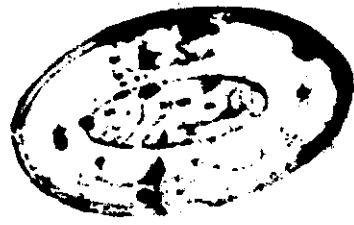


١٩٦١
٢٠١٢

رسالة



جامعة القاهرة
كلية الحقوق

الفصل الثاربي في قانون العمل

دراسة مقارنة

رسالة مقدمة من

علي عوض حسن

لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق

تشكل لجنة الحكم من السادة

الاستاذ الدكتور محمود حافظ

ئيس قسم القانون العام بكلية الحقوق بجامعة القاهرة

الاستاذ الدكتور جلال العدوى

كلية الحقوق بجامعة الاسكندرية

ستاذ الدكتور اهاب اسماعيل

قسم التشريعات الاجتماعية

الحقوق بجامعة القاهرة - والمشر

الرسالة

مطوية

مقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم

(١) أهمية الموضوع :

ان أهم ما يشغل بال المشرع فى الدولة الحديثة هو تحقيق أفضل استقرار لروابط العمل سواء فى نطاق المشروع الحراو فى مجال المشروعات المملوكة للدولة (١) ، باعتبار أن هذا الاستقرار غاية اجتماعية تحرص كافة الدول على بلوغها (٢) ، ولذلك فان ايجاد الحلول الناجعة لمشكلة فصل العمال بات هدفا تسعى الى تحقيقه الدول النامية والدول المتخلفة على السواء ، فالاعتقاد بأن التقدم الاقتصادى يحل بصورة تلقائية مشكلة الفصل هو اعتقاد خاطئ ذلك لان البلاد الاكثر تقدما لم تستطع حتى الآن أن تقضى على البطالة الناتجة عن الاستغناء عن العمال فى بعض فروع الانتاج كما لم تتوصل بعد الى اقامة استقرار تام لروابط العمل فى مختلف أوجه النشاط الاقتصادى ومتى كان الامر بهذه الخطورة بالنسبة للدول المتقدمة فهو بلاشك اشد خطرا بالنسبة لدول العالم الثالث (٣) Le pays du tiers monde ولذلك فان الحل الأمثل ليس هو علاج المشكلة من الزاوية الاقتصادية فحسب وإنما التصدى لمعالجها من الناحية الاجتماعية وذلك بالقضاء على مايعوق

Pierre Naville, essai Sur la qualification du travail, (١)
Page 11, Librairie Marcel Rivière et Cie, Paris, Sirey, 1965.

H. Montbron, L'action Syndicale dans l'agriculture Page (r)
116, Paris 1965.

Marc Montceau, L'organisation international du travail, (٣)
Page 78 — Presses Universitaires de France, Paris 1972.

استمرار العمال فى عملهم عن طريق تنظيم العمل باعتباره مرآة للنظام
الاجتماعى المعاصر (١) ، ولعل من أهم مبادئ هذا التنظيم وضع النصوص
التشريعية التى تقيد من سلطة صاحب العمل فى فصل العمال (٢) .

وحين نقول «فصل» فإننا نبادر بربط هذا اللفظ بنظام التأديب
بالمشاة وذلك يقتضى بالضرورة تحديد مدلول « الفصل التأديبى » ولئن
كان يصعب من الناحية القانونية اعطاء تعاريف للالفاظ فإن السبب فى ذلك
يكن فى أن التصور مهما كان خصباً لا يستطيع أن يحل محل الحقائق الواقعة ،
لكن التعاريف مع ذلك تعد من الظواهر التى يهتم بها القانون وتشكل بالتالى
المناهج الضرورية فى نظامنا القانونى (٣) .

ولسوف يكرن الجهد المبذول فى تحديدنا لمعنى كلمة « الفصل » مسألة
ضرورية بالنسبة لموضوعنا لأنه سيحدد الى جانب التعريف حدود ذلك الفصل
فهذه الكلمة كثيراً ما تجرى على لساننا مما يمكن معه فهم محتواها ومدلولها
بسهولة لكن المتاعب والصعوبات تبرز حين نتصدى لتحديد مفهومها من
الناحية القانونية بصورة منسبطة (٤) .

فالحقيقة أن لفظ «الفصل» لا يطور فى اللسان القانونى التقليدى اذ تفضل
لغة القانون التقليدية تعبير الانهاء بالارادة المفردة Résiliation unilaterale

François Sellier et André Tiano Economie du travail, (١)
Page 320, Thémis, Paris 1962.

(٢). ويعتبر هذا الهدف على رأس الاهداف التى تسعى منظمة العمل
الدولية L.O.I.T. الى تحقيقه والذى أصدرت فى شأنه العديد من
الاتفاقيات والتوصيات الدولية (مارك مونتسيو ، التنظيم الدولى للعمل)
الرجع السابق صفحات ٨١ و ١٠٣ و ١٠٧

Marois Panayotopoulos, le contrôle Judiciaire du (٣)
licenciement dans le droit des Pays membres de la Communauté
économique Européenne et celui de la Grèce, Page 5. Librairie
générale de droit et de Jurisprudence, Paris, 1969.

(٤) بانايوتوبولوس — المرجع السابق صفحة ٥ و ٦

ولكن حينما تسنح الفرصة للكشف عن مدلول لفظ « الفصل » فانه قد يكون له مفهوم أكثر اتساعا من مفهوم ومحتوى لفظ «الانتهاء بالارادة المنفردة» لعقد العمل حين تكون المبادرة من جانب صاحب العمل (١) .

ومما لاشك فيه أن الخلط بين الفصل والانتهاء بالارادة المنفردة والفسخ يعد من العقبات الرئيسية التي تعترض حل المشكلة ومتى أمكن إزالة هذه العقبات بات حل مشكلة الفصل قاب قوسين أو أدنى .

ومن العجيب أننا نجد هذا الخلط واضحا في كتب الفقه العربى والغربى على السواء على مدى ماينوف على نصف قرن من الزمان بل ان المحاكم على اختلاف درجاتها سواء في فرنسا أو في مصر لم تسلم بدورها من الوقوع في هذا الخلط بين المصطلحات قديما وحديثا حتى لقد قيل بحق انه خلط مؤسف أدى الى نتائج عملية غير مسلمة (٢) .

وفى اعتقادنا أن السبب فى عدم تأصيل هذه المصطلحات وتحديد مكان الفصل التأديبى منها يرجع الى كون علاقة العمل علاقة مدنية من نوع خاص فهى تنصب على العمل التابع Travail Subordonné الذى يكون فيه لكل من طرفيها صفتان متماثلتان وصفتان مختلفتان ، فالعامل وصاحب العمل يرتبطان برابطة مدنية تنشئ التزامات متقابلة فى ذمة كل منهما ، وهذا التقابل Interdependance يترتب عليه أنه اذا لم يقوم أحد المتعاقدين بتنفيذ ما فى ذمته من التزام كان للمتعاقد الآخر أن يفسخ العقد (٣) .

(١) باتانيوتو بولوس — الموضع السابق

(٢) انظر فى النقد الموجه قديما للفقه والقضاء فى فرنسا بخصوص هذا الخلط .

Piérre Roussel, L'haus du droit, Page 146, Paris. 194.

وانظر ما سيلي فقرة ١٠ وما بعدها

(٣) السنهورى — الوسيط فى الالتزامات ج ١ سنة ١٩٥٢
فقرة ٥٦ ص ١٥٨

وهنا تبرز الصفتان المتماثلتان لكل من العامل وصاحب العمل، كمتعاقدتين فى علاقة مدنية ترتب لكل منهما حقوقا متكافئة قبل الآخر أهمها حق الفسخ أو الإنهاء بالإرادة المنفردة اذا حدث من المتعاقد الآخر اخلال بالتنفيذ .

أما الصفتان المتغايرتان فى علاقة العمل فهما كون العامل تابعاً وصاحب العمل متبوعاً وهذه التبعية — أيا كانت الوسيلة التى أنشأتها — يخل فيها التوازن بين الطرفين نتيجة تولى أحدهما وهو العامل — سواء برغبته أو رغماً عنه — عن حريته واستقلاله فى أداء العمل والتزامه بالقيام بهذا الأداء على نحو ما يأمر به الطرف الآخر وهو صاحب العمل الذى يملك حينئذ الى جانب الحقوق التقليدية سالفة الذكر حقوقاً أخرى غير مقصودة لذاتها *droits à fin altruiste* وهى تقوم ليس لخدمة صاحبها سواء اكان شخصاً طبيعياً أم كان شخصاً معنوياً وإنما تتأكد لتحقيق خدمة عامة للجماعة التى يمثلها صاحب هذه الحقوق فتتعد بذلك عن الحق بمعناه التقيدى لتقترب من الوظائف الاجتماعية (١) *droits-fonctions* وإذا أمعنا النظر فى هذا النوع من الحقوق التى تثبت لصاحب العمل من خلال صفته الثانية كمتبوع فى علاقة العمل لوجدنا أن من أهمها حقه فى إدارة العمل وحقه فى الاشراف على عمل العامل وحقه فى توجيهه وتلك كلها من الحقوق التى لا يقصدها صاحب العمل لذاتها ولذلك فهى تدخل فى نطاق التكليف بوظيفة أو خدمة عامة لأبد للاعتراف لمن يمارسها ببعض السلطات والضمانات التى تمكنه من أداء تلك الوظيفة (٢) ، وهكذا تثبت لصاحب العمل سلطة

Jean Dabin, le droit Subjectif, Dalloz. Paris 1952 (١)
Page 221.

وقد أطلق بعض الفقه المصرى على هذا النوع من الحقوق — الحقوق الغيرية — أنظر — اسماعيل غانم — محاضرات فى النظرية العامة للحق الطبعة الثالثة سنة ١٩٦٦ ص ١٨
(٢) ليس المقصود بعمومية الوظيفة هنا هو ارتباط أدائها بالمصالح العام للمجتمع وإنما مفاد العموم هنا أن من يتولى تنفيذها لا يمارسها بصورة انانية *egoiste* وإنما بما يحقق مصلحة التجمع *le groupe* الذى يمثله — دابان ص ٢٣١ و ٢٣٢ — المرجع السابق .

اتخاذ كافة الإجراءات الضرورية لتنظيم منشأته وتثبت له بالتالى سلطة تأديب العامل الذى يخرج على نظام المنشأة اذ يعتبر التأديب والحالة هذه شأنًا من شئون السلطة وقد يصل الى حد عقاب العامل بعقوبة الفصل (١).

ومن هنا تبرز المشكلة ، فصاحب العمل وهو يؤدب العامل بالفصل انما يمارس سلطة *autorité* يستمدّها من سلسلة من الحقوق الوظيفية *droits - Fonctions* كحق الادارة والرقابة والاشراف ، ولكنه وهو يفسخ العقد او ينهيه فانما يستعمل حقا *Droit* بالمعنى التقليدى يستمدّه من كونه متعاقدًا على قدم المساواة مع العامل فى علاقة مدنية ، ويشاركه العامل فى هذا الحق لكنه لا يشاركه فى السلطة (٢).

ومما يزيد من حدة المشكلة ان سبب الفسخ او الانهاء او الفصل التأديبى ينبع من فكرة واحدة هى فكرة الاخلال سواء اكان هذا الاخلال بالتزام قانونى ام كان اخلايا بالتزام عقدى ، وهكذا تبدو صعوبة انتزاع الخطأ التأديبى من دائرة الخطأ العقدى ، ولذلك فان من السهل والحالة هذه ان تتخذ خاصية الفصل كعقوبة تأديبية شأنًا لممارسة حق الفسخ (٣). ولا شك ان محاولة انتزاع « الفصل التأديبى » من هذه الدائرة الواسعة التى يختلط فيها بغيره من صور انهاء العقد يقتضى بالضرورة اخراج

Alfred Légal et Jean Bréthe de la Gressaye, le pouvoir (١)
disciplinaire dans les institutions privés, Paris 1938 page-
2-5 et page 69.

(٢) ولعل السبب فى الخلط بين السلطة والحق فى مجال انتداب ان التعسف فى استعمال اية سلطة يأتى من كون القائم على استخدامها يباشرها كما لو كانت حقا شخصيا له مع انها وظيفة أوتمن عليها لصالح الغير وفى سبيل خيرا المجموع .

انظر فى الخلط بين السلطة والحق فى مجال العقاب الجنائى —
رسميس بهنام — النظرية العامة للقانون الجنائى طبعة ٢ سنة ١٩٦٨
منشأة المعارف - ص ٢٥ هامش (١) .

ean Rivero et Jean Savatier, Droit du travail, quatrième (١)
édition 1966, Page 111, Thémis.

الخطأ التأديبي من دائرة الخطأ العقدي وتلك أمور بالغة الصعوبة والتعقيد .

ومن هنا تبدو أهمية الموضوع من الناحية النظرية والتطبيقية وهو ما دعانا الى التصدى لبحثه فى محاولة لأقامة نظام Institution للفصل التأديبي قائم بذاته حتى لا يصح ما يقال من أن القانون التأديبي فى نظامنا القانوني مثله كمثّل اليتيم الذى يتلمس البحث عن أبويه دون أن تكون لديه المقدرة على أن يجدهما (١) .

(٢) منهج الدراسة :

قبل أن نقسم موضوع البحث تجدر الإشارة الى نقطة هامة ذلك ان قصد دراستنا ليس مجرد عرض لمشكلة الفصل التأديبي من خلال نصوص قانون العمل المصرى اذ لو كان الامر كذلك لما كانت هناك صعوبة ولكانت المهمة مجرد انتقادات توجه الى نصوص تشريعية قائمة توصلنا للعمل على تعديلها وهو هدف محدود لا يقدم فكرا جديدا يمكن طرحه فى مجال العمل على تطوير تشريعنا اذ أن مناط أى تطوير هو الدراسة المقارنة بالتشريعات الاجنبية توصلنا للاخذ بما ينسجم مع واقعنا وظروفنا ولهذا فان من الضروري أن نحدد بادىء ذى بدء هذا التشريع الاجنبى الذى جعلناه محور دراستنا المقارنة وهو بالدرجة الاولى يتمثل فى التشريع الفرنسى نظرا لأن الفقه الفرنسى الذى نعرض لشرح هذا التشريع وكذلك القضاء الفرنسى الذى يطبقه حافلين بالافكار والنظريات خصوصا اذا اخذنا فى الاعتبار كثرة المؤلفات التى صدرت فى هذا المجال .

ثم يأتى فى المرتبة التالية تشريعات العمل فى الدول العربية وعلى الأخص تلك التى تمارس التطبيق الاشتراكي فى المجال الاقتصادى والاجتماعى .

Le droit disciplinaire dans notre Système Juridique (١)
moderne est comme un orphelin qui cherche ses parents sans les pouvoir trouver.

ليجال ودى لاجراساى ص ١١٢ — المرجع السابق .

ولاشك أن اقدامنا على دراسة هذه التشريعات العربية يعتبر تصديا
لبحث وتحليل ماهو موجود فعلا اذ ليس فى الدول العربية على كثرتها
فقه يذكر فى مجال موضوع بحثنا على وجه الخصوص وفى مجال تشريع
العمل على وجه العموم بل ان المؤلفات العربية — غير المصرية — التى تناولت
شرح قانون العمل والتى لاتتعدى أصابع اليد الواحدة مجرد نقول عن الفقه
المصرى مع بعض الترجمات من الفقه الفرنسى ولهذا فهى تعتبر فى نظرنا
شروحا ويعتبر أصحابها مجرد شراح شأنهم فى ذلك شأن العديد ممن تصدوا
للكتابة فى موضوعات قانون العمل من المؤلفين المصريين .

وليس هذا تعصبا منا للتشريع الفرنسى أو تقليلا من شأن المؤلفات
العربية كما أن ذلك ليس تحديدا تحكما من جانبنا لمن نعتبرهم من فقهاء قانون
العمل ومن نرى أنهم مجرد شراح وانما هو تقرير لواقع ملموس (١) .

وأما بالنسبة لاتجاهات القضاء سواء الفرنسى أو المصرى فقد رأينا
أن من الأوفق أن نحدد اتجاهات القضاء فى كافة الجزئيات التى تعرض لها
البحث معتمدين أساسا على القضاء المستقر وهو قضاء محكمة النقض

(١) من فقهاء قانون العمل العرب بحسب تواريخ مؤلفاتهم :
محمد كامل مرسى — شرح القانون المدنى الجديد — العقود المسماة ج ٤
الطبعة الاولى سنة ٥٣ هـ على التعريف شرح تشريع العمل فى مصر ٣
اجزاء سنة ١٩٥٥ ، محمود جمال الدين زكى — عقد العمل فى القانون
المصرى ج ١ سنة ١٩٥٦ والوجيز فى عقد العمل الفردى سنة ١٩٥٧ ،
أكرم أمين الخولى . دروس فى قانون العمل سنة ١٩٥٧ ، اسماعيل غانم
قانون العمل سنة ١٩٦١ محمد حلمى مراد قانون العمل والتأمينات
الاجتماعية طبعة ٤ سنة ١٩٦١ ، عبد الودود يحيى شرح قانون العمل
سنة ١٩٦٤ ، هشام رفعت عقد العمل فى الدول العربية سنة ١٩٦٤ ،
جلال العدوى — قانون العمل الطبعة الاولى سنة ١٩٦٦ ، اهاب حسن
اسماعيل ومحمد عبد الخالق عمر ، قانون العمل سنة ١٩٦٧ ، فتحى
عبد الصبور الوسيط فى قانون العمل ج ١ ١٩٦٨ ، محمد لبيب شنب
شرح قانون العمل سنة ١٩٦٦ ، حسن كيرة أصول قانون العمل سنة
١٩٦٩ ، محمد على عمران الوجيز فى قانون العمل والتأمينات الاجتماعية
ج ١ ١٩٧٠ ، محمد عبد الخالق عمر شرح قانون العمل الليبى ١٩٧٠ .

والمحكمة الإدارية العليا ثم يليه قضاء الاستئناف وأخيرا القضاء الجزئي الذي لم نعتمد عليه كثيرا في استخلاص الأفكار ولم نعول عليه كدليل لتأييد وجهة نظر معينة إيجابا أو سلبا لأنه بطبيعة الحال عرضة للتعديل أو الإلغاء. وأخيرا رأينا زيادة في القيمة العملية للبحث أن تشير في مجال المقارنة إلى بعض النصوص التشريعية في الدول الأجنبية الأخرى وخصوصا البلدان الاشتراكية وكذلك نصوص الاتفاقيات والتوصيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولية وذلك حيثما وجدنا نصا أو حكما يصلح أن يكون هاديا لفكر أو موحيا بتعديل يجدر أن نأخذ به في تشريعنا .

ولعلنا في هذا الحشد الخضم من التشريعات نكون قد وفقنا في استخلاص المبادئ التي يجدر أن تتبع .

(٣) تقسيم البحث :

نقسم هذا البحث الى قسمين يسبقهما فصل تمهيدى نتناول فيه تحديدا مفهوم العامل وطبيعة العلاقة التي تربطه بصاحب العمل كما نبين المقصود بالخطأ التأديبي باعتباره سببا للفصل التأديبي موضحين بعد ذلك الفرق بينه وبين الصور الأخرى لانتهاء علاقة العمل .

أما القسم الأول فنعقده لدراسة أساس الفصل التأديبي وحالاته ثم نخصص القسم الثانى لبيان قيود الفصل التأديبي وآثاره .

فصل تمهيدى

نتناول في هذا الفصل ثلاث مسائل :

الأولى — تحديد المقصود بالعامل في نطاق بحثنا وطبيعة العلاقة بينه وبين صاحب العمل .

الثانية — المقصود بالخطأ التأديبي .

الثالثة — الصور المختلفة لانتهاء رابطة العمل .

أولا — المقصود بالعامل وطبيعة العلاقة التي تربطه بصاحب العمل

(٤) العامل :

عرفت المادة الثانية من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة

١٩٥٩ العامل بأنه «كل ذكر أو انثى يعمل لقاء أجر مهما كان نوعه في خدمة صاحب عمل وتحت سلطته أو إشرافه» .

يتضح من هذا التعريف أن لفظ « عامل » يشمل كل من يقوم بعمل بدوى أو عقلى ، ولا أهمية للتسمية التى يطلقها الطرفان ، فقد يطلق على من يعمل لفظ عامل ouvrier أو مستخدم employé أو أجير salarié أو شغلil travailleur أو خادام domestique أو متصرف cadre أو متعاقد contractant . كذلك قد يطلق على من يؤدى العمل لحسابه لفظ صاحب عمل Employeur أو رب عمل Patron ورئيس مشروع chef d'entreprise أو صاحب منشأة che d'établissement أو سيد maitre أو مالك propriétaire أو رأسمالى capitaliste أو تاجر commercant أو المتعاقد الآخر co — contractant والجوهرى أن يكون من يقوم بالعمل يؤديه تحت ادارة وإشراف الآخر (١) .

وينبنى على ما تقدم أن العامل بهذا المعنى لا يمكن الا أن يكون شخصا طبيعيا (٢) . ويرى البعض أنه ليس هناك من القواعد العامة ولا من مقتضيات

(١) انظر فى التفرقة بين العمال والمستخدم والمتصرف والآثار العملية المترتبة على هذه التفرقة : —

Jean Rivero et Jean Savatier, Droit du travail, page 297, Themis, Pairs, 1966.

Robert Menasseyre, contrat de travail en agriculture, No I Page 11, Sirey, Paris, 1960.

GH. Camerlynck et Gérard Lyon—Caen; droit du travail, cinquième édition, page 2 No 2, et p.115 No 107 Precis Dalloz 1972. Paris.

Marcel Rideau et Jean Pécoup, droit du travail Social et fiscal, quatrième édition, page 29, Dunod, Paris 1973
Henri Arvon, la Philosophie du travail page 41, presses universitaires de France, Paris 1969.

وانظر ايضا : محمود جمال الدين زكى ، الوجيز فى قانون العمل

الفن القانوني ما يحول دون أن تكون للشخص المعنوي صفة العامل وأنه يكفى لبيان ذلك أن نلاحظ أن عقد الوكالة وعقد المقاولة وعقد العمل هي جميعا عقود ترد على العمل ولا نتبين بوضوح لماذا يمكن أن يكون الشخص المعنوي وكيلًا أو مقاولًا بينما لا يمكن أن يكون عاملاً وينتهي هذا الرأي إلى أنه ليس هناك من طبيعة الشخص المعنوي ما يمنع من وجوده في حالة التبعية المميزة لعقد العمل (١) .

وهذا القول محل نظر ذلك لأن المادة الثانية سالفة الذكر قد ذكرت في تعريفها للعامل عبارة « كل ذكر أو أنثى » وهذه صفة جنس لا تكون إلا إذا كان الموصوف شخصًا طبيعيًا ، كما أن المادة أردفت هذه العبارة بكلمة « يعمل » وكذلك فعلت المادة ٦٧٤ من القانون المدني حيث أبرزت عبارة « يعمل في خدمة المتعاقد الآخر » والمقصود بالعمل هو النشاط الإنساني الذي لاغنى عنه للفرد .

ومن هنا تبرز أهميته من حيث ارتباطه بالإنسان الطبيعي دون سواه (٢) ، ومن هذا المنطلق كانت حماية المشرع لشخص العامل فخصه بنظام معين يختلف عن سائر النظم التي تحكم العقود الأخرى فدل بذلك على أن المقصود بهذه الحماية هو الإنسان العامل (٣) ، هذا فضلًا عن أن الشخص

سنة ١٩٥٧ ص ٩٧ ، كامل محمد بدوي — المرجع في قانون عقد العمل الفردي ج ١ فقرة ٢٧ ص ٢٧ ، جلال العدوي قانون العمل — الطبعة الأولى سنة ١٩٦٦ ص ٧١ ، محمد لبيب شنب — شرح قانون العمل سنة ١٩٦٦ ، فقرة ٢٤ ص ٣١ ، فتحى الرصفاوى . النظرية العامة في عقد العمل — بنغازى ليبيا ١٩٧٣ فقرة ٦٨ ص ٩٧ .

(١) اكثم أمين الخولى — دروس في قانون العمل سنة ١٩٥٧ فقرة ١٠٢ ص ١٦٧ .

(٢) هنرى أرفون — فلسفة العمل — المرجع السابق صفحة ٤٨ وصفحة ١٠٠ .

Jean Aheille, Droit, Capital travail, pour le droit de (٣) l'entreprise, page 85, Paris 1955.

الطبيعى هو وحده القادر على ممارسة النشاط المهني (١) .

(٥) استبعاد بعض طوائف العمال :

تقتصر دراستنا على موضوع «فصل العامل تأديبيا فى قانون العمل» وهذا يقتضى استبعاد بعض طوائف من العمال لا يخضعون لقانون العمل ، وكذلك استبعاد بعض الطوائف التى لها نظم تأديب خاصة رغم أن أفراد هذه الطوائف وتلك يعتبرون عمالا فى مفهوم المادة الثانية سالفه الذكر . ويمكن حصر هذه الطوائف المستبعدة من نطاق بحثنا فى خمس :-

الطائفة الاولى — عمال القطاع العام (٢) :

نصت المادة الاولى من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ باصدار نظام العاملين بالقطاع العام (٣) على أنه «تسرى أحكام النظام المرافق على العاملين بالمؤسسات العامة والوحدات الاقتصادية التابعة لها وتسرى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص فى هذا النظام» .

ولما كان الفصل الثانى من النظام المشار اليه (٤) قد تناول أحكام التأديب بالنسبة لعمال القطاع العام لذا فانهم يخرجون من نطاق بحثنا تطبيقا للمادة الاولى سالفه الذكر .

P. F. Gonidec, Cours de droit du travail Africain et (١)
Malgachio, page 20, Paris 1966.

J.M. Verdier, droit du travail, quatrième édition page 46,
Mementos Dalloz, Paris, 1973.

(٢) يستثنى المشرع الفرنسى عمال القطاع العام من الخضوع لاحكام قانون العمل اذ يحدد نطاق سريان هذا القانون على كافة علاقات العمل الفردية والجماعية التى تتولد بين أصحاب الاعمال والعمال فى نطاق المشروعات الخاصة التى يعمل فيها هؤلاء العمال تحت سلطة واشراف أرباب الاعمال (ريفيرو وسافاتييه — المرجع السابق ص ٤) .

(٣) الصادر فى ١٩٧١/٩/٢٣ — مجموعة قوانين اعادة تنظيم الدولة —
الهيئة العامة لشئون المطابع الاميرية ١٩٧١ ص ٣٣ .

(٤) مواد من ٤٦ الى ٦٢ .

الطائفة الثانية : خدم المنازل ومن في حكمهم :

نصت على هذا الاستثناء المادة الخامسة من قانون العمل .

والمقصود بخدم المنازل domestiques هم الاجراء الذين يقومون بخدمة ما في المنازل ويرتبطون بأعمالهم فيها على وجه له طابع مميز ، اما من في حكمهم فهم من تتوافر فيهم الخصوصية الباعية (١) .

وحرى بالاشارة ان ثمة طائفة أخرى من العمال يعملون في منازلهم لحساب المؤسسات الصناعية أو الفنية بمنأى عن اشرافها يسميهم التشريع والفقه الفرنسيان عمال المنازل travailleurs à domicile وهم لا يدخلون في هذه الطائفة الثانية المستثناة بل يعتبرون عمالا شأنهم شأن كافة الطوائف الأخرى التي تخضع لقانون العمل غاية ما هنالك انهم تربطهم بهذه المؤسسات التي يعملون لحسابها رابطة تبعية اقتصادية (٢) . lien de dependance économique

الطائفة الثالثة — العمال المرضى والمؤقتون :

نصت المادة ١/٨٨ من قانون العمل على ان يستثنى من تطبيق احكام الفصل الثانى من الباب الثانى الخاص بعقد العمل الفردى « الاشخاص الذين يستخدمون في أعمال عرضية مؤقتة لاتدخل بطبيعتها فيما يزاوله

(١) تجارى مستأنف القاهرة فى القضية رقم ٢٢٩ لسنة ١٩٥٣ — مرجع كامل بدوى سالف الذكر فقرة ١٠٢ ص ٦٤ .

(٢) انظر المرسوم الفرنسى رقم ٦٤ — ١٩ الصادر فى ٤ يناير ١٩٦٤ بشأن هذه الطائفة من العمال Code du Travail, Dalloz 1972 page 462 وانظر ايضا :

Phillipe Suet, l'application pratique de la législation du travail dans les entreprises, deuxième édition, page 372, Paris, 1970.