من  
يمثله<sup>(١)</sup>، ويجب أن تكون موقعة أيضاً من قبل العامل أي من كلا  
الطرفين<sup>(٢)</sup>.

## ٢- الحصول علي شهادة ASSEDIC :

من الحقوق المقررة للعامل أيضاً في حالة إنهاء عقده أن يحصل  
علي شهادة "ASSEUIC" والتي تسمح للعامل في الحصول علي  
إعانة البطالة "allocation chômage" وهي شهادة تصدر عن  
جمعية من العمل في الصناعة والتجارة.

"Association pour L'emploi dans L'industrie et  
le commerce"

وتسلم هذه الشهادة إلي العامل في وقت تسليم شهادة نهاية  
الخدمة.

---

(1) Brigitte op. cit. p. 159.

(2) Shceel. Vade mecum social. "licenciement" janvier 2009.

## المبحث الثاني

### الأثر الموقف للعقد لإستحالة التنفيذ

بوجود صورة من صور إستحالة التنفيذ النهائية، ينتهي عقد العمل، مما يترتب لى ذلك الكثير من النتائج.

و لكن نجد أن هناك بعض الصور من إستحالة التنفيذ التي تكون مؤقتة، و التي لا يترتب عليها إنتهاء عقد العمل، بل يتم إيقاف العقد لفترة زمنية معينة حتى زوال هذا الطارئ، و نجد أنه في تلك الحالات تكون إستحالة التنفيذ، بسبب ظرف طارئ مؤقت، يمكن أن يتحول لقوة قاهرة تتسبب في إنتهاء العقد.

و نجد أن الأثر الموقف لإستحالة التنفيذ، أقل وطأة من الأثر المنهي للعقد، حيث أن وقف عقد العمل لا ينتج عنه إنضمام العامل إلى صفوف البطالة بصفة دائمة، بخلاف انتهاء العقد الذي يترتب عليه إنضمام العامل إلى صفوف البطالة بصفة دائمة.

و سوف نوضح هذا الأثر الواقف للعقد من خلال النقاط

التالية:

### المطلب الأول

#### ماهية وقف عقد العمل

عقد العمل من العقود دورية التنفيذ، حيث ينتج سلسلة من الآثار

مع مرور الوقت، فيترتب عليه مجموعة من الالتزامات والحقوق<sup>(١)</sup>.  
وقد يتعرض العقد خلال سريانه لوقف مؤقت يترتب عليه عدم قيام  
العامل بالعمل المتفق عليه في العقد، ومع ذلك يظل العقد باقيا ومنتجا  
لبعض آثاره.

### أولاً- في القانون المصري:

وقبل بيان المقصود بوقف عقد العمل، لابد وان نذكر النصوص  
القانونية المنظمة لمسألة وقف عقد العمل في القانون المصري.  
النصوص القانونية المنظمة لمسألة وقف عقد العمل.

لم ينص المشرع المصري علي مسألة وقف عقد العمل في  
القانون الحالي مباشرة إلا في المادتين (٦٦)، (٦٧).

حيث تنص المادة (٦٦) علي انه " لصاحب العمل أن يوقف  
العامل عن عمله، مؤقتا لمدة لا تزيد عن ستين يوما، مع صرف أجره  
كاملا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك، أو طلب من اللجنة المشار  
إليها في المادة (٧١) من هذا القانون فصله من الخدمة"<sup>(٢)</sup>.

---

(١) د. رمضان عبد الله صابر: وقف عقد العمل- دار النهضة العربية ١٩٩٧-  
ص٧.

(٢) وكانت اللجنة المشار إليها في المادة ٧١ من القانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣  
هي اللجنة الخماسية ذات الاختصاص القضائي، والتي أحيل جميع  
اختصاصاتها فيما بعد بموجب القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ إلي المحكمة  
العمالية.

وتنص المادة (٦٧) علي انه "إذا اتهم العامل بارتكاب جناية، أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل، جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً".  
وتلك هي النصوص القانونية التي تناولت مسألة الوقف بصورة مباشرة، وسنتناولها بالتوضيح فيما يلي:

#### أولاً- تعريف وقف عقد العمل:

من النصوص السابقة يتضح لنا أن المشرع المصري لم يضع تعريفاً لوقف عقد العمل، وترك تلك المهمة للفقهاء والقضاء.

فهناك من يري أن الوقف "هو مرحلة وسط بين تنفيذ العقد وانتهائه"<sup>(١)</sup>، أي أن العقد قائم وموجود، ولكن معطل تنفيذه مؤقتاً لوجود سبب معين، حيث لا يقوم العامل بأداء العمل المتفق عليه، وفي نفس الوقت لا يستطيع صاحب العمل إنهاء العقد.

وهناك من يري انه "تعليق بعض آثار العقد لفترة من الزمن، علي أن يستأنف العقد إنتاج جميع آثاره، بما فيها تلك التي كانت معلقة، بعد زوال السبب العارض الذي أوقف العقد"<sup>(٢)</sup>.

---

(١) د. السيد عيد نايل: قانون العمل- دار النهضة العربية - ٢٠٠٠  
٢٠٠١/ - ص ٣٥٣.

(٢) د. احمد حسن البرعي: المرجع السابق- ص ٤٨٩ . وفي نفس المعني  
د. جلال محمد إبراهيم، د. فاطمة الرزاز المرجع السابق- ص ٣١١ .

وهناك من يري انه "حق لأحد المتعاقدين في التمسك باختفاء رابطة التبعية القانونية، لتبرير عدم الوفاء بالتزاماته"<sup>(١)</sup>.

ومن جانبنا فنري أن وقف عقد العمل هو "تعطيل احد طرفي العقد بعض آثاره لفترة معينة من الزمن، لأسباب محددة، يستأنف العقد آثاره كاملة بعد زوال هذه الأسباب".

ومن مجمل التعريفات السابقة يتضح أن وقف عقد العمل، بمثابة بيئات شتوي للعقد، أو أجازة لبعض آثاره لفترة زمنية محددة، يعاود العقد بعدها عمله بكافة الآثار المترتبة عليه.

#### الشروط اللازم توافرها لوقف عقد العمل<sup>(٢)</sup>:

لا بد من توافر الشروط التالية حتى يتحقق وقف عقد العمل بمعناه

السابق:

١- وجود مانع، أو سبب عارض، يحول دون تنفيذ العقد، وقد يكون هذا السبب أو المانع بنص تشريعي كأجازة الأمومة والطفولة، أو قد تتوافر في السبب العارض شروط القوة القاهرة، التي تحول بين تنفيذ العقد لفترة من الزمن ولكن لا يعتبر قوة القاهرة، حيث أن القوة القاهرة تؤدي إلي إنهاء العقد وليس وقفه.

---

(١) د. رمضان عبد الله صابر: المرجع سابق - ص ٦٧ .

(٢) د. جلال محمد إبراهيم، د. فاطمة الرزاز: المرجع سابق - ص ٣١٢ .

وما بعدها.

٢- أن يكون المانع أو السبب الذي أوقف العقد مؤقتًا، بحيث لو كان دائما  
لأنهى العقد.

٣- أن يكون العقد غير محدد المدة، حيث أن العقد محدد المدة إذا  
اعترضه مانع، أو سبب عارض ينتهي العقد ولا يقف.

### حالات وقف عقد العمل:

قد يكون وقف عقد العمل من جانب صاحب العمل، أو من جانب  
العامل، كالتالي:

#### أ- وقف عقد العمل من جانب العامل:

يوقف عقد العمل من جانب العامل إذا مرض العامل، أو طلب  
للتجنيد، أو في أجازة الوضع للمرأة العاملة، أو اعتقل العامل، كالتالي:

#### ١- تجنيد العامل:

إذا استدعي العامل لأداء الخدمة العسكرية أثناء سريان العقد  
فيكون ذلك سبب لوقف العقد أو إنهاؤه<sup>(١)</sup>.

من أهم الالتزامات الملقاة علي عاتق العامل، هو أداء العمل  
المتفق عليه، ولكن المشرع قدر بأن عدم تنفيذ العمل، قد يكون لسبب  
أجنبي عنه، ولا اعتبارات عظيمة كأداء الخدمة العسكرية والوطنية،  
باعتباره واجب وطني لا بد من تشجيع الشباب علي أدائه، ومقابل أداء

---

(١) د. السيد عيد نايل: المرجع السابق - ص ٣٧٢ .

هذا الحق للدولة فلا بد من المحافظة علي حقوقهم، وخاصة العمل، بعد انتهاء هذا الواجب<sup>(١)</sup>.

ولكن المشرع بالرغم من انه راعى مصلحة العامل، بالحفاظ علي عمله الذي كان يؤديه قبل تجنيده، فقد راعى أيضا مصلحة رب العمل في ضرورة حسن سير العمل في المنشأة، وطبقا لأحكام قانون الخدمة العسكرية والوطنية رقم ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ فأن المادة (٤٣) فرقت بين المنشآت الكبيرة التي تستخدم عشرة عمال فأكثر، وتلك التي تستخدم اقل من عشرة عمال علي النحو التالي:

#### المنشآت التي تستخدم اقل من عشرة عمال:

بحيث إذا جند احد عمالها فان عقد العمل يتم إيقافه، وإذا زادت مدة غيابه بحيث يؤثر ذلك علي سير العمل، يحق لصاحب العمل أن ينهي عقده.

#### المنشآت التي يستخدم عشرة عمال فأكثر:

يتم وقف عقد العامل الذي استدعى للتجنيد، ولا يحق لصاحب العمل إنهاء عقده.

ويشترط لوقف العقد في هذه الحالة أن يكون التجنيد إجباريا، بحيث لو تطوع العامل بمحض إرادته في القوات المسلحة بصفة

---

(١) د. احمد حسن البرعي: المرجع السابق - ص ٣٧٢.



مؤبدة، فلا يوقف عقده، وإنما ينتهي عقده<sup>(١)</sup>.

ولا يوقف عقد العامل الذي استدعى للتجنيد، إلا إذا كان العقد غير محدد المدة، حيث أن العقد محدد المدة ينتهي بتجنيد العامل. ويوقف عقد العمل في حالة تجنيده، لا يعني وقف جميع آثاره، وإنما تبقى بعض آثار العقد، حيث لا يستحق العامل أجرا طوال مدة تجنيده، ولكن يحتفظ العامل بأقدميته، والعلاوات طوال فترة تجنيده، حتى لا يضر العامل الذي استدعى للتجنيد، بالمقارنة لمن اعفي من الخدمة العسكرية<sup>(٢)</sup>.

## ٢- مرض العامل:

تنص المادة (٥٤) من قانون العمل علي انه " للعامل الذي يثبت مرضه الحق في أجازة مرضية تحددها الجهة الطبية المختصة، ويستحق العامل خلالها تعويضا عن الأجر وفقا لما يحدده قانون التأمين الاجتماعي".

ومن هذا النص يتضح أن مرض العامل، يعتبر عارض من عوارض عقد العمل، والذي يؤدي إلي وقف عقد العمل<sup>(٣)</sup>.

والمرض المقصود في هذه الحالة، هو المرض القصير، حيث أن

---

(١) د. السيد عيد نايل: المرجع السابق - ص ٣٧٤.

(٢) د. رمضان عبد الله صابر: المرجع السابق - ص ٢٦٥.

(٣) د. احمد حسن البرعي: المرجع السابق - ص ٤٩٤ .

المرض الطويل يؤدي إلي انتهاء العقد، وليس وقفه، ومدة وقف عقد العمل بسبب مرض العامل هي ١٨٠ يومًا في السنة، ويستحق العامل عنها تعويضًا عن أجره خلال تلك المدة<sup>(١)</sup>.

وإذا زادت مدة مرض العامل عن هذه المدة، بحيث يضطرب معها سير العمل، يحق لصاحب العمل في هذه الحالة أن ينهي العقد<sup>(٢)</sup>.

### ٣- أجازة الوضع ورعاية الطفولة للمرأة العاملة:

في حالة حمل المرأة العاملة ووضعها تستحق أجازة يتم وقف عقد العمل خلالها، ولا تستحق المرأة العاملة خلال تلك الأجازة أجرًا، وإنما تستحق تعويضًا عن الأجر يساوي الأجر الشامل.

ولا يستطيع صاحب العمل فصل العاملة أثناء أجازة الوضع، بموجب المادة (٩٢) من قانون العمل، والتي نصت علي أنه "يحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أثناء أجازة الوضع".

وهناك من يرى أن أحكام الأجازة المرضية، تنطبق علي أجازة الوضع ورعاية الطفل<sup>(٣)</sup>.

وقد حدد المشرع مدة أجازة الوضع وذلك بنصه في المادة (٩١) من قانون العمل علي أنه "للعاملة التي أمضت عشرة اشهر في خدمة

(١) د. رمضان عبد الله صابر: المرجع السابق - ص ٢٥٣ .

(٢) د. محمود جمال الدين ذكي: المرجع السابق - ص ٨٩٤ .

(٣) د. احمد حسن البرعي: المرجع السابق - ص ٤٩٧ .

صاحب العمل أو أكثر الحق في أجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل، تشمل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه، بشرط أن تقدم شهادة طبية مبينا بها التاريخ الذي يرجح حصول الوضع فيه.

ولا يجوز تشغيل العاملة خلال الخمسة والأربعين يوماً التالية للوضع. ولا تستحق أجازة الوضع لأكثر من مرتين طوال مدة خدمة المرأة العاملة".

وبذلك حدد المشرع مدة أجازة الوضع بتسعين يوماً، ولا تستحق لأكثر من مرتين للعاملة طوال مدة الخدمة، قبل و بعد الوضع.

ومدة أجازة رعاية الطفولة هي ستين يوماً بدون اجر، ولا تستحق للعاملة لأكثر من مرتين خلال مدة الخدمة<sup>(١)</sup>، ويوقف العقد خلال تلك المدة، ويعاود سريانه مرة أخرى بعد انقضاء مدة الأجازة.

#### ٤- اعتقال العامل:

يؤدي اعتقال العامل، أو حبسه احتياطياً علي ذمة التحقيق، إلي وقف عقد العمل، ولا يؤدي إلي انتهاء العقد، وذلك لحين الإفراج عن العامل المعتقل أو المحبوس، وهذا ما أكدته محكمة النقض

---

(١) م / ٩٤ . عمل مصري.

المصرية<sup>(١)</sup>.

حيث يؤدي اعتقال العامل، أو حبسه احتياطياً إلي وقف عقد العمل لا إنهاؤه، في حالة عقد العمل غير محدد المدة، أما العقد المحدد المدة فانه ينتهي باعتقال العامل<sup>(٢)</sup>.

وذهبت محكمة النقض المصرية، إلي أن يترتب علي وقف العمل لإعتقال العامل، أو حبسه احتياطياً الحق في الأجر متي اخلي سبيله، أو الحكم ببراءته، أو إيقاف تنفيذ العقوبة، ثم انقضاء مسئوليته<sup>(٣)</sup>.

ونجد أن الحالات السابق ذكرها والتي تؤدي إلي وقف عقد العمل من جانب العامل هي ابرز حالات وقف عقد العمل، بالإضافة إلي أن هناك أسباب أخرى تؤدي إلي وقف عقد العمل، ومنها الدورات التدريبية، والظروف العائلية والشخصية للعامل مثل الزواج ، وقيام العامل بوظيفة عامة، أو مهنية مثل عضوية مجلس الشعب، أو الشورى، أو احد المجالس المحلية<sup>(٤)</sup>.

---

(١) د. احمد حسن البرعي: المرجع السابق - ص ٤٩٨ .

(٢) د. رمضان عبد الله صابر: المرجع السابق - ص ٢٥٨ .

(٣) الطعن رقم ١٤٥٣ لسنة ٤٩ قضائية. جلسة ٢٩ / ١٢ / ١٩٨٥ - أ.

فتحي جابر العقيلي: أحكام النقض - ص ٣٥١ .

(٤) د. السيد عيد نايل: المرجع السابق - ص ٣٧٧ .

ب- وقف عقد العمل من جانب صاحب العمل:

١ - الإغلاق المؤقت.

الإغلاق هو إجراء قانوني يلجأ إليه صاحب العمل لمواجهة صعوبات اقتصادية<sup>(١)</sup>. والإغلاق الذي يوقف عقد العمل هو الإغلاق المؤقت فقط، دون الإغلاق النهائي.

ويلجأ صاحب العمل لوقف عقد العمل في حالة وجود أسباب اقتصادية طارئة ومحدودة، ويمكن تفادي آثارها بالإغلاق المؤقت، ويتم وقف عقد العمل خلال تلك الفترة البسيطة بدلاً من إنهاء العقد، وإذ لم يستطع صاحب العمل أن يتفادي آثار هذه الأزمة فإنه يلجأ إلي إنهاء العقد للأسباب الاقتصادية، ومن أمثلة حالات وقف عقد العمل نتيجة لإغلاق المنشأة المؤقت، وقف عقد العمل لوجود أسباب اقتصادية يمر بها السوق داخل الدولة<sup>(٢)</sup>.

أو وجود وباء أو جائحة ، تؤدي الى إغلاق المنشأة لفترة مؤقتة، كإنتشار فيروس كورونا الذي اجتاح العالم في نهاية عام ٢٠١٩ ميلادي.

والإغلاق النهائي للمشروع يؤدي إلي انتهاء العقد، كما سبق القول، أما الإغلاق المؤقت فيؤدي إلي وقف العقد.

---

(١) د. احمد حسن البرعي: المرجع السابق - ٥٠٢ .

(٢) د. رمضان عبد الله صابر: المرجع السابق - ص ٢٧٦ .

وخلال وقف العقد للإغلاق يستحق العامل أجرا كاملا إذا كان الإغلاق بسبب صاحب العمل، ويستحق العامل نصف الأجر إذا كان الإغلاق بسبب أجنبي، لا يد لصاحب العمل فيه<sup>(١)</sup>.

## ٢- الوقف الاحتياطي عن العمل.

لصاحب العمل الحق في أن يوقف عقد العامل المحال للتحقيق لحين الانتهاء من التحقيق معه، وحدد المشرع مدة الوقف بستين يوما، وذلك طبقا لنص المادة (٦٦) من قانون العمل مع حق العامل في أجره كاملا، خلال تلك المدة.

وكذلك الحال في حالة ارتكاب العامل جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف، أو الأمانة، أو الآداب العامة، أو ارتكاب جنحة داخل دائرة العمل.

## ٣- الإضراب.

المشرع أعطي للعمال الحق في الإضراب للتعبير عن آرائهم ومواقفهم من سير العمل داخل المنشأة أو سوق العمل. وحدد المشرع حالاته وضوابطه وأحكامه في قانون العمل وذلك في المواد ( من ١٩٢ وحتى ١٩٥ ).

حيث تنص المادة (١٩٥) من قانون العمل علي انه " يترتب علي

---

(١) د. احمد حسن البرعي: المرجع السابق - ص ٥٠٣ .

الإضراب المشار إليه في المادة ١٩٢ من هذا القانون احتساب مدته  
أجازة للعامل بدون اجر".

وبذلك تكون مدة الإضراب هي مدة وقف عقد العمل، ولا يستحق  
العامل أجرا خلال مدة وقف العقد، في حالة الإضراب.

وتلك هي حالات وقف عقد العمل ذكرناها بصورة مختصرة  
ووضحناها لبيان الفرق بين وقف عقد العمل وانتهاء عقد العمل.

### ثانياً - في القانون الفرنسي:

١ - المقصود بوقف العامل. « Suspension du contrat de travail. »

نجد أن المشرع الفرنسي لم يوضح المقصود بوقف عقد العمل،  
وإنما وضح حالاته وبين أحكامه فقط. وبذلك ترك مهمة بيان المقصود  
بوقف عقد العمل للفقهاء، والذي قام بدوره بوضع العديد من التعريفات  
لبيان المقصود بوقف عقد العمل.

فهناك من يري أن وقف عقد العمل هو عبارة عن "وقف مؤقت  
لتنفيذ العقد لفترة معينة، لأسباب مؤقتة، علي أن يعاود العقد استئناف  
آثاره بعد زوال هذه الأسباب المؤقتة."<sup>(١)</sup>

بينما ذهب رأي آخر إلي انه عبارة عن "الفترة التي يتم تعطيل

---

(1) Antoine CRISTAU. « Droit du travail-Suspension du  
contrat de travail. » P 84 .

عقد العمل فيها، وتعطيل آثاره لأسباب مؤقتة." (١)

وهناك من يري انه عبارة عن "وجود سبب عارض يؤدي إلي مغادرة العامل لوظيفته مؤقتا، علي أن يتم استئناف العمل وقيام العامل بأداء عمله بعد زوال هذا السبب المؤقت، دون أن يؤدي ذلك إلي إنهاء عقد العمل" (٢).

وهناك من يري انه عبارة عن "وقف للالتزامات التعاقدية، بوقف مؤقت للعقد، وغياب العامل عن أداء العمل فترة من الزمن." (٣)  
وبذلك فان وقف عقد العمل في القانون الفرنسي لا يعدو أن يكون، تعليق مؤقت للعقد، بعدم قيام العامل بأداء العمل لأسباب حددها القانون.

حيث أن هناك أسباب قد تؤدي إلي عدم تنفيذ العقد كالأمراض، والأجازات، ولحماية الوظيفة وعدم إنهاء العقد أوجد المشرع الفرنسي ما يسمى بتعليق عقد العمل، وهو الذي يسمح للعامل بعدم تنفيذ أداء

---

(1) Jean Emmanuel ROY. « Droit du travail-Droit vivant»  
2007 / 2008 P.215.

(2) Tissot éditions « définition de la suspension du contrat de travail» revue de travail à l' internet. avril 2009.

(3) Alain COEURET, Bernard GAURIAU, Michel Miné Op. p  
267.



العمل<sup>(١)</sup> .

٢- حالات وقف عقد العمل في القانون الفرنسي.

أ- المرض « **Maladie** »

في حالة مرض العامل يستحق العامل أجازة مرضية، وخلال تلك الأجازة يتم وقف عقد العمل.

ويشترط لوقف عقد العمل للمرض، أن يكون مؤقتا، ومبررا بشهادة طبية، من طبيب العمل، وترسل إلي صاحب العمل<sup>(٢)</sup>.

و طبيب العمل، هو الذي يعطي الشهادة المرضية، التي بناء عليها يتم وقف عقد العمل، والتي من خلالها يمكن أن يقترح صاحب العمل، علي العامل عمل آخر يتناسب مع قدراته<sup>(٣)</sup>.

---

(1) Bernard BOUSSU, Op .p .270.

(2) Véronique ROY. "Droit du travail" 2005. P 86.

(3) Art. L. 1226-2 " Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il

وبناء علي الشهادة الطبية يمكن أن يقترح علي العامل، وظيفة أخرى تتناسب مع حالته الجديدة، خلال مرضه، أو قدراته. ويلزم أن يخبر العامل منشأته بغيابه من البداية، وهذا ما أكدته محكمة النقض الفرنسية<sup>(١)</sup>.

والمشرع الفرنسي أيضا لا يسمح لصاحب العمل، أن ينهي عقد العمل خلال فترة توقف العقد، ما لم يكن هناك سوء سلوك من جانب العامل، أو عدم قدرته علي الحفاظ علي العقد، بأي سبب ليس له صلة بمرضه أو الحادث الذي تعرض له<sup>(٢)</sup>.

**Art. L. 1226-9. "Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son**

---

formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.  
Code du travail.

(1) Cass. Soc, 10 janvier 1980. No 32.

(2) Art. L. 1226-9. Code du travail.

## impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie"

وبذلك لا يستطيع صاحب العمل أن ينهي عقد العمل خلال الأجازة المرضية، ما لم يرتكب العامل أمر يخل بنظام العقد بعيدا عن مرضه، أو أن يكون نتيجة سوء سلوكه<sup>(١)</sup>.

وإذا اثبت العامل مرضه من خلال الشهادة المرضية، التي يعطيها إياه طبيب العمل، وكان له سنة أقدمية في خدمة صاحب العمل، يستحق العامل تعويض عن الأجر، من هيئة التأمين الاجتماعي طبقا لنص المادة ١-٢٣١ من قانون التأمين الاجتماعي بشروط:

- ١- أن يتم الكشف الطبي علي العامل خلال ٤٨ ساعة من تاريخ العجز وبيان عدم قدرته علي العمل.
- ٢- أن يكون حالته معتمدة من قبل الضمان الاجتماعي لابد وأن يعلم هيئة التأمينات الاجتماعية بحالته المرضية.
- ٣- أن يكون العقد ساريا علي الأراضي الفرنسية، أو في أي من الدول الأعضاء في الإتحاد الأوربي، أو أي من الدول الآخري التي تكون طرفا في اتفاق المنطقة الاقتصادية الأوربية. أي لابد وان يكون عقد العمل ساريا وينفذ في فرنسا أو في أي من دول الإتحاد الأوربي حتى يستحق هذا التعويض.

---

(1) Bernard BOSSU. Op. p. 272.

وهذه الأحكام لا تطبق علي الموظفين الذين يعملون في المنازل،  
والعمال الموسميين، والعمال المؤقتين.<sup>(1)</sup>

Art 1226-1 « Tout salarié ayant «une année»  
d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence  
au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou  
d'accident constaté par certificat médical et contre-visite  
s'il y a lieu, d'une indemnité complémentaire à l'allocation  
journalière prévue à l'article L. 321-1 du code de la  
sécurité sociale, à condition:

- 1- D'avoir justifié dans les quarante-huit heures de cette  
incapacité;
- 2- D'être pris en charge par la sécurité sociale;
- 3- D'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des  
autres États membres de la Communauté européenne ou  
dans l'un des autres États partie à l'accord sur l'espace  
économique européen.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés  
travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux  
salariés intermittents et aux salariés temporaires »

ومن خلال هذا النص نجد أن العامل الذي أوقف عقده بسبب

---

(1) Art-L-1226-1. Code de travail.

المرض، يستحق تعويضاً عن الأجر، خلال هذه الفترة من هيئة التأمينات الاجتماعية، ووقف عقد العمل خاص بالعقود غير محددة المدة فقط دون غيرها.

#### ب- حوادث العمل « accident du travail »

هو الذي يقع بمناسبة حادثة العمل، أو احد الأمراض المهنية، أو أن يكون العامل ضحية القيام بعمله. ولا يستطيع رب العمل إنهاء عقد العامل، خلال توقف العقد لحادث العمل<sup>(1)</sup>.

وإذا وقع للعامل حادث عمل، يستحق أجازة تبدأ من تاريخ وقوع الحادث، أو من تاريخ توقيع الكشف الطبي علي العامل الذي أصيب<sup>(2)</sup>. ولا يحق لصاحب العمل إنهاء عقد العامل ضحية حادث العمل، ما لم يوجد خطأ جسيم من العامل<sup>(3)</sup>.

ويستحق العامل أيضا خلال فترة توقف العقد، لوقوع حادث عمل، تعويض من هيئة التأمينات الاجتماعية بالشروط السابقة.

#### ت- أجازة الوضع. « la maternité »

ويتم وقف عقد العمل أيضا لأجازة الحمل ورعاية الطفولة، أو ما يسمى بأجازة الوضع، وهي فترة مؤقتة تستأنف بعدها المرأة العاملة،

(1) Véronique ROY. Op. P. 86.

(2) Cass. soc, 30 janvier 1991. no 317.

(3) Bernard BOSSU. Op .p. 286.

عملها مرة أخرى بعد انقضاء هذه الفترة<sup>(١)</sup>، وتلك الأجازة تبدأ قبل الوضع بستة أسابيع، وتكون بناء على طلب المرأة العاملة الحامل، أو بناء على شهادة طبية، لفترة الحمل والولادة معا ولأجل رعاية مولودها. وتستحق المرأة العاملة عشرة أسابيع بعد الوضع، لكي تكون مدة أجازة الوضع في القانون الفرنسي ستة عشر أسبوعا قبل الوضع وبعده<sup>(٢)</sup>.

**Art 1225 – 17 « La salariée a le droit de bénéficier d'un congé de maternité pendant une période qui commence six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine dix semaines après la date de celui-ci.**

A la demande de la salariée et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement peut être réduite d'une durée maximale de trois semaines. La période postérieure à la date présumée de l'accouchement est alors augmentée d'autant.

Lorsque la salariée a reporté après la naissance de l'enfant une partie du congé de maternité et qu'elle se voit prescrire un arrêt de travail pendant la période antérieure à la date présumée de l'accouchement, ce report est annulé

---

(1) Jean Emmanuel ROY. Op .p . 231.

(2) Art. L. 1225-17. Code du travail.

et la période de suspension du contrat de travail est décomptée à partir du premier jour de l'arrêt de travail. La période initialement reportée est réduite d'autant»

ولا يحق لصاحب العمل أن ينهي عقد المرأة العاملة بسبب أجازة الوضع، وإنما يتم وقف عقد العمل خلال تلك المدة، ما لم يضر غيابها بمصالح المنشأة، فله الحق في إنهاء العقد لأسباب ليس لها صلة بأجازة الوضع<sup>(1)</sup>.

Art 1225- 4 « Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, ainsi que pendant les quatre semaines suivant l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat s'il justifie d'une faute grave de l'intéressée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail mentionnées au premier alinéa »

---

(1) Art. L. 1225-4. Code du travail.

وتستحق المرأة العاملة أجرًا، يقدر بنسبة ٨٤ % من أجرها في اليوم، بمتوسط الشهور الثلاثة الأخيرة قبل الأجازة، وتسدها هيئة التأمينات الاجتماعية<sup>(١)</sup>.

وبذلك فإن أجازة الوضع سبب من أسباب وقف عقد العمل، بالشروط السابقة، وتستحق العاملة خلالها أجرًا جزئيًا. ولا يحق لصاحب العمل إنهاء العقد خلال هذه المدة، إلا إذا ارتكبت العاملة عملاً يخل بنظام العقد.

وتلك هي أهم أسباب وقف عقد العمل في القانون الفرنسي، بالإضافة إلي ما سبق يوجد أسباب أخرى لوقف عقد العمل، كأجازات الأحداث العائلية، كالزواج وولادة الطفل بالنسبة للأب، وأعياد الأم والأب.

## المطلب الثاني

### أثر القوة القاهرة المؤقتة علي عقود العمل

بعد تعريف وقف عد العمل، و أسباب الوقف ، فنجد أن نظرية وقف تنفيذ العقد، قد نشأت في احضان نظرية القوة القاهرة، وعدها بعض

---

(١) Véronique ROY. Opt .p.87.



الفهاء امتدادا لآثار القوة القاهرة<sup>(١)</sup>، ومقتضى هذه النظرية أنه إذا إستحال على المدين تنفيذ التزامه لسبب اجنبي لا يرجع إليه، انقضى هذا الإلتزام واعفى منه المدين وانقضى تبعًا لذلك الإلتزام المقابل للمتعاقد الآخر، إذا كنا بصدد عقد ملزم للجانبين، إذا كنا بصدد استحالة مطلقة ودائمة.

اما إذا كانت الاستحالة مؤقتة فان العقد لا يفسخ بحكم القانون وانما يوقف تنفيذه خلال مدة الاستحالة، ويستأنف بعد زوالها متى كان تنفيذ الإلتزام ممكنا، فالاستحالة المؤقتة لا تؤدي إلى انقضاء العقد وانما إلى وقف تنفيذه، وتؤدي إلى محو جزئي لآثاره خلال فترة الوقف<sup>(٢)</sup>، ونتيجة لتشابه هذا الأثر في الاستحالة المؤقتة مع ما يترتب عليه وقف تنفيذ العقد، قرر هذا الفريق ان وقف العقد هو توسعة لآثار القوة القاهرة المؤقتة.

---

(1) Camerlynck, "droit du travail", p 222.

(٢) د. عبد الرزاق السنهوري: المرجع السابق - ص ٩٩٧.

## شروط تطبيق نظرية الاستحالة الوقتية :

١- يجب ان نكون بصدد استحالة في التنفيذ مؤقتة:

بحيث يصبح تنفيذ الإلتزام مستحيلًا ليس فقط بالنسبة للمدين، وإنما بالنسبة للطرفين، فلا يكفي تخلف المدين عن تنفيذ التزامه أو أن يكون تنفيذ الإلتزام مرهقاً له، وإنما لا بد ان نكون بصدد استحالة، أي ان المدين لا يستطيع ان يتغلب عليها مهما بذل من جهد، ولا يستطيع دفعها أو تفاديها، وذلك بسبب ان الحادث غير متوقع، هذا من ناحية. و من ناحية أخرى، فإنه لقيام هذا الشرط لا بد ان تكون الاستحالة مطلقة ومؤقتة، أما إذا كانت الاستحالة دائمة أو نهائية فإنه لا مجال للحديث عن وقف تنفيذ العقد، لأن ذلك غير ممكن في المستقبل، و ينتهي به العقد.

وبناءً عليه فلا بد و ان تكون هذه الإستحالة مؤقتة أي مرتبطة بفترة معينة، بحيث يصبح تنفيذ الالتزام ممكناً بعد انقضائها. فالغاية من تطبيق نظرية القوة القاهرة المؤقتة هو تفادي انفساخ العقد بقوة القانون والحفاظ على الرابطة العقدية حتى زوال الاعاقة، وهذا لا يتأتى إلا من خلال إستحالة مؤقتة وغير دائمة، أي إعاقة لا تمنع تنفيذ العقد في المستقبل.

والاستحالة المؤقتة تتطلب بالضرورة شرطا ضمنيا، وهو الا تكون مدة التنفيذ عنصراً اساسياً في العقد، ومقتضى ذلك أنه حتى بصدد

الاستحالة المؤقتة، إذا كانت مدة التنفيذ جوهرية بالنسبة للطرفين  
فيجب ان يتم التنفيذ خلالها، والا عد غير مُجد وغير مفيد، فإن  
استمرار الإستحالة المؤقتة إلى هذا الميعاد، يحول دون القول بوقف  
تنفيذ العقد، لأن التنفيذ صار غير مفيد للطرفين، فهنا نلجأ إلى  
إنفساخ العقد، وليس إلى وقف تنفيذه على الرغم من ان الإستحالة  
مؤقتة.

## ٢- استحالة تنفيذ ترجع إلى سبب خارجي:

و هي تلك التي لا ترجع إلى احد المتعاقدين أو على الاخص إلى  
المدين لان الاستحالة في التنفيذ الراجعة إلى المدين لا تعفيه من تنفيذ  
التزامه، ولا تستوجب تطبيق نظرية القوة القاهرة، وانما يكون للمتعاقد  
الآخر اللجوء إلى طلب التنفيذ بمقابل أو فسخ العقد قضاءً أو اتفاقاً.

و بعد العرض السابق يتضح لنا أن، نظرية القوة القاهرة التي  
تقوم على اعفاء المدين من تنفيذ التزام يستحيل عليه وعدم ترتيب  
مسئوليته على ذلك، فالقوة القاهرة كنظام مقرر لصالح المدين، في  
حين ان نظام الوقف قد يكون لصالح المدين وقد يكون لصالح الدائن  
وقد يقرر كجزء على المدين(الوقف التأديبي).

ومن جهة اخرى فان نظام القوة القاهرة ينطلق من فرضية  
استحالة التنفيذ، فهو لذلك يؤدي إلى زوال العقد، اما نظام الوقف  
فهو يفترض امكانية تنفيذ العقد في المستقبل، ولذلك فهو يحافظ على

الرابطة العقدية ولا ينقضها. هذا بالاضافة إلى اننا لو نظرنا إلى حالات الوقف لوجدنا ان كثيرا منها لا يستوفي شروط القوة القاهرة، فمثلا فيما يتعلق بوقف عقد العمل بسبب الاضراب أو الحمل والولادة أو تربية الاولاد بالنسبة للمرأة العاملة أو الاشتراك في الاعمال النقابية والمهام العلمية أو الاستدعاء للخدمة العسكرية وغيرها لا يمكن ان يعد من قبيل القوة القاهرة<sup>(١)</sup>.

وهذا ما يبين عجز هذه النظرية عن ان تكون اساسا لتبرير وقف عقد العمل، حتى لو كانت بعض حالات الوقف من الممكن ان يطبق عليها مفهوم القوة القاهرة (اعقتال العامل أو مرضه أو الحوادث الفنية لرب العمل) الا ان ذلك لا يسمح لنا بأن نعمم الفكرة على كل حالات الوقف الاخرى، وهذا ما اقره بالفعل من تبني مفهوم القوة القاهرة كاساس لنظرية الوقف<sup>(٢)</sup>.

وهذا يدعونا للتفرقة بين وقف عقد العمل، و إنتهائه لإستحالة التنفيذ، على النحو التالي. بأن نوضح أوجه الاتفاق والاختلاف بينه، وبين انتهاء عقد العمل، حتى نوضح الفرق بينهما من خلال:

أ- أوجه الاتفاق بين وقف عقد العمل و إنتهائه:

يتفق كلا من وقف عقد العمل، وانتهاء عقد العمل فيما يلي:

---

(١) د. رمضان عبدالله صابر: المرجع السابق - ص ٤٧.

(2) Camerlynck, op , cit , p 223.

١- أن كلا من الوقف، وانتهاء العقد، يعتبران نظامين قانونيين لكلا منهما شروطه وأركانته وحالاته.

٢- أن كلا من وقف عقد العمل، وانتهاء عقد العمل، يترتب عليهما عدم قيام العامل، بأداء العمل المتفق عليه، وعدم قيام صاحب العمل بصرف الأجر في أغلب حالات وقف العقد.

٣- هناك أسباب مشتركة، قد تؤدي إلي وقف عقد العمل، وكذلك تؤدي إلي انتهاء عقد العمل، كالأسباب الاقتصادية، فهي قد تؤدي إلي وقف العقد، إذا كانت مؤقتة ويمكن تفادي آثارها، وقد تؤدي إلي إنهاؤه.

#### ب- أوجه الاختلاف بينهما.

بالرغم من هناك أوجه اتفاق بين وقف العقد، وانتهاء العقد آلا انه يوجد العديد من نقط الخلاف بينهما:

١- أن وقف عقد العمل لا يؤدي إلي انقضاء، وزوال كافة الالتزامات التعاقدية، المترتبة علي العقد، كما سبق وان وضحنا. بخلاف انتهاء عقد العمل، الذي يترتب عليه زوال كافة الالتزامات التعاقدية.

٢- يترتب علي انتهاء السبب العرضي الذي أوقف العقد، إلي استئناف العامل لعمله مرة أخرى. إما بالنسبة إلي انتهاء العقد، لا يجوز العامل الذي انهي عقده، العودة إلي العمل مرة أخرى، إلا بحكم قضائي، وفي حالات حددها القانون.

٣- هناك حالات لوقف عقد العمل، بالرغم من عدم قيام العامل، بالعمل

المتفق عليه، ألا انه يستحق أجرا خلال فترة وقف عقد العمل، أما انتهاء عقد العمل فلا يستحق العامل أجرا، ولكنه يحق له المطالبة بالتعويض إذا كان له مقتضى.

ويترتب على وقف العقد عدم تنفيذه طيلة فترة الاستحالة ، مع عودة الحياة إليه مجدداً واستئناف تنفيذه بعد زوال سبب الاستحالة<sup>(١)</sup>.

ومقتضى ذلك كقاعدة عامة ، توقف الطرفين عن تنفيذ التزاماتهما طيلة فترة الوقف، ويؤدي ذلك بالنسبة لعقد العمل، أنه ما دام العامل لم يؤد العمل المتفق عليه ، فإنه لا يستحق أجراً طيلة فترة الوقف<sup>(٢)</sup> .

و التساؤل هنا هل في حالة وقف عقد العمل، يتم وقف كل الآثار المترتبة عليه؟

و الإجابة على هذا التساؤل تكون بالنفي طبعاً، حيث أن وقف العقد لا يوقف جميع آثاره بل بعضها ، وعلى ذلك فإن مدة الوقف في الغالب تدخل ضمن المدة المقررة لاستحقاق الأقدمية والإجازات المأجورة ، لا بل أن القانون يقرر في العديد من الحالات استحقاق العامل أجره الكامل.

و في النهاية، فإذا استحال على أحد طرفي العقد أو كليهما تنفيذ التزاماته على نحو مؤقت ؟ بسبب قوة قاهرة ، فإن هذه الاستحالة ذات

---

(1) Camerlynck, op , cit , p 223.

(٢) د. محمود جمال الدين ذكي: المرجع السابق - ص ٣٢٦.

الطبيعة المؤقتة لا تؤدي إلى انتهاء العقد ، بل إلى وقفه . فإن الوقف في إطار قانون العمل لم يعد مقصوداً على حالات القوة القاهرة بمعناها الدقيق في القانون المدني ، ويرجع ذلك إلى ما يتصف به عقد العمل من صفة خاصة باعتباره عقداً يرد على القيام بمجهود يرتبط بشخص العامل نفسه ، ومن ثم بحالته النفسية وظروفه الاجتماعية ، ولهذا فإن القيام بهذا المجهود قد تعترضه صعوبات تتعلق بشخص العامل ، بسبب حالته الصحية أو الاجتماعية ، فتؤدي إلى تناقص مقدار هذا المجهود ، أو إلى استحالة تقديمه تماماً.

## الخاتمة

وفي نهاية بحثنا حول أثر إستحالة التنفيذ على عقود عقد العمل، فقد تعرضنا لبيان المقصود بإستحالة التنفيذ، و شروطها ، كما وضحنا المقصود بالقوة القاهرة، و السبب الأجنبي المؤدي لانتهاء العقد، كما فرقنا بين القوة القاهرة و نظرية الظروف الطارئة، كما وضحنا أسباب إستحالة التنفيذ النهائية، والمؤية لانتهاء العقد، و بتطبيقها علي عقد العمل، فوجدنا أن هناك أسباب لإستحالة تنفيذ عقد العمل ترجع إلى العامل نفسه، و عددناها على النحو التالي:

- وفاة العامل.
  - بلوغ العامل سن المعاش.
  - عجز العامل نهائياً.
  - مرض العامل الطويل الذي لا يرجى منه الشفاء.
  - إبعاد العامل الأجنبي.
  - إنقضاء مدة العقد.
- بالإضافة إلى إستحالة التنفيذ الراجعة للعامل نفسه، فوجدنا أن هناك أسباب لإستحالة التنفيذ ترجع إلى صاحب العمل، منها:
- القوة القاهرة.
  - تغيير صاحب العمل.



- إغلاق المنشأة نهائياً.

ثم تطرقنا بعد ذلك لبيان الآثار المترتبة على إستحالة تنفيذ عقد العمل، ووجدنا، أن إستحالة تنفيذ عقد العمل، إما لها أثر منهي، أو أثر واقف، ووضحنا كل منهما بشئ من التفصيل المناسب، كما وضحنا الحقوق التي تثبت للعامل في كلتا الحالتين.

و نجد أن هذا الموضوع من أهم موضوعات قانون العمل ، لأنه مرتبط بالحق في العمل، الذي يُعد محور قانون العمل، كما أنه يعد حقاً أساسياً من حقوق الإنسان، بالإضافة بإرتباطه بحياة العامل المهنية، الذي يُعد العنصر الاساسي في علاقة العمل.

و من خلال دراسة موضوع إستحالة تنفيذ العقد ، و أثرها على عقد العمل، فقد خلصنا إلى مجموعة من النتائج و المقترحات التي تدور حول، ضرورة، أن يوضح المشرع المصري في قانون العمل، المقصود بإستحالة التنفيذ، و خصوصاً أن مفهوم إستحالة التنفيذ في مجال قانون العمل تختلف عنه في القانون المدني.

و على المشرع المصري، أن يُعدد حالات إنهاء عقد العمل، لإستحالة التنفيذ بصورة واضحة، و يضمنها كل الحالات التي سبق شرحها سواء أكانت من جانب العامل أو من جانب صاحب العمل.

كما يجب على القوى العاملة، أن توفر وظائف للمنتهي عمله بسبب إستحالة التنفيذ، خصوصاً من تسمح حالته بالعمل، و خاصة إذا كان

إنهاء عقد العمل بسبب الإستحالة الراجعة لصاحب العمل نفسه.

و أيضاً، ضرورة نقل عبء الاثبات من على عاتق العامل إلى صاحب العمل، في حالة مطالبة العامل صاحب العمل بالتعويض عن إنهاء عقد العمل، لإثبات أن الإنهاء يرجع إلى سبب أجنبي أو قوة قاهرة لا يد لأحد فيها.

و في النهاية، يجب تطبيق نظرية القوة القاهرة في مجال عقد العمل، في أضيق نطاق ممكن للمحافظة على إستمرار روابط العمل.

و آخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

نسأل الله التوفيق و السداد

## قائمة المراجع

### أولاً- المراجع العربية:

- ١- د. احمد حسن البرعي، د. رامي أحمد البرعي: الوسيط في التشريعات الإجتماعية - الجزء الثاني - شرح عقد العمل الفردي وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣- دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٩.
- ٢- أ. احمد سليم فريز: الشرط المعدل للمسؤولية العقدية في القانون المدني المصري - رسالة ماجستير في القانون الخاص - جامعة النجاح الوطنية - فلسطين ٢٠٠٦.
- ٣- د. احمد محمد محرز: اندماج الشركات- دار النهضة العربية- القاهرة - بدون سنة نشر.
- ٤- د. احمد محمود سعد :
- الوجيز في أحكام الإلتزام - دار النهضة العربية - بني سويف - ٢٠١٥.
- النظرية العامة للالتزامات (الجزء الأول) مصادر الإلتزام- ٢٠٠٥/٢٠٠٦.

- ٥- أ. احمد الهرماس : جدل الكورونا بين الظروف الطارئ و القوة القاهرة -  
مقالة منشورة بجريدة سبق الاخبارية الالكترونية - الرياض - بتاريخ  
٢٠ مارس ٢٠٢٠ . <https://sabq.org/F7kGHm> .
- ٦- د. السيد محمد السيد عمران: شرح قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة  
١٩٨١- دار المطبوعات الجامعية - ٢٠٠٠ .
- ٧- د. السيد عيد نايل:  
- قانون العمل- دار النهضة العربية - ٢٠٠٠ / ٢٠٠١ .
- مدي تأثير الالتزامات العقدية بوفاة المتعاقد- مركز البحوث -  
السعودية-١٩٩٤ .
- ٨- د. أنور سلطان: مصادر الالتزام- الموجز في النظرية العامة في  
الالتزام- دار النهضة العربية للطباعة والنشر- ١٩٨٣ .
- ٩- د. أيهاب حسن إسماعيل: شرح قانون العمل - القاهرة - ١٩٨٢ .
- ١٠- د. حسن عبد الرحمن قدوس: فقد الدخل كأثر لإنهاء علاقة العمل -  
بين ضرورات التعويض و كيفية القضاء على أسبابه - مكتبة الجلاء  
- المنصورة - ١٩٩١ .
- ١١- د. جلال إبراهيم. ، د. فاطمة الرزاز: الوسيط في شرح قانون العمل و  
التأمينات الإجتماعية - ٢٠٠١ .
- ١٢- د. جمال محمود مخيمر: أثر الظروف الطارئة في عقدي الأشغال العامة

و الفيديك- رسالة دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة القاهرة - فرع  
بني سويف (جامعة بني سويف حاليا).

١٣- د.جميل الشرقاوي: النظرية العامة للالتزام (الكتاب الأول) مصادر  
الالتزام- دار النهضة العربية- ١٩٩٥.

١٤- د. رمضان عبد الله صابر: وقف عقد العمل- دار النهضة العربية  
١٩٩٧.

١٥- د. سراج أبو زيد ، د. هشام أحمد محمود: الجنسية و مركز الأجانب  
في التشريع المصري و المقارن - دار النهضة العربية - بني سويف  
٢٠١٦.

١٦- د. سمير كامل : الاحكام العامة للالتزام- دار النهضة العربية - بني  
سويف - ٢٠٢٠.

١٧- أ . سيد ابو اليزيد: الشرح و التعليق على قانون العمل الجديد - طبعة  
٢٠١١.

١٨- د. عبد الرازق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني(الجزء  
الأول)- نظرية الالتزام (مصادر الالتزام) -المجلد الأول (العقد) - دار  
النهضة العربية- ١٩٨١ - طبعة منقحة من المستشار. محمد  
الفاقي، و د.عبدالباسط جميعي.

١٩- د. عبد العزيز المرسي: شرح قانون العمل المصري - ٢٠٠١.

٢٠- د.عبدالودود يحيى: دروس في النظرية العامة للالتزامات(الجزء الأول)

- مصادر الالتزام- دار النهضة العربية- ١٩٧٨/١٩٧٩.
- ٢١- د. عبد المنعم زمزم: الجنسية و مركز الأجانب في القانون الدولي و القانون المصري المقارن- دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠١١.
- ٢٢- د. عثمان عبد الحميد الحفني: أثر تغير صاحب العمل علي عقود العمل في القانونين الفرنسي و المصري (مع دراسة نقدية للمادة ٥٩ قانون العمل الأهلي الكويتي) - مطبوعات جامعة الكويت - ١٩٩٧.
- ٢٣- أ. فتحي جابر العقيلي: أحكام النقض- المبادئ القانونية التي أقرتها الدوائر العمالية بمحمة النقض - ١٩٩٢.
- ٢٤- أ. قمر موسى: الموسوعة الجامعة في التعليق علي القانون المدني(الجزء الثاني) - دار الفكر الجامعي- الإسكندرية - ٢٠٠٣.
- ٢٥- ١. كامل محمد بدوي: المرجع في قانون العمل الفردي. ١٩٥٤.
- ٢٦- د. محمد حسام محمود لطفى: مصادر الالتزام- ٢٠٠٠/٢٠٠١.
- ٢٧- د. محمد حسين منصور: قانون العمل - دار الجامعة الجديدة - الإسكندرية ٢٠٠٧.
- ٢٨- د. محمد علي عمران: الوسيط في شرح قانون العمل - ٢٠٠٥.
- ٢٩- د. محمود جمال الدين ذكي: عقد العمل في القانون المصري- (الطبعة الثانية) ١٩٨٢.
- ٣٠- د. محمود سلامة - شرح قانون العمل و المحاكم العمالية- شركة آل طلال للنشر و التوزيع القاهرة - ٢٠١٥.

- ٣١- م . د . محمود سلامة جبر: الإنهاء التعسفي لعقد العمل. الطبعة الأولى. ٢٠٠٤.
- ٣٢- د. مصطفى أحمد عبد الجواد: مصادر الالتزام (الجزء الثاني) - دار النهضة العربية- ٢٠٠٤.
- ٣٣- همام محمد محمود:
- قانون العمل - عقد العمل الفردي- دار المعرفة الجامعية - الإسكندرية - ١٩٨٧.
- الرقابة علي انتهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية- ١٩٨٦.
- ٣٤- الشبكة العالمية للحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية: الحق في العمل - منشور بتاريخ ١١ ديسمبر ٢٠١٩.
- ٣٥- شبكة النبا المعلوماتية: إلتزامات الدولة تجاه الحق في العمل - مقالة منشورة بتاريخ ٢ يوليو ٢٠١٨ - [www.annabaa.org](http://www.annabaa.org)

## ثانياً- المراجع باللغة الأجنبية:

- Antoine CRISTAU « Droit du travail » 5<sup>e</sup> édition 2009 – 2010
- Antoine CRISTAU. « Droit du travail–Suspension du contrat de travail. »2012.
- Bernard TEYSSIE – Le Licenciement .
- Bernard BOSSU. « La faute lourde du salarié, responsabilité contractuelle » 1995.
- Brigitte HESS–FALLON, "droit du travail." 2005,
- Corinne Renault– BRAHINSKY « droit civil les obligations » 2002.
- jean– Claude MONTANIER « les sources des obligations 1– le contrat » 1996.
- Jean Emmanuel ROY. « Droit du travail–Droit vivant» 2007 / 2008 .
- La loi du 10 décembre 1977. De la sécurité sociale.



- **Shceel. Vadémécum social. "licenciement" janvier 2009.**

**[www.pdf-serch-online.com](http://www.pdf-serch-online.com)**

- **Tissot éditions « définition de la suspension du contrat de travail» revue de travail à l' internet. avril 2009.**
- **Véronique ROY. "Droit du travail" 2005.**
- **Camerlynck, "droit du travail"2001.**