



بسم الله الرحمن الرحيم

∞∞∞∞

تم رفع هذه الرسالة بواسطة / حسام الدين محمد مغربي

بقسم التوثيق الإلكتروني بمركز الشبكات وتكنولوجيا المعلومات دون أدنى

مسئولية عن محتوى هذه الرسالة.

ملاحظات : لا يوجد





كلية الحقوق
قسم القانون المدني

النظام العام الحمائي وتطبيقاته

في قانون العمل

دراسة مقارنة

رسالة لنيل درجة الدكتوراه في الحقوق
مقدمة من الباحثة

رشا محمد عبد الرحيم عثمان

لجنة المناقشة والكم على الرسالة :

الأستاذ الدكتور/ السيد عيد نايل مشرفاً ورئيساً

أستاذ القانون المدني وعميد كلية الحقوق جامعة عين شمس الأسبق

الأستاذ الدكتور/ خالد حمدي عبد الرحمن عضواً

أستاذ ورئيس قسم القانون المدني وعميد كلية الحقوق جامعة عين شمس الأسبق

الأستاذ الدكتور/ علا فاروق عزام عضواً

أستاذ التشريعات الاجتماعية المساعد ورئيس القسم بكلية الحقوق - جامعة حلوان

الأستاذ الدكتور/ عزت عبد الحسن إبراهيم مشرفاً عضواً

أستاذ القانون المدني المساعد - كلية الحقوق - جامعة عين شمس

١٤٤٣ هـ - ٢٠٢٢ م



كلية الحقوق
قسم القانون المدني

صفحة العنوان

اسم الباحثة: رشا محمد عبد الرحيم عثمان
اسم الرسالة: النظام العام الحمائي وتطبيقاته في قانون العمل (دراسة
مقارنة)
الدرجة العلمية: الدكتوراه
القسم التابع له: القانون المدني
اسم الكلية: الحقوق
الجامعة: عين شمس
سنة التخرج:
سنة المنح: ٢٠٢٢ م



كلية الحقوق
قسم القانون المدني

النظام العام الحمائي وتطبيقاته في قانون العمل

(دراسة مقارنة)

رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه في الحقوق
من الباحثة

رشا محمد عبد الرحيم عثمان

لجنة المناقشة والحكم على الرسالة :

الأستاذ الدكتور/ السيد عيد نايل **مشرفاً ورئيساً**

أستاذ القانون المدني وعميد كلية الحقوق جامعة عين شمس الأسبق

الأستاذ الدكتور/ خالد حمدي عبد الرحمن **عضواً**

أستاذ ورئيس قسم القانون المدني وعميد كلية الحقوق جامعة عين شمس الأسبق

الأستاذ الدكتور/ علا فاروق عزام **عضواً**

أستاذ التشريعات الاجتماعية المساعد ورئيس القسم بكلية الحقوق - جامعة حلوان

الأستاذ الدكتور/ عزت عبد المحسن إبراهيم **مشرفاً عضواً**

أستاذ القانون المدني المساعد - كلية الحقوق - جامعة عين شمس

الدراسات العليا

ختم الإجازة:	أُجيزت الرسالة:	بتاريخ	/
موافقة مجلس الكلية	موافقة مجلس الجامعة	بتاريخ	/
بتاريخ	/	/	/

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴾

صدق الله العظيم

[المجادلة: ١١]

إهداء

إلى روح والدي الغالي تغمدہ اللہ بواسع
الرحمة والرضوان
إلى من أحبه قلبي وكان له أثر على حياتي ..
إعترافاً بفضله وحثه الدائم لدفعي إلى الأمام
أهديه هذا العمل المتواضع

الباحثة



الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله، حمداً يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه، أشكره جلّ في علاه على أن يسر لي مصادر العلم والمعرفة، ومنحني من فضله سبلاً لبلوغ الغاية بإنجاز هذا البحث، ولا يسعني إلا أن أعبر عن أسمى آيات الشكر والعرفان، **للعالم الجليل الأستاذ الدكتور/ السيد عبد نايل**، أستاذ القانون المدني وعميد كلية الحقوق-جامعة عين شمس الأسبق، الذي تفضل وقبل الإشراف على هذا البحث، ولم يرض على بعلمه وجهده ووقته، وخلاصة خبرته، ويرجع إليه الفضل في إتمام هذا العمل على هذا النحو، أسأل الله أن يطيل عمره ويمتعه بالصحة والعافية، فهو القدوة الحسنة في مواصلة البحث والعطاء، فله مني كل التقدير والثناء، وأسأل الله أن يجزيه عنى خير الجزاء، وأن يجعله دائماً سنداً للعلم وطلابيه .

وأقدم بخالص شكري وتقديري، **للاستاذ الدكتور/ خالد حمدي عبد الرحمن**، أستاذ ورئيس قسم القانون المدني وعميد كلية الحقوق-جامعة عين شمس الأسبق، لما قدمه لي من خالص التوجيه وما أبداه من جهود علمية وأراء سديدة أغنت البحث ليظهر بالصورة الحالية، أسأل الله العلى القدير أن يجزيه عنى خير الجزاء.

ويسعدني ويشرفني أن يشارك **الأستاذ الدكتور/ عزت عبد المحسن إبراهيم**، أستاذ القانون المدني المساعد بكلية الحقوق-جامعة عين شمس، في الإشراف على هذا العمل، وتزويدي بالإرشاد والنصح، ومداومة الحث على الإنجاز، زاده الله علماً وأعلى شأنه وقدره، وجزاه الله عنى خير الجزاء.

كما أتوجه بالشكر **للاستاذة الدكتورة/ علا فاروق عزام**، أستاذ مساعد التشريعات الاجتماعية ورئيس القسم بكلية الحقوق-جامعة حلوان، لتفضلها بمناقشة هذه الرسالة.

الباحثة

مقدمة

وُجدت فكرة العمل بوجود الإنسان، وتطورت بتطوره عبر العصور، وقد نشأت علاقات العمل في ظل أحكام القانون المدني بموجب مبدأ سلطان الإرادة، غير أن الثورة الصناعية وما فرضته مزاحمة الآلة للإنسان، وما نجم عن ذلك من فرض صاحب العمل شروطاً تعسفية على العامل - أدت إلى اختلال التوازن في المراكز التعاقدية، الأمر الذي أثبت بلا جدل فشل هذا المبدأ في تنظيم مثل هذه العلاقات، وهو ما اضطر معه المشرعون في مختلف الدول تحت ضغط عدة عوامل إلى التدخل لتنظيم علاقات العمل في ظل قواعد النظام العام؛ لحماية العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة التعاقدية.

ويُعد قانون العمل انعكاساً للتغيرات الواردة على علاقات العمل، فبعد مرحلة النظام التعاقدية التي ساد فيها مبدأ (العقد شريعة المتعاقدين) ليقرر حقاً لكل من الطرفين في الوفاء بالتزاماتهم وفقاً لمشيئتهم، الذي أدى مؤقتاً إلى انسحاب الدولة من تنظيم هذه العلاقات، تاركة المجال لأطرافها لتنظيمها بإرادتهم، إلا فيما يتعلق بمسائل النظام العام حماية للعامل، فقد انتبهت أغلب التشريعات إلى ضرورة التدخل لاحترام الاتفاقيات، وللضغط على أنصار النزعة الفردية.

وكما أبرم عقد العمل باتفاق أطرافه وتحت مظلة حمائية من القواعد العامة وقواعد قانون العمل — فإنه يجوز كذلك أن ينقضي بإرادة أطرافه، وذلك إما بتنفيذ الالتزام المتفق عليه أو باتخاذ أحدهما إجراءً فردياً للإلغاء.

ويعد عقد العمل من العقود الزمنية التي يمثل فيها الزمن عنصراً جوهرياً بحيث يلتزم العامل من خلاله بتقديم خدماته خلال مدة محددة أو غير محددة مقابل أجر يقع الاتفاق عليه بين الطرفين في العقد، فإن كان عقد العمل من عقود المدة فإنه ليس بعقد أبدي حتى ولو كان غير محدد المدة؛ إذ يمكن أن ينتهي بإرادة أي من أطرافه وفي أي وقت، بل ويعتبر حق العامل على الخصوص في إنهاء عقد

العمل بإرادته المنفردة - من النظام العام، ومن ثمَّ فلا يجوز الاتفاق على حرمانه من هذا الحق، وأي اتفاق يتضمن خلاف ذلك يعد باطلاً بطلاناً مطلقاً.

وعلى الرغم من ذلك فإن ضرورة استقرار علاقة العمل بالنسبة لكل من الطرفين حتمت على أغلب التشريعات - ومن بينها التشريع المصري - أن يوازن بين الحق في الإنهاء وتجنب الطرف الآخر الضرر الذي سيبصيه من جراء استعمال هذا الحق، ولذلك كان لزاماً عليه تحديد قيود شكلية وموضوعية لتحقيق هذا التوازن، ولعل أهمها الإخطار بالإنهاء خلال مدة معينة تسبق الإنهاء الفعلي.

وقد يقع الإنهاء في العقود غير محددة المدة بدون مبرر كما في الإنهاء التعسفي من قبل صاحب العمل أو أن يكون الإنهاء لأسباب خارجة عن إرادة الطرفين كما في استحالة التنفيذ للقوة القاهرة أو لحادث مفاجئ، وفي كل الأحوال يكون لقاضي الموضوع السلطة التقديرية في تحديد طبيعة الإنهاء، وتقدير الظروف والملابسات المحيطة بالإنهاء، ولا تنحصر سلطة القاضي في تقدير تلك الملابسات أو في أسباب التعسف فقط، بل تمتد لتشمل تقدير التعويض النقدي والعيني.

كما ساهم القضاء في تكريس الطابع الحمائي في عقد العمل لحماية الطرف الضعيف فيه من خلال تيسير قواعد الإثبات على العامل؛ حيث أجاز له الإثبات بكافة الطرق.

ولقد نظم المشرع الوضعي المصري المسائل المتعلقة بالعمل في القانون المدني في الفصل الثاني من الباب الثالث الخاص بالعقود الواردة على العمل، وذلك في المواد من ٦٧٤ إلى ٦٩٨، وكذلك نظمها في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣م الذي حل محل قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١م (المُلغى)، الخاص بعلاقات العمل الفردي والجماعي.

ولما كان القانون المدني هو التشريع الأصلي الذي يتضمن القواعد العامة التي تنطبق على كافة روابط القانون الخاص بما في ذلك العلاقات الناشئة عن