



شبكة المعلومات الجامعية

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شبكة المعلومات الجامعية
@ ASUNET



شبكة المعلومات الجامعية التوثيق الالكتروني والميكرو فيلم



شبكة المعلومات الجامعية

جامعة عين شمس

التوثيق الالكتروني والميكرو فيلم

قسم

نقسم بالله العظيم أن المادة التي تم توثيقها وتسجيلها
على هذه الأفلام قد أعدت دون أية تغييرات



يجب أن

تحفظ هذه الأفلام بعيدا عن الغبار

في درجة حرارة من 15-25 مئوية ورطوبة نسبية من 20-40%

To be Kept away from Dust in Dry Cool place of
15-25- c and relative humidity 20-40%

كلية الحقوق

جامعة عين شمس
كلية الحقوق

أثار انتهاء عقد العمل

رسالة دكتوراه

مقدمة من :

محمد عماد محمد أحمد البربري

لجنة الحكم مشكله من

رئيساً

— الاستاذ الدكتور محمد علي عمران
استاذ ورئيس قسم القانون المدني
بكلية الحقوق جامعة عين شمس

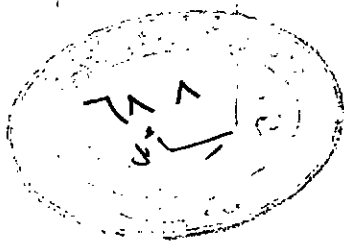
مشرفاً

— الاستاذ الدكتور حمدي عبدالرحمن
استاذ القانون المدني
بكلية الحقوق جامعة عين شمس

عضواً

— الاستاذ الدكتور عبدالناصر الوطار
استاذ القانون المدني ووكيل كلية الحقوق
جامعة ————— أسيوط

أثار انتهاء عقد العمل



cord

”بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ“

تقدیریں

عندما اخترت البحث في قانون العمل ، ارجعت ذلك الى ثلاثة

عوامل :-

الاول :

ان قانون العمل يعالج أمور الطبقة العاملة ، والتي تمثل جزءا كبيرا من المجتمعات سواء كانت هذه المجتمعات اشتراكية أو رأسمالية . . هذه الطبقة العاملة عاشت سلسلة من الصراعات بين ديموى وغير ديموى الى ان حصلت على حقوقها التي طال حرمانهم منها . . فوضعت تشريعات العمل لراحتهم واستقرارهم بحمايتهم اجتماعيا واقتصاديا .

وقد كان الجهد واضحا في تدخل التشريعات لتحديد ظروف العمل وشروطه والمسائل الناشئة من علاقات العمل كالبطالة والحوادث ونقابات العمال والاتفاقيات الجماعية . . وغير ذلك من المسائل التي توءدى الى تحسين ظروف العمل ، واصبح عقد العمل يختلف عن غيره من العقود ، فهو يرتبط ارتباطا وثيقا بشخص العامل باعتباره انسانا وعضوا في المجتمع .

الثانى :

ان قانون العمل يعتبر من القوانين الحديثة والتي تحتاج الى مزيد من البحث لتعزيز الروابط الاجتماعية والاقتصادية ، وفي هذا قال " جورج سـل " عن دراسة في قانون العمل (بوسعنا ان نستفيد من هذه الفنيه النادرة وهى تأمل قانون فى غفوان نموه .. نحن اسعد حظا من علماء القانون الرومانى الذين

(ب)

يقومون بتشريح جثة . . ومن علماء القانون المدني الذين يعالجون شيئا هربا لاننا ندرس تطور صبي يافع ، ونستطيع اذا دققنا النظر ان نرى القانون العمالسى يعيش كنظام نشأ نشأة تلقائية من صميم الروابط الاجتماعية (١) .

الثالث :

ان توحيد قانون العمل أمر مرغوب فيه بين الدول حيث أصبح هذا القانون يشغل فى معظم التشريعات الحديثة مكانا مرموقا . . لذلك نجد منظمة العمل الدولية أعدت الكثير من الاتفاقات الدولية بوضع حدود أدنى لنظام العمل ، كما أصدرت عشرات التوصيات فى شئون العمل ، وعلى المستوى العربى نشأ (مكتب العمل العربى) للتسيق بين الدول العربية فى شئون العمل ونظامه وظروفه كخطوة فى سبيل التوحيد .

وعندما اخترت أن يكون موضوع بحثى (آثار انتهاء عقد العمل) أردت بذلك أن اعالج المسائل التى تنشأ بعد انتهاء العقد ، حيث أن العديد من القضايا التى تعرض أمام القضاء نجدها فى الواقع بسبب انتهاء عقد العمل .

فالتزامات العامل وصاحب العمل اثناء تنفيذ العقد تخلف اثارا عند انتهائه سواء كانت هذه الاثار على الحقوق الناشئة بصفة عامة عند انتهاء العقد ، أو على الحقوق الناشئة قبل انتهائه ، أو بسبب الانتهاء غير المشروع . .

فاذا انتهى عقد العمل يحتاج العامل الى شهادة خدمة ، ويستحق مكافأة عن مدة خدمته ، وقد يكون له أجر متأخر طرف صاحب العمل ، وقد يكون له مقابل

(١) أكتف الخولى ص ٣ (هامش ١) .

(ج)

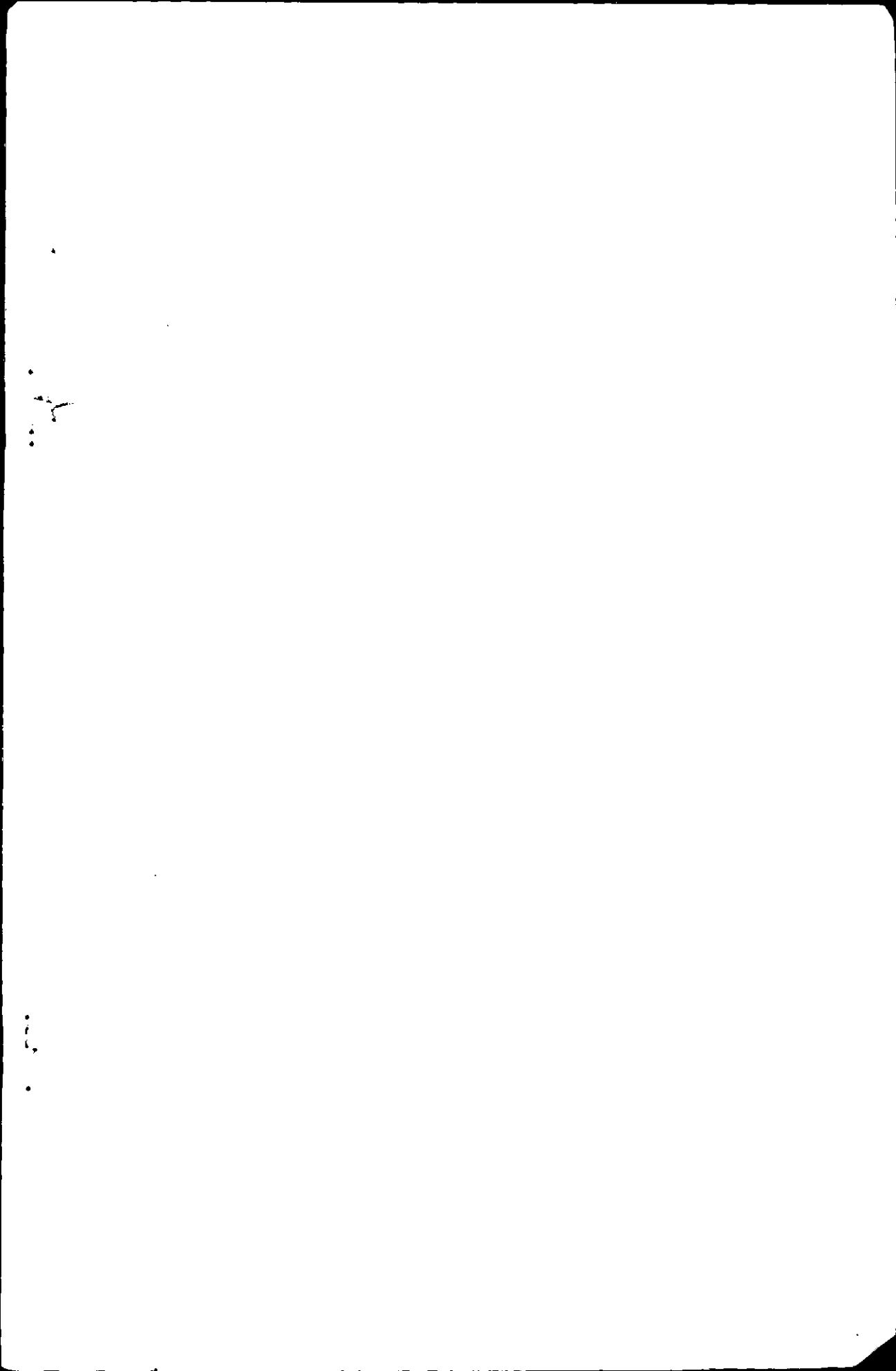
اجازته السنوية أشياء خدمته .. وقد يكون سبب انتهاء العقد غير مشروع فيستحق العامل تعويضا بسبب الانتهاء غير المشروع ..

ولم يفوتني أن أسترشد بالتشريعات المقارنة ، وان أشير الى ما يمكن الاستفادة به من أنظمة الدول الأخرى ..

ولقد ذيلت البحث بإشارة الى أهم المراجع كما لم يفوتني أن أقدم بحثي هذا طبقا لآخر تشريعات للعمل صدرت في مصر وهو قانون العمل ١٣٧ / ١٩٨١ ، مع إشارة سريعة للأنظمة الموجودة في الدول الأخرى كل في موضعه سواء كانت مشابهة للنظام المصري او مغايرة له .

وعلى ذلك فان موضوع البحث سوف يتناول فصلا تمهيديا في اسباب انتهاء عقد العمل .. ثم بعد ذلك نقسم اثار انتهاء عقد العمل الى اربعة فصول على الوجه التالي :-

- الفصل الاول : آثار انتهاء العقد على الحقوق الناشئة بصفة عامة .
- الفصل الثاني : آثار انتهاء العقد على الحقوق الناشئة قبل الانتهاء .
- الفصل الثالث : الاثار الناشئة عن الانتهاء غير المشروع .
- الفصل الرابع : اثار الإبراء او الصلح .



أسباب انتهاء عقد العمل

تمهيد :

من خصائص عقد العمل أنه من العقود المستمرة او عقود المدة ، بحيث يكون عنصر الزمن فيه ضروريا لقياس مدة العمل سواء اكانت هذه المدة من الزمن معينة أو غير معينة (١) .
وقد يكون الزمن من العناصر العرضية التى يتطلبها العمل لتحقيق نتيجة معينة يتفق عليها الطرفين بصرف النظر عن استغراق عقد العمل للزمن (٢) .
وعلى ذلك يقتضى الامر قبل ان نهت في اسباب انتهاء عقد العمل ان نشير الى صور العقود المختلفة للعمل على النحو التالى : -

أولا : العقد محدد المدة :
=====

العقد محدد المدة عقد رضائى يتم برضاء الطرفين ، وينتهى بواقعة مستقلة محققة الوقوع ، لا يتوقف وجودها على ارادة احد طرفيه (٣) .
والعقد محدد المدة يبدأ من تاريخ معين وينتهى فى تاريخ معين (٤) .

-
- (١) جمال زكى " الموجز فى عقد العمل الفردى سنة ١٩٥٧ " ص ١١٣ ، لبيب شنب " شرح قانون العمل سنة ١٩٦٦ ص ٦١ ، حسن كيرة " أصول قانون العمل طبعة سنة ١٩٧٩ وما بعدها .
(٢) جمال زكى - المرجع السابق - ص ١١٣ ، لبيب شنب المرجع السابق ص ٦١
(٣) أكرم الخولى " دروس فى قانون العمل سنة ١٩٥٧ " ص ٢٣٠ ، جمال زكى " المرجع السابق ص ١١٤ ، عبد الودود يحيى " شرح قانون العمل سنة ١٩٦٤ ص ٣٦١ ، عبد الخالق " قانون العمل الليبى سنة ١٩٧٠ ص ٤٠٦ ، لبيب شنب المرجع السابق ص ٣٦٩ ، محمد عمران " شرح قانون العمل والتأمينات الاجتماعية سنة ١٩٧٠ ص ٣٦٥ ، هشام رفعت " عقد العمل فى الدول العربية سنة ١٩٦٤ ص ١١٧ .
(٤) لبيب شنب " المرجع السابق ص ٣٦٩ ، عبد الخالق عمر المرجع السابق ص ٤٠٦

ويعتبر العقد محدد المدة اذا كانت الواقعة المستقبلية محققة الوقوع ولو لم يعبرف تاريخ تحديدها فاذا مرض عامل او جند من المرتبطين مع صاحب العمل بعقد عمل غير محدد المدة واستخدم صاحب العمل عاملا آخر بدلا منه خلال فترة مرض العامل الاصلى او تجنيده فان العقد الاخير الذى تم بين صاحب العمل والعامل الجديد عقد محدد المدة لحين شفاء العامل الاصلى او انتهاء تجنيده (١) .

ويعتبر العقد محدد المدة اذا عينت مدته بموسم معين ، وكانت نهاية الموسم محددة تحديدا قاطعا (٢) ، كموسم الشتاء او موسم الصيف فى المشتى او الصيف . ولا يعتبر تحديد اجر العامل على اساس وحدة زمنية كاليوم والاسبوع او الشهر او تحديده بالقطعة دليلا على أن العقد محدد المدة (٣) .

ولا يعتبر العقد محدد المدة اذا حدد الطرفان حدا اقصى للعقد بحيث يجسوز لاحدهما ان ينهى العقد قبل ذلك (٤) ، أما فى حالة تحديد مدة دنيا فالعقد يكسون محدد المدة ، ثم يتحول بعدها الى عقد غير محدد المدة (٥) فمثلا اذا حدد

(١) أكرم الخولى المرجع السابق ص ٢٣٠ وما بعدها ، جمال زكى المرجع سابق ص ١١٥ ، اسماعيل قانون العمل سنة ١٩٦١ ص ٣٨٩ ، عبد الودود يحيى المرجع السابق ص ٣٢١ ، لبيب شنب المرجع السابق ص ٣٧٠ ، عبد الخالق عمر المرجع السابق ص ٤٠٧ .

(٢) جمال زكى المرجع السابق ص ١١٥ ، عبد الودود يحيى المرجع السابق ص ٣٢١ ، لبيب شنب المرجع السابق ص ٣٧٠ ، عبد الخالق عمر المرجع السابق ص ٤٠٧ ، وذكر أن القانون الليبي لا يأخذ بالتحديد الصريح لصراحة نصوص القانون المدنى وراجع محمد عمران المرجع السابق ص ٤٦٥ .

(٣) أكرم الخولى المرجع السابق ص ٢٣١ ، عبد الودود يحيى المرجع السابق ص ٣٢٢ ، لبيب شنب المرجع السابق ص ٣٧٠ ، محمد عمران المرجع السابق ص ٤٦٥ .

(٤) أكرم الخولى المرجع السابق ص ٢٣١ ، عبد الودود يحيى المرجع السابق ص ٣٢٢ ، محمد عمران المرجع السابق ص ٤٦٦ .

(٥) أكرم الخولى المرجع السابق ص ٢٣١ ، عبد الودود يحيى المرجع السابق ص ٣٢٢ ، محمد عمران المرجع السابق ص ٤٦٦ .

صاحب العمل سن التقاعد بسن معينه تزيد على سن التقاعد الذى حدده المشرع وهو بلوغ العامل سن الستين بأن جعله مثلا بالنسبة للعامل خمسة وستين سنه ، واشترط فى العقد بأن يجوز لصاحب العمل إنهاء العقد قبل بلوغ هذا السن ، فلا يعتبر العقد محدد المدة ، ذلك أن تحديد اجل معين لسن التقاعد معناه ان هذا السن هو الحد الاقصى لبقاء العامل فى الخدمة .

ذلك خلافا لما يكون الطرفان قد حددا مدة العقد بثلاث سنوات مثلا بحيث لا يجوز للطرفين التحلل من ارتباطهما ثم انقضت الثلاث سنوات ، فان العقد يكون محدد المدة فى خلال الثلاث سنوات ، فاذا استمر العقد قائما بعد نهاية مدته يتحول الى عقد غير محدد المدة .

ولا يعتبر عقد العمل الذى تضمن شرطا لاختبار العامل عقد محدد المدة ذلك ان العقد المتضمن شرط الاختبار يكون معلق على شرط فاسخ ، بحيث يتحقق هذا الشرط فى حالة عدم رضا صاحب العمل عن نتيجة التجربة ، ويتخلف فى حالة رضائه عن نتيجة التجربة . ذلك أن صاحب العمل يراقب العامل خلال فترة الاختبار ويحدد فى نهايتها مدى صلاحية العامل من عدمه ، فاذا ثبتت صلاحية العامل صار العقد نهائى ، وتحسب مدة خدمة العامل من تاريخ العقد وليس من تاريخ انتهاء فترة الاختبار . وذهبت الى ذلك محكمة استئناف القاهرة حيث تقول " . . . ذلك أن شرط الاختبار فى العقد انما يعنى ان العقد معلق على شرط فاسخ هو عدم الرضا عن التجربة ولا شأن لهذا الشرط على غصن المدة فى العقد وبالتالي فهو يلحق بالعقود ذات المدة المحددة والعقود ذات المدة غير المحددة (١) ويقع

(١) راجع استئناف القاهرة الدائرة العاشرة العمالية الاستئناف رقم ١٠٥ لسنة ٨٢ من جلسة ١٩٦٦/١/١٩ الفكهانى ق ٣ ج ٥ ملاحق عمل ١٩٦٧/١ ، وراجع نقض اجتماعى فرنسى فى ١٩/١٠/١٩٧٤ . . . Dalloz ص ٢٤ سنة ٧٥ ، وراجع هشام رفعت ص ١١٩ .

عبي ، اثبات أن العقد محدد المدة على من يدعى ذلك (١) .

ثانيا : العقد غير محدد المدة :

العقد غير محدد المدة هو الذي لا يتحدد فيه موضوعه بزمان معين أو بأبجاز عمل معين (٢) ، ويعتبر العقد غير محدد المدة هو الأساس في عقود العمل ، بمعنى أنه طالما لم تتجه نية الطرفين الى تحدد مدته أو أنتهائه بانجاز عمل معين فإنه يعتبر غير محدد المدة (٣) ، وقد يكون العقد في البداية محدد المدة ثم ينقلب الى عقد غير محدد المدة ، حيث تقضى المادة ٧٢ من قانون العمل (اذا كان العقد محدد المدة ، واستمر الطرفان في تنفيذه بعد انقضاء مدته اعتبر العقد محدد المدة غير محدد) كما تقضى المادة ٦٧٩ من القانون المدني (اذا كان عقد العمل معين المدة انتهى من تلقاء نفسه بانقضاء مدته ، فاذا استمر طرفاه في تنفيذه العقد بعد انقضاء مدته اعتبر ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير معينة) (٤) .

-
- (١) محمد عمران ص ٤٦٥ ، لبیب شنب ص ٣٧٠ .
(٢) جمال زكى ص ١١٨ ، هشام رفعت ص ١٢٣ ، لبیب شنب ص ٣٧١ .
(٣) جمال زكى ص ١١٨ ، هشام رفعت ص ١٢٣ ، لبیب شنب ص ٣٧١ .
(٤) وفي البلاد العربية توجد احكام مشابهة في المادة ٩١٥ من القانون المدني العراقي ، المادة ٥٨ من قانون العمل اللبناني والمادة ٥٣ من قانون العمل في الكويت والمادة ١٧ من قانون العمل في قطر والمادة ١٧ من قانون العمل في تونس ، وراجع المادة ٧١ من قانون العمل الملغى رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ المقابلة لها .

ويعتبر العقد في هذه الحالة غير محدد المدة سواء حصل التجديد
ضمنا ، او حصل بتعاقد جديد يشمل شروط جديدة (١) .

والتجديد الضمني يكون باستمرار العامل في العمل بعد انتهاء مدة
العقد دون اعتراض من صاحب العمل على ذلك وموافقة الضميه على استمراره
في العمل .

والتجديد الكتابي هو قيام صاحب العمل بعد انتهاء العقد محدد
المدة بتعاقد جديد مع نفس العامل وشروط جديدة .

والحكمة التي ارادها المشرع من اعتبار العقد غير محدد المدة في هذه
الحالات هو توقي الغش من أصحاب الاعمال الذين يقومون بتشغيل عمالهم
فترات قصيرة للتحايل على القانون من القيود التي يفرضها على من يريد إنهاء
عقد غير محدد المدة (٢) .

(١) راجع استئناف القاهرة الدائرة السابعة مدني الاستئناف رقم ١٤٤٩ لسنة ٧٦ ، الاستئناف رقم ١٢٣٤ لسنة ٧٨ ق جلسة ١١/١١/٦١ ..
الفكهاى في ج ٤ ق ١ ص ١٧٢ ، راجع القاهرة الابتدائية الدائرة
السادس عشر عمال مستأنف رقم ١٠٤ لسنة ٦٢ جلسة ٢٩/٥/٦٢ ..
المراجع السابق ج ٤ ملحق ٦٣ ق ١١ ، راجع استئناف القاهرة
الدائرة العاشرة عمال الاستئناف رقم ٤٦٧ ، والاستئناف رقم ٩٣٣ لسنة
٨٤ ق جلسة ٣١/٢/٦٨ ٠٠٠ المرجع السابق ج ٥ ق ٥ ملاحق عمل
١٩٦٨ .

(٢) راجع زكى ص ١١٦ ، لبيب شنب ص ٣٨٠ ، القاهرة الابتدائية الدائرة
١١٦ الاستئناف رقم ١٠٤ لسنة ٦٢ جلسة ٢٩/٥/٦٣ ٠٠٠ الفكهاى
ج ٦ ق ٢ ملاحق عمل سنة ١٩٦٦ .

والفرقة بين العقد محدد المدة والعقد غير محدد المدة لا تظهر
أهميتها في نظام العمل وشروطه ، وإنما تكون أهميتها واضحة في صور
انتهاء العقد (١) .

العقد المبرم لتنفيذ عمل معين :

تنص المادة ٦٨٠ مدني (إذا أبرم العقد لتنفيذ عمل معين أنهى بانقضاء
العمل المتفق عليه ، فإذا كان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد ، واستمر تنفيذ
العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه ، اعتبر العقد قد تجدد تجديداً ضمناً
للمدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى) .

وفترض هذا النص أن الطرفين قد أبرما عقداً بقصد اتمام عمل معين فلا هو
عقد محدد المدة ولا هو عقد غير محدد المدة ، وأوردت المذكرة الإيضاحية
للقانون المدني مثالا عن ذلك هو (حالة المدرسين في معاهد التعليم الحر
الذين يستخدمون لمدة العام الدراسي) (٢) ، والواقع أن العقد في هذا
المثال يكون عقداً محدد المدة لا عقداً مبرماً لانجاز عمل معين . فالمدرس حينما
يقوم بالعمل طوال العام الدراسي فإن العقد يكون محدد المدة بالسنة الدراسية .
لذلك ذهب بعض الفقهاء (٣) إلى أن العقد المبرم لعمل معين ينسدر أن
يكون في عقد العمل ، والصورة الغالبة فيه هي عقد المقاولة ، حيث أن هذا
الاخير محله امر معين في ذاته من غير حاجة للزمن والمطلوب نتيجة نهائية وفسرة
الزمن مطلوبة فقط لتحقيق هذه النتيجة النهائية .

(١) راجع ص ٦٩ وما بعدها .

(٢) راجع المذكرة الإيضاحية للقانون المدني .

(٣) اسماعيل غانم ص ٤٥٥ وما بعدها .