

مجلس إدارة

١٩٨٤/١/١١ - ١ -

٣١٧٩

جامعة عين شمس

كلية الحقوق

٢٥٨٤١

قانون العمل الاتفاقي
دراسة مقارنة
في القانونين المصري والفرنسي



رسالة دكتوراه

مقدمة من

السيد عيد نايل عوض

المدرس المساعد بقسم القانون المدني

بكلية الحقوق - جامعة عين شمس

- ٤٦٥٢
- ١ - الأستاذ الدكتور محمد لبيب شنب
أستاذ القانون المدني بكلية الحقوق - جامعة عين شمس
رئيساً

- ٢ - الأستاذ الدكتور عبد الودود يحيى
أستاذ القانون المدني بكلية الحقوق - جامعة القاهرة
عضواً

- ٣ - الأستاذ الدكتور محمد علي عمران
أستاذ ورئيس قسم القانون المدني بكلية الحقوق
جامعة عين شمس والمرف على الرسالة
عضواً

١٩٨٣

٤٤١٠١
٤٠٩

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

”وَقَاتِلْهُمْ فَاغْلِبْهُمْ وَاجْعَلْ لَكُم مِّنْهُمْ جُزْءًا مَّا رَزَقْنَاهُمْ وَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُغْلَبُونَ“

وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ“

صَدَقَ اللَّهُ الْعَظِيمُ

- ٢ -

اهداء

الى استاذى

الى والدى

الى زوجتى

الى عمرو

أقدم هذا العمل لمسة عرفان وتقدير ووفاء..

السيد عيد نايل عموض

مقدمة

تظهر في كل حقبة من الزمن أنظمة قانونية جديدة وتولد علاقات اجتماعية جديدة ، وهذه الأنظمة ، وتلك العلاقات يجب الاهتمام بها ودراستها دراسة متعمقة . وهذه الدراسة هي المهمة الأولى لرجل القانون . ومن أهم الأنظمة القانونية التي ظهرت منذ منتصف القرن الماضي وما زالت تجذب انتباه الفقه الى طبيعة مضمونها أكثر فأكثر نظام اتفاقات العمل الجماعية . فلكي أصبح هذا النظام من أهم مظاهر الديمقراطية الاجتماعية في العصر الحالي ، ويمثل في تكوين أعضاء المهنة بأنفسهم لقواعد اتفاقية تحكم علاقات العمل التي تنشأ فيما بينهم ويرتبط مدى تقدم هذا النظام ارتباطا وثيقا بالنظام السياسي السائد في الدولة ، ومن ثم فان أهمية القواعد الاتفاقية في حكم علاقات العمل تزداد في الدول الديمقراطية عنها في الدول الدكتاتورية والشمولية ، فتقدم هذا النظام يعتمد أساسا على الاعتراف للعمال بحق الاضراب الذي يمكنهم من الضغط على أرباب الأعمال وجبارهم على التفاوض حول شروط العمل .

وهذا البحث محاولة لتقديم آثار الاتفاقات الجماعية كمجموعة من القواعد القانونية التي تنشأ في صورة اتفاقية ، وتعد مصدرا من مصادر قانون العمل متميزا عن المصادر الأخرى ، مع تحديد كيفية نشوئها ومرتبها في تدرج هذه المصادر ، ثم تطبيقها على عقود العمل الفردية .

وقبل عرضنا الفصل لموضوع البحث نعرض لتعريف قانون العمل الاتفاقي ، لأهميته ، وأخيرا نعبر بآبجاز للتطور التاريخي لنظام الاتفاقات الجماعية في القانونين المصري والفرنسي .

أولا : تعريف قانون العمل الاتفاقي :

وفقا لنص المادة ٨٠ من قانون العمل المصري الجديد رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (١) "عقد العمل الجماعي هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر ، ومن صاحب عمل أو أكثر من يستعد من عمالا ينتمون الى تلك المنظمات ، أو منظمات أصحاب الأعمال ، بط يكتل شروطا أو مزايا أو ظروفًا أفضل ، ويجوز لصاحب العمل أن ينيب عنه في إبرام العقد اتحاد الصناعات ، أو الغرفة التجارية ، أو أية منظمة ينتمي اليها ، كما يحق لمنظمات أرباب الأعمال إبرام هذا العقد مطلقين لأصحاب الأعمال".

كذلك عرفت المادة 1 - 132 - L من الكتاب الأول من قانون العمل الفرنسي هذا الاتفاق بأنه "اتفاق يتعلق بشروط العمل والظلمات الاجتماعية ، يبرم من جهة ، من طريق منظمة نقابية عمالية ، أو أكثر معترفًا لها بالصفة الأكثر تمثيلا . . . ومن جهة أخرى ، من طريق منظمة نقابية أو أكثر من منظمات أرباب الأعمال أو أي جماعة أخرى من جماعات أرباب الأعمال أو واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال . . .".

ومن هذا التعريف التشريعي لاتفاق العمل الجماعي في القانونين المصري والفرنسي يتضح لنا أن أهم خصائص هذا الاتفاق هي ، من ناحية أنه لا يكفي لإبرام وجود شخصين منفردين ، طال ووب عمل ، ولكنه يتطلب أن يكون طرفا فيه ، طي الأقل من جهة العمال ، منظمة نقابية أو أكثر .

(١) الجريدة الرسمية في ١٣ / ٨ / ١٩٨١ العدد ٣٣ (تابع) .

ومن ناحية أخرى فإن هذا الاتفاق لا يولد علاقة عمل بين طرفين ، ولكنه تتولد عنه مجموعة قواعد تنظم شروط العمل التي تحكم علاقات العمل الفردية التي تنشأ بعد نفاذه أو التي نشأت قبل ذلك ولكنها مازالت سارية فيط بين العمال وأرباب الأعمال الذين يسرى عليهم الاتفاق .

وطى ذلك ، فإن قانون العمل الاتفاقي : هو مجموعة القواعد التي يولدها اتفاق جماعي معين وتتعلق بتنظيم شروط العمل في نطاق تطبيقه . ومن ثم فإنه في رأينا لا تعد قواعد قانونية اتفاقية المبادئ التي تنظم علاقات أطراف الاتفاق وحدهم دون غيرهم والتي لا تتعلق بشروط العمل .

ولما كان اتفاق العمل الجماعي يولد قواعد قانونية اتفاقية تنظم شروط العمل ، فإن بعض الفقهاء ينتقدون تسمية باتفاق العمل الجماعي أو عقد العمل الجماعي وذلك لأنه لا يولد علاقة عمل ، ويقترحون تسمية بالاتفاق الجماعي لتنظيم العمل (١) . "La convention collective de réglementation du travail" .

والرغم من أن هذه التسمية المقترحة أكثر دلالة على موضوع الاتفاق ، فإنه في رأينا ، من الأفضل الإبقاء على تسمية هذا الاتفاق باتفاق العمل الجماعي أو عقد العمل الجماعي

(١) Durand et vitu, traité de droit du travail, Tome III, 1956, P.405 no 145, Rivero et Savatier, droit du travail, 5e éd. 1975 P. 317.

وأنظر أيضا أكرم الخولي ، دروس في قانون العمل ، ١٩٥٧ ص ٥١ ، جلال العدوي وحمدى عبد الرحمن ، قانون العمل ، ١٩٧٠ ، ص ٧٠ .

وبذلك لأن هذه التسمية استقرت منذ زمن بعيد .
وكما يرى البعض فإنه " رب خطأ شهر غير من صحيح
مجهول " (١) .

وما هو جديد بالذكر أن قوانين العمل السابقة
كانت تستخدم تسمية هذا الاتفاق بعقد العمل المشترك ،
أما القانون الجديد رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ فقد استخدم
تسمية اتفاق العمل الجماعي أو عقد العمل الجماعي ،
وهذه التسمية تتشعب مع المصطلحات التي استقرت عليها
اتفاقيات العمل الدولية والوطنية (٢) .

ثانيا : أهمية التنظيم الاتفاقي لشروط العمل :

تبدو أهمية تنظيم شروط العمل بطريقة اتفاقية
من النواحي القانونية والاقتصادية والاجتماعية .

١ - من الناحية القانونية :

يلعب التنظيم الاتفاقي لشروط العمل دورا هاما
في تطوير قانون العمل ، وتبدو هذه الأهمية من جهة
باعتبار أن الاتفاق الجماعي عقد من حيث تكوينه ،
ومن جهة أخرى ، باعتبار أنه صدر لقواعد قانونية
اتفاقية من حيث آثاره .

أ - الاتفاق الجماعي عقد :

يوثر على اتفاق العمل الجماعي إلى انتهاء عدم
التعادل الذي يرتبط بعلاقة العمل الفردية بين طرفي

(١) طي العريف ، شرح تشريع العمل في مصر ، ١٩٥٤ ، الجزء

الثاني ، ص ١٨٢ .

(٢) المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون الجديد رقم ٣٧ لسنة ١٩٨١

عقد العمل الفردي ، وينشئ على المستوى الجماعي القواعد الاتفاقية عن طريق المناقشة والحوار بطريقة حرة (١) وذلك لأن إبراه لا يكون صحيحا إلا إذا مثل العمال عن طريق نقابتهم ، فهي وحدها التي تملك من القوة ما يمكنها من مفاوضة رب العمل أو منظمة أرباب الأعمال .

ومن ثم ، فإن اتفاق العمل الجماعي هو طريقة ليبرالية لإنشاء القواعد القانونية ، وهو انعكاس لارتقاء واستقلال الإرادة الجماعية طبق لمنطق الرأسمالية الحديثة ويتعدى عن الفردية المفرطة التي كانت سمة القرن التاسع عشر ، كما أنه يقوى دور النقابات ، بشكل ، أداة للرقى الجماعي لا يمكن تجاهلها (٢) .

كذلك فإن الاتفاق الجماعي باعتباره تصرفا قانونيا حرا يستبعد تدخل الدولة في إبراه ، ولكن يجب ألا يفسر ذلك بأنه رجوع إلى فكرة الطائفية ، بمعنى تخلق أجهزة الدولة من وظيفتها للأجهزة المهنية . فالمفاوضة الجماعية يمكن تفسيرها على أنها طريقة لتحقيق الديمقراطية الاجتماعية ، والتي يمكن أن تتحقق في نفس الوقت مع الديمقراطية السياسية ، وهي تعنى مشاركة العمال في وضع قانونهم الخاص (٣) .

(١) Durand et Vitu, t. III, op. cit. P. 413.

(٢) Pierre D. Ollier, le droit du travail, 1972 p. 322.

(٣) Ollier, op. cit. p. 323.

ب- الاتفاق الجماعي منشئ لقانون اتفاقي : تعد قواعد

الاتفاق الجماعي أداة لحظية الفرد ، مثلها في ذلك
مثل القواعد القانونية العادية (١) ، وهذه القواعد
مثلها مثل قواعد قانون العمل العادية تتعلق بالنظام
العام الاجتماعي ، بمعنى أنه لا يجوز مخالفتها إلا إذا
كانت المغالفة أصلح للعمال . ولتحقيق هذه الغاية
يلعب القانون الاتفاقي دوراً مزدوجاً في تنظيمه لعلاقات
العمل . فمن ناحية ، يمكن أن تنظم مسألة معينة بقاعدة
اتفاقية في حالة عدم وجود تنظيم قانوني لها عن طريق
قانون الدولة وذلك بكل القانون الاتفاقي النص في التشريع .
كذلك حتى مع وجود التنظيم التشريعي فإنه يمكن تنظيم
المسألة اتفاقاً ، وفي هذه الحالة تطبق القاعدة الأصلح
للعمال سواء كانت القاعدة التشريعية أو القاعدة الاتفاقية
تطبيقاً لفكرة النظام العام الاجتماعي ، أو ما يمكن تسميته
بالنظام العام الأصلح للعمال ، كما يمكن أن يلعب قانون
العمل الاتفاقي دوراً هاماً في تنظيم الهيئة عن طريق
حماية الحقوق الأساسية للعمال ، مثل حرية الرأي ، ومطالبة
الحرية النقابية ، وتدخل العمال في مجال الإدارة ، وفي
إنشاء أنظمة للمعاشات ، وأنظمة للتوفيق والتحكيم (٢)
ومن ناحية أخرى ، فإن قانون العمل الاتفاقي يلعب دوراً
هاماً في تطوير التشريع ، فيمكن أن تنشأ قاعدة اتفاقية تنظم
موضوع معين ، ثم ينظمها الشرع بعد ذلك بنص تشريعي .
وفي هذه الحالة يهدف القانون الاتفاقي الطريق للشرع ،

Ollier, ibidem.

(١)

Durand et Vitu, t.III. op. cit. p. 414.

(٢)

لأعمال بذلك دورا تجريبيا ، وضرب الفقه (١) أمثلة على ذلك من القانون الفرنسي، منها أن ضمانات خطيئة العامل ضد الفصل قد بدأ النص عليها بقواعد اتفاقية، ثم تدخل الشرع بعد ذلك بالنص عليها في قانون ١٦ فبراير سنة ١٩٥٨ ، وحد ذلك بقانون ٣١ يوليو سنة ١٩٢٣ ، كذلك قاعدة منع العامل اجازة بأجر لمدة أربعة أسابيع سنويا فقد بدأت كقاعدة اتفاقية (٢) ثم عممها الشرع بنص تشريعي فيما بعد .

٢ - من الناحية الاقتصادية :

يترتب على التنظيم الاتفاقي لشروط العمل ، من الناحية الاقتصادية ، المزايا التالية :

أ - يساعد التنظيم الاتفاقي على توحيد القواعد التي تنطبق على العمال وأصحاب الأعمال الذين يسرى عليهم وهذا التوحيد يحقق مزايا لكل من الفريقين :

ففيما يتعلق بالعمال : فان هذا التوحيد في شروط العمل يؤدي الى إلغاء المنافسة فيما بينهم والتي تؤدي في الغالب الى تخفيض أجورهم وذلك يجبر أصحاب الأعمال

(١) Camerlynck et Lyon-caen, droit du travail, (١) 86d. 1976, p. 600 no 638.

(٢) Les accords Renault du 15 septembre 1955 et 29 décembre 1962, Gerard Vachet, Les conflits des conventions collectives en droit Français, thèse Lyon III, 1977 p.1.

على البحث عن وسائل أخرى لتخفيض تكلفة الانتاج غير خفض الأجور (١) .

ولكن هذا لا يعنى خضوع جميع العمال فى صناعة معينة لنظام موحد وشروط واحدة ، بل على العكس فإن اتفاق العمل الجماعى اذ يضع نظاما تخضع له عقود العمل الفردية انما يعرض على مراعاة درجة مهارة العامل وأقدميته وميزاته . غير أن اختلاف شرائط العمل باختلاف قدرات العامل انما تخضع لقواعد عامة ، وتنطبق دون تفرقة على كل من توافرت فى جانبها الشروط المقررة بالاتفاق بحيث لا يمكن لعقد العمل الفردى مخالفة هذه الشروط لأسباب خاصة بالعامل الا اذا كانت أصح له (٢) .

أما فيما يتعلق بأرباب الأعمال : فان القواعد الاتفاقية ، بتوحيدها لشروط العمل ، تودى الى تخفيض حدة المنافسة فيما بينهم عن طريق المساواة فى تحطيمهم للأعباء الاجتماعية . فاذا خالف أحدهم احدى القواعد الاتفاقية ومنح عماله مزايا أقل مما نصت عليه ومما تلتزم به الشروط الأخرى فانه يمكن أن يتعرض لدعوى مطالبة بالتعويض من قبل أرباب الأعمال الآخرين ، وهذه الدعوى ليست سوى صورة خاصة لدعوى المنافسة غير المشروعة فى مجال

(١) Rouast et Durand, précis de législation industrielle, 4e éd. 1955 p.232 no 181.

(٢) أحمد حسن البرمى ، طاقات العمل الجماعية فى القانون المصرى المقارن ، الجزء الثانى ، عقد العمل المشترك ، ١٩٧٦ ، ص ٣٥ .

ملاحظات العمل (١) .

بالإضافة إلى ذلك فإنه إذا اتسع نطاق تطبيق القانون الاتفاقي بحيث يشمل جميع العمال وأرباب الأعمال في صناعة معينة فإن الاختفاء الكامل للمنافسة يؤدي إلى نشوء احتكار ثنائي فيما بين العمال من ناحية، وأرباب الأعمال من ناحية أخرى . ونتج عن ذلك نتيجة هامة فيما يتعلق بتحديد الأجور وشروط العمل ، وذلك لأنه في ظل نظام المنافسة يتحدد الثمن عند تقاطع منحنى العرض مع منحنى الطلب . أما في حالة الاحتكار الثنائي فإنه توجد منطقة عدم تحديد للثمن والتي يمكن أن تتحدد بصورة نظرية في نقطة تقع بين حد أقصى وحد أدنى وذلك فإن تحديد الأجر لا يقوم حينئذ على أساس القوانين الاقتصادية ، ولكنه يعتمد على مدى قوة أطراف الاتفاق الجماعي مثل الحالة الاقتصادية والطلبية للمشروع والدخول الشخصية للعمال والاضراب الذي يمكن أن يمارسوه ، ومدى تأييد الدولة لهذا الطرف أو ذاك (٢) .

ب - ومن ناحية أخرى ، فإن القانون الاتفاقي يساعد على الربط بين قانون العمل من جهة ، وبين التطور الاقتصادي من جهة أخرى . وذلك لأنه كلما تغيرت الظروف الاقتصادية فإنه يمكن مراجعة الاتفاق الجماعي ، وصياغة قواعد عمل اتفاقية جديدة ، تتلائم مع الظروف الجديدة (٣)

Durand et Vitu, t.III, op. cit. p.415. (١)

Rquast et Durand, op. cit. p. 232. (٢)

Despax, Conventions collectives, t. VII en (٣) traité de droit du travail sous la direction de G.H. camerlynck, Dalloz, Paris, 1966.P.19.

وسمح بذلك بالربط ، بصورة أكثر مرونة من التشريع . بين ما تحققه صناعة من الصناعات من تطور اقتصادي وط يحق للعمال الحصول عليه نتيجة لهذا التطور من مزايا ، وسمح بهذه الطريقة أيضا بأن يكون حجم المزايا التي يحصل عليها العمال والأعباء المترتبة عليها متناسبة مع درجة التطور التي بلغها القطاع المعنى بحيث تزداد هذه المزايا في الفروع الاقتصادية سريعة التطور وتقل بدرجة مناسبة في الفروع الاقتصادية التي تنمو بطريقة بطيئة ، وأولئك تعاني من عواقب تحول دون ازدهارها (١) .

ج - ومن ناحية ثالثة ، فإن الاتفاق الجماعي الذي يبرم لمدة معينة يؤدي إلى استقرار النظام الاقتصادي ويسهل مهمة أرباب الأعمال في وضع حساباتهم وتوقعاتهم ، بحيث يستطيعون مقدما تحديد ما سوف يتحمله المصروع من أعباء ، طوال مدة سريان القواعد الاتفاقية آخذين في اعتبارهم أن الشروط الأخرى تتحمل بنفس الأعباء (٢) .

٣ - من الناحية الاجتماعية :

يلعب اتفاق العمل الجماعي من ناحية ، دور المهدئ في العلاقات الاجتماعية ، ومن ثم فإن أبرامه يشبه أبرام معاهدة السلام بين الدبل . وهذا السدور يظهر بوضوح عندما يضع اتفاق العمل الجماعي نهائية لاضراب معين ، وكذلك وصفا عامة عندما يهدف أبرام لاتفاق إلى التغلب على المنازعات الجماعية أيا كان شكلها

(١) أحمد حسن البرعي ، المرجع السابق ، ص ٣٥ -

(٢) Despax, Conventions collectives, op. cit. (١٢)

يكون دوره في هذه الحالة إما وضع القواعد التي تمنع أسباب نشوء النزاع ، وإما بإنشاء أنظمة اتفاقية للتوفيق والتحكيم لحل النزاع في حالة وقوعه فعلاً (١) .

ومن ناحية أخرى، فإن الاتفاق الجماعي يحث العمال وأرباب الأعمال على التجمع في تنظيمات مهنية ، ويؤدي إلى تقوية المنظمات النقابية في مواجهة أعضائها ، كما أنه باقاة للتوازن بين العمال وأرباب الأعمال على المستوى الجماعي - هذا التوازن غير الموجود أصلاً على المستوى الفردي - يظهر دور المنظمات النقابية وضرورتها في حياة الأمة (٢) .

ومن ناحية ثالثة ، فإن اتفاق العمل الجماعي يهدف إلى إحلال روح التعاون محل فكرة المواجهة والصراع بين طرفي علاقة العمل ، وهذا يؤدي للدولة ميزة السلام الاجتماعي بين طبقة العمال وطبقة أصحاب الأعمال ، ولذلك فإن من واجب الدولة أن تعمل على تطوير وتشجيع هذا النظام تاركة لأطراف علاقات العمل تحديد القواعد التي تحكم علاقاتهم المتبادلة بأنفسهم (٣) .

(١) Rouast et Durand, op. cit. p. 232, Durand et Vitu, préc. p. 414.

(٢) Despar, op. cit. p. 12.

(٣) أحمد حسن المرعي ، المرجع السابق ، ص ٥٥ .