التنازل عن الحقوق المكتسبة و تطبيقاتها في مادة الاجور

الدكتور رباحي احمد
استاذ محاضر أ كلية
الحقوق جامعة الشلف

مقدمة:

كان العمال ولا يزالون الطرف الضعيف في العلاقة التي تجمعهم بأرباب العمل، تدفعهم حاجتهم الملحة إلى قبول جميع أشكال الاستغلال والتنازل عن حقوقهم، والخضوع لقاعدة العرض والطلب؛ خصوصا إذا كان رب العمل في وضع مهيمن على سوقه، ودارس لمدى حاجة العامل وقدراته، ولديه من الوسائل ما يمكنه بكل دقة تحديد الالتزامات والحقوق المترتبة عن عقد العمل. هذه الأسباب وغيرها تتيح لرب العمل في الغالب فرض شروط ملائمة له بصورة مبالغ فيها، في الوقت الذي لا يملك العامل سوى الموافقة والإقدام على التعاقد؛ ولعل التنازل عن الأجر كله أو جزء منه؛ باعتباره عنصرا جوهريا لعقد العمل، يعد من أخطر صور التنازلات التي قد يقدمها العامل.

و نظرا للأهمية الإنسانية والاقتصادية والاجتماعية للأجر، كان من اللازم على التشريعات إحاطته بجملة من الضمانات تحمي العامل من الممارسات التعسفية لرب العمل؛ سواء في مرحلة تكوين عقد العمل، أم في مرحلة تنفيذه، أم بعد زواله.

و إذا كان من المستقر اليوم لدى التشريعات الحديثة أن الأجر يجب أن يكون مساويا للعمل المقدم، ومرضيا للعامل بما يضمن له معيشة كريمة هو وأسرته، فهل يمكنه التنازل عن هذا الحق؟ وإذا كان ذلك ممكنا، فما هي حدود هذا التنازل؟ وما هي الشروط الواجب توافرها فيه؟

للإجابة عن هذه التساؤلات سنقسم الدراسة إلى مطلبين؛ نتناول في أولهما الحديث عن مفهوم كل من التنازل والإبراء، ثم نبين الأصل في التنازل عن الحقوق العمالية والاستثناءات

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الواردة على ذلك، ونخصص المطلب الثاني لدراسة التنازل الناشئ عن عقد الصلح وأثر ذلك على حق العامل في الأجر.

المطلب الأول: حكم التنازل عن الحقوق العمالية والاستثناءات الواردة على ذلك

نحاول في هذا المطلب أن نسلط الضوء على مضمون التنازل والإبراء من الحقوق لما في ذلك من تشابه وأهمية (الفرع الأول) ثم نبين حكم التنازل عن الحقوق العمالية والاستثناءات الواردة على ذلك (الفرع الثاني).

الفرع الأول: مفهوم التنازل والإبراء

بقصد تسهيل البحث عن حكم التنازل عن الحقوق المكتسبة، يحسن بنا أن نبين مفهوم كل من التنازل والإبراء لما بين المصطلحين من تشابه.

أولا– مفهوم التنازل:

لم يتناول المشرع الجزائري أحكام التنازل بنصوص صريحة ودقيقة، على عكس ما فعل مع الإبراء[1]، وعلى العموم يعتبر التنازل من التصرفات المدنية التي تصدر بإرادة منفرة بقصد التبرع، ويتضمن ترك الشخص لما ثبت له من حق بعد اكتسابه؛ سواء أكان ماليا، أم عينيا، لصالح الطرف الثاني.

و إذا كان الأصل أن الحقوق والميزات المكتسبة هي وحدها التي يمكن أن يرد عليها النزول، فإن ذلك لا يمنع من النزول أيضا عن الحقوق والميزات الاحتمالية؛ بل يمكن

[1]– خصصت بعض التشريعات العربية أحكاما صريحة للتنازل، ومن ذلك على سبيل المثال المادة (الفصل) 467 من المدونة المدنية المغربية التي جاء فيها: "التنازل عن الحق، يجب أن يكون له مفهوم ضيق، ولا يكون له إلا المدى الذي يظهر بوضوح من الألفاظ المستعملة ممن أجراه، ولا يسوغ التوسع فيه عن طريق التأويل، والعقود التي يثور الشك حول مدلولها لا تصلح أساسا لاستنتاج التنازل منها". ونصت المادة (الفصل) 522 من مجلة الالتزامات والعقود التونسية: "لا يتسامح فيما فيه التنازل عن حق؛ بل ينحصر المقصود فيما يقتضيه صريح عبارته بغير أن يتوسع فيها بالشرح، وما كان في معناه ريب لا ينبني عليه التنازل".

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

التنازل حتى عن الحقوق والميزات المستقبلية، فكافة الحقوق والميزات يمكن النزول عنها، وإن كان جواز أو مشروعية هذا النزول يتقيد بعدم المساس بالنظام العام.

ثانيا– مفهوم الإبراء:

يعد الإبراء سببا من أسباب انقضاء التزام المدين دون وفاء به، وهو يعني في مضمونه نزول الدائن عن حقه كله أو جزء منه قبل المدين مختارا دون مقابل[1]؛ فالدائن بالإبراء يعفي المدين من الدين دون أن يكون على هذا المدين بسبب الإبراء، أي التزام بمقابل مادي أو غير مادي[2].

و الإبراء في القانون المدني الجزائري[3] والقانون المدني المصري وغيره من القوانين تصرفٌ قانوني يصدر من جانب واحد هو الدائن، ولا يحتاج لقيامه قبول المدين، بل يكفي علمه به، وهذا الحكم مأخوذ عن الفقه الإسلامي[4]. وأما القانون المدني الفرنسي والقانون المدني الألماني فالإبراء عندهما لا يتم إلا بالاتفاق؛ وإرادة الدائن لا تكفي وحدها لوقوعه، وهو الموقف الذي تبناه قانون الموجبات والعقود اللبناني بالمادة 338 منه[5].

1– يراجع: عبد الرزاق أحمد السنهوري، الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط 03، 2000، ج03، ص962؛ جميل الشرقاوي، النظرية العامة للالتزام، الكتاب الثاني، أحكام الالتزام، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1981، ص330؛ مصطفى العوجي، القانون المدني، الموجبات المدنية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، 2006، ص395؛ عبد المجيد الحكيم، وعبد الباقي البكري، ومحمد طه البشير، القانون المدني وأحكام الالتزام، منشور عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، العراق، ص306.

2– جميل الشرقاوي، النظرية العامة للالتزام، م س، ج02، ص ص330– 331.

3– تنص المادة 305 من القانون المدني الجزائري على أنه: "ينقضي الالتزام إذا أبرأ الدائن مدينه اختيارا، ويتم الإبراء متى وصل إلى علم المدين، ولكن يصبح باطلا إذا رفضه المدين".

4– السنهوري، الوسيط، م س، ج03، ص962، وص965؛ جميل الشرقاوي، النظرية العامة للالتزام، م س، ج02، ص331؛ عبد المجيد الحكيم، وآخرون، القانون المدني وأحكام الالتزام، م س، ص305.

5– السنهوري، الوسيط، م س، ج03، ص965؛ مصطفى العوجي، القانون المدني، الموجبات المدنية، م س، ص395؛ حسين عبد اللطيف حمدان، التأمينات العينية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط01، 2005، ص475.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

على أن التشريعات التي اعتبرت الإبراء تصرفا بإرادة منفردة، لم تحرم المدين من رد الإبراء[1]؛ لأن القواعد العامة تقضي –حسب الأصل– بأنه لا تحتيم في القبول، كما أن نفس المدين قد تأبى التفضل، أو ترى في الإبراء غاية غير مشروعة يريد الدائن الوصول إليها، فترد الإبراء.

و الإبراء يجب أن يرد على حق ثابت قائم، ولا يصح إذا تعلق بحق لم يوجد بعد، وهذا يجعل مفهوم التنازل يقترب في حقيقته من مفهوم الإبراء الذي جاءت بها القواعد العامة.

و يعتبر الإبراء تصرفا قانونيا ذا طبيعة تبرعية، يشترط لقيامه وصحته ما يشترط لقيام وصحة سائر التصرفات القانونية التبرعية[2]؛ من رضا، ومحل، وسبب، كما يشترط لصحته

1– تجدر الملاحظة أن مسألة رد المدين للإبراء قد أثارت جدلا فقهيا حول طبيعته؛ فذهب توجه إلى أن الرد يعتبر تصرفا مفقرا يجيز للدائنين الطعن فيه بالدعوى البوليصية؛ لأن ذمة المدين تبرأ من الدين بمجرد وصول الإبراء إلى علمه، فبرده للإبراء يعود إلى ذمته بعد أن كان قد انقضى، وهذا التصرف يزيد في التزاماته. يراجع: السنهوري، الوسيط، م س، ج03، ص967. ويرى توجه آخر أن الإبراء لا يقضي من الالتزام إلا عنصر المسؤولية وحده؛ لأن الدائن يملك النزول عن حق إجبار المدين، ولكنه لا يستطيع أن يقضي على عنصر المديونية الذي يظل قائما، وبذلك فإن رد الإبراء لا يعتبر تبرعا، بل وفاءاً بدين؛ لأن المدين لا يتبرع للدائن بحق جديد، بل يعيد للالتزام عنصر المسؤولية، أما المديونية فقد كانت قائمة ولم تسقط بالإبراء، كما أن الدعوى البوليصية تنحصر في محافظة المدين على أمواله، وتمنع المال الخارج من ذمته؛ لأنها تشكل حق ارتهان عام لمصلحته، أما رد الإبراء فهو تصرف يمتنع به المدين عن تقوية ذمته المالية بالامتناع عن إنقاص التزاماته، وهذا يقتضي أن تستبعد من التصرفات التي يجوز الطعن فيها، التصرفات التي تؤدي إلى عدم زيادة الحقوق أو عدم إنقاص الالتزامات، كالإبراء. يراجع: مصطفى العوجي، القانون المدني، الموجبات المدنية، م س، ص248. وص254؛ جميل الشرقاوي، النظرية العامة للالتزام، م س، ج02، ص ص104– 105؛ عبد المجيد الحكيم، وآخرون، القانون المدني وأحكام الالتزام، م س، ص ص105– 106.

2– تنص المادة 306 من القانون المدني الجزائري على أنه: "تسري على الإبراء الأحكام الموضوعية التي تسري على كل تبرع، ولا يشترط فيه شكل خاص ولو وقع على التزام يشترط لقيامه توفر شكل فرضه القانون أو اتفق عليه المتعاقدان".

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

أيضا أن يصدر من شخص يتمتع بأهلية التبرع، وأن تكون إرادته خالية من العيوب التي قد تشوبها[1].

و بالرغم من أن الإبراء عمل من أعمال التبرع، إلا أن القانون لم يشترط لصحته أي شكل خاص؛ حتى ولو وقع على التزام يشترط لقيامه توافر شكل معين يفرضه القانون، أو يتفق عليه المتعاقدان؛ وتبرير ذلك أن الإبراء هبة غير مباشرة، والهبات غير المباشرة لا يشترط في انعقادها الرسمية التي تشترط في الهبات المباشرة[2].و إذا حصل الإبراء مستكملا شروطه يسقط الدين وتبرأ ذمة المدين، كما تسقط معه بصورة تبعية ضماناته وتوابعه؛ لأنها تدور مع الدين وجودا وعدما[3].

و بالنظر للطبيعة التبرعية المحضة للإبراء، فإنه يحق لدائني المتبرع الطعن في هذا الإبراء بدعوى عدم نفاذ التصرف القانوني (الدعوى البوليصية)، دون حاجة إلى إثبات غش المتبرع أو سوء نية المتبرع له[4].

الفرع الثاني: الأصل في التنازل عن الحقوق العمالية والاستثناءات الواردة على ذلك

نبين في هذا الفرع المبدأ الذي يحكم مسألة تنازل العامل عن حقوقه (أولا)، والاستثناءات الواردة على ذلك (ثانيا)، والصور التي يصدر بها التنازل (ثالثا).

أولا– المبدأ في التنازل عن الحقوق العمالية:

1– السنهوري، الوسيط، م س، ج03، ص ص973– 975؛ جميل الشرقاوي، النظرية العامة للالتزام، م س، ج02، ص332.

2– السنهوري، الوسيط، م س، ج03، ص ص969– 970؛ مصطفى العوجي، القانون المدني، الموجبات المدنية، م س، ص396؛ جميل الشرقاوي، النظرية العامة للالتزام، م س، ج02، ص332.

3– السنهوري، ج03، ص 962، وص977؛ مصطفى العوجي، القانون المدني، الموجبات المدنية، م س، ص395؛ حسين عبد اللطيف، التأمينات العينية، م س، ص48، وص184؛ جميل الشرقاوي، النظرية العامة للالتزام، م س، ج02، ص332.

4– عبد المجيد الحكيم، وآخرون، القانون المدني وأحكام الالتزام، م س، ص109؛ مصطفى العوجي، القانون المدني، الموجبات المدنية، م س، ص ص244– 245؛ جميل الشرقاوي، النظرية العامة للالتزام، م س، ج02، ص101.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

استقر الفقه والقضاء على بطلان كل تنازل من العامل عن حقوقه المادية؛ ولاسيما منها حق الأجر[1].

و لما كان الأجر من الحقوق الثابتة للعامل، فإن أي تنازل عنه مآله البطلان وانعدام الأثر، حتى لو تم برضاه، ويسري حكم البطلان سواء أكان التنازل عن الأجر كاملا، أم عن جزء منه فقط[2].

و يعتبر المشرع الجزائري كل تنازل من العامل عن أجره أو جزء منه باطلا كأنه لم يكن، وهذا الحكم نستنتجه ضمنيا من نصوص المواد 135 و136 و137 من قانون علاقات العمل[3].

و إذا كان المشرع الجزائري في المادة 02/135 من قانون العمل قد حفظ للعامل حقه في الأجر باعتباره أثرا ماديا حتى ولو كانت علاقة العمل في حد ذاتها باطلة، فإن التنازل

1- قضي في مصر بأن: "الاتفاق بالصلح أو التنازل بين رب العمل والعامل لا يكون باطلا إلا أن يمس حقوقا تقررها قوانين العمل". نقض مدني مصري، 27 جانفي 1973، مجموعة المكتب الفني، السنة 24، رقم 02، ص114.

2- للتفصيل أكثر ينظر: بطاهر آمال، نظام حماية الأجور في القانون الجزائري، رسالة ماجيستير، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2006، ص104 وما بعدها.

3- تنص المادة 135 من قانون العمل الجزائري على أنه: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به، غير أنه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل إلى ضياع الأجر المستحق عن عمل تم أداؤه".

- وتنص المادة 136 من القانون نفسه على أنه: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل مخالف للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما، وتحل محله أحكام هذا القانون بقوة القانون".

- كما تنص المادة 137 من القانون نفسه على أنه: "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنقاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية".

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

عن الأجر في عقد العمل الصحيح يكون باطلا من باب أولى. وهذا التوجه في نظرنا يبدو موفقا لما في من رعاية لحق العامل من تعسف رب العمل.

و الاتجاه السائد أن كل نزول عن الحقوق التي تقررها قواعد قانونية آمرة إذا تم قبل اكتساب الحق أو ميزة قانونية فإنه يعتبر مساسا بالنظام العام[1]؛ لأن الإنسان إنما يتنازل عما يثبت له[2].

و تجب الملاحظة أن البطلان إذا تقرر في حالة التنازل الصريح، فإنه يتقرر أيضا من باب أولى إذا كان التنازل ضمنيا؛ وآية ذلك أن علة بطلان الصلح أو الإبراء أو التنازل أثناء سريان عقد العمل الفردي تكمن في الصفة الآمرة المقررة للحق محل الإبراء أو الصلح أو التنازل من جهة، ولضعف المركز التفاوضي للعامل أثناء سريان هذه العلاقة.

و أما في حالة السكوت، فمعلوم أنه حسب الأصل، وطبقا للقواعد العامة في التعبير عن الإرادة، فإن السكوت باعتباره موقفا سلبيا لا يعد تعبيرا عن الإرادة يمكن من خلاله أن ننسب لصاحبه موقفا، بناء على القاعدة الأصولية التي تقول: "لا ينسب لساكت قول"[3]، وعليه فإن حالة سكوت العامل عن المطالبة بحقه، لا يمكن أن يستفاد منها إرادة النزول عن

1- قضت محكمة التمييز في الأردن أنه يعتبر باطلا أي اتفاق أو عقد يتنازل بموجبه العامل أثناء عمله عن أي حق منحه إياه القانون؛ وأما المخالصة التي يوقعها العامل بعد انتهاء عمله فان استبعادها من عداد بينات المدعي عليها وعدم معالجة ما إذا كانت تشمل بدل الفصل التعسفي مخالف للقانون. حكم محكمة التمييز رقم 99/3130، مجلة نقابة المحامين، سنة 2003، ص802.

2- السنهوري، الوسيط، م س، ج03، ص974، الفقرة الثانية هامش 02؛ وفي المعنى: عبد الناصر توفيق العطار، التأمينات العينية، د. م. ط، مصر، 1980، ص426؛ عبد المجيد الحكيم، وآخرون، القانون المدني وأحكام الالتزام، م س، ص306.

3- يراجع بهذا الصدد: أنور سلطان، النظرية العامة للالتزام، مصادر الالتزام، دار المعارف، الإسكندرية، مصر، 1965، ج 01، ص ص106- 107؛ جلال العدوي، أصول المعاملات، المكتب المصري الحديث، الإسكندرية، مصر، 1966، ص74؛ عبد المنعم فرج الصده، نظرية العقد في قوانين البلاد العربية، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1974، ص97؛ سليمان مرقس، الوافي في شرح القانون المدني، نظرية العقد، المنشورات الحقوقية، صادر، بيروت، لبنان، ط 04، 1987، ج 02، ص138 وما بعدها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الحق؛ سواء أكان السكوت عن المطالبة بالحق حاصلا بعد انقضاء عقد العمل، أم أثناء سريانه، لما في ذلك من مخالفة لقواعد النظام العام من جهة وتعارضه مع أحكام التقادم من جهة ثانية.

و من المناسب البيان في الأخير أن الحماية ضد التنازل مقررة للحقوق العمالية الناشئة عن عقد العمل أو عن قانون العمل بوجه عام، دون تمييز بين مصدر هذه الحقوق؛ فالعامل قد يقع فريسة لضغط صاحب العمل ويتنازل أو يتصالح عن حقوق مقررة في عقد العمل، وقد تفوق هذه الحقوق ما هو مقرر له في القانون نفسه، الأمر الذي يستوجب حمايته في الحالتين.

ثانيا– الأحوال التي يجوز فيها التنازل عن الحقوق العمالية:

و فقا للقواعد العامة للقانون المدني، فليس هناك ما يحول دون التنازل عن الحقوق المالية كالأجور والتعويضات، أو التصالح عليها بعد نشوئها فعلا. والذي عليه الفقه أن النزول اللاحق باكتساب الحقوق أو الميزات من قبل العامل لا ينطوي على أي مساس بالنظام العام، وبالتالي فإنه يعتبر جائزا مشروعا وغير باطل[1].

و وفقا لهذا الاتجاه يتم اكتساب الحقوق الفورية بمجرد التعاقد، بينما لا تكتسب الحقوق الممتدة عبر الزمن كحق العامل في الأجر إلا باستحقاقها وبقدر استحقاقها[2]. وفي ذلك

1– قضت محكمة الإسكندرية الابتدائية في مصر بتاريخ 19 يناير 1975، الطعن رقم 14، أنه لا يمتنع قانونا أن ينزل العامل بعد انتهاء العقد عن حقوقه كلها أو بعضها.

2– تطبيقا لهذا الاتجاه قضت محكمة النقض الفرنسية بجواز نزول العامل شهرا بشهر عن حقوقه المكتسبة التي يستمدها من القواعد المنظمة للأجر رغم تعلقها بالنظام العام.

Cass. Soc., 17 janv 1957. Bull. Civ. 1957- 4- 42; Trib. Paris 01 fev. 1960. Dalloz. 1960. p. 236.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قضت محكمة التمييز الأردنية أنه: "يعتبر باطلا الإقرار الذي يصدر من العامل أثناء فترة عمله بالتنازل عن حقوقه التي يمنحها له قانون العمل"[1].

و يعتبر تنازل العامل عن حقوقه المادية المقررة له بموجب عقد العمل أو قانون العمل، بعد انتهاء عقد العمل تنازلا صحيحا على الأرجح لدى أحكام القضاء؛ شريطة أن يصدر عن إرادة حرة ومستنيرة، خالية من أي عيب من عيوب الإرادة[2]، أو عارض من عوارض الأهلية، وأن يتم بعد زوال علاقة التبعية، وبعد اكتساب الحقوق، وأن يكون بشكل صريح؛ لأن النزول لا يفترض.

و أساس هذا التصوير أن فكرة الحق ذاتها تعني ثبوت قيمة معينة لشخص بمقتضى القانون، فيكون له أن يمارس سلطات معينة يكفلها له القانون، بغية تحقيق مصلحة جديرة بالرعاية، والحماية من كل اعتداء. ويترتب على هذا أنه يجوز للأفراد الاتفاق على ما يروق لهم من حقوق لتنظيم مصالحهم طبقا لمبدأ سلطان الإرادة، و حريتهم في هذا لا يحدها إلا أن يكون اتفاقهم غير مخالف للنظام العام والآداب[3]؛ ومعنى هذا أن الحماية القانونية المتمثلة في تقرير الحق بمقتضى قاعدة، لا يجوز أن تنقلب إلى وصاية على إرادة من تقررت حمايته، ولهذا فإنه لا يجوز منعه من النزول عن الحق الذي تقرر لمصلحته بعد اكتسابه؛ لأن الحق المالي أو الشخصي بعد تملكه تنقطع الصلة بينه وبين اعتبارات حمايته، وتتعين معاملته كسائر الحقوق المالية العادية من حيث إمكانية النزول عنها[4]؛ ويستوي في

1- محكمة التمييز الأردنية، حقوق رقم 02/75، العدد 493، سنة 1995، ص779.

2- Cass. Soc., 13 nov 1958; Cass. Soc., 27 janv 1957; Cass. Soc., 28 oct 1956; Cass. Soc., 22 11 juin 1959.

3- عبد المنعم فرج الصده، أصول القانون، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، ص ص315- 316. وص332.

4- 1- يتعين التمييز بين الحقوق المتصلة في ذاتها بالنظام العام كالحق في الحياة والحق السياسي والحرية الشخصية، التي لا يمكن النزول عنها أو التصالح عليها مطلقا؛ سواء قبل أم بعد اكتسابها، وبين الحقوق المالية غير المتصلة بذاتها بالنظام العام كالأجور ومتمماتها، فهذه الحقوق وإن تقررت بقواعد آمرة، فإنه يجوز النزول عنها بعد ثبوتها.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

ذلك أن يكون مصدر هذه الحقوق هو قانون العمل بمفهومه الواسع، أو الاتفاقيات الجماعية للعمل أو عقد العمل نفسه.

و يراعي القضاء الفرنسي مستوى العامل ومركزه للسماح له بالنزول عن حقه المكتسب، فنجده مثلا يتساهل في **قيام** النزول كلما ارتفع مستوى العامل ومركزه[1].

و يرى جانب من الفقه المصري[2] ضرورة تقييد التنازل بزمن معين؛ إذ لا يجوز للعامل التنازل عن أجره إلا بعد مدة من انتهاء علاقة العمل، وخلال السنة المتعلقة بتقادم الأجر، تطبيقا لنص المادة 697 من القانون المدني المصري، والتي تقضي بسقوط الدعاوي الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة من وقت انتهائه، دون أن يكون في ذلك مساس بالنظام العام؛ لانتهاء الحاجة إلى الحماية بانتهاء عقد العمل. ومن هذا يمكن القول بأن نزول العامل عما يقرره له قانون العمل من حقوق يكون صحيحا بعد انتهاء علاقة العمل، وليس أثناءها أو عند تعليقها.

و على خلاف القانون المدني ذهب قانون العمل المصري إلى تقييد التنازل والمصالحة بمدة زمنية لا تقل عن ثلاثة أشهر من انتهاء عقد العمل. وقد أقام المشرع بذلك قرينة مفادها أن التنازل اللاحق بالحقوق المقررة بقانون العمل في أثناء سريان عقد العمل أو خلال ثلاثة أشهر من انتهائه إنما صدر عن إرادة غير حرة نتيجة المركز التفاوضي غير المتكافئ للعامل، تحت تأثير نفوذ رب العمل خلال فترة سريان عقد العمل، وتحت وطأة الحاجة للوظيفة، أو تحت ضغط الحاجة الملحة إلى المال في حالة حدوث التنازل لدى انتهاء العقد، مما يدفع العامل إلى قبول اقتضاء حقوقه معجلة، وإن كانت ناقصة، عن اقتضائها مؤجلة، وإن كانت كاملة، وهذا ما يجعل التنازل غير مشروع. ولما كان استكمال الغرض الحمائي للعامل لا يتحقق بمجرد تقرير الحق بقاعدة آمرة لا يجوز الاتفاق على ما

25- Cass. Soc.; 02 mars 1960.

2- يراجع: جلال العدوي، وعصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1995، ص123.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يخالفها لدى إبرام العقد، وقبل اكتسابه الحق، كان لا بد من استكمال هذه الحماية من خلال منع النزول عن الحق بعد اكتسابه أثناء سريان العقد، وخلال الفترة القريبة التالية لإنهائه، أيا كان سبب الإنهاء؛ لأن إرادة العامل مازالت واقعة تحت تأثير نفوذ رب العمل[1] .

ثالثا– صور التنازل عن الأجر:

التنازل على فرض إمكانيته ينبغي أن يكون صريحا، أو على الأقل يكون ضمنيا إذا أمكن إثباته[2]؛ سواء تعلق الأمر بأجر، أم بتعويضات. وقد قضت المحكمة العليا في الجزائر بأن عدم مطالبة العامل بأجوره وتعويضاته في دعوى قضائية تتعلق بالتسريح مثلا لا يفهم منه التنازل عنها أو سقوطها تلقائيا؛ لأن التنازل لا يفترض، وإذا كان ضمنيا توجب إثباته[3].

كما يرى القضاء الفرنسي[4] و المصري[5] أن النزول لا يفترض، وإنما يجب أن يكون قاطع الدلالة، خاليا من الغموض واللبس، وأن يتضح اتجاه إرادة العامل إليه. على أن هذا التوجه لا يعني أن النزول لا يمكن أن يكون ضمنيا؛ فسكوت العامل عن المطالبة بحقه رغم مضي مدة طويلة على استحقاقه يعد بمثابة نزول عن هذا الحق كما قضت بذلك محكمة النقض المصرية[6]، كما يعد توقيع العامل في المخالصة النهائية –بعد انتهاء الخدمة– التي تضمنت بيانا بأنه استوفى كافة حقوقه، منطويا على نزول ضمني من طرفه عن حقوقه التي

1– همام محمد محمود زهران، قانون العمل، عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص ص206– 207.

2– للمزيد من التفصيل حول إثبات الأجر ينظر مؤلف الدكتور مقني بن عمار، قواعد الإثبات في المواد العمالية في القانون الجزائري والمقارن، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، 2010.

3– قرار المحكمة العليا، الغرفة العقارية، 22– 06– 1992، ملف رقم 85845، المجلة القضائية، سنة 1994، العدد 01، ص95.

4– Cass. Soc., 02 mars 1960.

5– نقض اجتماعي مصري، 13 نوفمبر 1958؛ نقض اجتماعي مصري، 11 يونيو 1959.

6– نقض اجتماعي مصري، 24 ماي 1956، مجلة القانون الاجتماعي، سنة 1956، ص490؛ نقض اجتماعي مصري، 02 جويلية 1954، ص363.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

يتضمنها البيان الوارد في هذه المخالصة[1]. و الواقع أن مثل هذا النزول قد يكون مستترا؛ أي صوريا، كأن يستكتب العامل مخالصة نهائية باستيفائه لكافة حقوقه بينما لا يكون قد استوفى إلا بعضا منها. وفي هذه الحالة يلقى على العامل عبء إثبات صورية المخالصة وما يستتر في طياتها من نزول غير مقصود، ويكون له أن يثبت ذلك بكافة طرق الإثبات[2].

و يجب التذكير أن النزول عما يقرره قانون العمل للعامل من حقوق إذا كان جائزا بعد انتهاء عقد العمل، فإن هذا النزول لا يكون صحيحا إلا إذا صدر عن إرادة سليمة غير مشوبة بعيب من العيوب التي تفسد الإرادة وتجعل التصرف قابلا للإبطال، وهذا ما يتحقق في حالة تهديد العامل بالإبلاغ عن جريمة وقعت منه إذا لم ينزل عن حق من حقوقه، فمثل هذا التهديد يعد فعلا غير مشروع يمكن أن تتولد عنه رهبة مؤثرة في نفس العامل و تصيبه بالإكراه المعنوي المفسد للإرادة[3].

و على العكس من ذلك، استقر القضاء في مصر على أن مجرد الحاجة إلى المال لا تعد إكراها مفسدا للإرادة[4]، كما أنها لا يمكن أن تكون عنصرا معنويا يقوم عليه الاستغلال؛

1- نقض مدني مصري، 15 فبراير 1962، السنة 13، ص246.

2- طبقا للمادة 24 مكرر من الكتاب الأول من قانون العمل الفرنسي يكون للعامل أن يجحد المخالصة النهائية الصادرة منه عند إنهاء أو انتهاء عقده، وذلك خلال شهرين من توقيعه عليها. واستيفاء لحماية العامل نصت هذه المادة على أنه لا يحتج على العامل بمضى مدة الشهرين إلا إذا توافر شرطان؛ أولهما: أن تكون عبارة المخالصة النهائية مكتوبة بخط العامل ومذيلة بتوقيعه، وثانيهما: أن تذكر في المخالصة بحروف ظاهرة مدة السقوط المحددة بشهرين. فإذا لم يتوافر هذان الشرطان أو توافرا وقام العامل بجحد المخالصة النهائية بخطاب مسبب موصى عليه خلال هذه المدة فإنه لا تكون لتلك المخالصة قيمة إلا كإيصال بالمبالغ المدونة فيها.

3- يراجع شرط الرهبة في الإكراه طبقا للقواعد العامة: السنهوري، الوسيط، م س، ج01، ص376 وما بعدها؛ جلال العدوي، أصول المعاملات، م س، ص ص145- 146؛ أنور سلطان، النظرية العامة للالتزام، م س، ج01، ص170؛ الصده، نظرية العقد، م س، ص272؛ سليمان مرقس، الوافي، ج02، ص394.

4- نقض مدني مصري، 10 جوان 1978، الطعن رقم 12، السنة 42 ق.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

والسبب في ذلك أن المشرع الجزائري –شأنه شأن المشرع المصري– وعلى الرغم من تعدد نواحي الضعف النفسي التي يمكن أن تكون موضع استغلال، إلا أنه حصرها في ناحيتين فقط ؛ وهما حالة الطيش البين، وحالة الهوى الجامح. وهذا يعني أن القاضي مقيد في ممارسة سلطته في حماية من وقع عليه الغبن بهاتين الحالتين من الضعف لا يتجاوزهما قانونا، وبالتالي فلا يدخل في إطار هذه السلطة حماية المتعاقد المغبون، نتيجة لاستغلال نواح أخرى من الضعف الإنساني، كالحاجة، أو الضرورة، أو عدم الخبرة، أو ضعف الإدراك، وغير ذلك من الأحوال التي من شأنها إضعاف إرادة الإنسان واندفاعه إلى التعاقد دون اختيار كاف[1]. ويفضل كل التشريعات العربية بهذا الصدد، التشريع السوداني الذي نص على نظرية الاستغلال بحدودها الكاملة[2] في المادة 115 من القانون المدني، حيث ورد بها: إذا "تبين أن المتعاقد المغبون قد استغلت حاجته أو طيشه أو هواه أو عدم خبرته أو ضعف إدراكه أو تبين بوجه عام أن رضاه لم يصدر عن اختيار كاف". وهذا النص كما يرى الفقهاء يمتاز بأنه جاء شاملا مستوعبا لكل نواحي الضعف التي يمكن أن تكون محل استغلال في المتعاقد المغبون، خصوصا مع الحكم الوارد في عبارته الأخيرة التي تفتح المجال في الاعتداد بالاستغلال في كل حالة لا يكون قبول الشخص فيها للتعاقد صادرا عن حرية كافية، ومن خلال عبارة المشرع السوداني يمكن أن يغطي الحكم كل نواحي الضعف التي يصعب فنيا إدخالها في معنى الحاجة، أو الطيش، أو الهوى، أو عدم الخبرة، أو ضعف الإدراك[3].

1– محمد علي الخطيب، سلطة القاضي في تعديل العقد في القانون اليمني والمصري والفقه الإسلامي، رسالة دكتوراه، جامعة عين شمس، كلية الحقوق، 1992، ص ص182– 183.

2– يوافق موقف المشرع السوداني المشروع الإيطالي الفرنسي، الذي أضاف حالات أخرى، فضلا عن الحالات التي ساقها المشرع العراقي، كاستغلال عاطفة الأبوة والأمومة مثلا. يراجع في هذه المقارنة: عصمت عبد المجيد بكر، اختلال التوازن الاقتصادي للعقد، رسالة دكتوراه، جامعة بغداد، كلية القانون والسياسة، 1978، ص54.

3– الصده، نظرية العقد، م س، ص ص306– 307.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

و يرجع موقف المشرع المصري في تضييق حالات الضعف النفسي إلى الخشية من التحكم، والرغبة في انضباط التعامل واستقراره[1]. لكن من الفقهاء من يرى أن حماية المغبون الذي استغلت حاجته، أو ضعف إدراكه، أو خبرته، أولى من مراعاة انضباط التعامل واستقراره[2].

و ما يعاب على المشرع الجزائري كونه نقل الحكم الذي تبناه المشرع المصري، وهو الذي لم يتعرض لأي ضغط عند صياغة النص[3]، ولم يلحظ ما أبدي من انتقادات على نص القانون المصري، كونه جاء ضيقا ومشوها، ومقيدا حتى في الناحيتين اللتين تم اختيارهما، مما جعل منه مجرد فرض نظري ووهمي أكثر منه عمليا وحقيقيا[4].

و يقترح بعض الفقهاء على القضاء ضرورة التوسع في حالات الضعف النفسي بقولهم إنه : "من العسير أن يكتفي القضاء في التطبيق بقصر الاستغلال على الطيش البين والهوى الجامح، وأن يرضى باستغلال الحاجة والعوز وضعف الإدراك وقلة الخبرة والدراية، ففي ذلك ما ينافي الحق والعدالة، فلا بد أن يتوسع في اجتهاده ليتدارك به هذا النقص"[5].

لكن هذا الرأي لم يلق تسليما لدى غالبية الفقهاء، حيث رأوا أن حلا كهذا يحتاج إلى تدخل تشريعي صريح؛ ذلك أن القانون ما دام قد نص صراحة على حالات معينة من حالات الضعف التي من المحتمل استغلال المتعاقد في إحداها، فلا مجال للتوسع في هذه الحالات بغية مد نطاقها بحيث تشمل حالات لم ينص عليها[6].

---

[1]– السنهوري، الوسيط، م س، ج 01، ص397.

[3]– عصمت عبد المجيد بكر، اختلال التوازن الاقتصادي للعقد، م س، ص53.

[3]– مشروع القانون المدني المصري كان ينزع إلى التوسعة في حالات الضعف الإنساني، لكن لجنة القانون المدني رأت تضييقها متأثرة في ذلك بالنزعة الفردية، ومضحية بالتوازن العقدي.

[4]– محمد علي الخطيب، سلطة القاضي في تعديل العقد، م س، ص184.

[5]– أسعد الكوراني، الاستغلال والغبن في العقود، بحث مقارن في القانون المصري وفي القوانين العربية، مقال منشور بمجلة المحاماة بمناسبة المؤتمر السادس للمحامين العرب، العدد 06، السنة 41، يناير 1961، دار القاهرة للطباعة، القاهرة، ص932.

[6]– عصمت عبد المجيد بكر، اختلال التوازن الاقتصادي للعقد، م س، ص ص55– 56.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

و يظهر من هذا التحليل أن القواعد العامة في الإكراه والاستغلال لا تسعف العامل بشكل كبير في مواجهة رب العمل الذي استغل فيه حاجته إلى المال، وانتزع منه رضاه للنزول عن الأجر.

المطلب الثاني: التنازل الناشئ عن عقد الصلح وأثر ذلك على حق العامل في الأجر

نتناول هذا المطلب من خلال فرعين؛ نبحث في أولهما المفاهيم التي تحكم عقد الصلح وفق القواعد العامة (الفرع الأول)، ثم نبين الحماية القانونية المقررة للعامل في حال تنازله عن الأجر بموجب عقد الصلح (الفرع الثاني).

الفرع الأول: المفاهيم العامة لعقد الصلح

الصلح عقد مدني يتم بمجرد توافق إرادتي طرفيه، بقصد حسم نزاع قائم بينهما يتعلق بالحق بعد نشأته، أو بقصد توقي نزاع محتمل يكون سابقا على نشوء الحق، وبمقتضى هذا العقد يتنازل كل من العاقدين على وجه التقابل ولو لم يكن متعادلا عن جزء من ادعائه بشروط أو بدونها[1].

و يختلف الصلح عن الإبراء وإن كان كل منهما يحسم النزاع، في كون الإبراء تبرعا مضمونه النزول عن الحق من أحد الجانبين فقط، أما الصلح فهو معاوضة تتضمن نزولا جزئيا من كلا الجانبين[2].

و الصلح كما يتم بالاتفاق، قد يكون إجراء قضائيا يتم تحت إشراف المحكمة[3]، فإذا كان هناك نزاع قائم مطروح على القضاء، وحسمه الطرفان بالصلح كان هذا الصلح قضائيا،

---

[1]– ينظر المادة 459 من القانون المدني الجزائري.

[2]– السنهوري، الوسيط، م س، ج05، ص514.

3– يتمثل الإجراء القضائي في قيام القاضي الاجتماعي بمحاولة الصلح بين طرفي الخصومة، وهو إجراء جوازي في جميع مراحل الدعوى القضائية، يمكن أن يقوم به تلقائيا، أو بناء على طلب من أحد الخصوم، أو من كليهما معا. ينظر المواد 04 و220 و971 و990 من قانون الإجراءات المدنية والإدارية.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تسري عليه أحكام حجية وقوة الشيء المقضي به، على أن الصلح لا يمكن أن يكون قضائيا إذا تعلق بنزاع محتمل بقصد التوقي[1].

كما يمكن أيضا أن يكون الصلح إجراء إداريا بيد القائمين على بعض المصالح أو المؤسسات الإدارية[2]، والذي يطلق عليه الصلح القانوني، كما هو منصوص عليه مثلا في بعض مقتضيات قانون العمل المتعلقة بالمنازعات الجماعية[3].

و الأصل أن عقد الصلح يسري عليه ما يسري على سائر العقود، فيشترط في شخص من يصالح أن يكون أهلا للتصرف بعوض في الحقوق التي يشملها عقد الصلح[4]، وأن تكون إرادته خالية من العيوب التي تشوبها، باستثناء عيب الغلط؛ حيث قرر المشرع بشأنه قاعدة خاصة مفادها عدم التمسك ببطلان عقد الصلح بسبب غلط في القانون[5].

و سبب منع الطعن بالبطلان في عقد الصلح لغلط في القانون أن المتصالحين وقت العقد كانا وهما في معرض المناقشة حول حقوقهما يستطيعان التثبت من حكم القانون فيما

1- السنهوري، الوسيط، م س، ج05، ص ص508- 509.

2- ومثال الإجراء الإداري ما يقوم به مكتب المصالحة الموجود على مستوى مفتشية العمل المختصة إقليميا من محاولة الصلح بين طرفي النزاع الفردي للعمل. ينظر القانون رقم 90- 03 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بمفتشية العمل، المعدل والمتمم. الجريدة الرسمية العدد 06، مؤرخة في 07- 02- 1990، ص237. والقانون رقم 90- 04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، المعدل والمتمم. الجريدة الرسمية العدد 06. مؤرخة في 07- 02- 1990. ص240.

3- يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، 2014، ص15.

4- ينظر المادتان 460 و461 من القانون المدني الجزائري.

5- ينظر المادة 465 من القانون المدني الجزائري المقابلة للمادة 556 من القانون المدني المصري. الأصل أن الغلط في القانون كالغلط في الواقع يجعل العقد قابلا للإبطال طبقا لنص المادة 83 من القانون المدني الجزائري. والغلط في الوقائع في عقد الصلح يخضع للقواعد العامة، ويكون سببا لإبطال الصلح إذا كان جوهريا؛ أي بلغ حدا من الجسامة، بحيث يمتنع معه المتعاقد عن إبرام الصلح لو لم يقع في هذا الغلط.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

قام بينهما من نزاع على هذه الحقوق؛ بل المفروض أنهما تثبتا من هذا الأمر، وتصالحا على حكم القانون في النزاع الذي بينهما مهما كان حكمه[1].

و انتقد بعض الفقه الحديث هذا التعليل، وقالوا إنه لا شيء يبرر الخروج على القواعد العامة في الغلط في الصلح وجعل الغلط في القانون لا يؤثر في صحة العقد، كما أن التثبت من حكم القانون لا يمنع من أنهما لا يقعان في غلط في القانون[2].

و إذا تم الصلح على النحو الذي يتطلبه القانون تثبت له قوته اللزومية، ويترتب عنه حسم النزاع بين المتصالحين، فإذا أخل أحدهما بالتزاماته المتفق عليها، جاز للطرف الآخر طلب تنفيذ تلك الالتزامات، أو طلب فسخ العقد؛ لأن الصلح ملزم للجانبين، وعدم تنفيذه كليا أو جزئيا سبب كاف لفسخه، وإذا استحال الفسخ جاز الحكم بالتعويض لطالبه.

كما قد ينقضي عقد الصلح بالبطلان، وتطبق بشأنه القواعد العامة المقررة في القانون المدني، على أن هذا العقد يتميز عموما –كما نصت على ذلك المادة 466 من القانون المدني الجزائري– بعدم قابلية بنوده للتجزئة؛ وهذا يعني أن بطلان جزء منه يقتضي بطلان العقد كله، على أن هذه القاعدة ليست من النظام العام[3]، إذ يجوز أن تتجه نية المتعاقدين، صراحة أو ضمنا، إلى اعتبار أجزاء الصلح بعضها مستقلا عن بعض، فإذا بطل جزء منه، بقيت الأجزاء الأخرى قائمة؛ لأنها مستقلة عن الجزء الباطل[4]، ويمكن أن تطبق بشأنها نظرية إنقاص العقد كما هو منصوص عليه في القواعد العامة.

1– السنهوري، الوسيط، م س، ج05، ص ص539– 540.

2– المرجع نفسه.

3– قضي في سوريا بأن: "الصلح كاشف للحقوق يفسر تفسيرا ضيقا، وأن بطلان جزء منه يفيد بطلان العقد كله إلا إذا تبين أن الطرفين توافقا على استقلال أجزائه". نقض مدني سوري، 03 مارس 1982، قضية رقم 602، أساس، قرار 3157، مجلة المحامون، عام 1981، قاعدة 638.

4– السنهوري، الوسيط، م س، ج05، ص551.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

و من أحكام عقد الصلح وفقا للمادة 463 من القانون المدني الجزائري أن الحكم الصادر بشأنه أو المصادق عليه عادة ما يكون حكما كاشفا لا منشئا، بالنسبة لما اشتمل عليه من الحقوق المتنازع فيها؛ فالحق الذي يخلص للمتصالح بالصلح يستند إلى مصدره الأول لا إلى الصلح؛ لأن المتصالح لا يقر لصاحبه، وإنما هو ينزل عن حق الدعوى في الجزء من الحق الذي سلم به. وبالمقابل يمكن أن يتضمن عقد الصلح على حقوق غير متنازع فيها (بدل الصلح)، وفي هذه الحالة ينشئ التزامات أو ينقل حقوقا، فيكون له أثر منشئ أو ناقل[1].

و من المتفق عليه قانونا وفقها وقضاء أن شروط الصلح تتميز بخاصية لا وجود لها في باقي العقود المدنية، وهي وجوب تفسيرها تفسيرا ضيقا، وهذا ما نصت عليه المادة 464 من القانون المدني الجزائري[2]، وعلى القاضي –وهو في ذلك لا يخضع لرقابة المحكمة العليا مادام يستند إلى مبررات وأسباب– حين تفسيره لعقد الصلح أن يراعي طبيعته القائمة على أساس نزول كل من المتصالحين عن جزء من ادعائه، والتفسير الواسع من شأنه أن يزيد من التزامات أحد الطرفين لصالح الطرف الآخر[3].

1– المرجع نفسه، ج05، ص582، ص584، وص588.

2– تنص المادة 464 من القانون المدني الجزائري على أنه: "يجب أن تفسر عبارات التنازل التي يتضمنها الصلح تفسيرا ضيقا، وأيا كانت تلك العبارات فإن التنازل لا ينصب إلا على الحقوق التي كانت وحدها بصفة جلية محلا للنزاع الذي حسمه الصلح". وتجب الملاحظة أن هذه المادة ذات طبيعة آمرة ومن النظام العام؛ بدليل أن المشرع استعمل عبارة "يجب" التي استهلت بها هذه المادة، ويترتب على ذلك عدم جواز الاتفاق على مخالفتها، وإن حدث كان الاتفاق بهذا الشأن باطلا كأنه لم يكن.

3– قضت المحكمة العليا بما يلي: "من المقرر قانونا أن عبارات التنازل التي يتضمنها الصلح يجب أن تفسر تفسيرا ضيقا أيا كانت العبارات، ولا يشمل إلا الحقوق التي كانت بصفة جلية محلا للنزاع الذي حسمه الصلح، ومن ثم فإن القضاء بما يخالف هذا المبدأ يعد مخالفا للقانون.

ولما كان من الثابت، في قضية الحال، ... فإن قضاة المجلس الذين قرروا أن التنازل وقع من طرف الطاعن دون أن يؤكدوا ما إذا كان في حق الغلة أو فيما جاؤوا به أثناء إبرام عقد الاشتراك، يكونون قد وسعوا في تفسير عبارات التنازل وخالفوا القانون.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الفرع الثاني: الحماية القانونية للعامل في حالة تنازله عن الأجر بموجب عقد الصلح

الصلح ليس وسيلة من وسائل انتهاء علاقة العمل، ولكنه وسيلة تسمح بتفادي الدعاوى الناشئة عن إنهاء عقد العمل، كتلك المتعلقة بمخالفة الأحكام الإجرائية أو الموضوعية للإنهاء أو التسريح، أو المتعلقة بالآثار المالية المترتبة عن ذلك، كما أن الصلح يمكن أن يضع حدا لكافة المنازعات المتعلقة بتنفيذ عقد العمل مثل الأجور الإضافية.

و يعتبر الصلح في قانون العمل إجراءاً يهدف إلى التقريب والتوفيق بين وجهات نظر أطراف النزاع قصد الوصول إلى تسوية ترضي الطرفين، وبالتالي اختصار الطريق وكسب الوقت والمحافظة على العلاقة الودية بين العمال و أصحاب العمل[1].

و لما كان الصلح من حيث المبدأ لا يجوز في مسائل النظام العام[2]، والأجر صورة من الصور الاجتماعية للنظام العام؛ فإنه يعد باطلا كل شرط يرد في عقد الصلح بين رب العمل والعامل يتضمن تنازل هذا الأخير عن الأجر أو جزء منه قبل قبضه له؛ كما هو الحال بالنسبة للتنازل من حيث قاعدة اكتساب الحق، وينبني على هذا أن الصلح إذا كان مضمونه نزول العامل عن الأجر بعد استحقاقه فليس هناك ما يحظره.

و رغم أن المادة 461 من القانون المدني الجزائري لم تصرح بالحكم السابق، إلا أن الرأي مستقر على أن مجال تطبيقها يقتصر على عدم صحة التنازل عن المسائل الشخصية، أو النظام العام، كالزواج والطلاق والنسب، والأهلية، والاسم واللقب، ومسائل الجنسية اكتسابا أو نفيا، و الصلح على الضرائب و الرسوم المستحقة إذا كان الحق في تحصيله مقررا بصفة نهائية وليس محلا للنزاع، و هذه المسائل كلها تتعلق بالنظام العام؛ أما المسائل المالية المترتبة عن الحالة الشخصية، كمؤخر الصداق والنفقة ومتاع البيت و

ومتى كان ذلك استوجب نقض القرار المطعون فيه". قرار المحكمة العليا، الغرفة المدنية، 13- 12- 1989، ملف رقم 56186، المجلة القضائية، سنة 1994، العدد 02، ص11.

1- يحياوي نادية، الصلح وسيلة لتسوية نزاعات العمل وفقا للتشريع الجزائري، الرسالة السابقة، ص46.

2- تنص المادة 461 من القانون المدني الجزائري على أنه: "لا يجوز الصلح في المسائل المتعلقة بالحالة الشخصية أو بالنظام العام ولكن يجوز الصلح على المصالح المالية الناجمة عن الحالة الشخصية".

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

الميراث[1]، فيمكن أن تكون محلا للصلح، و لا يوجد قانونا ما يمنع ذلك بعد استحقاقها و قبضها حقيقة أو حكما، وهذا التفريق يمكن سحبه على حالة تنازل العامل عن أجره بعد استحقاقه؛ إذ لا شيء يمنع من ذلك.

و قد بات مسلما به لدى الفقه والقضاء المقارن أن الصلح في المادة العمالية باعتباره يهدف إلى تسوية الآثار التي تترتب على إنهاء عقد العمل، يعد عملا مشروعا، مادام العامل يملك أحقية التنازل، و تتوفر فيه شروطه. وفي هذا الإطار قضت محكمة النقض الفرنسية بأنه: "لا يقبل تمسك العامل ببطلان الصلح للغلط استنادا لسوء تقديره عند الاتفاق على الصلح لنطاق حقوقه المتنازل عنها"[2].

و من الجدير بالملاحظة أن الدفع ببطلان التنازل أو الصلح وإن كان من النظام العام، فإنه إذا تأسس على واقع لا بد من تحقيقه، شأن الاستناد إلى ادعاء العامل بإنقاص مستحقاته، فإنه لا يجوز الدفع به لأول مرة أمام جهة النقض؛ لما يخالطه من واقع كان يجب طرحه على محكمة الموضوع[3].

و يترتب على عقد الصلح بين طرفي علاقة العمل انقضاء الحقوق والادعاءات التي نزل عنها كل من الطرفين، ويستطيع كل من العامل ورب العمل أن يلزم الآخر بما تم عليه الصلح، أو يطلب فسخه إذا لم يقم الطرف الآخر بما التزم به[4].

و في مجال علاقات العمل يرى الكثير من الفقه والقضاء إمكانية تجزئة بنود الصلح، حول الأجر، وحول باقي آثار عقد العمل، مع مراعاة كل ما هو أفيد للعامل، واعتباره صحيحا، وأما ما هو في غير صالحه بالنظر إلى مخالفته لأحكام أخرى مقررة في عقد

1- يراجع تفصيلا: السنهوري، الوسيط، م س، ج05، ص ص556- 559.

3- Cass. Soc., 12 juin 1981. I S. 1985. nº 2774.

3- نقض اجتماعي مصري، 22 أفريل 1972، الطعن رقم 578، السنة 35 ق. مجموعة ع. الهواري، ج01، ص29.

4- نصت المادة 462 من القانون المدني الجزائري على أنه: "ينهي الصلح النزاعات التي يتناولها، ويترتب عليه إسقاط الحقوق والادعاءات التي تنازل عنها أحد الطرفين بصفة نهائية".

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

العمل أو في اتفاقيات جماعية أو في قانون العمل ذاته فيكون مصيره البطلان[1]؛ ويعود هذا المبدأ إلى ضرورة حماية العامل من أشكال التحايل التي ينتهجها رب العمل، والتي قد تؤدي إلى إنقاص حقوق مقررة له بموجب قواعد آمرة.

الخاتمة:

تبين من خلال الدراسة السابقة مدى أهمية الأجر بالنسبة للعامل من الناحية الاجتماعية والاقتصادية والإنسانية، ومدى اهتمام التشريعات الحديثة بحمايته، في ظل استغلال رب العمل للحاجة المالية الملحة للعامل. ومن أبرز أوجه تلك الحماية اعتبار تنازل العامل عن أجره أو جزء منه باطلا وعديم الأثر؛ لأن النزول عن الحق الذي تقرره قواعد قانونية آمرة إذا تم قبل اكتسابه يعتبر مساسا بالنظام العام؛ سواء أتم ذلك صراحة، أم ضمنا. على أن هذه القاعدة في الحقيقة ليست على عمومها؛ بل يوجد لها استثناء يتعلق بالحالة التي يحصل فيها النزول عن الحق بعد اكتسابه، إذ يعد حينها صحيحا ولا يمس بالنظام العام، على أن يصدر –حسب الأصل– بشكل صريح وبإرادة حرة ومستنيرة استنادا لمبدأ سلطان الإرادة، أو على الأقل بشكل ضمني إذا أمكن إثباته.

و اتضح لنا أيضا أن القواعد العامة التي تحكم التنازل عن الأجر تسري على الإبراء و الصلح؛ لأن الإبراء في مضمونه يقتضي نزول العامل عن حقه في الأجر بإرادته المنفردة

1– قضي في مصر بأن: "الاتفاق بالصلح أو التنازل بين رب العمل والعامل لا يكون باطلا إلا أن يمس حقوقا تقررها قوانين العمل". نقض مدني مصري، 27 جانفي 1973، المكتب الفني، السنة 24، رقم 02، ص114.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com

تبرعا منه، ويشترط في ذلك أن يكون أهلا للتبرع، وأن يصدر التنازل بإرادة خالية من أي عيب قد يشوبها؛ خاصة عيب الإكراه، لما له من أثر واضح على إرادة العامل نظرا لحاجته إلى العمل، وخشيته على فقده؛ كما تبين أن الصلح المتعلق بعلاقات العمل يسمح بتفادي الدعاوى القضائية، ويضع حدا لكافة الخلافات الناشئة بين الأطراف. وبهذا الشأن فإنه لا ينبغي على رب العمل أن يفرض على العامل أي بند يؤدي إلى تنازله عن الأجر كله أو جزء منه قبل قبضه. وإذا حصل نزاع بين الطرفين بهذا الخصوص، فعلى القاضي أن يفسر عقد الصلح تفسيرا ضيقا، دون أن يضر بمصلحة وحق العامل في الأجر؛ لأنه يعتبر الطرف الضعيف الذي تجب حمايته في مواجهة رب العمل.

المنارة للاستشارات
www.manaraa.com