



بسم الله الرحمن الرحيم

٥٠٠٥٥

تم رفع هذه الرسالة بواسطة / حسام الدين محمد مغربي

بقسم التوثيق الإلكتروني بمركز الشبكات وتقنيات المعلومات دون أدنى

مسؤولية 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 والحكم على الرسالة:

مشرفاً ورئيساً

الأستاذ الدكتور/ السيد عيد نايل

أستاذ القانون المدني وعميد كلية الحقوق جامعة عين شمس الأسبق

عضوأ

الأستاذ الدكتور/ خالد حمدي عبد الرحمن

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

عضوأ

الأستاذ الدكتور/ علاء فاروق عزام

أستاذ التشريعات الاجتماعية المساعد ورئيس القسم بكلية الحقوق - جامعة حلوان

مشرفاً عضواً

الأستاذ الدكتور/ عزت عبد المحسن إبراهيم

أستاذ القانون المدني المساعد - كلية الحقوق - جامعة عين شمس

١٤٤٣ - ٢٠٢٢ م



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:

مشرفاً ورئيساً

الأستاذ الدكتور/ السيد عيد نايل

أستاذ القانون المدني وعميد كلية الحقوق جامعته عين شمس الأسبق

عضوًأ

الأستاذ الدكتور/ خالد حمدي عبد الرحمن

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

عضوًأ

الأستاذ الدكتور/ علاء فاروق عزام

أستاذ التشريعات الاجتماعية المساعد ورئيس القسم بكلية الحقوق - جامعته حلوان

مشرفاً عضواً

الأستاذ الدكتور/ عزت عبد المحسن إبراهيم

أستاذ القانون المدني المساعد - كلية الحقوق - جامعته 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]

إِهْلُ الْأَوْ

إِلَى رُوْحِ وَالدِّي الْغَالِي تَغْمِدُهُ اللَّهُ بِوَاسِعِ
الرَّحْمَةِ وَالرَّضْوَانِ

إِلَى مَنْ أَحْبَبَهُ قَلْبِي وَكَانَ لَهُ أَثْرٌ عَلَى حَيَاَتِي ..
إِعْتِرَافًاً بِفَضْلِهِ وَحَثَّهُ الدَّائِمُ لِدُفْعِي إِلَى الْأَمَامِ
أَهْدِيهِ هَذَا الْعَمَلُ الْمُتَوَاضِعُ

الباحثة



الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لننهي لو لا أن هدانا الله، حمدًا يليق بجلال وجهه وعظم سلطانه، أشكراً جل في علاه على أن يسر لي مصادر العلم والمعرفة، ومنحنى من فضله سبلًا 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 وفبل الإشراف على هذا البحث، ولم يضن على بعلمه وجهه ووقته، وخلاصة خبرته، ويرجع إليه الفضل في إتمام هذا العمل على هذا النحو، أسأل الله أن يطيل عمره ويعطيه بالصحة والعافية، فهو القدوة الحسنة في مواصلة البحث والعطاء، فله مني كل التقدير والثناء، وأسأل الله أن يجزيه عنى خير الجزاء، وأن يجعله دائمًا سندًا للعلم وطلابه.

وأتقدم بخالص شكري وتقديرني، للأستاذ 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 العلي 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 والنصائح، ومداومة الحث على إنجازه، زاده الله علمًا وأعلى شأنه وقدره، وجزاه الله عنى خير الجزاء.

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

مقدمة

وُجِدت 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 شرطًا تعسفيةً على العامل - أدى 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 حقًا لكل من الطرفين في الوفاء بالتزاماتهم وفقاً لمشيئتهم، الذي أدى مؤقتاً إلى انسحاب الدولة من تنظيم هذه العلاقات، تاركةً المجال لأطرافها لتنظيمها بإرادتهم، إلا فيما يتعلق بمسائل النظام العام حمايةً للعامل، فقد انتبهت أغلب التشريعات إلى ضرورة التدخل لاحترام الاتفاقيات، وللضغط على أنصار النزعة الفردية.

وكما أُبرم عقد العمل باتفاق أطرافه وتحت مظلة حماية من القواعد العامة وقواعد قانون العمل — فإنه يجوز كذلك أن ينقضى بإرادة أطرافه، وذلك إما بتنفيذ الالتزام المتفق عليه أو باتخاذ أحدهما إجراءً فردياً للإنهاء.

ويُعد عقد العمل من العقود الزمنية التي يمثل فيها الزمن عنصراً جوهرياً بحيث يتلزم 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 أبدٍ 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 ثَمَّ فلا يجوز الاتفاق على حرمته 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 الإنتهاء وتجنيب الطرف الآخر الضرر الذي سيصيبه من جراء استعمال هذا الحق، ولذلك كان لزاماً عليه تحديد قيود شكلية وموضوعية لتحقيق هذا التوازن، ولعل أهمها الإخطار بالإنتهاء خلال مدة معينة تسبق الإنتهاء الفعلي.

وقد يقع الإنتهاء في العقود غير محددة المدة بدون مبرر كما في الإنتهاء التعسفي من قبل صاحب العمل أو أن يكون الإنتهاء 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 الإنتهاء، وتقدير الظروف والملابسات المحيطة بالإنتهاء، ولا تتحصر سلطة القاضي في تقدير تلك الملابسات أو في أسباب التعسف فقط، بل تمتد لتشمل تقدير التعويض النقدي والعيني.

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

ولقد نظم المُشرع الوضعي المصري المعملي 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 تطبق على كافة روابط القانون الخاص بما في ذلك العلاقات الناشئة عن