

في الإنهاء المشروع والإنهاء التعسفي لعقد العمل

إعداد الدكتورة / ليليان نادر نجيب فرج
مدرس - كلية الحقوق - جامعة عين شمس
قسم القانون المدني

ملخص البحث

يعتبر عقد العمل الإطار القانوني لرابطة العمل بين صاحب العمل والعامل ومصدرها الأساسي ويوضح الإرادة المشتركة للمتعاقدين وهو عقد مؤبد غير محدد المدة.

وينتهي سواء بإنهاء مدته أو إنجاز العمل الذي تم إبرامه من أجله أو إنهائه بالإرادة المنفردة لأحد أطرافه.

تناولنا في دراستنا مفهوم عقد العمل وعناصره وخصائصه وأنواعه والإنهاء المشروع وصوره والقواعد الموضوعية كالمبرر المشروع وشروطه والقواعد الشكلية كالإخطار اللازم لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة.

وماهية الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل وموقف القانون منه والآثار المالية والغيرمالية والتي تلحق بالعامل نتيجة الإنهاء التعسفي.

Summary

Work contract represents the legal framework of business relationship that the employer and the worker to the main source of relationship ,as though this contract reflects the common will of the contractual .

This contract is not a perpetual contract, but it must come to an end whether it comes by the end of its term ,the completion of the work or Termination by the sole will of one party .

This work contract termination process , which is termination of the work contract by the sole will of the employer .

We explained the concept of work contract and its elements , characteristics and types . and the justified termination of the work contract by the sole will of the employer . the legal basis of the justified termination through substantive rules which are represented in justification and its conditions, and the formal rules that represented in required notification for termination by the sole will of one party .

We explained the wrongful termination of the work contract by the sole will of the employer and the law position towards it .

And the wrongful termination ,s effects on the worker , financially.

The study ended with a conclusion included the conclusion of the findings and recommendations including the need to regulate cases of termination of the work contract by the sole will of the employer for economic reasons in order to cope with the technical development witnessed worldwide ,which results in the restructuring of the business , financial or economic crises.

The Thesis ended with the following results:

- The legislator did not put real controls on the authority of the employer in the termination of the contract .
- The legislator does not provide the means of legal and administrative protection under real control s and guarantees in normal circumstances .

- And under economic reasons, The legislator did not set a line between financial and non financial difficulties in the area of termination
- The employer will have discretion in amicable settlement, The negligence of this road and non obligatory follow him , making it a deserted road and Absence of effective measures.
- In Recourse to the judiciary Failure to provide alternative means that take the same specificity and which are characterized by the rapid resolution of disputes .
- Resort to traditional procedures in the field of justice.

The recommendation:

- Restrict the jurisdiction of the judiciary to the state of competence .
- Provide legal and administrative protection to the worker under real guarantees and controls .
- The establishment of real and serious substantive guarantees and effective procedures, with the jurisdiction of the judiciary with non financial difficulties .
- Modification of traditional procedures before the judiciary to reach a speedy justice

مقدمة

يخضع عقد العمل الي المبادئ العامة لنظرية العقد وهو مبدأ القوة الملزمة للعقد أي تنفيذ الطرفين لبود العقد وفقا لإتفاقهم ولايستطع أي منهما الإخلال في التزاماته وهو ما يعرف بقاعدة العقد شريعة المتعاقدين، فالإرادة المشتركة للطرفين هي التي أنشأت العقد وهي أيضا التي تنهيه، وقد قرر المشرع المصري حق إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة دون موافقة الطرف الآخر أو الحصول علي حكم قضائي.

ويتخذ الإنهاء طابعا إقتصاديا ويصبح أمرا قائما وقد قرره المشرع لعدم تأييد عقد العمل تحقيقا لمبدأ حرية العمل والحرية الإقتصادية ولتجنب ومنع التعسف في إستخدام حق الإنهاء لعقد العمل والأضرار الناجمة من ذلك علي العامل وعلي المجتمع بصفة عامة، وقد ينتهي عقد العمل بإنقضاء مدته أو بإنجاز العمل المتفق عليه بالعقد أو يتم بإرادة الطرفين أو بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه.

ويعد إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة عملا قانونيا مشروعاً اذا ماتوافرت ظروف تفرض ذلك وتبرره سواء تتصل بالمنشأة وأوضاعها أو تتصل بأداء العامل وسلوكه ولكي الإنهاء مشروعاً يجب أن تتوافر المصلحة الحقيقية والمبرر المشروع وفي غير ذلك يعد الإنهاء تعسفا يرتب المسؤولية علي صاحب العمل ويوجب التعويض، فتوجد ضوابط ومعايير تمثل المشروعية وتميزها عن التعسف في إستخدام هذا الحق لتحقيق التوازن بين المصالح المتعارضة لطرفي العقد وأيضا تحقيق المصالح الإجتماعية والإقتصادية في المجتمع،

لذلك سنتناول البحث في إنهاء عقد العمل بالإرادة الفردية لصاحب العمل واسباب ذلك ومبرراته ومشروعيته وأيضا نتحدث عن الإنهاء التعسفي وآثار ذلك علي العامل من خلال خطة البحث التالية:

• الفصل الأول: الإنهاء المشروع لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

○ المبحث الأول: قواعد الإنهاء المشروع لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

○ المبحث الثاني: صور الإنهاء المشروع لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

• الفصل الثاني: الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

○ المبحث الأول: ماهية الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل ومعايير

والمسؤولية المترتبة عليه وعبء الإثبات.

○ المبحث الثاني: موقف القانون المصري من الإنهاء التعسفي بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

الفصل الأول

إنهاء المشروع لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

أقر المشرع حق إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لأحد أطرافه لمنع تأييد العقود الذي قد يؤدي الي التعسف والإضرار لأحد الطرفين وذلك في بعض حالات عقد العمل غير محدد المدة، وسوف نقسم هذا الفصل الي مبحثين كالتالي:

- المبحث الأول: قواعد الإنهاء المشروع لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.
- المبحث الثاني: صور الإنهاء المشروع لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

المبحث الأول

قواعد الإنهاء المشروع لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

يسعي كل صاحب عمل الي تحقيق التقدم الإقتصادي والأرباح والنمو التجاري وقد تتعارض مصلحته مع وجود عامل بعقد عمل غير محدد المدة لايسطع إنهاء عقده مما يؤثر علي أهداف صاحب العمل مع بقاء المشروع بلا جدوي اقتصادية لوجود عقود عمل غير محددة المدة لا يرغب العمال في فسخها بالإتفاق مع صاحب العمل.

وقد تكون مصلحة العامل في التحرر من عقد العمل والإنتقال لإبرام عقد جديد في عمل آخر لأنه يهدف الي تحقيق عائد مادي مناسب فإذا وجد فرص أفضل فيسعي الي انهاء العقد وقد يعرقل ذلك إصرار صاحب العمل علي الإستمرار في عقد غير محدد المدة مما يضر بالعامل ويقيده هذا العقد لحرية ومصلحته، فإذا إستعمل حق الإنهاء لأسباب شخصية أو تعسفية فقد يفقد العامل مصدر رزقه لذلك تدخل المشرع ووضع ضوابط عند إقراره لحق إنهاء عقد العمل غير محدد المدة لحماية العامل. فسوف نتناول هذا المبحث بتقسيمه الي مطلبين كالتالي:

- المطلب الأول: القواعد الموضوعية للإنهاء المشروع لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.
- المطلب الثاني: القواعد الشكلية للإنهاء المشروع لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

المطلب الأول

القواعد الموضوعية للإنهاء المشروع لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

يصعب الوقوف علي قواعد موضوعية لإستخدام حق الإنهاء بالإرادة المنفردة فيما يمثله هذا الحق من الموازنة بين مصلحة العامل وتعارضها مع مصلحة صاحب العمل فليس من السهولة المحافظة في نفس الوقت علي مبدأ حرية العمل والحفاظ علي عدم تأييد عقد العمل من ناحية وبين منع التعسف وإساءة إستعمال حق الإنهاء من ناحية أخرى فلتوضيح ذلك نقسم هذا المطلب الي فرعين كالتالي:

- الفرع الأول: موقف القانون المصري في إنهاء العقد غير محدد المدة بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.
- الفرع الثاني: المبرر المشروع في إنهاء العقد وضوابط مشروعيته وشروطه.

الفرع الأول

موقف القانون المصري في إنهاء العقد غير محدد المدة بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

يجب أن يكون الدافع من إنهاء العقد بالإرادة المنفردة لصاحب العمل مشروعاً وأن يكون له محلاً قانونياً، أن يكون صاحب العمل كامل الأهلية وإرادته خالية من عيوب الإرادة.

وحيث أن العقد شريعة المتعاقدين فلايستطع أحد طرفيه نقضه أو تعديله أو إنهاؤه بإرادته المنفردة وعند الرغبة في الإنهاء يجب أن يتم بالتراضي والإتفاق بينهما، وأن يكون الإنهاء لأسباب قانونية يقرها القانون ويعد هذا الإنهاء إستثناء من قاعدة العقد شريعة المتعاقدين⁽¹⁾.

ويعد الحق في إنهاء العقد من الحقوق التي أساسها مبدأ سلطان الإرادة فهو يخول لصاحبه سلطة إنهاء العلاقة العقدية بإرادته المنفردة⁽²⁾.

وحق الإنهاء يجد أسبابه ودواعيه فيما يرغبه المشرع من حفظ الحقوق وتوازن العلاقة بين طرفي العقد حيث يسمح للعامل بالتحريم من الأضرار التي يسببها تأييد عقد العمل وبقائه تحت التبعية لصاحب العمل للأبد ومنحه الحرية الشخصية في إختيار العمل والتخلص من أضرار صاحب العمل وأيضا يراعي المشرع المصلحة الاقتصادية لصاحب العمل ولايضر بها فيحافظ علي التوازن المؤدي الي التقدم والتطور الإقتصادي والإجتماعي ويعود ذلك عل المصلحة العامة⁽³⁾.

وقد نصت المادة 110 من قانون العمل المصري علي انه اذا كان عقد العمل غير محدد المدة جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر كتابة قبل الإنهاء وراعي في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل.

ويجب أن يكون العامل مستندا الي مبررات مشروعة وكافية ترتبط بظروفه الصحية أو الإجتماعية أو الاقتصادية. ونظم المشرع المصري أحكام وقواعد إنهاء العمل بالإرادة المنفردة فنصت المادة 110 في فقرتها الثانية من قانون العمل علي انه لا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ماورد بالمادة 69 من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقا لما تنص عليه اللوائح المعتمدة.

(1) عبد الودود يحيي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، القاهرة، سنة 1989، دار النهضة العربية، ص 321.

(2) عبد الحي حجازي، النظرية العامة للإلتزامات مطبعة الفجالة الجديدة، الجزء الثاني، القاهرة، ص188.

(3) حسام الدين كامل الأهواني، أسباب إنقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003 ص113 ومابعدھا كلية الحقوق جامعة

عين شمس سنة 2009

وأيضاً ألزم العامل الراغب في إنهاء عقد العمل أن يخطر صاحب العمل كتابة برغبته في إنهاء عقد العمل وحدد له مدد قبل إتخاذ قرار الإنهاء والسيرفيه فنصت المادة 111 من قانون العمل علي أنه يجب أن يتم الإخطار قبل الإنهاء بشهرين اذا لم تتجاوز مدة الخدمة المتصلة للعامل لدي صاحب العمل عشر سنوات، وقبل الإنهاء بثلاثة أشهر اذا زادت هذه المدة علي عشر سنوات.

وقد منح القانون المصري الحق لطرفي العقد في إنهائه وهذا الإنهاء يستلزم إجراء معين وتنظيم بأن يكون في وقت مناسب وأن يخطر الطرف الراغب في الإنهاء الطرف الآخر.

ورأي الفقه أن إتخاذ قرارإنهاء عقد العمل في وقت مناسب وتسبقه مهلة الإخطار التي من خلالها يبحث العامل عن عمل جديد بديلا عن عمله السابق مصدر رزقه ويستطيع فيها صاحب العمل البحث والتحري عن آخر بديل ليتعاقد معه عوضا عن المستقيل لكي يستمر العمل في منشأته دون توقف نتيجة إستقالة ذلك العامل وخصوصا في حالة ان يكون العمل معتمدا كليا علي العامل المستقيل.

فكري أن حق إنهاء عقد العمل هو حق مقيد بقيدتين الاول هو وجوب أن يسبق الإنهاء إخطار مسبق من طالب الإنهاء موجه الي الطرف الآخر.

والثاني هو وجوب عدم التعسف في إستعمال حق إنهاء عقد العمل.

ومن حق صاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة حتي اذا لم يرتكب العامل خطأ جسيم يؤثر علي سير المنشأة أو دون الأخذ في الاعتبار كفاءة العامل بل قد يرجع سبب اتخاذ قرار الإنهاء الي أسباب إقتصادية والرغبة في تطوير منشأته وتحسين أدائها فإذا رأي في إستغنائه بفصل بعض العاملين بمنشأته⁽¹⁾ وإستبدالهم بآخرين يحقق بهم مصلحته وزيادة إنتاج المنشأة كان ذلك جائزا قانونا.

وأكد المشرع المصري في المادة 69 من قانون العمل علي عدم جواز فصل العامل الا اذا أخل بتنفيذ بنود العقد بأن إرتكب خطأ جسيم وقد أوردت تلك المادة تسع حالات بشأن ذلك علي سبيل المثال لا الحصر⁽²⁾.

اذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات مزورة.

اذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأ عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال اربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.

(1) حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مرجع سابق ص 663.

(2) محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، بدون طبعة، القاهرة 1964.

في الإنهاء المشروع والإنهاء التعسفي لعقد العمل

د. ليليان نادر نجيب فرج

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة بشرط ان تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.

إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع اكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة واكثر من عشر ايام متتالية علي ان يسبق الفصل إنذاركتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة ايام في الحالة الأولى وبعد غياب خمسة ايام في الحالة الثانية.

إذا ثبت ان العامل افشي اسرار المنشأة أدت الي احداث اضرار جسيمة بالمنشأة إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.

إذا وجد العامل اثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطي من مواد مخدرة. إذا ثبت اعتداء العامل علي صاحب العمل او المدير العام وايضا اذا وقع منه اعتداء جسيم علي أحد رؤسائه اثناء العمل أو بسببه.

إذا لم يراعي العامل الضوابط الواردة في المواد من 192 الي 194 من الكتاب الرابع في قانون العمل والتي تتحدث عن الإضراب في العمل وضوابطه حيث انه للعمال حق الاضراب السلمي ويكون اعلانه وتنظيمه من خلال منظماتهم النقابية دفاعا عن مصالحهم المهنية والاقتصادية والاجتماعية في الحدود والضوابط والإجراءات المقررة قانوناً، والقانون يحظر الإضراب في المنشآت الإستراتيجية أو الحيوية التي يترتب علي توقف سير العمل فيها إخلال بالأمن القومي أو بخدمات المواطنين.

الفرع الثاني

المبرر المشروع في إنهاء العقد وضوابط مشروعيته وشروطه

يجب توافر المبرر المشروع الذي يصلح كسند صحيح لإستعمال حق إنهاء العقد بالإرادة المنفردة دون التعسف في إستعمال هذا الحق،، فسوف نتناول هذا الفرع بتقسيمه الي غصنين كالتالي:

- الغصن الاول: مفهوم المبرر المشروع في إنهاء العقد وضوابط مشروعيته.
- الغصن الثاني: شروط المبرر المشروع لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

الفصل الاول

مفهوم المبرر المشروع في إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل وضوابط مشروعيته

عرفه بعض الفقه بأنه الباعث الدافع الي إنهاء العقد وأن السبب يكون مشروعاً اذا كان الطرف الراغب في الإنهاء يقصد حماية مصلحته المهنية دون أن ينحرف عن السلوك المألوف للشخص العادي أو يخالف أحكام الشرع والأنظمة القائمة أو يخل بالأداب أو النظام العام، ويشترط في الإنهاء حتى يكون مشروعاً ألا يكون الطرف الراغب فيه متعسفاً في إستعماله⁽¹⁾.

وذهب بعض الفقه⁽²⁾ الي تعريف المبرر المشروع والكافي لإنهاء عقد العمل غير محدد المدة في قانون العمل المصري بأنه تلك الحالات الواردة في المادة 110 من هذا القانون علي سبيل الحصر والتي تجيز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل غير محدد المدة وهما: حالة الخطأ الجسيم في حدود نص المادة 69 من ذات القانون، وحالة عدم كفاءة العامل.

ونري ان التعريف الشامل والوافي للمبرر المشروع لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل هو المصلحة المشروعة التي يحققها انهاء العقد للطرف الراغب في الإنهاء دون إصابة الطرف الآخر بضرر جسيم نتيجة ذلك. وان وجود المبرر المشروع يتحقق بوجود مصلحة لمستخدم هذا الحق فيجب أن تكون المصلحة المراد تحقيقها مشروعة وكافية أي يكون هناك تناسب بين المصلحة التي تهدف لحماية الطرف المستخدم لحق الإنهاء بالإرادة المنفردة وبين الضرر الذي قد يلحق بالطرف الآخر في العلاقة العقدية بمناسبة ذلك الإنهاء⁽³⁾.

(1) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الإجتماعية في المملكة العربية السعودية، طبعة 1993، جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية، ص 252

(2) حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق ص116.

(3) محمد لبيب شنب، مرجع سابق ' ص 305.

في الإنهاء المشروع والإنهاء التعسفي لعقد العمل

د. ليليان نادر نجيب فرج

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

وقد ذهب جمهور الفقه⁽¹⁾ الي ان الضوابط المحددة من خلالها مشروعية مبرر الإنهاء لعقد العمل من عدمه هي ضوابط أو معايير نظرية التعسف في إستعمال الحق، والرأي الراجح هو جعل معايير تطبيق نظرية التعسف في إستعمال الحق ضابطا لتحديد مشروعية الإنهاء من عدمها.

الفصل الثاني

شروط المبرر المشروع لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

يجب ان يتوافر في المبرر المشروع ثلاث صفات وهي ان يكون موضوعيا قائما علي اسباب موضوعية حيادية وان يكون موجودا فعلا وليس مصطنعا وان يكون صحيحا وليس مزورا أو غير ثابت بالإضافة الي ان يكون جديا بعيد عن الشعور الشخصي والأوهام، ويكون إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل بدون مبرر مشروع إنهاء تعسفيا اذا كان الهدف منه هو الإضرار بالعامل حيث لا يكون لصاحب العمل أي مصلحة أو مصلحته في إنهاء العقد غير مشروعة وذلك عندما يكون السبب مخالف للقانون أو النظام العام أو الآداب أو الهدف هو تحقيق مصلحة بسيطة لا تتناسب مع حجم الضرر البالغ الذي يقابل هذه المصلحة البسيطة ويلحق بالعامل ضررا فادحا⁽²⁾. اذا لكي يمكن للطرف الراغب في إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة يجب توافر شروط معينة وهي كالتالي:

الشرط الأول: جدية المبرر المشروع للإنهاء

يعني جدية المصلحة المشروعة التي تعود علي الطرف الراغب في إنهاء العقد وان تكون المصلحة هامة ذات قيمة وجدية المصلحة هي التي تبرر استعمال الحق وتجعله مشروعاً بعيد عن التعسف رغم الاضرار التي تصيب الطرف الاخر وهو العامل⁽³⁾.

وعلي القاضي إجراء الموازنة بين المصلحة التي تعود علي صاحب العمل وبين الأضرار التي تصيب العامل فإذا زادت المصلحة في قيمتها علي الضرر كانت جدية بعيدة عن التعسف⁽⁴⁾ أما اذا كانت مصلحة صاحب العمل تافهه

(1) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 549 وما بعدها.

(2) السيد عيد نايل، مرجع سابق ص 222 وما بعدها.

(3) شوقي السيد، التعسف في إستعمال الحق، دار الشروق، الطبعة الأولى، 2008، القاهرة، ص 297 وما بعدها.

(4) محمود سلامة جبر، الوسيط في عقد العمل الفردي وفقا لقانون العمل البحريني في القطاع الأهلي وقوانين العمل بدون مجلس التعاون لدول الخليج العربية والمعايير الدولية والعربية، الجزء الثاني، الطبعة الاولى سنة 2000 ص 628.

او بسيطة بالموازنة بالضرر الذي يصيب العامل فيلتزم الأول بتعويض الثاني لأن الاول انهي العقد مستندا الي ميررتافه اوغير جاد.

الشرط الثاني: أن يكون المبرر صحيحا

أي مستندا علي سبب مشروع وعلي صاحب العمل إقامة الدليل علي صحة مبرر إنهاء عقد العمل، ويجب ألا يخالف بنود العقد أو القانون، ولقاضي الموضوع سلطة تقديرية في ذلك.

الشرط الثالث: أن يكون المبرر مشروعاً

يجب ان يكون هناك دليل علي صحة ومشروعية المبرر ويكون من الحالات التي أوردها قانون العمل. والقضاء المصري أكد علي وجوب صحة المبرر أوالسبب المشروع لإنهاء عقد العمل وقد نصت المادة 71 من قانون العمل المصري في فقرتها الأخيرة والمعدلة بالقانون رقم 180 لسنة 2008 علي انه اذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت المحكمة العمالية بإستمرار العامل في عمله مالم يثبت صاحب العمل ان طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط.

ويجب توافرهذة الشروط سواء كان الإنهاء من جانب صاحب العمل أو من جانب العامل⁽¹⁾. ومشروعية المصلحة تعني إتفاقها مع القانون ومع النظام العام والآداب والقواعد الأخلاقية فإذا إستعمال الحق يتضمن مصلحة لصاحب الحق تخالف القانون فتكون المصلحة غير مشروعة وقد تكون المصلحة التي تعود علي صاحب الحق مخالفة للنظام العام أو الآداب العامة سواء بالنسبة للموضوع او بالنسبة الي السبب⁽²⁾. وعدم وجود المبررالمشروع أو المصلحة من إستعمال الحق في إنهاء عقد العمل تعادل عدم مشروعية المبرر أي لم يهدف من الإنهاء تحقيق مصلحة مشروعة فيكون استعمال الحق تعسفياً.

المطلب الثاني

القواعد الشكلية لإنهاء المشروع لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

حرص المشرع علي تحقيق الموازنة بين حق الإنهاء بالإرادة المنفردة والحماية بإستخدامه في حدود الضمانات وفقاً لقانون العمل المصري، وقد قرر المشرع القواعد الشكلية لضبط إستخدام هذا الحق لحماية العامل وهو الطرف

(1) أحمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الإجتماعية، الجزء الثاني، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص 86.

(2) شوقي السيد، التعسف في إستعمال الحق، دار الشروق، الطبعة الأولى، 2008، القاهرة، ص 201 ومابعدها.

الضعيف من مفاجأة صاحب العمل بإنهاء العقد بإرادته المنفردة وما يترتب عليه من ضرر يقاء العامل عاطلا دون عمل وإنقطاع مصدر رزقه لحين الحصول علي عمل آخر.

وأیضا حماية للوضع الإقتصادي لصاحب العمل اذا كان الإنهاء من جانب العامل والذي قد يمثل خلافا في سير العمل في المنشأة وحتى الحصول علي آخر بديل، فللقواعد الشكلية دور في منع عنصر المفاجأة والأعلان بالتمهيد لإنهاء عقد العمل. وسوف نتناول هذا المطلب بتقسيمه الي فرعين كالتالي:

• الفرع الأول: الإخطار اللازم لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

• الفرع الثاني: مهلة الإخطار والآثار المترتبة عليها وجزاء مخالفته.

الفرع الأول

الإخطار اللازم لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

الإخطار هو تصرف قانوني تتوافر فيه جميع شروط التصرفات القانونية فيجب أن يكون صادرا من ذي صفة كأحد المتعاقدين ومن ينوب عنه ويجب أن يكون كتابة أو ما يقوم مقامها باليمين والإقرار، فالإخطار اعلان أحد طرفي عقد العمل للطرف الآخر برغبته في إنهاء العلاقة العقدية وهو القاعدة الشكلية التي ألزم بها القانون علي أي من طرفي عقد العمل الإلتزام بها لإعلان رغبته في إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة.

وينتج الإخطار أثره من وقت وصول العلم به الي من هو موجه اليه فالوصول قرينة علي العلم مالم يقيم الدليل علي عكس ذلك، فهو يرتب أثره قبل وصول العلم الي الطرف الآخر من عقد العمل⁽¹⁾.

وذهب رأي من الفقه⁽²⁾ الي أن الكتابة شرط شكلي للإخطار ويرى آخرون أن الكتابة كشكل أوجبه المشرع في الإخطار هو شرط للإثبات وبالتالي لاتعد شرطا للإخطار وهي ركن غير جوهرية في الإخطار فهو صحيح بدونها ولكنها تشترط لضرورة الإثبات فقط.

وذهب رأي آخر في الفقه الي أن الكتابة شرط وجوبي للإخطار فهو لاينتج أثره إلا بتوافر الكتابة في الإخطار، وان المشرع حرص علي توفير الحماية للعامل للتأكيد علي ضرورة إخطاره كتابة حتي ينتج الإخطار أثره⁽³⁾. ونري من وجهة نظرنا تأييد الرأي الاول حيث ان شرط الكتابة يعد شرط إثبات وان الكتابة ليست مقرره وجوبا لوجود الإخطار وفقا للقواعد العامة في قوانين العمل والتي أجازت أن يثبت العامل حقه بكافة طرق الإثبات.

(1) محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، مطبعة جامعة القاهرة، الطبعة الثالثة، 1983، ص 555.

(2) عبد الودود يحيي، مرجع سابق، ص 332.

(3) حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق ص 158

شروط الإخطار:

يجب توافر عدة شروط في الإخطار حتي يكون صحيحا منتجا لأثره القانوني وهي كالتالي:

1- وضوح التعبير الوارد في الإخطار:

يجب أن يكون التعبير الوارد في الإخطار واضحا في معناه وجازما في دلالاته، موضحا نية مصدره في الرغبة في إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة⁽¹⁾.
ويجب أن يكون الإخطار خاليا من عيوب الإرادة وجازما في دلالاته في تأكيد رغبة مصدره في إنهاء عقد العمل⁽²⁾.

2- علم الموجه اليه بالأخطار:

ينتج الإخطار أثره القانوني بوصول العلم به الي من موجه اليه ولايلزم لإتمام هذا التصرف القانوني بالإخطاران يواجه بقبول ممن وجه اليه لأنه تصرف بإرادة منفردة⁽³⁾.
ولا يمكن العدول عن الإخطار وسحبه بمجرد وصوله الي علم الموجه اليه، ويمكن لمصدره العدول عنه أو سحبه قبل وصوله الي علم الموجه اليه⁽⁴⁾.

3- الأهلية لمصدر الإخطار:

يجب ان تتوافر في مصدر الإخطار الأهلية اللازمة لإبرام عقد العمل وألا يوجد عيب من عيوب الإرادة التي تشوب الرضا وهو الإكراه أو الغلط أو التدليس⁽⁵⁾.
ويجوز صدور الإخطار من الوكيل أو النائب أو المفوض أو ممن له سلطة تمثيلية قانونية.
والإخطار كقاعدة شكلية قررها القانون لمصلحة طرفي العقد فهو شرط متعلق بالنظام العام فلايجوز الإتفاق علي عدم وجوده أي عدم إخطار أحدهما للآخر في حالة رغبة أحدهما بإنهاء عقد العمل⁽⁶⁾.

4- عدم تعليق الإخطار علي شرط واقف أو فاسخ:

(1) حسام الدين الأهواني، مرجع سابق ص 158

(2) عبد الودود يحيي، مرجع سابق ص 332

(3) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق ص 555

(4) إسماعيل غانم: قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، مكتبة عبدالله وهبة، القاهرة، 1961، ص 462.

(5) فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، - المدخل الي تشريع - علاقات العمل الفردية، الجزء الأول، بدون ناشر، ص 729

(6) محمد لبيب شنب، مرجع سابق ص 501 ومابعدها

أجاز بعض الفقهاء ان يصدر الإخطار معلقا علي شرط واقف أو شرط فاسخ بشرط يكون واضح المقصد جازم الدلالة علي إرادة الإنهاء فلا يتحقق الإخطار بإنهاء العقد اذا كان معلقا علي شرط يتوقف تحققه علي إرادة من أصدره، فأخطار صاحب العمل للعامل بإنهاء العقد اذا لم يتحسن انتاجه خلال مدة الإخطار فهذا الشرط تقديري من صاحب العمل وإرادة الإنهاء غير كاملة فهي تحتل الإنهاء أو لا. ويجوز ان يعلق الإخطار علي شرط يتوقف علي ارادة من وجه اليه فاذا اخطر العامل صاحب العمل بإنهاء العقد اذا رفض زيادة اجر العامل، وايضا اذا اخطر صاحب العمل العامل بإنهاء العقد اذا لم يوافق علي تعديل العقد وشروطه.

كما ذهب رأي الي عدم جواز تعليق الإنهاء علي شرط إحتمالي لادخل لإرادة أي من طرفي عقد العمل⁽¹⁾. و رأي البعض الآخر من الفقهاء⁽²⁾ عدم جواز تعليق الإخطار علي شرط فاسخ أو واقف لان الإخطار من المفترض أن ينتج أثره فور وصوله لمن وجه اليه والغرض منه اصلا هو منع المفاجأة واعطاء فرصة للعامل للبحث عن عمل آخر وهذا يتعارض مع تعليقه علي شرط واقف او فاسخ وبذلك يخرج الاخطار عن غايته وهدفه فإذا كان الإخطار معلقا علي شرط واقف فإن الإنهاء يتوقف علي واقعة مستقبلية غير محققة الوقوع وان كان معلقا علي شرط فاسخ فإن الإنهاء يقع بمجرد تحقق الشرط وبالتالي لا معني للمهلة التي قصد بها الإخطار.

وقد حسم قانون العمل المصري الأمر بعدم جواز تعليق الإخطار بالإنهاء علي شرط واقف او شرط فاسخ مراعيًا هدف الإخطار في أن يبين إرادة مصدره بالتعبير الجازم والنهائي بإنهاء عقد العمل.

5- عدم جواز إخطار العالم أثناء قيامه بأجازة:

أكد المشرع علي عدم جواز الإخطار بإنهاء عقد العمل في أجازة العامل ولا تحتسب مهلة الإخطار إلامن اليوم التالي لإنهاء الأجازة وذلك في المادة رقم 113 من قانون العمل المصري، وسبب منع ذلك ليمنح العامل الفرصة في الحصول علي الغرض من الأجازة ولا يتاح المجال للعامل للبحث عن عمل⁽³⁾.

الفرع الثاني

(1) اسماعيل غانم، مرجع سابق، ص 463 وما بعدها

(2) حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق ص 159

حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق ص 159⁽³⁾

مهلة الإخطار والآثار المترتبة عليه وجزاء مخالفته

يتناول هذا الفرع مهلة الإخطار من حيث مفهومها والآثار المترتبة عليها ثم بيان الجزاء القانوني الذي وضعه المشرع عند مخالفة شرط الإخطار وهو التعويض لذلك سنقوم بتقسيم هذا الفرع الي غصنين كالتالي:

- **الغصن الأول:** مفهوم مهلة الإخطار وموقف قانون العمل المصري من تحديد مدتها.
- **الغصن الثاني:** الآثار المترتبة علي الإخطار وجزاء مخالفته.

الغصن الأول

مفهوم مهلة الإخطار وموقف قانون العمل من تحديد مدتها

هي المدة التي يجب أن تكون بين الأخطار وهو إظهار الإرادة بالإنتهاء وبين نفاذه ببلوغ الأجل المحدد لهذا الإخطار وإنتهاء العقد⁽¹⁾، فتبدأ مهلة الإخطار من تاريخ العلم بالإخطار ووصوله لدليل علي علم الموجه اليه ولاينتهي عقد العمل الا بإنقضائها⁽²⁾.

وأهمية وجود هذه المدة تتضح في منع عنصر المفاجأة للعامل في إنهاء عقود العمل غير محدد المدة، وأيضا تتيح الفرصة للعامل في التحضير للإنتهاء بالبحث عن عمل جديد أو عامل بديل بالنسبة لصاحب العمل. وقد تناول قانون العمل المصري في المادة رقم 181 مهلة الإخطار فربط تحديد مهلة الإخطار بمدة خدمة العامل وماقد أمضاه في خدمة صاحب العمل، فحدد مدة شهرين اذا كانت خدمة العامل المتصلة لدي صاحب العمل لم تتجاوز عشر سنوات.

أما اذا تجاوزت العشر سنوات فإن مدة الإخطار تكون ثلاثة أشهر.

وقد إستقر الفقه علي أن مهلة الإخطار هي مدة سقوط وليست مدة عدم سماع الدعوي فلايرد عليها الوقف أو الإنقطاع، إلا أن المشرع أوجب وقف مهلة الإخطار اذا صدرأثناء قيام العامل بأجازة سنوية أو رسمية بمناسبة الأعياد أو المناسبات الوطنية وغيرها من الأجازات العامة أو الخاصة لأن إدخال الأجازة ضمن مهلة الإخطار تعني حرمان العامل من الغرض من الأجازة⁽³⁾.

(1) حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق ص 163.

(2) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق ص 557.

(3) حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، ص 163

الفصل الثاني

الآثار المترتبة علي الإخطار وجزاء مخالفته

يبقي عقد العمل ساريا ومنتجا لآثاره القانونية خلال مهلة الإخطار ويجب علي العامل الإلتزام بشروط العمل خلال هذه المهلة وايضا علي صاحب العمل الإلتزام بشروط العقد والوفاء بمستحقات العامل⁽¹⁾ وعند صدور مخالفة من العامل لصاحب العمل السلطة بتوقيع جزاء تأديبي عليه وفقا للائحة الجزاءات⁽²⁾.

والإخطار تصرف قانوني بإرادة منفردة لايشترط فيه قبول من الطرف الموجه اليه وذلك في العقد غير محدد المدة بينما يلزم قبول طرفي العقد والذي ينتهي بإنهاء مدته في العقد محدد المدة⁽³⁾.

ومنح المشرع المصري فرصة للعامل للبحث عن عمل أثناء مهلة الإخطار وأكدت ذلك المادة رقم 116 من قانون العمل المصري حيث منحه الحق في التغيب يوما كاملا في الإِسبوع أو ثماني ساعات أثناء الأسبوع وأوجبت له إستحقاق الأجر عن هذا الغياب والزمّت العامل بإخطار صاحب العمل عن غيابه في اليوم السابق، هذا اذا كان إخطارإنهاء عقد العمل صادرا من صاحب العمل فيستحق العامل التغيب للبحث عن عمل ولكن في حالة ما اذا كان إخطارإنهاء العمل صادرا منه فلايستحق له أن يتغيب عن العمل لأنه عادة مايكون سبب الإخطار هو حصوله علي فرص عمل أخرى.

وقد منح المشرع للعامل حرية تحديد ساعات أو أيام محددة للغياب في حدود يوم واحد في الإِسبوع أو ثمان ساعات في الإِسبوع⁽⁴⁾.

وقد أجاز القانون لصاحب العمل إعفاء العامل من العمل خلال مدة الإخطار طبقا لنص المادة رقم 117 من قانون العمل المصري مع إحتساب مدة خدمة العامل مستمرة الي حين انتهاء تلك المدة مع ما يترتب علي ذلك من آثار خاصة إستحقاق العامل أجره عن مهلة الإخطار، فقد وفرت هذه المادة الحماية للعامل من مساومة صاحب العمل له في مقابل إعفائه من مدة الإخطار بأن يتنازل عن باقي مستحقاته بموجب عقد العمل ويتم هذا التنازل بصورة مستترة مما يدخل العامل في صعوبات إثبات التحايل.⁽⁵⁾

(1) P.440. ،op.cit. ،G. H.Camerlynck. 1982

(2) محمد علي عمران، الوسيط في شرح قانون احكام قانون العمل، بدون طبعة ، مطبعة جامعة عين شمس، 1980، ص 347، 348

(3) إسماعيل غانم، مرجع سابق، ص 468

(4) حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، ص 166 وما بعدها

(5) حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، ص 170

وإعفاء صاحب العمل للعامل من إكمال مهلة الإخطار يفترض فيه عدم التعسف في استعمال ذلك الحق، فإذا قصد إعفاءه من مهلة الإخطار بقصد إساءة الي سمعته فإنه يكون قد تعسف في استعمال الحق وعليه تعويضه⁽¹⁾.
وجزاء مخالفة شرط الإخطار لإنهاء عقد العمل فإن المشرع قد نص علي تعويض هذه المخالفة عن طريق تقدير جزافي للتعويض الذي يجب أن يدفعه الطرف المخل بقواعد الإخطار الواجبة في القانون، وهذا التعويض لا يتغير اذا كان العامل قد حصل مباشرة علي عمل أو كان متعطلا طوال مهلة الإخطار ولا يمكن للعامل المطالبة بما يفوق هذا التعويض فإلتزام صاحب العمل هو لهدف إكمال مهلة الإخطار⁽²⁾.
فإخلال صاحب العمل بمهلة الإخلال يترتب عليه التعويض الجزافي للعامل عن مهلة الإخطار وذلك بمنحه الأجر عنها، مع إحتساب هذه المهلة من ضمن خدمة العامل أي عدم الإلتزام بدفع مستحقات العامل حتي اليوم الأخير في مهلة الإخطار⁽³⁾.

(1) أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل الجديد، بدون طبعة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005، ص 324 وما بعدها

(2) عبد الودود يحيي، مرجع سابق، ص 334 وما بعدها

(3) أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، مرجع سابق ص 328

المبحث الثاني

صور الإنهاء المشروع لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

هناك العديد من صور الإنهاء المشروع لعقد العمل منها ما يترتب علي سلطة صاحب العمل التنظيمية ومنها ما يرتبط بسلوك العامل كقيامه بالتزوير وانتحاله لشخصيته أو الإعتداء علي رؤسائه أو زملائه وهناك صور متعلقه بأسباب اقتصادية وكفاءة المنشأة وما يطرأ عليها من تصرفات قانونية كالتصفية أو الإندماج أو انتقال الملكية وغيرها فسوف نسرد هذا من خلال مطلبين كالتالي:

- **المطلب الأول:** صور الإنهاء المشروع لعقد العمل بناء علي السلطة التنظيمية ولأسباب تتعلق بسلوك العامل.
- **المطلب الثاني:** إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية.

المطلب الأول

صور الإنهاء المشروع لعقد العمل بناء علي السلطة التنظيمية لصاحب العمل ولأسباب تتعلق بسلوك العامل

منح القانون لصاحب العمل السلطة التنظيمية في الإدارة والإشراف علي العامل ولهذا الحق أجاز القانون لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة في عدة صور منها الإنهاء في فترة الإختبار والإنهاء لمرض العامل والانهاء لسلوك العامل الشخصي سواء بالنسبة للإنتاجية أو بالنسبة للثقة وسوف نقسم هذا المطلب الي ثلاثة فروع كالتالي:

- **الفرع الأول:** الإنهاء المشروع لعقد العمل بناء علي السلطة التنظيمية لصاحب العمل.
- **الفرع الثاني:** الإنهاء المشروع لعقد العمل لأسباب تتعلق بسلوك العامل

الفرع الأول

الإنهاء المشروع لعقد العمل بناء على السلطة التنظيمية لصاحب العمل

منح القانون صاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل بناء علي سلطة الادارة والإشراف في تنظيم العمل التي منحها له لكن هذا الحق مقيد بالمشروعية أي عدم التعسف في استعمال حق انهاء العقد وسوف نتناول هذا الفرع من خلال الغصنين التاليين:

- **الغصن الأول:** الإنهاء المشروع لعقد العمل تحت الإختبار
- **الغصن الثاني:** الإنهاء المشروع لعقد العمل لمرض العامل

الغصن الأول

الإنهاء المشروع لعقد العمل تحت الإختبار

يعد عقد العمل تحت الإختبار عقد عمل لكنه معلق علي شرط فاسخ وهو عدم الملاءمة اي أنه يختلف عن عقد العمل في ان التراضي فيه غير نهائي، فالقانون منح الطرفين حق إنهاء العقد مع توافر شرطين الأول هو عدم التعسف أي المشروعية والثاني هو الإخطار كإجراء شكلي.

ويعتبر الشرط الفاسخ وهو عدم الملاءمة متعلق بظروف تنفيذ العقد من حيث كفاءة العامل وإجادته للعمل ومعرفته بأصول المهنة وقدراته علي الإنتاج ومساهمته في تحقيق الأرباح والنمو الإقتصادي للمنشأة، وهذا الشرط الموضوعي يواجه تعارضا من حيث ان العقد أصلا يقوم علي التعاقد الغير بات ولكلا المتعاقدين الحق في إنهائه سواء في أوائل الإختبار أو أواخره مع عدم جواز التعسف في استعمال الحق وهو ان يستند الي سبب مشروع ويبتعد عن حالات التعسف كت تحقيق منفعة بسيطة لصاحب العمل⁽¹⁾.

وقد الزم القانون الإلتزام بالشرط الشكلي وهو الإخطار المسبق لإنهاء العقد ويلتزم به الطرفين، ولا يتمكن أي من الطرفين انهاء عقد العمل تحت الإختبار قبل إنقضاء مدة الإختبار المحددة بشهر أو شهرين وعادة يتم الإتفاق في عقد العمل علي أن تكون الفترة المحددة للإختبار هي مدة قصوي ويملك اي من الطرفين إنهاء العقد خلال هذه المدة ولايجبر علي الإنتظار بإنقضائها ليحدد موقفه⁽²⁾.

فوجود بند في عقد العمل يحدد الإتفاق علي فترة الإختبار يعطي كلا منهما أو أحدهما صلاحية إنهاء العقد في أي وقت خلال فترة الإختبار فلايلتزم بأي تعويض بشرط عدم الإضرار بالطرف الآخر.

نزي أن حق إنهاء عقد العمل تحت الإختبار هو حق مطلق غير مقيد فلكل من الطرفين حق انهاءه مهما كان السبب حتي وان كان غير متعلق بالعمل ولايخضع لرقابة القضاء لصحته او الرقابة علي الباعث، فمن وجهة نظرنا يجب خضوعه لرقابة القضاء للتأكد من مشروعيته وعدم وجود التعسف في إستعماله ويجب التعويض اذا تمت اساءة استعماله ونتج عنه ضرر لاحد الطرفين⁽³⁾.

وقد يكون شرط الإختبار مقررا لمصلحة طرف دون الآخر فيمكن لمن تقرر لمصلحته استعمال الحق في إنهاء عقد العمل تحت الإختبار دون ان يكون ذلك متاحا للآخر الذي لم يقرر الشرط لمصلحته.

(1) حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، بدون طبعة، الدار الجامعية، 1987

(2) حسن كيرة، اصول قانون العمل، عقد العمل، منشأة المعارف بالإسكندرية، الطبعة الثالثة 1979 ص 287.

(3) حسن كيرة، مرجع سابق، ص 287.

في الإنهاء المشروع والإنهاء التعسفي لعقد العمل

د. ليليان نادر نجيب فرج

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

ذهب رأي من الفقه الي انه لاحاجه لمن قرر شرط الإختبار لمصلحته توافر مبرر يتعلق بملاءمة او صلاحية البقاء في العمل فيكون قرار انهاء عقد العمل تحت الإختبارنهائيا بالنسبة له دون رقابة وعند تضرر الآخر لايلتزم الأول بالتعويض لأن الآخر يعلم بداية بوجود حق الإنهاء علي هذا الشكل. وذهب الرأي الثاني الي أن الاتفاق علي تقرير حق الاختبارلمصلحة صاحب العمل لايعني منحه حق الإنهاء دون وجود مبرر متعلق بالعمل وذلك لخضوع عقد العمل تحت الإختبار لرقابة المشروعية وله اثبات عدم التعسف اي عدم الاضرار بالعامل لأسباب شخصية او تحقيق مصلحة غير مشروعة⁽¹⁾.

الغصن الثاني

الإنهاء المشروع لعقد العمل بسبب مرض العامل

قد يمرض العامل ويطول مرضه ويؤثر تأثيرا كبيرا علي سير العمل بالمنشأة نتيجة تغيب العامل ومطالبته بأجازة مرضية وإنقطاعه عن أداء عمله فيحدث خلل في الإنتاج ويؤثر ذلك علي عائد وأرباح المنشأة وقد لا يكون هناك بديل لتخصص العامل أويجد صاحب العمل بديل لكن مؤقت لحين شفاء العامل ورجوعه للعمل، وفي حالة المرض المستعصي فإنه من حق صاحب العمل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة. فوضع المشرع حد أقصى للأجازات المرضية التي يحصل عليها العامل واذا تجاوزها من حق صاحب العمل إنهاء عقد العمل.

وقد لاينهي صاحب العمل العقد مراعاة لظروف العامل أو لمصلحة العمل أو اذا كان لديه امل في شفائه من المرض⁽²⁾، والاجازة المرضية المحددة بالقانون عبارة عن فترتين فترة تسبق تمام الحد الأقصى للأجازة وفترة تليها وفي الفترة الأولى يكون العقد في حالة وقف ويمتتع بموجبة صاحب العمل عن إنهاء العقد أما الفترة التالية والزائدة عن الحد الأقصى للأجازة المرضية يرفع فيها المنع علي صاحب العمل ويستطيع إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة ومبرره المشروع في ذلك هو تجاوز العامل للحد الأقصى لعدد ايام الأجازة المرضية المحددة قانونا⁽³⁾. ولا يتطلب القانون من صاحب العمل أن يقوم بإنهاء عقد العمل في شكل خاص فيجوز أن يستخلص قرار الإنهاء ضمنا من الظروف والوقائع وايضا لايشترط مهلة لإخطار العامل فيقوم صاحب العمل بالإنهاء بمجرد إكمال مدة

(1) إسماعيل غانم، مرجع سابق ص 217.

(2) السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الإجتماعية في المملكة العربية السعودية، دراسة لنظام العمل والعمال طبعة 1993 جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية، ص 197.

(3) حسن كبيره، مرجع سابق، ص 669

الأجازة المرضية واستنفاد العامل لرصيد أجازته المرضية ويجب إثبات مرض العامل بإرفاق شهادة طبية من مستشفى عام أو مركز طبي حكومي.

وقد حرص المشرع علي عدم إنقطاع أجر العامل في فترة المرض فألزم صاحب العمل بأداء الأجر للعامل عن هذه الفترة⁽¹⁾.

الفرع الثاني

إنهاء المشروع لعقد العمل لأسباب تتعلق بسلوك العامل

من حق صاحب العمل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة اذا إكتشف أن العامل لا يحمل الصفة أو المؤهل الذي تعاقد بهما وهناك حالات اخري تتعلق بسلوك العامل.

نوضحها في هذا الفرع كالتالي:

1. انتحال العامل لشخصية غير حقيقية وقيامه بالتزوير للحصول علي العمل فيلجأ الي تقديم شهادات علمية أو

خبرة مزورة ويتبين بعد ذلك عدم صحة الصفة التي منحها لنفسه⁽²⁾ فيتم فصله وحرمانه من الحصول علي مكافأة.

ولم يشترط لفصله في هذه الحالة ان يكون قد تم عقابه جنائيا فلا يتطلب ذلك قيام صاحب العمل بتبليغ جهات التحقيق لإثبات ارتكاب العامل لهذا الفعل⁽³⁾.

ويعد ذلك تدليسا علي صاحب العمل⁽⁴⁾ فتتعيب ارادة صاحب العمل لأن قيام العامل بإنتحال شخصية غير

صحيحة أو تزوير هو مادمفح صاحب العمل للتعاقد فيكون العقد قابلا للإبطال لمصلحة صاحب العمل⁽⁵⁾

وطبقا للقواعد العامة للغلط اذا كانت شخصية العامل محل إعتبار⁽⁶⁾ فأجاز المشرع لصاحب العمل فسخ العقد بالإرادة المنفردة بدون إنذار سابق وحرمانه من المكافأة⁽⁷⁾.

(1) محمد علي عمران، مرجع سابق، ص 318

(2) أحمد خلف بيومي، سياسة الإستخدام وإستقرار العمل في قانون العمل المصري، بدون ناشر، بدون طبعة، بدون سنة، ص 292

(3) محمد لبيب شنب، مرجع سابق ص 301

(4) محمد السعيد رشدي، الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل، دراسة في القانونين المصري والكويتي، دار النهضة العربية، القاهرة،

2013، ص 66

(5) السيد عيد نايل، مرجع سابق، ص 205

(6) محمد علي عمران، مرجع سابق ص 144

(7) محمد لبيب شنب، مرجع سابق ص 301

في الإنهاء المشروع والإنهاء التعسفي لعقد العمل

د. ليليان نادر نجيب فرج

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

2. إرتكاب العامل لخطأ ترتب عليه خسارة هائلة لصاحب العمل:

لم يشترط أن يكون الخطأ عمدياً أو يمثل جريمة والعبرة بالخسارة المترتبة علي خطأ العامل سواء مادية أو معنوية⁽¹⁾، وعلي صاحب العمل إثبات تحقق الخسارة الفادحة وإرتباطها بخطأ العامل ولقاضي الموضوع تقدير جسامته الخسائر ولقد وضع المشرع مدة زمنية يقوم خلالها صاحب العمل بإبلاغ الجهة التي نص عليها القانون عن وقوع الحادث فهي 24 ساعة في القانون المصري.

3. مخالفة العامل لتعليمات السلامة الواجب إتباعها بالمنشأة:

منح القانون صاحب العمل حق إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة في حالة ثبوت ارتكاب العامل مخالفات لتعليمات السلامة بالمنشأة ويجب ان تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلومة للعامل وان يسبق الفصل إنذار العامل والمشرع المصري أكد علي ضرورة تكرار المخالفة للمرة الثانية لكي يتم الفصل من الخدمة.

4. إفشاء العامل لأسرار العمل:

حظر المشرع إفشاء الأسرار المتعلقة بالعمل للتأكيد علي التزام العامل بالحفاظ علي الأسرار التي أطلع عليها بمناسبة قيامه بالعمل وإفشائها للغير يوقع العامل في الخطأ الذي يبرر لصاحب العمل فصله من العمل وإنهاء العقد بالإرادة المنفردة ولم يحدد المشرع المصري نوع السر ولكنه اشترط ان تترتب عليه خسارة فادحة بالمنشأة.

5. إعتداء العامل علي صاحب العمل أو رؤسائه أو زملائه:

يعد ذلك مخالفاً لواجب العامل في الإلتزام لطاعة أوامر صاحب العمل ومن يمثله من مسؤولين بالعمل ولاينطبق ذلك علي الإعتداء الواقع خارج حدود ونطاق العمل⁽²⁾. ويرى البعض أن الإعتداء علي صاحب العمل في غير نطاق العمل يترتب عليه جواز فصل العامل من العمل لأن ذلك جريمة ويمثل مساساً بالإحترام الواجب الإلتزام به تجاه صاحب العمل مما يؤثر سلبياً علي علاقة التبعية واضطراب التوازن بينهما⁽³⁾.

6. غياب العامل:

(1) محمد أيبب شنب، مرجع سابق ص 301

(2) حسن كيره، مرجع سابق ص 705

(3) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق ص 531

حدد قانون العمل عددا معيناً من الأيام ان تجاوزها العامل جاز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة فوضع قانون العمل المصري حد أقصى لأيام الغياب المتقطعة وهي عشرين يوماً من إخلال العامل بالالتزام بالعمل وهو غياب بدون مبرر أو سبب مشروع أو قانوني مثل القوة القاهرة أو الدفع بعدم التنفيذ بسبب إخلال صاحب العمل بالتزامه العقدي⁽¹⁾.

وحدد القانون عدد عشرة أيام غياب متتالية كحد أقصى للغياب اذا تجاوزها العامل بدون سبب مشروع يجوز إنهاء عقد العمل، مع الأخذ في الاعتبار أنه تحسب أيام العمل فقط عند احتساب أيام الغياب المتتالية فلا تحسب ضمنها أيام الراحة الأسبوعية ولا يعني ذلك أن الغياب أصبح متقطعاً.⁽²⁾

7. الحكم علي العامل في جنائية أو جنحة مخلة بالشرف والأمانة:

قرر المشرع المصري أنه اذا جُرم علي العامل في جنائية أو جنحة أخلاقية لصاحب العمل الحق في فصله في حالة ثبوت إدانته حتي وان كانت خارج العمل لأن ذلك يمثل زعزعة للثقة الواجب توافرها وارتباط الأمر بالشرف والأمانة.

8. وجود العامل في حالة سكر أو متأثراً بمخدر:

نصت المادة 61/6 من قانون العمل المصري أن وجود العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة يعد من الأمور التي تمنح صاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة بدون إخطار أو منح مكافأة نهاية خدمة العامل ويشترط أن تكون حالة السكر التي يكون فيها العامل أثناء قيامه بعمله أثناء ساعات العمل.

ويشترط أن تكون حالة السكر هي السكر البين أي أن حالة العامل واضحة مثل تعاطي المواد المخدرة والتي تؤثر علي عقلية ونفسية ويصبح في حالة غير طبيعية بالنسبة للإدراك والتصرف أما في حالة السكر البسيط التي لا تظهر الا بالفحص الطبي عن طريق تحليل الدم لا ترتب فصل العامل من العمل⁽³⁾، ويشترط أن تكون حالة السكر أو تعاطي المخدر قد تمت عمداً وعند ادعائه خلاف ذلك عليه الإثبات⁽⁴⁾. وتطبق هذه الحالة اذا كان تناوله للمسكرات أو المخدرات أثناء ساعات العمل أو في وقت سابق وبقي تأثيرها عليه الي وقت العمل⁽⁵⁾ ومبرر قانون

(1) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق ص 527

(2) محمد لبيب شنب، مرجع سابق ص 304

(3) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 309

(4) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص 531

(5) حسن كيره، مرجع سابق ص 705

في الإنهاء المشروع والإنهاء التعسفي لعقد العمل

د. ليليان نادر نجيب فرج

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

العمل في فصل العامل هو أن سكر العامل أو تعاطيه المخدرات يمس سمعة المنشأة ويؤثر علي سير العمل بها⁽¹⁾.

9. منافسة العامل لصاحب العمل:

نصت المادة 57 من قانون العمل المصري علي حظر قيام العامل بمنافسة صاحب العمل ويحظر عليه القيام بنفسه أو بواسطة غيره بالإحتفاظ لنفسه بأصل أي ورقة أو مستند خاص بالعمل أو العمل للغير سواء بأجر أو بدون أجر إذا كان في قيامه بهذا العمل ما يخل بحسن أدائه لعمله أو لا يتفق مع كرامة العمل أو يمكن الغير أو يساعده علي التعرف علي أسرار المنشأة أو منافسة صاحب المنشأة ويحظر عليه ممارسة نشاط مماثل للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل أثناء مدة سريان عقده أو الإشتراك في نشاط من هذا القبيل سواء بصفته شريكا أو عاملا ويحظر عليه الإقتراض من عملاء صاحب العمل أو ممن يمارسون نشاطا مماثلا للنشاط الذي يمارسه صاحب العمل ولا يسري هذا الحظر علي الإقتراض من المصارف.

ويحظر قبول هدايا أو عمولات أو مكافآت أو مبالغ أو أشياء بمناسبة قيامه بواجباته بغير رضا صاحب العمل ويحظر جمع نقود أو تبرعات أو توزيع منشورات أو جمع توقيعات أو تنظيم إجتماعات داخل مكان العمل بدون موافقة صاحب العمل مع مراعاة ماتقضي به القوانين المنظمة للنقابات العمالية.

10. مخالفة العامل لضوابط الإضراب:

نصت المادة رقم 9/69 من قانون العمل المصري علي أنه لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيما ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم عدم مراعاة العامل للضوابط الواردة في المواد من 192 الي 194 من الباب الرابع من هذا القانون.

حيث ورد نصا يخول لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة اذا خالف العامل قواعد وأحكام وإجراءات الإضراب وقد نظم المشرع ذلك لما يمثله الإضراب من خطورة علي مصالح صاحب العمل تتمثل في إيقاف العمل بالمنشأة وما ينتج عنه من خسائر معنوية ومادية تلحق بصاحب العمل.

11. اتباع العامل سلوكا سيئا أو عملا مخلا بالآداب العامة في مكان العمل:

يقصد بالسلوك السيئ هو السلوك المنحرف عن السلوك المألوف للشخص العادي، فإنحراف العامل وارتكابه لعمل مخل بالآداب العامة يجيز لصاحب فصله بالإرادة المنفردة⁽²⁾.

(1) عبد الودود يحيي، مرجع سابق ص 310

(2) السيد عيد نايل، مرجع سابق ص 204

المطلب الثاني

إنهاء عقد العمل لإسباب إقتصادية

يستند إنهاء عقد العمل الي ظروف إقتصادية تلحق بمشروع صاحب العمل ولا دخل للطرفين بها وينتج عنها غالبا خفض حجم العمل بالمنشأة مما يستتبع ذلك تقليص العمالة ويكون لذلك انعكاسات اجتماعية تلحق بالعاملين⁽¹⁾. فنتيجة للأزمة الإقتصادية يضطر صاحب العمل الي وقف نشاطه جزئيا أو كليا ووقف عقد عمل بعض العمال أو الإستغناء عنهم فترة زمنية أو بصفة مستمرة ويجب أن تكون الأزمة عامة وتتعلق بقطاع الإنتاج ونشاط صاحب العمل مثل ارتفاع اسعار المواد الأولية الداخلة في صناعة منتجات صاحب العمل ممايزيد من تكلفة الإنتاج وبالتالي تنتج الخسارة، واستمرار عقد العمل في هذه الظروف يترتب عليه استحالة تنفيذ عقد العمل ونتائج تضر الإقتصاد القومي وايضا إفلاس صاحب العمل يجيز إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية ليتم إعادة التوازن الإقتصادي لنشاط صاحب العمل.

فقد يقوم صاحب العمل بإلغاء بعض الوظائف وإنشاء أخرى بمسميات أخرى في نفس الإختصاص. ويكون السبب الإقتصادي مبرر لإنهاء العقد اذا لم يكن متعلقا بشخص العامل بل يكون بسبب آخر مثل الغاء النشاط التجاري للمنشأة أو تغير ظروف العمل مثل عدم الحاجة للعمل اليدوي وحدثت تطورات تقنية حديثة⁽²⁾. وسوف نتناول هذا المطلب من خلال فرعين كالتالي:

- الفرع الأول: الأسباب الإقتصادية ذات الطبيعة المادية
- الفرع الثاني: الأسباب الإقتصادية ذات الطبيعة الهيكلية

الفرع الأول

(1) سعيد السيد قنديل، إنهاء علاقة العمل في المنشآت العمالية الصغيرة، دراسة مقارنة، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2008، ص 75.

(2) محمد عبد الكريم نافع، سلطات صاحب العمل في فصل العامل أو إنهاء عقد العمل في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، بدون طبعة، بدون ناشر، 2004، ص 63 و64.

الأسباب الاقتصادية ذات الطبيعة المادية

نتناول هذا الفرع بالحديث عن العنصر المادي للسبب الاقتصادي والذي يتكون من صورتين هما إلغاء المهنة وتغيير عقد العمل:

● الصورة الأولى: إلغاء المهنة:

قد يقوم صاحب العمل بإلغاء المركز المهني الذي يشغله العامل وذلك لعدم الحاجة الي هذه المهنة أو لأمر إقتصادي بحت مثل مواجهة أضرار إقتصادية وامثلة ذلك إلغاء مهنة الطباعة علي الآلة الطابعة لإستبدالها بأجهزة الحاسب الآلي، فقد يقوم صاحب العمل بإلغاء المهنة المتفق عليها في عقد العمل مع العامل وينشئ مهنة اخري بنفس الإختصاصات والصلاحيات ويعلن عنها بالصحف كمهنة شاغرة لديه فلا يعد السبب في إلغاء المهنة هنا سببا اقتصاديا ومبررا لإنهاء عقد العمل ويعد سببا شخصيا متعلقا بالعامل⁽¹⁾، أما اذا الغي صاحب العمل المهنة وانشئ اخري بإختصاصات مختلفة تماما يكون ذلك الإلغاء تم لأسباب إقتصادية متعلقة بالمشروع.⁽²⁾

وقد اتاحت المادة رقم 2/76 من قانون العمل المصري لصاحب العمل فرصة تغيير المهنة للعامل بأن أجازت تدريبه وتأهيله للقيام بعمل مختلف يتماشى مع التطورات الحديثة.

● الصورة الثانية: تغيير عقد العمل

تمنح السلطة التنظيمية المقررة لصاحب العمل أن يقوم بتعديل عقد العمل وفقا لما يراه لمصلحة العمل⁽³⁾، فيعد ذلك عملا من أعمال الإدارة التي يمارسها صاحب العمل في منشأته⁽⁴⁾، ويعتبر التغيير الجوهري في مكان تنفيذ عقد العمل من الأسباب الإقتصادية التي يستطيع صاحب العمل إلغاء عقد العمل بسببها اذا رفض العامل الإنتقال الي موقع عمل آخر غيرالموقع الأصلي المحدد بعقد العمل.

(1) محمود سلامة جبر، إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية في تشريعات العمل العربية والأجنبية، مجلة العمل العربية، العدد 72

الصادر عن مكتب العمل العربي، منظمة العمل العربية، 1998، ص 29

(2) همام محمد محمود، الرقابة علي إنهاء عقد العمل بأسباب إقتصادية، الفتح للطباعة والنشر، 1986، ص 896

(3) محمد عبد الغفار البيسيوني، سلطة رب العمل في الإنفراد بتعديل عقد العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997، ص 24

(4) همام محمد محمود، مرجع سابق، ص 43

الفرع الثاني

الأسباب الإقتصادية ذات الطبيعة الهيكلية

قد يلجأ صاحب العمل الي تغيير أو تعديل هيكل المنشأة لمواجهة أزمات إقتصادية أو فنية أو مالية تعرقل سيرالنشاط الذي يزاوله أو تهيئة الوسائل ليتكيف مع هذه الظروف أو لزيادة العائد الإقتصادي بخفض أعباء تكلفة إستخدام العمالة البشرية.

ويجب علي صاحب العمل أن يتقدم بطلب إغلاق المنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها الي اللجنة المختصة بذلك وأن يخطر العمال والمنظمة النقابية المعنية بالطلب المقدم منه وبالقرار الصادر بالإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو بتقليص حجمها أو نشاطها⁽¹⁾ (مادة 197 من قانون العمل المصري).

ويعد إغلاق صاحب العمل للمنشأة بسبب تعرض نشاطه الي الكساد أو وجود أزمة إقتصادية تعرقل نشاطه أو رغبته في إعتزال التجارة من اسباب إنهاء عقد العمل المشروعة، وسوف نتناول هذا الفرع بتقسيمه الي غصنين كالتالي:

- الغصن الأول: إغلاق المنشأة
- الغصن الثاني: التصفية والإفلاس والإندماج وإنتقال ملكية المنشأة

(1) أحمد حسن البرعي، رامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الإجتماعية، الجزء الثاني، بدون طبعة، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009، ص 868

الغصن الأول إغلاق المنشأة

تنقسم أسباب الإغلاق الي نوعين:

- النوع الأول: إغلاق المنشأة بسبب أجنبي لايد لصاحب العمل فيه كالقوة القاهرة.
- النوع الثاني: الإغلاق الإرادي ويكون بطلب مقدم من صاحب العمل الي الجهة الإدارية المختصة لإغلاق المنشأة أو قيام الجهة الإدارية المختصة بإغلاق المنشأة.

نتيجة خطأ او مخالفة صدرت من صاحب العمل، ويكون الإغلاق كلياً أو جزئياً أي لجزء من المنشأة سواء كان فرع أو قسم أو نشاط معين.

وقد نصت المادة رقم 196 من قانون العمل المصري بأن يكون لصاحب العمل لضرورات إقتصادية حق الإغلاق الكلي أو الجزئي للمنشأة أو تقليص حجمها أو نشاطها بماقد يمس حجم العمالة بها وذلك في الأوضاع والشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون.

وعندما يكون الغلق لجانب من خطوط الإنتاج يسمي الغلق الجزئي أما اذا كان لكامل خطوط الإنتاج يكون الغلق كلي وغالبا تتعرض المنشأة في هذه الحالة للإفلاس أو التصفية لتعثرها عن الوفاء بالتزاماتها، وقد يكون الغلق مؤقت وذلك عندما تتعرض المنشأة لمانع مؤقت يجعلها تتوقف لمدة معينة ثم تستأنف نشاطها بعد زواله، ويكون الغلق نهائي اذا كان بصفة نهائية لأسباب غالبا خارجة عن ارادة صاحب العمل كالأزمات الإقتصادية فيضطر الي التصفية أو الحل أو الإفلاس ثم الغلق النهائي، ويكون الإنفاسخ الذي يلحق العقد بسبب القوة القاهرة بقوة القانون فينتهي العقد سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة ودون إخطار أو تعويض⁽¹⁾ من صاحب العمل وقد يكون الإغلاق بسبب أجنبي أي حادث فجائي أو نتيجة خطأ من الغير أو خطأ العامل نفسه ولا يمكن توقعه أو دفعه مما يستحيل معه تنفيذ عقد العمل⁽²⁾ ومثال ذلك دمار المنشأة بسبب حريق أو زلزال أو غرق سفينة وعدم توفر المواد الخام

(1) حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق ص 24

(2) عبد الرزاق حسين يس، الوسيط في شرح قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية ، الكتاب الثاني، عقد العمل الفردي، الطبعة الأولى،

أكاديمية شرطة دبي، ، ، ص 938-1992

والأولية في حالة الحرب أو حظر الإستيراد أو عدم مزاولة الأنشطة الصناعية من قبل رجال الأعمال بأمر من الدولة⁽¹⁾.

وقد نظم المشرع المصري الإجراءات القانونية لطلب الغلق كضمانة حمايته للعامل فعلي صاحب المنشأة قبل الإغلاق الكلي أو الجزئي وقبل تغيير حجم اونشاط المنشأة بمايمس حجم العمالة أن يتقدم بطلب الغلق الي اللجنة المشكلة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم 2003/984 بشأن تشكيل اللجان المحلية للبت في طلب الغلق واللجنة المركزية للتظلم من قرارات هذه اللجان ويتضمن الطلب اعداد وفئات العمال الذي سيتم الإستغناء عنهم ويحظر تقديمه اثناء مراحل الوساطة أو التحكيم وأن يخطر صاحب العمل العمال والمنظمة النقابية بالطلب المقدم وبالقرار الذي يصدر بالأغلبية والمعتمد من المحافظ المختص وتقوم اللجنة بإعداد تقرير عن ظروف المنشأة وأسباب الطلب في سبعة أيام علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب وتصدر اللجنة قرارها خلال ثلاثين يوما علي الأكثر من تاريخ تقديم الطلب اليها فإذا كان القرار بالقبول يجب أن يشتمل علي بيان تاريخ تنفيذه.

ولكل ذي مصلحة التظلم من قرارالغلق الصادر من اللجنة المحلية وذلك امام اللجنة المركزية للتظلمات واذا تم قبول التظلم يوقف تنفيذ قرار الغلق وتجتمع اللجنة خلال سبعة ايام من تاريخ تقديم التظلم علي ان تنتهي بالبت فيه خلال خمسة عشر يوما من تاريخ ورود التظلم اليها ويعتمد القرار من وزير القوي العاملة والهجرة. ويقوم مكتب القوي العاملة بالتأكد من عدم تقديم الطلب اثناء مراحل الوساطة والتحكيم والتأكد من قيام صاحب العمل بإخطار العمال والمنظمة النقابية بطلب الغلق المقدم وكذلك القرار الصادر بالإغلاق ويتولي المكتب اعداد تقرير عن ظروف المنشأة يشتمل علي أسباب الإغلاق ونوعه وعدد العمال المطلوب الإستغناء عنهم وجملة اجورهم الشهرية ويتم رفع الطلب والتقرير الي اللجنة بمديرية القوي العاملة المختصة ويدعو مدير عام المديرية اللجنة للإنعقاد وعلي المكتب المختص التأكد من أداء صاحب العمل لمكافأة العمال التي تعادل الأجر الشامل لشهر عن كل سنة من الخمس سنوات الأولي وشهرونصف عن كل سنة تجاوز ذلك.

وتقوم المديرية بموافاة الإدارة المركزية لعلاقات العمل وشئون المفاوضات بأصل ملف الإغلاق في حالة التظلم وبالتقارير الدورية لحالات الإغلاق.

واذا لم يتم الإغلاق بالإجراءات القانونية يلتزم صاحب العمل بتعويض العامل عن الفصل التعسفي.

(1) السيد عيد نايل، مرجع سابق ص 209

الغصن الثاني

الإفلاس والتصفية والإندماج وانتقال الملكية

أولا الإفلاس:

يترتب علي الإفلاس والتصفية إنتهاء الشخصية القانونية للمنشأة وبالتالي إنهاء عقود العمل لإنعدام العمل الذي يقوم عليه هذا العقد⁽¹⁾.

وقد نصت المادة رقم 625 من قانون التجارة المصري علي انه اذا أفلس صاحب العمل وكان عقد العمل غير محدد المدة جاز للعامل ولأمين التقلية إنهاء العقد مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في قوانين العمل⁽²⁾. ومن آثار الإفلاس علي علاقات العمل أن تكون الأولوية لأجور ومرتببات العاملين لدي صاحب العمل المفلس، وفسخ العقود التي أبرمها المفلس والقائمة علي إعتبرات شخصية وذلك بقوة القانون فلم يعد له وجود قانوني ويجوز فسخ عقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل المفلس.

ثانيا: التصفية:

اذا تعرضت منشأة صاحب العمل للحل أو التصفية إما يتم الإغلاق النهائي للنشاط ويتم سداد المستحقات العمالية حيث تنتهي العقود لإستحالة تنفيذها.

أو يستمر النشاط لفترة مؤقتة فتستمر عقود العمل محددة المدة ولاتنتهي الا بحلول أجلها وفي حالة ما اذا قرر المصفي انهاء عقود العمل فيجب أن تتم بالإجراءات القانونية الخاصة بالإغلاق.

أو تنتقل ملكية المنشأة بأي طريقة فتستمر عقود العمل مع الخلف الذي إنتقلت اليه الملكية ويسأل السلف مع الخلف مسئولية تضامنية.

وتنتهي الشخصية القانونية للمنشأة بالتصفية مما يؤدي الي أنتهاء جميع العقود المرتبطة معها ومن ذلك إنهاء عقود العمل.

(1) حسام الدين كامل الأهواني -مرجع سابق، ص 29.

(2) رأفت محمد أحمد حماد، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، بدون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون تاريخ، ص 477

ثالثاً: إنتقال ملكية المنشأة:

قد ينقل صاحب العمل الملكية بإرادته المنفردة الي آخر بتصرف قانوني ناقل للملكية كالبيع أو الهبة أو الإندماج أو بغير إرادته مثل تأمين ملكيتها أو الغاء إمتيازالمرفق العام الذي كان يحصل عليه صاحب العمل من الدولة⁽¹⁾.

الإندماج:

قد تلجأ بعض الشركات الي الإندماج في شركة أو شركات أخرى بهدف زيادة معدلات الإنتاج أو مواجهة المشروعات المنافسة والممارسة لأنشطة مماثلة والإندماج يتم إما بالضم والإمتصاص أو بالإتحاد والمزج حيث تنقضي شخصية الشركة المندمجة وتمتصها الشركة الدامجة وتنقل حقوق والتزامات الشركة المندمجة الي الشركة الدامجة ولايجوز للأخيرة التصل من أي التزام علي الشركة المندمجة هذا في الإندماج بالإمتصاص أو الضم، وقد يتم حل شركتين أو أكثر وتأسيس شركة جديدة تنتقل اليها ذمة كل الشركات المندمجة وهذا مايعرف بالإندماج بالإتحاد أوالمزج⁽²⁾. ولالإندماج أثر علي علاقات العمل فقد نصت المادة 2/9 من قانون العمل المصري علي أنه لايترتب علي إدماج المنشأة في غيرها إنهاء عقود إستخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الإلتزامات الناشئة عن هذه العقود.

(1) عبد الرزاق حسين يس، مرجع سابق ص 951.

(2) عبد الفضيل محمد أحمد، اندماج الشركات في ظل نظام الشركات السعودي، مجلة البحوث القانونية والإقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد 14، 1993 ص 250.

الفصل الثاني

الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

قد يكون قصد صاحب العمل من إنهاء عقد العمل هو الإضرار بمصلحة العامل أو الغير أو تكون المصلحة المرجو تحقيقها غير مشروعة أو تكون تافهة أو لا تتناسب مع ما يصيب العامل من ضرر وسوف نتناول هذا الفصل من خلال مبحثين كالتالي

- **المبحث الأول:** تعريف الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل ومعاييرها والمسئولية المترتبة عليه وعبء الإثبات.
- **المبحث الثاني:** الموقف القانوني من الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

المبحث الأول

تعريف الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل ومعايير والمسئولية المترتبة عليه وعبء الإثبات

منح القانون لصاحب العمل الحق في إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة لكن يجب عدم الإنحراف والتعسف في إستعماله وهذا هو القيد الموضوعي لضمان مشروعية هذا الحق والزم المشرع صاحب العمل بالإخطار منعا لعنصر المفاجأة التي يتلقاها العامل وهو ما يسمي بالقيد الشكلي، وسوف نقسم هذا المبحث الي مطلبين كالتالي:

- **المطلب الأول:** تعريف الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل ومعايير.
- **المطلب الثاني:** مسؤولية صاحب العمل عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل وعبء الإثبات.

المطلب الأول

تعريف الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل ومعايير

لم يحدد المشرع المصري معيارا محددًا لتحديد الإنهاء التعسفي⁽¹⁾ ويؤكد ذلك نص المادة 2/695 من القانون المدني المصري علي انه اذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر الي جانب التعويض أن يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسحا تعسفيا ويعتبر الفصل تعسفيا اذا وقع بسبب حجوز وقعت تحت يد رب العمل أو وقع هذا الفصل بسبب ديون يكون العامل قد التزم بها للغير .

وقد تناولت المادة رقم 5 معايير التعسف في إنهاء العقد وهي:

- 1- اذا لم يقصد به سوي الإضرار بالغير.
- 2- اذا كانت المصالح التي يرمي اليها قليلة الأهمية بحيث لا تتناسب مع ما يصيب الغير بضرر بسببها.
- 3- اذا كانت المصالح التي يرمي الي تحقيقها غير مشروعة.

وتعددت تعاريف الفقهاء للإنهاء التعسفي فعرفه البعض بأنه: كل إنقطاع في عقد العمل ناتج عن فعل رب العمل لإيادته المعلنة وحسب⁽²⁾.

(1) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق ص 566

(2) رأفت محمد أحمد حماد، مرجع سابق ص 493

في الإنهاء المشروع والإنهاء التعسفي لعقد العمل

د. ليليان نادر نجيب فرج

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

وعرفه جانب آخر بأنه: التصرف القانوني المنفرد الصادر عن رب العمل شفويا أو ضمنيا حيث يستلزم القانون ذلك والنافذ بالتسليم⁽¹⁾.

وعرفه آخرون بأنه: عيب ينصب علي الغاية أو الغرض الذي يستعمل الحق من أجله وذلك مع إفتراض توافرسائر أركان الحق بمافي ذلك ركن سبب يجيز استعمال الحق⁽²⁾.

معايير التعسف لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

تتضح معايير التعسف في إنهاء عقد العمل في صور عديدة وهي غياب المصلحة أو عدم التبصر أو الإحتياط أو الإهمال أو قصد الإضرار بالغير أو عدم وجود مبرر أو سبب مشروع وترجع هذه الصور الي معيارين معيار ذاتي اوشخصي ومعيار موضوعي⁽³⁾.

أولاً: المعيار الشخصي:

يستند هذا المعيار علي قصد الإضرار بالعامل وهو موجود في نية صاحب العمل واذا توافر مبرر مشروع للإنهاء فلايوجد تعسف في إستعمال الحق، ويجب أن يقترن بقصد الإضرار بالعامل وجود إنحراف في السلوك المألوف للشخص العادي، ويؤخذ علي هذا المعيار انه يعتمد علي النوايا والبواعث فيصعب إثباته وعلي من يدعي التعسف اللجوء الي الأحكام العامة في الإثبات.

ثانياً: المعيار الموضوعي:

يعتمد هذا المعيار علي حدوث الضرر الذي يلحق بالعامل من إستعمال صاحب العمل لحقه في الإنهاء بإرادته المنفردة ومقارنة هذا الضرر بالمصلحة التي يرغب صاحب العمل في تحقيقها أي أن هذا المعيار يبحث في نتائج استعمال هذا الحق⁽⁴⁾.

فإذا كانت المصلحة التي يقصدها صاحب العمل غير مشروعة فيعد هذا الإنهاء تعسفيا وتصرفه منحرفا أما اذا كانت المصلحة مشروعة كان التصرف عادي.

(1) عبد الفتاح عبد الباقي، احكام قانون العمل الكويتي، بدون نشر، بدون طبعة، 1982، ص 44

(2) رأفت محمد أحمد حماد، مرجع سابق ص 494

(3) دنيا مباركة الإنهاء التعسفي لعقد العمل، دراسة مقارنة، رسالة دكتوراة في الحقوق، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، القاهرة 1987 ص 216

(4) دنيا مباركة، مرجع سابق ص 223

المطلب الثاني

مسئولية صاحب العمل عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل وعبء الإثبات

اذ أنهى صاحب العمل عقد العمل بإرادته المنفردة دون مبرر مشروع وبقصد الإضرار بالعامل أولت تحقيق مصلحة تافهة فيترتب علي ذلك مسؤولية تستوجب التعويض وسوف نتناول هذا المطلب من خلال فرعين كالتالي:

- الفرع الأول: المسؤولية المدنية للإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.
- الفرع الثاني: عبء إثبات الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

الفرع الأول

المسئولية المدنية للإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

ذهب رأي في الفقه الي أنها مسؤولية تقصيرية ولو كان محل التعسف حقا تعاقديا وناتجا عن عقد فالإساءة في إستعمال الحق هي عمل غير مشروع يترتب مسؤولية تقصيرية علي مستعمله⁽¹⁾.

وذهب رأي آخري أن المسؤولية الناشئة عن إستعمال الحق في الإنهاء هي مسؤولية عقدية لوجود الرابطة العقدية التي تربط طرفي العقد فأى ضرر يلحق أيا منهما من تصرف أحدهما ينتج عنه إخلال في تنفيذ بنود العقد والقيام بإنهاء عقد العمل إنهاء تعسفيا بالإرادة المنفردة لأى منهما⁽²⁾.

الفرع الثاني

عبء الإثبات في الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

وفقا للقواعد العامة فإن عبء الإثبات يقع علي عاتق العامل مدعي التعسف في إنهاء عقد العمل وقد اتجه القضاء الي توزيع عبء الإثبات علي طرفي عقد العمل تحقيقا لمصلحة العامل وتسهيلا عليه في إثبات عدم مشروعية إنهاء عقد العمل وأكد المشرع علي ذلك في حالة صاحب العمل الذي أنهى العقد وأدعي العامل أن هذا الإنهاء بسبب نشاطه النقابي مع وجود بعض المظاهر المؤيدة لذلك فيتم نقل عبء الإثبات علي صاحب العمل فيقدم ويثبت ماينفي عنه التعسف⁽³⁾.

(1) عبد الرزاق السنهوري، مرجع سابق ص 87

(2) محمد علي عمران، مرجع سابق، ص 367

(3) محمد لبيب شنب، مرجع سابق ص 531

في الإنهاء المشروع والإنهاء التعسفي لعقد العمل

د. ليلى نادر نجيب فرج

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

وإذا ذكر صاحب العمل مبرر الإنهاء افترض أنه تعسفي الي أن يثبت صاحب العمل العكس وإذا لم يذكر مبررا أو ذكره في أسباب متناقضة كان ذلك دليلا على التعسف ولا يلتزم العامل بإثباته في هذه الحالة فتتوافر هنا قرينة قضائية على أن الإنهاء وقع بلا مبرر.

المبحث الثاني

الموقف القانوني من الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

يترتب علي قيام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة دون مبرر مشروع التزامه بأن يعرض العامل عن الضرر الذي يلحق به نتيجة هذا الإنهاء⁽¹⁾. وسوف نقسم هذا المبحث الي مطلبين كالتالي:

- **المطلب الأول:** موقف المشرع المصري من الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.
- **المطلب الثاني:** الآثار المترتبة للعامل عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

المطلب الأول

موقف المشرع المصري من الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

نصت المادة رقم 2/695 من القانون المدني المصري عل أنه اذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر الي جانب التعويض الذي يكون مستحقا له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخا تعسفيا، ويشمل ذلك كل ما لحقه من خسارة وما فاتته من كسب ويجب في تقدير التعويض مراعاة نوع العمل وسن العامل ومدة خدمته ويقدر التعويض المستحق عن الإنهاء التعسفي بالنسبة الي جميع الأضرار التي أصابت العامل وكانت نتيجة لهذا الإنهاء .

وقضت محكمة النقض المصرية بأنه يجوز لمحكمة الموضوع أن تقضي بتعويض إجمالي عن جميع الأضرار التي أصابت المضرور إلا أن ذلك مشروط بأن تبين عناصر الضرر وأن تناقش كل عنصر علي حدة وتبين مدي أحقية طالب التعويض فيه أو عدم أحقيته⁽²⁾.

ويمكن الجمع بين التعويض عن الإنهاء التعسفي وبدل الإخطار ومهلته الواجب الإلتزام به فيكون الحكم بالتعويض عن الفصل التعسفي والتعويض عن بدل الإخطار عن الفترة الكاملة المنقذ عليها أو عن الجزء الباقي منها ولمحكمة الموضوع سلطة تقديرية في ذلك .

والأصل هو التعويض النقدي والإستثناء من ذلك هي حالة واحدة يجب إعادة العامل فيها الي عمله وذلك اذا كان الإنهاء بسبب نشاط العامل النقابي وذلك وفقا لنص المادة 71 / 7 من قانون العمل المصري والذي جاء بها أنه اذا

(1) محمد حسين منصور، شرح قانون العمل العماني، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2011، ص 427

(2) شاملة لأحكام محكمة النقض المصرية، الجزء الثاني، بدون تاريخ، ص 329

في الإنهاء المشروع والإنهاء التعسفي لعقد العمل

د. ليليان نادر نجيب فرج

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته الي عمله اذا طلب ذلك مالم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط.

وإذا حكم بإعادة العامل الي عمله فإن ذلك يعتبر إلغاء لقرار الإنهاء ويترتب علي ذلك إستمراره في عمله بموجب عقده الأصلي وتحسب المدة السابقة علي الإنهاء ضمن مدة خدمته (1).

نصت المادة 120 من قانون العمل المصري علي الأسباب التي تعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء وجاء في ذات المادة توقيع الحجز علي مستحقات العامل تحت يد صاحب العمل فيعيد الإنهاء تعسفيا اذا وقع بسبب حجوز أوقعت تحت يد صاحب العمل أو وقع الإنهاء بسبب ديون يكون العامل قد التزم بها للغير، ويعد الإنهاء تعسفيا لأن المصلحة التي يسعى صاحب العمل لتحقيقها وهي تجنب دائني العامل لا تتناسب البتة مع الضرر الذي يلحق بالعامل من إنهاء العقد لحاجته المالية ليتمكن من الوفاء بديونه فلا يجوز لصاحب العمل فصله في هذا التوقيت الصعب (2).

وإذا أثرت حالة العامل المالية علي الثقة الواجب توافرها بحيث تؤثر في سمعته اذا كان يشغل منصبا حساسا في العمل ففي هذه الحالة يرجع الإنهاء الي سوء سمعة العامل وضعف الثقة ولا يعتبر إنهاء تعسفيا (3).

ونصت أيضا المادة رقم 120 من ذات القانون علي إستخدام العامل لحقه في الأجازات طبقا لأحكام هذا القانون ولذلك فلايجوز لصاحب العمل إنهاء عقد العمل بسبب قيام العامل بالأجازات التي يستحقها بالقانون أو بالإتفاق فهي حق من حقوقه ولا يجوز لصاحب العمل حرمانه منها (4).

ونصت المادة 127 من قانون العمل المصري علي انه يحظر علي صاحب العمل إنهاء عقد العمل لمرض العامل إلا اذا إستنفذ أجازاته المرضية وفقا لمايحدده قانون التأمين الإجتماعي بالإضافة الي إستنفاد رصيد أجازاته السنوية المستحقة له وعلي صاحب العمل إخطاره برغبته في إنهاء العقد قبل مضي 15 يوم من تاريخ استنفاد العامل لأجازاته (5).

(1) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 578

(2) محمد عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد - الجزء الثاني، بدون ناشر، 1986، ص 445

(3) حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق، ص 689

(4) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 875

(5) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق، ص 876

كما نصت المادة 92 من قانون العمل المصري علي أنه يحظر علي صاحب العمل فصل العاملة أوإنهاء خدمتها أثناء أجازة الوضع، حيث أن العاملة التي أمضت عشرة أشهر في خدمة صاحب العمل أو أكثر الحق في أجازة وضع مدتها تسعون يوماً بتعويض مساو للأجر الشامل المدة التي تسبق الوضع والتي تليه. وقد رخص المشرع للمرأة بالحصول علي أجازة بأجر كامل في حالات الحمل والوضع وذلك لمساعدتها في القيام بوظيفتها كأم وعاملة في نفس الوقت⁽¹⁾.

ويجوز لصاحب العمل فصل العاملة بدون مكافأة أو إخطار وتعويض في حالة ارتكابها لخطأ جسيم أو لإستحالة استمرار العقد لسبب غير الحمل والوضع ويجب علي صاحب العمل إثبات الخطأ⁽²⁾.

ويكون الإنهاء تعسفياً إذا كان بسبب نشاط العامل النقابي فيمتنع علي صاحب العمل إنهاء عقد العمل لهذا السبب لعدم وجود مبرر مشروع وهذا ما أكدته المادة 71 من قانون العمل علي أنه إذا كان فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته الي عمله إذا طلب ذلك مالم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط. ونصت المادة 120 من قانون العمل المصري من المبررات غير المشروعة وغير الكافية للإنهاء علي: تقديم شكوي أو إقامة دعوي ضد صاحب العمل أو المشاركة في ذلك تظلماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح أو عقود العمل. ولاتعتبر من المبررات المشروعة والكافية للإنهاء اللون أوالجنس أوالحالة الإجتماعية أو المسئوليات العائلية أو الحمل أوالدين أوالرأي السياسي كما أن الحالة الإجتماعية كالزواج والطلاق والولادة بالنسبة للعاملة لايمكن أن تبرر إنهاء عقد العمل، فكل مايتعلق بحياة العامل الخاصة لايبيررإنهاء عقد العمل الا اذا كان سلوكه مأخوذ في الإعتبار بالنظر الي طبيعة العمل.

(1) عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون، المنصورة، 2004 ص 145

(2) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق، ص 890

المطلب الثاني

الآثار المترتبة للعامل عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

يترتب علي إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل عدة آثار قد تكون مالية عبارة عن مستحقات أو غيرها القانون للعامل أو تعويضات أُلزم بها القانون صاحب العمل تعويضا عن الضرر الذي اصاب العامل نتيجة الإنهاء التعسفي لعقد العمل وأيضا آثار غير مالية أو تنظيمية يلتزم بها صاحب العمل تجاه العامل فسنتناول هذا المطلب من خلال فرعين كالتالي:

- الفرع الأول: الآثار المالية المترتبة للعامل عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.
- الفرع الثاني: الآثار غير المالية المترتبة للعامل عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

الفرع الأول

الآثار المالية المترتبة للعامل عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

حرص المشرع علي إلزام صاحب العمل بتعويض العامل عما اصابه من ضرر نتيجة الإنهاء التعسفي لعقد العمل وذلك كتأمين له لتدارك وضعه المالي بسبب إنقطاع مورد رزقه فنقسم هذا الفرع الي غصنين كالتالي:

- الغصن الأول: التعويض.
- الغصن الثاني: مكافأة نهاية الخدمة وبدل الأجازة السنوية وبدل الإخطار وتكاليف إعادة العامل الي بلدة.

الغصن الأول

التعويض

يقوم صاحب العمل بتعويض العامل عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل وذلك جبرا لما أصابه من ضرر ويلتزم صاحب العمل بتعويضين الأول عن التعسف في إنهاء العقد بالإرادة المنفردة والثاني هو التعويض عن مخالفة قواعد الإخطار ويمكن للعامل الجمع بين هذين التعويضين اذا توافر أساس كل منهما⁽¹⁾.

(1) حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مرجع سابق ص 695

أما مكافأة نهاية الخدمة فتمثل تأمين للعامل وسببها ما أداه العامل من خدمات لصاحب العمل بموجب العقد، ألزم القانون دفعها للعامل عند إنتهاء العقد دون خطأ أو تقصير من جانبه⁽¹⁾.

وقد نصت المادة 122 من قانون العمل المصري علي أنه إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادر من صاحب العمل، للعامل أن يلجأ الي اللجنة المشار إليها في المادة 71 من هذا القانون بطلب التعويض ولا يجوز أن يقل التعويض النقدي الذي تقرره اللجنة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة وبذلك وضع التشريع المصري حد أدني لمبلغ التعويض وهو يتعلق بالنظام العام سواء في مقداره أو في طريقة حسابه فمضمون هذه المادة يعتبر قاعدة أمره فلا يجوز الإتفاق علي أن يكون التعويض عن الإنهاء بما يعادل أجر شهر أو أن يحسب التعويض علي أساس يختلف عن الأجر الشامل⁽²⁾.

فقد نص المشرع المصري علي إستحقاق التعويض علي أي طرف قام بإنهاء العقد إنهاء غير مشروع ولم يقتصر علي صاحب العمل فقط، فأيا كان الطرف الذي قام بإنهاء الغير مشروع كان للطرف المضرور الحق في المطالبة بالتعويض عن هذا الإنهاء⁽³⁾.

وقد قصرت المادة 122 من قانون العمل المصري حق اللجوء للعامل في طلب التعويض من اللجنة الخماسية المشار إليها في المادة 71 دون صاحب العمل الذي لا يستطيع اللجوء الي هذه اللجنة بطلب التعويض وان كان قد تضرر من العامل الذي أنهى العقد بإرادته المنفردة وعليه اللجوء للقضاء.

(1) محمود سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقا لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

ومعايير العمل الدولية والعربية، ط 1، بدون ناشر، 2004، ص 229

(2) حسام الدين كامل الأهواني، أسباب إنقضاء عقد العمل في ظل القانون 2003/12، مرجع سابق ص 156

(3) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق ص 896

الغصن الثاني

مكافأة نهاية الخدمة وبدل رصيد الأجازات وتكاليف إعادة العامل الي بلده

أولاً: مكافأة نهاية الخدمة:

عرفها جانب من الفقهاء بأنها: تعويض قانوني حدد بقدر معلوم ويمنح بشروط مخصوصة ويحجب في حالات مخصوصة.

وعرفها جانب آخر من الفقه علي أنها: أجر إضافي مؤجل الدفع الي حين إنتهاء العقد⁽¹⁾.

فهي تعد التزام علي صاحب العمل بمقتضاه يقوم بدفع مبلغا نقديا للعامل يتناسب مع مدة خدمته وذلك عند إنتهاء عقد العمل سواء كان محدد المدة أو غير محدد المدة⁽²⁾.

ومكافأة نهاية الخدمة تزيد بزيادة سنوات الخدمة فهي تشجع العامل علي الإستمرار في العمل أطول مدة ممكنة وهي ضمان للعامل ضد العجز أو الشيخوخة.

ولا تعتبر تعويضا لأن إستحقاقها غير مرتبط بوجود ضرر يصيب العامل أو بوجود خطأ من صاحب العمل، ويرى جانب من الفقه أنها بمثابة جزء من الأجر مؤجل الي جانب الأجر الأصلي المعجل⁽³⁾.

وهناك عدة شروط يجب توافرها لإستحقاق العامل مكافأة نهاية الخدمة وهي كالتالي:

• الشرط الأول: إنتهاء عقد العمل:

يستحق العامل المكافأة بغض النظر عن قام بإنهاء عقد العمل فلا يشترط أن يكون الإنهاء من صاحب العمل وبذلك يستحقها العامل حتي في حالة إستقالته.

ولا يستحق العامل المكافأة في حالة إرتكابه خطأ جسيم أو غيابه دون عذر فلا يكفي تحقق شرط إنتهاء عقد العمل لإستحقاقه المكافأة.

• الشرط الثاني: بلوغ الأجل القانوني من مدة الخدمة

(1) رأفت محمد أحمد حماد، مرجع سابق ص 576

(2) السيد عيد نايل مرجع سابق، ص 144.

(3) محمود جمال الدين زكي، مرجع سابق ص 560.

• الشرط الثالث: عدم خضوع العامل لنظام آخر للتأمين

ويتم تحديد مقدار مكافأة نهاية الخدمة بناء علي عدة عناصرهي كالتالي:

مدة خدمة العامل:

نصت المادة 126 من قانون العمل المصري علي أن يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر السنوات التالية لها وذلك اذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقا لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاة المنصوص عليها في قانون التأمين الإجتماعي وتستحق المكافأة المنصوص عليها في الفترة سابقة عن سنوات الخدمة سابقة علي سن الثامنة عشر وذلك للمتدرج والعامل عند بلوغ هذه السن وتحسب المكافأة علي أساس آخر ماكان يتقاضاه. وحدد قانون العمل المصري مقدار مكافأة نهاية الخدمة بأجر نصف شهر عن السنوات الخمس الأولى وأجر شهر عن كل سنة بعد ذلك.

ثانيا بدل الأجازات:

في حالة إنتهاء عقد العمل ووجود رصيد أجازات مستحقة للعامل فيجب صرفها له نقديا فلاتسقط اذا لم يطلبها العامل أو يقوم بها ولذلك يجب علي صاحب العمل أن يقوم بتعويض العامل عنها، فالأجازات من النظام العام فلا يجوزالإنتفاق علي تنازل العامل عنها أو حرمانه منها، ويتم التعويض عن رصيد الأجازات السنوية فقط أما الأجازات العارضة اذا لم يستفيد منها العامل فلا تتجمع في رصيده ولايتم التعويض عنها لأن إستحقاقها يتعلق بوجود ظرف طارئ بخلاف الأجازة السنوية التي تستحق بمضي المدة.

وقد نصت المادة 48 من قانون العمل المصري علي أن يحدد صاحب العمل مواعيد الأجازة السنوية حسب مقتضيات العمل وظروفه ولا يجوز قطعها إلا لأسباب قوية تقتضيها مصلحة العمل ويلتزم العامل بالقيام بالأجازة في التاريخ وللمدة التي حددها صاحب العمل واذا رفض العامل كتابة القيام بالأجازة سقط حقه في إقتضاء مقابلها، ويجب أن يحصل العامل علي أجازة سنوية مدتها خمسة عشر يوما، منها ستة أيام متصلة علي الأقل ويلتزم صاحب العمل بتسوية رصيد الأجازات أو الأجر المقابل له كل ثلاث سنوات علي الأكثر فإذا انتهت علاقة العمل قبل إستفاد العامل رصيد أجازته السنوية إستحق الأجر المقابل لهذا الرصيد.

ثالثا تكاليف عودة العامل الي بلده:

قرر المشرع المصري أنه اذا كان التعاقد في ذات مكان العمل بحيث لم يتم إستقدام العامل من مكان آخر ولو كان هذا العامل يقيم في الأساس في مكان آخر فلايلزم صاحب العمل بإعادته.

في الإنهاء المشروع والإنهاء التعسفي لعقد العمل

د. ليلى نادر نجيب فرج

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

ونصت المادة 131 من قانون العمل علي ان يتحمل صاحب العمل عند إنتهاء العقد نفقات عودة العامل الي الجهة التي إستقدمه منها أو الي أي مكان يكون الطرفان قد اتفقا عليه. وإذا التحق العامل بعد انتهاء عقد العمل بخدمة صاحب عمل آخر كان هذا الأخير ملتزم بنفقات سفر العامل عند إنتهاء الخدمة وإذا لم يتم صاحب العمل بترحيل العامل ولم يف بمصروفات ترحيله قامت السلطات المختصة بذلك علي نفقة صاحب العمل أو تحصيل ما أنفقته بطريق الحجز. وإذا كان سبب إنهاء العقد يرجع الي العامل يتم ترحيله علي نفقته اذا كان لديه مايفي ذلك، وإلا وقع عبء ترحيله علي نفقة الجهة المختصة ونفقات الترحيل تشمل ثمن تذكرة السفر له ولأسرته وشحن أمتعته اذا نص علي ذلك في عقد العمل.

الفرع الثاني

الآثار غير المالية المترتبة علي الإنهاء التعسفي لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل

أوجب القانون ضمانات لحماية العامل اذا أنهى صاحب العمل العقد إنهاء تعسفياً بإرادته المنفردة ومنها وقف قرار الفصل وإعادته الي عمله والإلتزام بمنحه شهادة نهاية الخدمة فنقسم هذا الفرع الي غصنين كالتالي:

- الغصن الأول: وقف قرار الإنهاء وإعادة العامل للعمل.
- الغصن الثاني: شهادة نهاية الخدمة وتقدم الدعاوي الناشئة عن عقد العمل.

الغصن الأول

وقف قرار الإنهاء وإعادة العامل للعمل

قصد القانون وقف قرار الإنهاء في حماية العامل الذي إنقطع مصدر رزقه مؤقتاً لحين الفصل في دعوي الإنهاء وذلك حتي يستطيع العامل مواجهة أعباء الحياة.

ويترتب علي الإنهاء التعسفي لعقد العمل مسئولية صاحب العمل فالأزمه القانون بتعويض العامل عن الضرر الذي أصابه جراء الإنهاء والأصل هو التعويض النقدي ووضع المشرع إجراء وقتي لحماية العامل وهو التعويض العيني

بوقف قرار الإنهاء بإعادة العامل المفصول للعمل وذلك لحين صدور الحكم في الدعوي وهو خيار لقاضي الموضوع⁽¹⁾.

ويجوز أن يتقدم العامل بطلب وقف التنفيذ وذلك شخصيا أو عن طريق وكيله أو إرساله بالبريد العادي أو المسجل⁽²⁾.

وإذا لم يتقدم العامل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ الإخطار دون وجود قوة قاهرة حالت بينه وبين تقديم الطلب فإن طلبه لا يقبل.

وبعد تقديم العامل بالطلب الي الدائرة المختصة في وزارة القوي العاملة لبحث التسوية بعد الإعلان عن قبول طلبات الآخر أو رفض التسوية وجب علي الدائرة إحالة أوراق الشكوي للمحكمة ولايجوز للدائرة المختصة أن تقوم بالتصرف في هذا الطلب بغير الإحالة للمحكمة وذلك بحفظ الطلب أو تمتع عن الإحالة للمحكمة.

ويكون الأثر المترتب علي الحكم بوقف تنفيذ قرار الإنهاء في ان يؤدي صاحب العمل الي العامل مبلغا يعادل آخر أجر له من تاريخ الفصل كتعويض مؤقت لحين صدور حكم المحكمة المختصة في النزاع ولايجوز للمحكمة أن تأمر بعودة العامل الي عمله⁽³⁾.

ويكون تاريخ صدور قرار صاحب العمل بالفصل هو تاريخ إنتهاء عقد العمل⁽⁴⁾، وتخضم المبالغ التي حصل عليها العامل كتعويض مؤقت.

ونصت المادة 71 من قانون العمل المصري علي أن تشكل بقرار من وزير العدل بالإتفاق مع الجهات المعنية بلجان ذات إختصاص قضائي من:

مدير مديرية القوي العاملة والهجرة المختص وممثل عن الإتحاد العام لنقابات عمال مصر وممثل عن منظمة أصحاب الأعمال المعنية وتتعد اللجنة بأغلبية الأعضاء ومن بينهم القاضيان الممثلان فيها وتفصل في النزاع خلال ستين يوما من تاريخ عرضه عليها وتفصل في قرار فصل العامل خلال خمسة عشر يوما من تاريخ أول جلسة فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل الي عمله ويؤدي اليه مستحقاته، وإذا لم ينفذ قرار اللجنة اعتبر ذلك فصل تعسفي يستوجب التعويض وفقا للمادة 122، وعلي اللجنة الفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت اذا طلب العامل

(1) حسن كيره، مرجع سابق ص 828

(2) محمد لبيب شنب، مرجع سابق، ص 424

(3) حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مرجع سابق ص 712

(4) حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق ص 713

في الإنهاء المشروع والإنهاء التعسفي لعقد العمل

د. ليليان نادر نجيب فرج

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

ذلك ويكون القرار واجب النفاذ ولو طلب استئنافه، وتخصم المبالغ التي استوفاهما العامل تنفيذًا لقرار وقف التنفيذ من مبلغ التعويض وإذا ثبت أن الفصل كان بسبب نشاط العامل النقابي قضت اللجنة بإعادته الي عمله اذا طلب ذلك. ونص المشرع المصري في القانون رقم 90 / 2005 علي انه إذا ثبت أن فصل العامل كان بسبب نشاطه النقابي قضت اللجنة بإعادته الي عمله اذا طلب ذلك وهي الحالة الوحيدة التي جاءت واضحة في تأكيد سبب إعادة العامل الي العمل هي ان كان سبب فصله من العمل نشاطه النقابي، والحكمة من تقرير إعادة العامل بعد فصله بسبب نشاطه النقابي في حماية الحق بالعمل النقابي وكفالة حرية النشاط النقابي ومقتضيات هذه الحماية قد تتنافي مع الإكتفاء بالحكم بالتعويض النقدي لاسيما ان صاحب العمل سيكون مستعدا للتعويض النقدي ليسكت صوت العمال في المنشأة مما يشكل رعبا لباقي العمال من القيام بأي نشاط نقابي⁽¹⁾. والأصل أن عبء الإثبات علي العامل فهو من يدعي أن الفصل كان بسبب نشاطه النقابي، إلا أن المشرع خرج عن القواعد العامة بالإكتفاء بأن يقوم العامل بالإدعاء أن فصله كان بسبب نشاطه النقابي وعلي صاحب العمل ان يثبت عكس ذلك، أي أن الفصل كان لأسباب لا تتعلق بنشاط العامل النقابي⁽²⁾. وإذا أثبت صاحب العمل أن سبب الفصل لا يتعلق بنشاط العامل النقابي فلا يجبر علي إعادة العامل لعمله وإذا كان الفصل مشروع ومبررحكم برفض دعوي التعويض عن الفصل التعسفي وإلا قضي للعامل بالتعويض النقدي. ولو صدر الحكم بإعادة العامل لعمله فيعتبر ذلك إلغاء لقرار الفصل الصادر من صاحب العمل وتستمر خدمة العامل بموجب عقد العمل الأصلي ويستحق الأجر عن المدة التي فصل فيها⁽³⁾.

الفصل الثاني

شهادة نهاية الخدمة وتقادم الدعاوي الناشئة عن عقد العمل

تثبت شهادة نهاية الخدمة للعامل مدة العمل السابق والخبرات التي سبق الحصول عليها فتسهل التحاق العامل بعمل جديد فهي تمثل حماية من الحمائيات التي حرص عليها المشرع للعامل ويلزم صاحب العمل بأن يعطيها للعامل مجانا في نهاية عقده ويجب ان تحتوي علي البيانات الإلزامية وتتمثل في تاريخ الدخول في خدمة صاحب العمل أو مباشرة العامل لعمله فعليا بغض النظر عن تاريخ إبرام العقد وأيضا تاريخ الخروج من الخدمة، ولا يجوز أن تتضمن الشهادة

(1) عبد الودود يحيي، مرجع سابق ص 353 ومابعداها

(2) عبد الودود يحيي، مرجع سابق ص 354

(3) أحمد حسن البرعي، مرجع سابق ص 718

الإشارة الي بيان مدد وقف عقد العمل ولا الأسباب التي أدت الي هذا الوقف⁽¹⁾ ويجب ان تتضمن تاريخ انتهاء خدمة العامل فإذا كان العقد غير محدد المدة فتاريخ انتهائه هو تاريخ انتهاء مهلة الإخطار سواء عمل في هذه المدة أو قد أعفي من العمل خلالها، أما اذا كان العقد محدد المدة وانتهي لإنقضاء مدته فالتاريخ الذي يجب بيانه في الشهادة هو التاريخ الذي تنتهي فيه مدة العقد.

ويبين بالشهادة أيضا طبيعة العمل الذي كان العامل يزاوله مع الإشارة الي تدرج العامل في الوظائف التي كان يشغلها خلال مدة عمله لدي صاحب العمل⁽²⁾.

ويبين ايضا المدد التي قضاها في كل وظيفة الا ان صاحب العمل غير ملزم بأن يبين مدي كفاءة العامل⁽³⁾. ونص الفقرة الأخيرة من المادة 130 من قانون العمل المصري علي أنه يجوز بناء علي طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه.

ويذكر بالشهادة اسم العامل وعنوانه واسم صاحب العمل وعنوانه وإثبات خبرة العامل السابقة. وهناك بيانات إضافية مثل بيان درجة كفاءة العامل فهي حقيقة لمسها صاحب العمل اثناء مزاوله العامل لعمله، وإذا امتنع صاحب العمل عن منح العامل شهادة نهاية الخدمة فعليه اللجوء الي القضاء.

وبالنسبة الي بدء ميعاد عدم سماع الدعوي الناشئة عن عقد العمل:

نصت المادة 1/698 من القانون المدني المصري علي أن تسقط بالتقادم الدعوي الناشئة عن عقد العمل بإنقضاء سنة تبدأ من وقت إنتهاء العقد إال فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيرادات، فإن المدة فيها لا تبدأ من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل الي العامل بيانا بما يستحقه بحسب آخر جرد. وأن مدة السنة التي تسقط بها الدعوي الناشئة عن عقد العمل هي مدة تقادم وليست مدة سقوط وأن سقوط الدعوي يعني سقوط الحق لأن الحق بدون دعوي لا قيمة له فالدعوي والحق متلازمان.

وموعد بدء سريان تقادم الدعوي الناشئة عن عقد العمل تبدأ من وقت إنتهاء العقد سواء كان الإنتهاء مشروعاً أو تعسفياً فإذا كان العقد محدد المدة فإن مدة التقادم تبدأ من تاريخ إنتهاء مدة العقد أو إنتهائه إنهاء تعسفياً قبل مدته،

(1) حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مرجع سابق ص 720

(2) حسام الدين كامل الأهواني، مرجع سابق ص 721

(3) عبد الودود يحيي، مرجع سابق ص 337

في الإنهاء المشروع والإنهاء التعسفي لعقد العمل

د. ليلى نادر نجيب فرج

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

وإذا كان العقد غير محدد المدة فإن مدة التقادم تبدأ بإنهاء مدة الإخطار السابق بإنهاء العقد أو من تاريخ إنجائه إذا كان قد إنتهي دون الإلتزام بمهلة الإخطار.

وبالنسبة لوقف التقادم فإن تقادم الدعوي الناشئة عن عقد العمل يقف سريانه اذا وجد مانع يتعذر معه علي الدائن أن يطالب بحقه سواء كان مانع مادي أو أدبي ويشترط ألا يكون المانع ناشئاً عن تقصيرالدائن في المطالبة بحقه، وعند زوال المانع فإن التقادم يستأنف سريانه مع إحتساب المدة السابقة علي الوقف.

ويترتب علي إنقطاع التقادم بدء تقادم جديد يسري من وقت إنتهاء الأثر المترتب علي سبب الإنقطاع وتكون مدته هي مدة السنة ولايتحول الي تقادم عادي مدته خمس عشرة سنة⁽¹⁾.

ويجوز التمسك بالتقادم في أي حالة كانت عليها الدعوي ولو لأول مرة أمام محكمة الإستئناف ولايجوز أمام محكمة النقض، ولايحق للمحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها وإنما لابد أن يتمسك به من له مصلحة.

عبد العزيز المرسي، شرح أحكام قانون العمل المصري، بدون طبعة، جامعة المنوفية، كلية الحقوق، 2001، ص 838⁽¹⁾

الخاتمة

لقد تناولنا أهمية موضوع البحث بشأن الإنهاء المشروع والإنهاء التعسفى لعقد العمل.

فالتشريع يهتم بتنظيم عقد العمل لتحقيق الحماية للعامل هذا من جهة وتوافق هذه الحماية مع مصالح صاحب العمل من جهة أخرى.

أجاز المشرع إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لأحد أطرافه لمنع تأييد العقود التى تؤدى الى التعسف والأضرار لأحد الطرفين وذلك فى عقود العمل غير المحدد المدة.

فوضع المشرع قواعد للإنهاء المشروع لعقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل وتشمل القواعد الموضوعية والقواعد الشكلية للإنهاء.

ووضحنا المبرر المشروع فى إنهاء العقد وضوابط مشروعيته وشروطه.

وموقف القانون المصرى فى إنهاء العقد غير المحدد المدة وذلك بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.

حيث نظم المشرع المصرى أحكام وقواعد إنهاء العقد بالإرادة المنفردة فلا يجوز لصاحب العمل أن ينهى عقد العمل إلا فى حالات الخطأ الجسيم للعامل التى قررها المشرع فى قانون العمل.

وقد ألزم القانون العامل الراغب فى إنهاء العقد بإخطار صاحب العمل كتابة قبل الإنهاء.

مع مراعاة أن يتم الإنهاء فى وقت مناسب لظروف العمل ويجب أن يكون العامل مستندا الى مبررات مشروعنة وكافية ترتبط بظروفه الصحية أو الإجتماعية أو الإقتصادية.

إن إتخاذ قرار إنهاء عقد العمل يجب أن يتم فى وقت مناسب تسبقه مهلة الإخطار التى من خلالها يبحث العامل عن عمل جديد بديلا عن عمله السابق.

ويستطيع فيها صاحب العمل البحث عن عامل آخر بديل للتعاقد معه عوضا عن العامل المستقيل.

في الإنهاء المشروع والإنهاء التعسفي لعقد العمل

د. ليلى نادر نجيب فرج

مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية

فحق إنهاء عقد العمل هو حق مقيد بقيدتين:

- الأول: ان يسبق الإنهاء الإخطار.
 - الثاني: عدم التعسف في استعمال حق إنهاء عقد العمل.
- ومن حق صاحب العمل إنهاء العقد غير المحدد المدة بإرادته المنفردة حتى إذا لم يرتكب العامل خطأ جسيم يؤثر على سير المنشأة أو دون أخذ كفاءته في الاعتبار.
- بل قد يرجع سبب إتخاذ قرار الإنهاء الى أسباب إقتصادية ورغبة صاحب العمل في تطوير منشأته وتحسين أدائها فيجوز له فصل بعض العمال أو إستبدالهم بأخرين لتحقيق مصلحته وزيادة الإنتاج.
- وقمنا بتوضيح الأسباب المشروعة لإنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل.
- فيجب أن يتواجد المبرر المشروع للإنهاء وهو وجود المصلحة في إستخدام هذا الحق وعدم التعسف فيه .

فالأسباب الموضوعية التي يجب توافرها في المبرر:

- ان يكون المبرر موجود فعلا وليس مصطنعا
- يكون جديا وصحيا.
- ويعتبر إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لصاحب العمل تعسفا اذا لم يتواجد المبرر المشروع.
- فيكون الهدف من الإنهاء هو الإضرار بالعامل لعدم وجود أى مصلحة لصاحب العمل في الإنهاء أو عدم مشروعية المصلحة أو عدم تناسب مقدار المنفعة مع ما يصيب الغير من ضرر.
- ويجب تعويض العامل عن الفصل التعسفي جبرا للأضرار التي لحقت به نتيجة فقد مصدر عيشه والالام التي سيواجهها بسبب إنقطاع دخله.
- والهدف من التعويض هو منع تعنت صاحب العمل وضمانا لتوفير الحماية القانونية للعامل.

إنتهت دراستنا الى النتائج الآتية:

- عدم وضع ضوابط حقيقية على سلطة صاحب العمل فى مجال الإنهاء.
- عدم توفيرالمشعر وسائل الحماية القانونية والإدارية بضوابط وضمانات حقيقية فى الظروف العادية.
- عدم وضع ضمانات وضوابط موضوعية حقيقية وجدية وأيضاً عدم وضع إجراءات فعالة.
- عدم وضع نطاق فاصل بين المعوقات المالية وغيرالمالية فى مجال الإنهاء.

التوصيات:

- قصر إختصاص القضاء بحالة الكفاءة.
- توفيرالحماية القانونية والإدارية للعامل بضمانات وضوابط حقيقية.
- وضع ضمانات موضوعية حقيقية وجدية وإجراءات فعالة وإختصاص القضاء بالمعوقات غير المالية.
- تعديل الإجراءات التقليدية أمام القضاء للوصول للعدالة الناجزة.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العامة:

- 1- أحمد حسن البرعي، ورامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الإجتماعية، الجزء الثاني، بدون طبعة، شرح عقد العمل الفردي، دار النهضة العربية، القاهرة، 2009.
- 2- أحمد خلف بيومي، سياسة الإستخدام وإستقرار العمل في قانون العمل المصري، بدون طبعة، بدون ناشر، بدون سنة.
- 3- أحمد شوقي محمد عبد الرحمن، شرح قانون العمل الجديد، بدون طبعة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2005.
- 4- إسماعيل غانم، قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، مكتبة عبد الله وهبة، القاهرة، 1961.
- 5- السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الإجتماعية في المملكة العربية السعودية، دراسة لنظام العمل والعمال، طبعة 1993، جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية.
- 6- حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، مطبعة أبناء وهبة حسان، القاهرة، 1991.
- 7- حسن كيره، أصول قانون العمل، الطبعة الثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1979.
- 8- حمدي عبد الرحمن، قانون العمل، بدون طبعة، الدار الجامعية، 1987.
- 9- رأفت محمد أحمد حماد، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، بدون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، بدون تاريخ.
- 10- شوقي السيد، التعسف في إستعمال الحق، الطبعة الأولى، دار الشروق، القاهرة، 2008.
- 11- عبد الحي حجازي، النظرية العامة للإلتزامات، بدون طبعة، مطبعة الفجالة الجديدة، الجزء الثاني، القاهرة، بدون تاريخ.
- 12- عبد الرزاق حسين يس، الوسيط في شرح أحكام قوانين العمل والتأمينات الإجتماعية، الكتاب الثاني، عقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، أكاديمية شرطة دبي، 1992.
- 13- عبد العزيز المرسي، شرح أحكام قانون العمل المصري، بدون طبعة، جامعة المنوفية، كلية الحقوق، 2001.

- 14- عبد العزيز عبد المنعم خليفة، الأحكام العامة لعقد العمل الفردي، الطبعة الأولى، دار الفكر والقانون، المنصورة، 2004.
- 15- عبد الفتاح عبد الباقي، أحكام قانون العمل الكويتي، بدون ناشر، بدون طبعة، 1982.
- 16- عبد الفضيل محمد أحمد، إندماج الشركات في ظل نظام الشركات السعودي، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، العدد 14، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، 1993.
- 17- عبد الودود يحيي، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1989.
- 18- فتحي عبد الصبور، الوسيط في قانون العمل، المدخل الي تشريع العمل، علاقات العمل الفردية، الجزء الأول، بدون طبعة، بدون ناشر، 1985.
- 19- محمد حسين منصور، شرح قانون العمل العماني، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2011.
- 20- محمد عزمي البكري، مدونة الفقه والقضاء في قانون العمل الجديد، الجزء الثاني، بدون طبعة، بدون ناشر، 1986.
- 21- محمد علي عمران، الوسيط في شرح أحكام قانون العمل، بدون طبعة، مطبعة عين شمس، 1980.
- 22- محمد لبيب شنب، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، بدون طبعة، القاهرة، 1964.
- 23- محمود جمال الدين زكي، قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، 1983.
- 24- محمود سلامة جبر، الوسيط في عقد العمل الفردي وفقا لقانون العمل البحريني في القطاع الأهلي وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير الدولية والعربية، الجزء الثاني (آثار عقد العمل -إنهاء عقد العمل)، ط1، 2000.
- 25- همام محمد محمود، الرقابة علي إنهاء عقد العمل بأسباب إقتصادية، الفتح للطباعة والنشر، 1986.

ثانياً: المراجع المتخصصة:

- 1- حسام الدين كامل الأهواني، أسباب إنقضاء عقد العمل في ظل القانون رقم 12 لسنة 2003، بدون طبعة، بدون ناشر، 2009.
- 2- سعيد السيد قنديل، إنهاء علاقة العمل في المنشآت العمالية الصغيرة - دراسة مقارنة، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية 2008.
- 3- محمد السعيد رشدي، الخطأ الجسيم الذي يبرر فصل العامل - دراسة مقارنة في القانونين المصري والكويتي، بدون طبعة، دار النهضة العربية، القاهرة، 2013.
- 4- محمد عبد الغفار البسيوني، سلطة رب العمل في الأفراد بتعديل عقد العمل، بدون طبعة، دارالنهضة العربية، القاهرة، 1997.
- 5- محمد عبد الكريم نافع، سلطات صاحب العمل في فصل العامل أو إنهاء عقد العمل في قانون العمل الجديد رقم 12 لسنة 2003، بدون طبعة، بدون ناشر، 2004.
- 6- محمود سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقاً لقانون العمل العماني وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية، الطبعة الأولى، بدون ناشر، 2004.

ثالثاً: رسائل الدكتوراة:

- 1- دنيا مباركة، الإنهاء التعسفي لعقد العمل (دراسة مقارنة)، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراة الدولة في الحقوق، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، القاهرة 1987.
- 2- محمود سلامة جبر، إنهاء عقد العمل لأسباب إقتصادية في تشريعات العمل العربية والأجنبية، مجلة العمل العربية، العدد 72 الصادر عن مكتب العمل العربي، منظمة العمل العربية، 1998.

