

النظام القانونى للعاملين فى المشروعات  
المقامة طبقا لقانون الاستثمار

دكتور

محمد حسين منصور  
أستاذ القانون المدنى المساعد  
كلية الحقوق - جامعة الاسكندرية



## مقدمة

١ - كان من شأن استغناء بعض المنشآت المقامة وفقا لأحكام قانون الاستثمار، فى الآونة الأخيرة، عن خدمات بعض العاملين لديها، أثر التغييرات الاقتصادية والاجتماعية التى تشهدها الجماعة فى الفترة الراهنة (١)، رفع الكثير من الدعاوى أمام المحاكم للمطالبة بالتعويض عن الإنهاء غير المبرر لعقود العمل بالتطبيق لأحكام قانون العمل. ثار التساؤل عن مدى خضوع هؤلاء العاملين لأحكام القانون المذكور، خاصة فيما يتعلق بانتهاء عقود العمل.

إذا كان المشرع قد افرد للعاملين فى هذه المشروعات، خاصة تلك المقامة بالمناطق الحرة، بعض الأحكام الخاصة، فهل يعنى ذلك انفرادهم بنظام قانونى مغاير للعاملين بالمشروعات العادية؟ وما هى القواعد الواجبة التطبيق فى حالة عدم وجود تنظيم خاص؟ هل يتعين الرجوع إلى قانون العمل أم إلى المبادئ العامة فى القانون المدنى؟ يبدو ذلك أكثر الحاحا فى الحالات التى يفصح فيها المشرع عن استبعاد خضوع العاملين بتلك المشروعات لأحكام معينة فى قانون العمل دون أن يورد لها تنظيما بديلا مغايرا (٢).

رغبة من المشرع فى تشجيع الاستثمار حرص على تنظيم بعض القواعد الخاصة بالعاملين بمشروعات الاستثمار بعيدا عن أحكام قانون العمل التى قد تشكل قيودا على حرية صاحب العمل فى تنظيم مشروعه وإدارته. صدر قانون الشركات الجديد (٣) متضمنا، استجابة لرغبة رجال الأعمال

(١) لعل ذلك يبدو جليا فى مشروعات المناطق الحرة ومشروعات الاستثمار السياحى.  
(٢) مثال ذلك نص المادة ٤٣ من قانون الاستثمار على استبعاد تطبيق الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل على العاملين بالمناطق الحرة. أنظر ما بلى فقرة ٢٩.  
(٣) القانون ١٥٩/١٩٨١ - الجريدة الرسمية، العدد ٤٠ فى أول أكتوبر ١٩٨١.

والمستثمرين بالداخل، احكاما مماثلة. كان هذا التنظيم بمثابة عود على بدء للقواعد العامة المتمثلة في أحكام القانون المدني التي عادت لتبرز في الاضواء من جديد اثر ثبوت فشل سياسة التدخل التشريعي المتزايد والاستثنائي، على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي، في تحقيق الأهداف المرجوة. صدر قانون شركات قطاع الأعمال العام (١)، تأثرا بالاتجاه العالمي نحو التحرر الاقتصادي، ليجتبه بالقطاع العام نحو ما يسمى "بالخصخصة". ادى كل ذلك إلى نوع من التقارب بين النظم القانونية للعاملين بالمشروعات المختلفة، بل والوحدة التلقائية للأحكام المطبقة على هؤلاء العاملين من جهة والعودة إلى القواعد العامة التي تركز اساسا على مبدأ سلطان الإرادة واحترام الملكية الخاصة من جهة أخرى.

٢ - لعلنا في هذا البحث نحاول تحديد تلك المعالم والقراء الضوء على هذه التساؤلات، ويتبع منهجنا، في هذا الصدد، من محاور ثلاثة:

الأول ، نعرض من خلاله لمجال تطبيق القواعد العامة على العاملين بمشروعات الاستثمار.

الثاني، نكشف فيه عن الأحكام الخاصة بالعاملين في مشروعات المناطق الحرة.

الثالث، نتعرض عبره لانتهاج عقد العمل في مشروعات الاستثمار.

---

(١) القانون رقم ٢٠٣/١٩٩١ - الجريدة الرسمية، العدد ٢٤ مكرر في ١٩/٦/١٩٩١.

## المبحث الأول

### مجال تطبيق القواعد العامة على العاملين بمشروعات الاستثمار

٣ - إذا كان المشرع قد افرد بعض القواعد الخاصة للعاملين بمشروعات الاستثمار، فإن ذلك لا يعنى استبعادهم من الخضوع للقواعد العامة فى كل من قانون العمل وقانون الشركات والقانون المدنى فى المسائل التى لم يرد بشأنها تنظيم خاص بهم. يؤدى ذلك إلى التقريب بين الأحكام التى يخضع لها العاملون، ووحدة النظم القانونية المطبقة. فرق المشرع، فى هذا المجال، بين العاملين فى مشروعات الاستثمار الداخلى ومشروعات الاستثمار فى المناطق الحرة حيث أفرد للفئة الثانية بعض القواعد الخاصة. هذا مع خضوع كل هؤلاء العاملين لقانون التأمين الاجتماعى. ونعرض لتلك المسائل على التوالى.

## المطلب الأول

### خضوع العاملين بالشركات لقانون العمل

٤ - تنص المادة السابعة من قانون الاستثمار (١) على أن "تعتبر المشروعات - أيا كان شكلها القانونى - من مشروعات القطاع الخاص وذلك أيا كانت الطبيعة القانونية للأموال المصرية المساهمة فيها ولا تسرى عليها القوانين واللوائح الخاصة بالقطاع العام أو العاملين فيه".

(١) رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩، الصادر فى ٢٠ يوليه ١٩٨٩، المنشور فى الجريدة الرسمية بذات التاريخ العدد ٢٩. صدر القانون المذكور ليحل محل القانون ١٩٧٤/٤٣ المعدل بقانون ١٩٧٧/٣٢.

مؤدى ذلك النص أن كل المشروعات المنشأة طبقاً لقانون الاستثمار تعتبر من شركات القطاع الخاص، ولا تسرى بشأنها أنظمة القطاع العام أو العاملين فيه. وتعد علاقة العمل فى هذه المشروعات علاقة تعاقدية تخضع، كقاعدة عامة، لأحكام قانون العمل فيما لم يرد بشأنها من أحكام خاصة.

حرص المشرع على استبعاد تطبيق قانون العاملين بالقطاع العام (٢) على العاملين فى المشروعات الخاضعة لقانون الاستثمار. كان ذلك الحرص فى موضعه لحظة صدور قانون الاستثمار لعدم ملائمة احكام القانون المستبعد مع طبيعة العمل فى هذه المشروعات. تغيرت فلسفة السياسة التشريعية بعد ذلك نحو تطوير القطاع العام. صدر قانون شركات قطاع الاعمال (٣) ليتجه بذلك القطاع نحو "الخصخصة". طبقاً للمادة الثانية من القانون المذكور: "تحل الشركات القابضة محل هيئات القطاع العام الخاضعة لأحكام القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٨٣، كما تحل الشركات التابعة محل الشركات التى تشرف عليها هذه الهيئات وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون وذلك دون حاجة الى أى اجراء آخر". ورغبة من المشرع فى تحرير تلك الشركات من القيود التى تحد من انطلاقها نحو النمو والانتاجية وتقوية سلطاتها فى الادارة اللازمة لنجاح المشروع نص على أن "تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها، وتتضمن هذه اللوائح على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والاجازات طبقاً للتنظيم الخاص

---

(٢) رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨، الجريدة الرسمية فى ٢٠ يوليه ١٩٧٨ العدد ٢٩، المعدل بالقوانين: ٧٩/٤٢، ٨٠/١٣٦، ٥٤، ١٠٩، ٨١/١١٤، ٨٢/٣١، ١٩٨٤/٥٣.

(٣) رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١، الجريدة الرسمية فى ١٩/يونيو ١٩٩١ عدد ٢٤. اللائحة التنفيذية بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٥٩٠ لسنة ١٩٩١، الجريدة الرسمية فى ٣١ أكتوبر ١٩٩١ عدد ٤٤ (تابع).

بكل شركة، وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص (٤). وحرص المشرع على تقرير مبدأ عام مؤداه سريان أحكام قانون العمل على العاملين بالشركة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون واللوائح الصادرة تنفيذاً له، وتسرى بصفة خاصة أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل في شأن منازعات العمل الجماعية التي تنشأ بين إدارة الشركة والتنظيم النقابي. وتسرى أحكام الباب الخامس من القانون المذكور بشأن السلامة والصحة المهنية (٥).

والغريب أن المشرع فرق في الحكم، فيما يتعلق بواجبات العاملين والتحقيق معهم وتأديبهم، بين العاملين بالشركات القابضة والعاملين في الشركات التابعة لها (٦):

- بالنسبة للعاملين في الشركات القابضة تسرى في شأن واجباتهم والتحقيق معهم وتأديبهم أحكام المواد ٧٨، ٧٩، ٨٠، ٨١، ٨٢، ٨٣، ٨٥، ٨٦، ٨٧، ٩١، ٩٢، ٩٣ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ وأحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بشأن تنظيم النيابة الادارية والمحاكمات التأديبية وأحكام قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢.

(٤) م ٤٢ من قانون شركات قطاع الأعمال العام.

(٥) م ٤٨ من نفس القانون.

(٦) فتحي عبد الرحيم، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعات، الجزء الأول، الاسكندرية ١٩٩٣ ص ٥.

- بالنسبة للعاملين بالشركات التابعة تسرى في شأن واجباتهم والتحقق معهم وتأديبهم أحكام الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل (٧).

مؤدى ذلك أن المشرع، فيما يتعلق بالواجبات والتحقق والتأديب، عامل العاملين في الشركات التابعة نفس معاملة العاملين في شركات القطاع الخاص واخضعهم لأحكام قانون العمل، بينما اخضع العاملين في الشركة القابضة، في هذا الصدد، لأحكام قانون القطاع العام كقاعدة عامة. ومن ثم يصبح العاملون في الشركات التابعة خاضعين، من حيث المبدأ، لنفس الأحكام التي يخضع لها العاملون في شركات الاستثمار، أي تلك الواردة في قانون العمل ما لم يوجد نص خاص مخالف (٨). ويتجه بذلك النظام القانوني للعاملين في الشركات نحو التوحيد من خلال اعتبار قانون العمل الشريعة العامة الواجبة التطبيق في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص.

### المطلب الثاني

#### الرجوع الى قانون الشركات بوصفه الشريعة العامة

٥ - حاول المشرع في قانون الشركات الجديد (٩) مساواة شركة المساهمة التي تؤسس وفقا لاحكامه بمثلتها التي تؤسس وفقا لقانون الاستثمار استجابة للمطالب التي نادى بها المستثمرون المصريون ورجال الأعمال في

(٧) الحالي رقم ١٣٧/١٩٨١.

(٨) وردت بعض النصوص المخالفة في قانون الاستثمار بصفة خاصة فيما يتعلق بالعاملين بمشروعات المناطق الحرة كما سنرى في المبحث الثاني.

(٩) رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١، الجريدة الرسمية في أول أكتوبر ١٩٨١ العدد ٤٠.



مؤتمر شركات المساهمة (١٠). واستهدف المشروع أيضا فى قانون الشركات النزول على الاتجاه العام السائد فى التقريب قدر المستطاع بين الأنظمة القانونية التى تحكم الشركات سواء كانت شركات مملوكة بالكامل للمصريين أو شركات استثمار ذات مكون عربى أو أجنبى فى رأس مالها (١١).

تضمن قانون الشركات نفس المزايا التى تضمنها قانون الاستثمار السابق بقصد التخفيف من القيود الادارية واعطائها مرونة أكبر فيما يتعلق ببعض أحكام العاملين فيها، بشرط ألا يودى ذلك إلى المساس بحقوق ومصالح العمالة المصرية. جاء قانون الاستثمار الجديد ليعيد النص على تلك الأحكام، وهو لم يكن بحاجة إلى ذلك لأن الأحكام المذكورة أصبحت مقررة فى قانون الشركات، وهى عامة التطبيق بوصفها الشريعة العامة (١٢). تقضى المادة الثانية من مواد اصدار قانون الشركات على أنه "لا تخل أحكام القانون المرافق بما ورد من أحكام فى القوانين الخاصة بشركات القطاع العام أو باستثمار المال العربى والأجنبى والمناطق الحرة أو بتنظيم أوضاع بعض الشركات وتسرى أحكام القانون المرافق على الشركات المشار إليها فيما لم يرد فيه نص خاص فى القوانين المنظمة لها". يتضح من ذلك أن المشرع وضع قاعدة عامة هى اعتبار أحكام قانون الشركات الشريعة العامة لجميع الشركات يجب الرجوع إليها فى كل ما لم يرد بشأنه نص خاص بقانون

- 
- (١٠) المنعقد فى الفترة بين ٢٤ إلى ٢٧ مارس ١٩٨٠ تحت اشراف الهيئة العامة للاستثمار. لعل أهم تلك المطالب هو عدم التزام شركة المساهمة باشتراك العاملين فى مجلس الإدارة. سميحة القليوبى، الشركات التجارية، ط ٢، ١٩٨٨، ص ٦٣٣.
- (١١) المذكرة الايضاحية لمشروع القانون. ملحق لمضبطة الجلسة التاسعة والثمانين ١١ أغسطس ١٩٨١.
- (١٢) سميحة القليوبى ص ٤٤٢.

الاستثمار أو شركات قطاع الأعمال أو أي تنظيم خاص لبعض الشركات (١٣).

٦ - يتضح كل ذلك مما يلي:

أولاً: تنص المادة ٣/٢٠ من قانون الاستثمار على أنه "يكون للعاملين نصيب في أرباح شركات الأموال التي تنشأ بعد العمل بهذا القانون والخاضعة لأحكامه، والتي يتقرر توزيعها طبقاً للقواعد التي تحددها الجمعية العامة لكل شركة بناء على اقتراح مجلس الإدارة وذلك بما لا يقل عن ١٠٪ من هذه الأرباح ولا يزيد على الأجر السنوية للعاملين بالشركة (١٤).

لم يكن المشرع في حاجة إلى ذلك النص لأنه تكرر لنص المادة ٤١ من قانون الشركات الواجب التطبيق بوصفه الشريعة العامة لجميع الشركات. ويؤكد ذلك التحفظ الذي تضمنته الفقرة الثانية من المادة ٤١ المذكورة: "ولا تخل أحكام الفقرة السابقة بنظام توزيع الأرباح المطبق على الشركات القائمة وقت نفاذ هذا القانون إذا كان أفضل من الأحكام المشار إليها".

ثانياً: تنص المادة ٥/٢٠ من قانون الاستثمار على أنه "لا تخضع المشروعات التي تنشأ في شكل شركة المساهمة لأحكام القانون ١٩٧٣/٧٣ بشأن تحديد شروط واجراءات انتخاب ممثلي العمالة في مجالس ادارة وحدات القطاع العام والشركات المساهمة والجمعيات والمؤسسات الخاصة وبيين نظام الشركة طريقة اشتراك العاملين في ادارتها".

(١٣) نفس الموضع

(١٤) استبدلت هذه الفقرة بالقانون ٢ لسنة ١٩٩٢، الجريدة الرسمية في ١٦ يناير ١٩٩٢ - عدد ٣. وقد ورد نفس الحكم في المادة ١/٣٣ من قانون شركات قطاع الأعمال.

تتطبق هنا نفس الملحوظة السابقة، لم يكن المشرع فى حاجة إلى ذلك النص أيضا حيث استبعت المادة الثالثة من مواد اصدار قانون الشركات تطبيق القانون ١٩٧٣/٧٣ (١٥). قصد المشرع بذلك المساواة فى المعاملة بين شركات المساهمة العادية ومثيلتها المنشأة طبقا لقانون الاستثمار. ولم يقصد المشرع حرمان العاملين من الاشتراك فى ادارة المشروع بل نص فى المادة ٨٤ من قانون الشركات على أن "يكون للعاملين فى شركات المساهمة التى تنشأ طبقا لأحكام هذا القانون نصيب فى ادارة هذه الشركات وتحدد اللائحة التنفيذية طرق وقواعد وشروط اشتراك العاملين فى الادارة. ويجب أن ينص نظام الشركة على احدى طرق الاشتراك فى الادارة التى تتضمنها اللائحة التنفيذية" (١٦). هل ينطبق نفس الحكم على شركات الاستثمار؟

ان نهاية عبارة نص المادة ٥/٢٠ من قانون الاستثمار توحى بالشك:  
"ويبين نظام الشركة طريقة اشتراك العاملين فى ادارتها". فالمشرع لم يستعمل

---

(١٥) وذلك بخلاف الحال فى الشركة التابعة (القطاع العام سابقا). فطبقا للمادة ٢٢ من قانون قطاع الأعمال يتولى ادارة الشركة مجلس ادارة يضم من بين اعضائه اعضاء غير متفرغين يتم انتخابهم من العاملين بالشركة طبقا للقانون المنظم لذلك ويكون عددهم مساويا لمجموع عدد اعضاء مجلس الادارة. وتقضى المادة ٥٥ من اللائحة التنفيذية بأن ينتخب العاملون فى الشركة من بينهم اعضاء غير متفرغين بمجلس الادارة طبقا للقانون رقم ٧٣ لسنة ١٩٧٣.

(١٦) وقد حددت اللائحة التنفيذية ثلاثة طرق لمشاركة العاملين فى ادارة الشركة: اشتراك العاملين فى مجلس الادارة، اشتراك العاملين فى الادارة على أساس تملكهم لأسهم العمل، مشاركة العاملين فى الادارة عن طريق لجنة ادارية معاونة (المواد ٢٥١ - ٢٥٦ من اللائحة). وردت تلك الطرق على سبيل الحصر ويتعين على الشركة اختيار احداها (م ٢٥٠ من اللائحة). سميحة القليوبى ص ٦٣٤.

صيغة الوجوب، كما هو الحال في قانون الشركات، ولم يحدد طرق اشتراك العاملين في الإدارة، مما يبعث على الاعتقاد بأن مبدأ الاشتراك يعد اختيارياً بل وطريقته من باب أولى.

لا نعتقد أن ذلك هو مراد الشارع، فهو وإن اعفى شركة الاستثمار من الخضوع لأحكام القانون ١٩٧٣/٧٣ واعطاها حرية تحديد نظام اشتراك العاملين في الإدارة، إلا أن هذا الاشتراك يعد، في رأينا، وجوباً استناداً الى صريح نص المادة ٨٤ من قانون الشركات بوصفه الشريعة العامة. وينبغي حمل لفظ "يبين" على صيغة الوجوب وليس الاختيار لأن ذلك هو الأصل المتبع في اسلوب الصياغة التشريعية ما لم يوجد لفظ آخر يفيد التخيير أو الطابع التكميلي للقاعدة القانونية. اضعف الى ذلك ان مبدأ اشتراك العاملين في ادارة المشروع مقرر في الدستور وليس للقانون مخالفته. وهذا ما استقر عليه العمل في ظل قانون الاستثمار السابق (١٧).

(١٧) حيث كانت المادة ١٠ من القانون ١٩٧٤/٤٣ تحمل نفس صياغة المادة ٥/٢٠ من قانون الاستثمار الحالي وصدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٩٧٥/٩٢ في شأن نموذج العقد الابتدائي والنظام الاساسي للمشروعات المشتركة التي تنشأ وفقاً لأحكام قانون الاستثمار، وأناط بمجلس ادارة الشركة تشكيل لجنة ادارية معاونة من العاملين والعمال يمثل فيها المصريون والأجانب وذلك متى بلغ عدد الموظفين والعمال أربعة آلاف شخص. ونظم القرار تشكيل اللجنة الادارية المعاونة واختصاصاتها في المواد من ٣٣ - ٣٧.

أما في ظل القانون الحالي فقد صدرت عدة قرارات من رئيس مجلس الوزراء لذات الغرض يختص كل قرار بنوع الشركة (مساهمة أو محدودة) وموقعها (استثمار داخلي أو بالمنطقة الحرة). وتكشف تلك القرارات، بصفة عامة، عن اختيار طريقة اللجنة الادارية المعاونة لاشراك العاملين في الادارة. أنظر مثلاً القرار رقم ١ لسنة ١٩٩٠ الصادر بنموذج العقد الابتدائي والنظام الاساسي للمشروعات التي تنشأ في شكل شركة مساهمة بنظام المناطق الحرة، حيث تضمن الباب الخامس منه (المواد من ٣٤ : ٣٨) نظام اللجنة الادارية المعاونة. وتقضى المادة ٣٤ بأن يشكل مجلس ادارة الشركة لجنة ادارية معاونة من العاملين والعمال يمثل فيها المصريون والأجانب وذلك متى بلغ عدد الموظفين والعمال ... . وترك العدد مفتوحاً. ويكشف العمل عن عدم وجود مشاركة للعاملين في الادارة نظراً لارتباط ذلك بتوافر عدد معين وهو أمر تحاول الشركات تفاديه حتى تتخلص من الالتزام.

**ثالثاً:** استثنى المشرع مشروعات الاستثمار من تطبيق أحكام القانون ١١٣ لسنة ١٩٥٨ فى شأن التعيين فى وظائف شركات المساهمة والمؤسسات العامة (م ٢/٢٦ من قانون الاستثمار). والنص على هذا الاستثناء بدوره لا مبرر له حيث سبق أن نصت المادة ٣ من مواد اصدار قانون الشركات على استبعاد تطبيق أحكام القانون ١٩٥٨/١١٣ على الشركات الخاضعة لأحكام القانون المرافق. ومن ثم فإن الاستبعاد يخص كل شركات القطاع الخاص بما فى ذلك تلك المنشأة طبقاً لقانون الاستثمار.

**رابعاً:** تضمن قانون الاستثمار السابق نصاً يقضى باستثناء العاملين واطعاء مجلس ادارة المشروعات من أحكام القانون ١٩٦١/١١٣ الخاصة بعدم جواز زيادة ما يتقاضاه رئيس أو عضو مجلس الادارة المنتدب عن خمسة آلاف جنيه. وتكمن الحكمة من الاستثناء فى عدم الاضرار بالمصريين العاملين فى هذه المشروعات حيث تفوق مرتبات اقرانهم من الأجانب بقدر كبير هذا المبلغ الأمر الذى يستوجب تمكينهم من تقلييل الفوارق فى الأجر (١٨).

اغفل قانون الاستثمار الحالى النص على هذا الاستثناء لأن قانون الشركات الغى العمل بأحكام القانون ١٩٦١/١١٣ (١٩). ومن

---

(١٨) انظر المادة ١١ من القانون ١٩٧٤/٤٣ المعدلة بالمادة الثانية من القانون ١٩٧٧/٣٢، والأعمال التحضيرية.  
(١٩) "ذلك أن الحكمة من اصدار هذا القانون والحد الأقصى الوارد به مناسبين فى عام ١٩٦١ بالنظر إلى هيكل الأجر والظروف الاقتصادية والاجتماعية التى كانت سائدة فى ذلك الوقت فإنها اصبحا غير ملائمين فى الوقت الحاضر بعد مرور عشرين سنة على اصداره مما أدى الى هجرة الكفاءات الفنية الممتازة الى الخارج" (المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون الشركات).

ثم لم يعد حكمه ملزماً لأي من شركات القطاع الخاص بما فى ذلك تلك المنشأة طبقاً لأحكام قانون الاستثمار.

**خامساً:** تنص المادة ١/٢٦ من قانون الاستثمار على أن تسرى على المشروعات أياً كان شكلها القانونى الأحكام الخاصة بالعمالين المنصوص عليها فى المواد ١٧٤، ١٧٥، ١٧٦ من القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ (قانون الشركات).

لم يكن المشرع بحاجة إلى ذلك النص لأنه تزيد لا مبرر له نظراً لأن نصوص المواد المذكورة تسرى تلقائياً على كل الشركات الخاصة بما فى ذلك المنشأة طبقاً لقانون الاستثمار، وردت تلك النصوص ضمن قانون الشركات وهو الشريعة العامة الواجبة التطبيق فى كل ما لم يرد بشأنه نص خاص.

وتتضمن النصوص المذكورة تحديد الحد الأقصى لعدد الأجانب العاملين فى الشركات ومرتباتهم. يجب ألا يقل عدد المصريين المشتغلين فى مصر فى شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة عن ٩٠% من مجموع العاملين فيها، وألا يقل مجموع ما يتقاضونه من أجور عن ٨٠% من مجموع أجور العاملين التى تؤديها الشركة (م ١٧٤). معنى ذلك أن النسبة القصوى للعاملين الأجانب فى هذه الشركات هى ١٠% من مجموع العاملين، وأجورهم ٢٠% من مجموع الأجور فيها.

وبالنسبة للعاملين الفنيين والاداريين يجب ألا يقل عدد المصريين عن ٧٥% من مجموع العاملين فى شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة إذا زاد رأس مالها على خمسين ألف جنيه، وألا يقل ما يتقاضونه من أجور عن ٧٠% من مجموع الأجور التى

تؤديها الشركة لهاتين الفئتين من العاملين (م ١٧٥). مؤدى ذلك أن النسبة القصوى للعاملين الفنيين والاداريين من الاجانب فى الشركات المذكورة هى ٢٥% من مجموع العاملين بها، وأجورهم ٣٠% من مجموع الأجور التى تؤديها الشركة للفئات المذكورة من العاملين.

ويجوز للوزير المختص أن يأذن باستخدام عاملين أو مستشارين أو اخصائيين اجانب فى حالة تعذر وجود مصريين وذلك للمدة التى يحددها، ولا يدخل هؤلاء فى حساب النسبة المقررة. ويفصل الوزير المختص أو من يفوضه فى الطلبات التى تقدم من ذوى الشأن فى الحالات التى يراد الاستثناء فيها خلال شهرين من تاريخ تقديمها، ويعتبر عدم الرد على الطلب بمثابة قبول للاستثناء لمدة سنة أو للمدة المعينة فى الطلب ايهما اقصر (م ١٧٦) (٢٠٠).

### المطلب الثالث

#### التفرقة بين مشروعات الاستثمار خارج وداخل المناطق الحرة

٧ - يجرى التمييز بين المشروعات المنشأة طبقاً لقانون الاستثمار على أساس نطاق العمل حيث يقتصر نشاط بعضها على المناطق الحرة، وتتميز بنظام قانونى مختلف فى بعض الأوجه، ويمكن التعرف على ذلك من القرار الصادر بالموافقة على اقامة المشروع. يفرق المشرع بين النوعين من المشروعات باستخدام تعبيرى: نظام الاستثمار الداخلى، ونظام الاستثمار فى

(٢٠) انظر قرار وزير القوى العاملة والتدريب رقم ٦٢ لسنة ١٩٨٢ (الوقائع المصرية العدد ١٠٨ فى ١٠/٥/١٩٨٢). وينظم تشكيل واجراءات عمل اللجنة المختصة بتلقى الطلبات المقدمة من الشركات بشأن الاذن لها باستخدام الاجانب استثناء من النسب المقررة.

المناطق الحرة (٢١). وتعد المشروعات المقامة فى المناطق الحرة مشروعات استثمارية وتخضع بدورها لقانون الاستثمار.

فرق المشرع بين العاملين بمشروعات الاستثمار الداخلى والعاملين بمشروعات المناطق الحرة فيما يتعلق بمدى الخضوع لقواعد قانون العمل.

### مشروعات الاستثمار الداخلى:

٨ - يمكن القول بأن العاملين فى مشروعات الاستثمار الداخلى يخضعون لكافة احكام قانون العمل. يسرى ذلك القانون على العاملين بتلك المشروعات ما لم يكن هناك نص خاص فى قانون الاستثمار أو تضمن عقد العمل حكما مخالفا ينطوى على معاملة أفضل للعامل (٢٢). تمثل أحكام قانون العمل الحد الأدنى الذى لا يجوز النزول عنه الا بنص خاص. لم يتضمن قانون الاستثمار نصوصا خاصة بتلك الطائفة من العاملين.

لعل الاستثناء الوحيد الذى تضمنه قانون الاستثمار، فى المادة ٢٦/٢، هو اعفاء المشروعات المذكورة من حكم المادة ٢٤/١ من قانون العمل التى تنص على أنه "لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يلزم بعض المنشآت باستخدام العمال وفقا لتواريخ قيدهم لدى الجهات الادارية المختصة وذلك بالشروط والأوضاع التى يحددها بقرار منه"، وعلى ذلك فإنه لا يجوز لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب الزام المشروعات الخاضعة لقانون الاستثمار باستخدام العمال وفقا لتاريخ قيدهم لدى الجهات الادارية.

(٢١) م ١ (أ)، (ب) من قانون الاستثمار.  
(٢٢) فتوى عبد الصبور، الوسيط فى قانون العمل، ١٩٨٥، ص ١٨٩.



### مشروعات الاستثمار فى المناطق الحرة:

٩ - ينبغى، بادئ ذى بدء، التذكرة بأن مشروعات الاستثمار فى المناطق الحرة هى شركات خاصة تخضع، كقاعدة عامة لأحكام قانون الشركات باعتبار احكامه الشريعة العامة لجميع الشركات ينبغى الرجوع اليها فى كل ما لم يرد بشأنه نص خاص بقانون الاستثمار أو أى تنظيم خاص لبعض الشركات (٢٣) .

ان هذا المبدأ الذى يقتضيه المنطق القانونى وتفرضه القواعد العامة يمكن أن يكون موضع شك أمام عموم نص المادة ٣٩ من قانون الاستثمار التى تقضى بأنه لا تخضع الشركات التى تمارس نشاطها فى المناطق الحرة للأحكام المنصوص عليها فى القانون ١٩٨١/١٥٩ (قانون الشركات). لا شك أن المشرع لا يقصد من وراء هذا النص الاستبعاد الكامل لكافة أحكام القانون المذكور، وينبغى، فى الواقع، حمل النص السالف على عدم خضوع شركات المناطق الحرة لأحكام قانون الشركات التى تتعارض والأحكام الخاصة التى أوردها المشرع بشأنها. ويؤدى القول بغير ذلك الى الوقوع فى فراغ تشريعى فى المسائل التى لم يتضمن قانون الاستثمار تنظيمًا خاصًا بها.

ومن جهة أخرى فان مشروعات المناطق الحرة تعد مشروعات استثمارية تنشأ وتخضع للقواعد العامة فى قانون الاستثمار، ومن ثم فان تلك المشروعات تخضع، من حيث المبدأ، لنفس القواعد التى تحكم مشروعات الاستثمار الداخلى، هذا ما لم يرد بشأنها نص خاص فى مسألة محددة.

وبناء عليه فان العاملين فى مشروعات المناطق الحرة يخضعون، كقاعدة عامة، بدورهم لأحكام قانون العمل والقانون المدنى فى شأن المسائل التى لم

(٢٣) أنظر ما سبق فقرة ٦،٥.

يرد لها تنظيم خاص فى قانون الاستثمار، أى أنه ينبغى بداية الرجوع الى النصوص الخاصة بالعاملين فى المناطق الحرة، الواردة ضمن قانون الاستثمار، التى تفرد لهم احكاما معينة أو تستبعد تطبيق احكام محددة بشأنهم. يتم الرجوع بعد ذلك الى القواعد الواردة فى قانون الاستثمار بشأن العاملين فى مشروعات الاستثمار بصفة عامة. وفيما عدا ذلك يجب الرجوع الى قواعد قانون العمل بوصفه الشريعة العامة لعلاقات العمل (٢٤) . واذا لم يتضمن قانون العمل نصا لحكم المسألة المعروضة تعيين اعمال القانون المدنى باعتبارها الشريعة العامة فى العلاقات القانونية الخاصة، والأصل العام فى التنظيم القانونى وما عداه الاستثناء (٢٥) .

ونخلص من ذلك الى أنه يسرى على العاملين بمشروعات المناطق الحرة نفس الأحكام السابق عرضها بصدد العاملين فى قانون الشركات وقانون الاستثمار فيما يتعلق بالمادة ٢٠ من قانون الاستثمار، والمادة ٢٤ من قانون العمل، والحكم الخاص بالحد الأقصى لما يتقاضاه رئيس وعضو الإدارة، وحكم القانون ١٩٥٨/١١٣ فى شأن التعيين فى وظائف شركات المساهمة والمؤسسات العامة (٢٦) . وبالرغم من ذلك فان المشرع حرص على تأكيد بعض الأحكام السابقة بنصوص خاصة رغم سريانها التلقائى طبقا للمبادئ السابقة، ومن ثم لم يكن المشرع بحاجة الى اعادة النص على تلك الأحكام. مثال ذلك نص المادة ٤٣ من قانون الاستثمار على عدم خضوع المشروعات فى المناطق الحرة لأحكام القانون ١٩٥٨/١١٣ والمادة ٢٤ من قانون العمل. ونص المادة ٤٥ القاضى بسريان أحكام قانون التأمين الاجتماعى على العاملين فى مشروعات المناطق الحرة، حيث سبق أن تضمنت المادة ٢٦ نفس

(٢٤) جلال على العدوى، قانون العمل، ص ٥٠، ٦٠.

(٢٥) جمال ذكى، عقد العمل فى القانون المصرى، ط. ٢، ص ٢٦.

(٢٦) انظر ما سبق فقرة ٦، ٨.

الحكم وهى عامة التطبيق. ونعرض لهذا الحكم فيما يلى قبل التعرض للأحكام الخاصة بالعاملين فى المناطق الحرة.

## المطلب الرابع تطبيق أحكام قانون التأمين الاجتماعي

١٠ - نص المشرع على سريان أحكام قانون التأمين الاجتماعي على العاملين بالمشروعات المنشأة طبقاً لقانون الاستثمار أيا كان شكلها القانوني (م ٢٦ من قانون الاستثمار). لم يكتف المشرع بهذا النص بل أورد نصاً خاصاً ليؤكد ذلك السريان بشأن العاملين في مشروعات المناطق الحرة حيث جاء نص المادة ٤٥ ليقضى بسريان أحكام قانون التأمين الاجتماعي على العاملين المصريين بالمشروعات التي تمارس نشاطها بالمناطق الحرة.

ان هذين النصين لهما مجرد طابع تأكيدي لأن العاملين بـمشروعات الاستثمار شأنهم في ذلك شأن سائر العاملين في مصر، سواء في الجهاز الإداري أو القطاع العام (قطاع الأعمال) أو القطاع الخاص، يخضعون للتأمين الاجتماعي الصادر بالقانون ٧٩ لسنة ١٩٧٥، فقد جاء نص المادة ٢ من هذا القانون ليخضع لأحكامه العاملين الخاضعين لأحكام قانون العمل (٢٧).

جاء نص المادة ٢٦ عاماً بينما تحدث النص الثاني عن العاملين المصريين فقط، مما يثير التساؤل حول حكم العاملين الأجانب.

تجيب المادة ٢ من القانون ١٩٧٥/٧٩ على ذلك بقولها: "ومع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها جمهورية مصر العربية

---

(٢٧) إلى جانب الفئات الأخرى بطبيعة الحال. ويشترط لاستفادة العامل من التأمين ألا يقل عمره عن ١٨ سنة، وأن تكون علاقة العمل منتظمة باستثناء عمال المقاولات والشحن والتفريغ. أنظر مؤلفنا في التأمينات الاجتماعية، ص ١٣١، حسام الدين الأهواني، أصول قانون التأمين الاجتماعي، ١٩٨١ ص ٣٢.

يشترط لسريان أحكام هذا القانون على الأجانب الخاضعين لقانون العمل ألا تقل مدة العقد عن سنة وأن توجد اتفاقية بالمعاملة بالمثل".

يتضح من النص أنه بالنسبة للأجانب العاملين في القطاع الخاص، بما في ذلك العاملين في مشروعات الاستثمار بطبيعة الحال، يسرى عليهم قانون التأمين الاجتماعي بشرطين: ١ - ألا تقل عقود عملهم عن سنة. ٢ - وإن توجد اتفاقية بالمعاملة بالمثل مع الدولة التي ينتمون إليها. ويشترط بطبيعة الحال ألا يقل سن العامل عن ١٨ سنة وأن يكون خاضعا لقانون العمل (٢٨). وقد رأينا خضوع العاملين في مشروعات الاستثمار، كقاعدة عامة، لقانون العمل في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص بهم.

أما عن الأجانب الذين يعملون بالقطاع الحكومي أو القطاع العام فقد سكت القانون عنهم، إلا أن الراجح هو خضوعهم لقانون التأمين الاجتماعي مثل المصريين (٢٩).

وجدير بالذكر ان قانون الاستثمار السابق كان يقضى بسريان نظام التأمين الاجتماعي على العاملين بالمشروعات الخاضعة لأحكام هذا القانون الا اذا كفلت للعاملين بها نظام تأمينات أفضل توافق عليه الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية أى أن هؤلاء العاملين يخضعون لقانون التأمين الاجتماعي ما لم يوجد نظام أفضل توافق عليه الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية. أما القانون الحالي فقد ورد النص به عاما دون الإشارة الى نفس الاستثناء، مما يعنى وجوب خضوع العاملين فى هذه المشروعات، فى جميع الأحوال، لقانون

(٢٨) لعل من الفئات المستبعدة لعدم خضوعها لقانون العمل: افراد اسرة صاحب العمل، الخادم القائم بعمل يدوى داخل المنزل.

(٢٩) المذكرة الإيضاحية لمشروع القانون ١٩٧٥/٧٩. ولا يسرى القانون على الأجانب العاملين لدى بعثاتهم الدبلوماسية والقنصلية الموجودة فى مصر، وعلى العكس فان المصرى الذى يعمل لدى الهيئات يخضع للتأمين المذكور.

التأمين الاجتماعي حتى مع وجود نظام تأمينات افضل، مع أن مصلحة العامل كانت تقتضى قبول مثل هذا الاستثناء.

ويجدر الإشارة أيضا الى سريان التأمين الاجتماعي الخاص باصحاب الأعمال في شأن مشروعات الاستثمار بالرغم من أن قانون الاستثمار لم يتحدث الا عن العاملين، ذلك أنه طبقا للمادة ٥ من القانون ١٠٨ لسنة ١٩٧٦ يعد التأمين الاجتماعي على اصحاب الاعمال الزاميا، وتذكر المادة ٣ من بين الفئات الخاضعة له كل من: الافراد الذين يزاولون لحساب أنفسهم نشاطا تجاريا أو صناعيا أو زراعيا والحرفيون وغيرهم ممن يؤدون خدمات لحساب أنفسهم، الشركاء المتضامنون في شركات الأشخاص، المشتغلون بالمهنة الحرة. و اضافى القرار ١٩٧٨/٤٣٤ فئة الشركاء المتضامين في شركات التوصية البسيطة والتوصية بالأسهم. فاذا وجد في المشروع أى من تلك الفئات فإنه يخضع للتأمين المذكور بشرط ألا يقل سنه عن ٢١ سنة وألا يتجاوز سن الستين (م ٥).

## المبحث الثانى

### الأحكام الخاصة بالعاملين فى مشروعات المناطق الحرة

١١ - رغبة من المشرع فى تشجيع الاستثمار داخل المناطق الحرة حرص على تحرير علاقات العمل فى المشروعات المقامة فيها من بعض القيود الواردة فى قانون العمل من جهة وافراد العاملين فيها ببعض الأحكام الخاصة من جهة أخرى.

افصح المشرع عن تلك الرغبة فى المادة ٥٥ من قانون الاستثمار السابق، وتمت ترجمتها عملا فى اللائحة التنفيذية للمناطق الحرة التى كرس فى الفصل الأول من الباب الخامس لنظام العاملين بالمنشآت المرخص بها فى المناطق الحرة. افصح المشرع عن نفس الرغبة فى قانون الاستثمار الحالى (م ٤٣)، وفوض مجلس ادارة الهيئة العامة للاستثمار فى وضع القواعد المنظمة لشئون هؤلاء العاملين على ضوء الموجهات الرئيسية التى بينها النص. وبالرغم من مرور عدة سنوات على صدور القانون لم يضع المجلس تلك القواعد، مما أثار الكثير من الجدل والتخبط حول القواعد الواجبة التطبيق فى هذا المجال.

وقبل التعرض لذلك الموضوع نود بداية معالجة موضوعين عرض لهما المشرع استقلالا، وهما: الحصول على اذن بالعمل فى المنطقة الحرة، تحرير عقود العمل بالمنطقة الحرة.

## المطلب الأول

### أذن وترخيص العمل بالمنطقة الحرة (المصريون والأجانب)

١٢ - طبقاً للمادة ٤٠ من قانون الاستثمار لا تسرى أحكام القانون رقم ١٩٥٨/١٧٣ باشتراط الحصول على إذن قبل العمل بالهيئات الأجنبية من السلطات المختصة على العاملين المصريين في المشروعات القائمة بالمناطق الحرة. ومن ثم يستطيع العاملون المصريون اللحاق بالعمل في هذه المشروعات دون الحصول على إذن من السلطات المختصة، ويعد ذلك استثناء من المبدأ العام الذي يمنع المصري من التعاقد أو العمل لدى الأشخاص الاعتبارية الأجنبية بغير إذن من وزير الداخلية (١).

ويتعين لمزاولة أى مهنة أو حرفة فى المنطقة الحرة العامة بصفة دائمة الحصول على ترخيص بذلك من رئيس مجلس ادارتها طبقاً للشروط والأوضاع التى تحددها اللائحة التنفيذية لهذا القانون وبعد سداد الرسم الذى تحدده هذه اللائحة بما لا يجاوز ألف جنيه سنوياً (٢). ويحظر على صاحب المهنة أو الحرفة المرخص له بالمنطقة الحرة الحاق أى شخص بالعمل لديه فى المنطقة، إلا بعد تحرير عقد عمل معه والاحتفاظ بصحيفة بصحيفة الحالة

(١) م ١/١ من القانون ١٩٥٨/١٧٣ المعدل بالقانون ١٩٧٢/٦، وأنظر قرار وزير الداخلية رقم ١٩٥٨/٨٥ الخاص بتنظيم طريقة الحصول على الأذن. ويقتصر وجوب الأذن على العمل المنتظم دون العارض أو الطارئ (فتوى إدارة الفتوى والتشريع لوزارة الداخلية رقم ٢٤٨١ فى ١٩٥٦/٦/٢٠. ويلزم الأذن بالنسبة للعمل لدى الأشخاص الاعتبارية الدولية أو الأجنبية دون الأشخاص الطبيعيين. وينبغى الإشارة أيضاً إلى أنه لا يجوز للوزراء ونواب الوزراء ومن فى درجتهم أن يعملوا لدى الحكومات أو المؤسسات الأجنبية بأشكالها المختلفة أو لدى الأجانب أو أن يقوموا بأى عمل لحساب تلك الجهات خلال الخمس سنوات التالية لتركهم مناصبهم إلا بقرار من رئيس الجمهورية (المادة الأولى من القانون ١٩٦٩/٩٧ المعدل بالقانون ١٩٧٣/٧٨). ويشمل الخطر من باب أولى رئيس الوزراء ونوابه. عبد الناصر العطار، شرح أحكام قانون العمل، ١٩٨٩، ص ١٠٧.

(٢) م ٤١ من قانون الاستثمار.



الجنائية وصورة معتمدة من البطاقة الشخصية أو العائلية الخاصة بالعمال،  
والتقدم الى ادارة المنطقة لاستصدار تصريح للعمال لدخول المنطقة (٣).

ولا يسرى على العاملين فى المناطق الحرة التنظيم الخاص بالحاق  
العمال المصريين بالعمل فى الخارج الذى اضافاه القانون ١١٩ لسنة ١٩٨٢  
عبر الفصل الرابع من الباب الثانى من قانون العمل والذى اعيد تنظيمه من  
جديد بالقانون ١٠ لسنة ١٩٩١.

١٣ - ويثور التساؤل بصدد الأجانب الذين يعملون بالمشروعات المقامة  
فى المناطق الحرة، هل يخضعون لأحكام قانون العمل المنظمة لعمل الأجانب  
فى مصر؟

لم يورد المشرع تنظيما خاصا لهذه المسألة، ولم يتضمن قانون  
الاستثمار ما يفيد استثناء هؤلاء الأجانب من الأحكام المذكورة، ومن ثم فهى  
تنطبق بوصفها قواعد عامة واجبة الاعمال فيما لم يرد بشأنه نص  
خاص (٤)، وعلى ذلك فان الأجنبى الذى يعمل فى المنطقة الحرة لا يختلف  
عن نظيره الذى يعمل فى أى مكان آخر بمصر فيما يتعلق بالخضوع لأحكام

(٣) م ١٤٠ من اللائحة التنفيذية.

(٤) لعل النص الخاص الذى أورده المشرع يتمثل فى المادة ٢٧ من قانون الاستثمار التى  
تقضى بأن للخبراء والعاملين من غير المصريين القادمين من الخارج للعمل فى أحد  
المشروعات أن يحولوا الى الخارج حصة من الأجر والمرتبات والمكافآت التى  
يحصلون عليها فى مصر فى حدود خمسين فى امائة من مجموع ما يتقاضونه  
ويجوز لمجلس ادارة الهيئة، لاعتبارات يقدرها، ان يأذن فى تجاوز هذه النسبة فى  
حالات معينة. وتعفى من الضريبة العامة على الدخل، المبالغ الخاضعة لضريبة كسب  
العمل على الأجر والمرتبات وما فى حكمها التى تؤديها المشروعات للعاملين بها من  
غير المصريين، اذا لم تجاوز مدة عملهم فى مصر سنة متصلة.  
وهذا الحكم عام التطبيق يسرى على جميع الأجانب العاملين بالمشروعات  
المنشأة طبقا لقانون الاستثمار سواء كانت مشروعات استثمار داخلى أم مشروعات  
مقامة فى المناطق الحرة.

قانون العمل بصفة عامة (٥) والقواعد الخاصة بالترخيص بالعمل بصفة خاصة.

وطبقا لأحكام الفصل الثالث من الباب الثاني من قانون العمل يتعين على الأجنبي الذي يرغب في مزاولة عمل في مصر، أيا كان نوعه أو مكانه (٦)، الحصول على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة والتدريب، وأن يكون مصرحاً له بالإقامة في مصر (م ٢٧) (٧). ويشترط لمنح هذا الترخيص مراعاة المعاملة بالمثل (م ٢٦)، أي أن تسمح دولة الأجنبي بتشغيل المصريين فيها وفي نفس الحدود المسموح بها.

خولت المادة ٢٨ وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب تنظيم منح تراخيص عمل الأجانب. وقد صدر القرار ١٩٨٢/٢٥ لبيّن شروط وإجراءات منح وتجديد الترخيص وحالات سحبه وحالات اعفاء الأجانب منه أو من شرط المعاملة بالمثل اذا طلبت احدى الجهات المعنية ذلك.

(٥) فالقاعدة أن الأجنبي العامل بمصر يخضع لأحكام قانون العمل المصري ما لم يوجد نص خاص أو يتضمن العقد المبرم معه تنظيماً آخر أفضل له، ذلك أن الاتجاه الحديث في القانون الدولي الخاص هو إخضاع علاقات العمل لقانون دولة التنفيذ استجابة للاعتبارات الأمرة التي تركز عليها مقتضيات حماية الطبقة العاملة. هشام صادق، القانون الدولي الخاص - أول ١٩٨٦، ص ٣١٣، عقد العمل في القانون الدولي الخاص. مجلة ادارة قضايا الحكومة س ١٥، عدد أول ص ١١٥.

(٦) جاء النص عاماً: "ويقصد بالعمل في تطبيق أحكام هذا الفصل كل عمل صناعي أو تجاري أو مالي أو زراعي أو غيره أو أية مهنة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية" م ٢/٢٧ عمل.

(٧) وينبغي ملاحظة أن المشروع حظر بعض الأعمال على الأجانب وقصرها على المصريين مثل: المحاماة (م ١٣ من قانون المحاماة ١٩٨٣/١٧)، الوكالة أو الوساطة التجارية (م ٣ من القانون ١٩٨٢/١٢٠)، استيراد السلع بقصد الاتجار (م ١، ٢ من القانون ١٩٨٢/١٢١). أنظر عبد الناصر العطار ص ١٠٦، هشام صادق ص ٥١١.

وتختص مديرية القوى العاملة التي يقع في دائرتها المركز الرئيسى للمنشأة باصدار الترخيص للأجانب للعمل فى مصر. أما بالنسبة للمستثمرين الأجانب فيختص مكتب التراخيص الذى انشئ بالهيئة العامة للاستثمار بتلقى طلباتهم وطلبات العاملين من الأجانب لديهم واصدار تراخيص العمل الخاصة بهم (٨).

## المطلب الثانى تحرير عقود العمل بالمنطقة الحرة

١٤ - تقضى المادة ٤٢ من قانون الاستثمار بأنه "يجب أن يكون عقد العمل المبرم مع العاملين المتمتعين بالجنسية المصرية أو جنسية احدى الدول العربية من أربع نسخ بيد كل طرف نسخة منه وتودع نسخة لدى ادارة المنطقة الحرة واخرى لدى مكتب العمل بالمنطقة على أن يبين فى العقد نوع العمل ومدته والأجر المتفق عليه. ويجوز أن يرفق بالعقد ترجمة لنصوصه بلغة أجنبية.

كما يجب على صاحب العمل أن يودع لدى ادارة المنطقة الحرة نسخة من عقود العمل التى يبرمها مع العاملين الأجانب بلغة أخرى غير اللغتين الانجليزية والفرنسية مترجمة باحدى هاتين اللغتين. وعلى صاحب العمل اذا جرد العقد بلغة أجنبية أن يرفق به ترجمة عربية.

وفى جميع الحالات يجب أن يتم كل ذلك خلال اسبوعين من تاريخ استلام العمل".

---

(٨) م ٢ من القرار ١٩٨٢/٢٥.

١٥ - يثير لدينا النص المذكور عدة ملاحظات تتمثل في:

**أولاً:** يوجب النص تحرير العقود المبرمة مع العاملين العرب (٩) باللغة العربية (١٠). يجوز أن يرفق بالعقد ترجمة لنصوصه بأية لغة أجنبية. ويجب أن تكون العقود المبرمة مع الأجانب (١١) محررة بأحدى اللغتين الانجليزية أو الفرنسية. وإذا تم تحرير هذه العقود بلغة أخرى وجب على صاحب العمل أن يودع نسخة من العقد لدى ادارة المنطقة الحرة مصحوبة بترجمة بأحدى هاتين اللغتين. وينبغي في جميع الأحوال ارفاق ترجمة عربية بالعقد الأجنبي.

**ثانياً:** يشترط النص تحرير العقد العربي من أربع نسخ بيد كل طرف نسخة منه وتودع نسخة لدى ادارة المنطقة الحرة واخرى لدى مكتب العمل، بينما لا يلزم من العقد الأجنبي سوى نسخة واحدة تودع ادارة المنطقة الحرة. لعل الحكمة من وراء تلك التفريفة تكمن، في الحالة الأولى، في رغبة المشرع في ضمان حقوق العامل العربي، لذا نجده يشترط تضمين العقد نوع العمل ومدته والأجر المتفق عليه. وتكمن الحكمة، في الحالة الثانية، في ضمان تطبيق القيود الخاصة بعمل الأجانب في مصر (١٢). لم يتضمن النص الزاماً فيما يتعلق بتحديد مضمون العقد الأجنبي كما هو الحال في العقد العربي مع أن الحكمة توجب ذلك.

**ثالثاً:** ورد النص في شأن العاملين بمشروعات المنطقة الحرة، ومن ثم فهو لا يسرى بشأن العاملين في مشروعات الاستثمار الداخلي، ويخضع هؤلاء، في هذا الصدد، بالتالي، لقانون العمل.

(٩) ويدخل في ذلك المصريون بطبيعة الحال.

(١٠) سوف نعبر عنه بعبارة "العقد العربي".

(١١) سوف نعبر عنه بعبارة "العقد الأجنبي".

(١٢) وذلك فيما يتعلق بالتريخيص ونسبة العاملين واجورهم والقدر المسموح بتحويله، أنظر ما سبق فقرة ١٢، ١٣.

والواقع أن النص السابق لا يختلف، كثيراً، عن مضمون نص المادة ٣٠ من قانون العمل (١٣). لعل الفارق يكمن، بالإضافة إلى لغة تحرير العقد الأجنبي، في وجوب ايداع نسخة لدى مكتب العمل وليس مكتب التأمينات الاجتماعية. ولا شك في أهمية اخطار المكتب الأخير لضمان التأمين على العمال. لذا نرى وجوب الالتزام باخطار مكتب التأمينات بعقود العمل المبرمه في المنطقة الحرة، استناداً إلى حكم قانون العمل العام التطبيق. لعل الفارق الأهم يكمن في الفقرة الأخيرة من المادة ٣٠ عمل، حيث لم تتضمن المادة ٤٢ من قانون الاستثمار حكماً مماثلاً، مما يثير التساؤل حول مدى امكانية اعمال حكمها بصدد اثبات العمل في مشروعات المناطق الحرة.

سبق أن انتهينا إلى أن احكام قانون العمل هي الشريعة العامة الواجبة التطبيق على العاملين بمشروعات الاستثمار في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص (١٤)، ومن ثم فإن المادة ٣٠ عمل يتم اعمالها بالكامل بصدد عقود عمل العاملين بمشروعات الاستثمار الداخلي، ويتم اعمال حكمها على عقد العمل في المناطق الحرة فيما لا يتعارض مع الحكم المقرر بالمادة ٤٢ من قانون الاستثمار. ويترتب على ذلك تطبيق الفقرة الأخيرة من المادة ٣٠ على العاملين بالمنطقة الحرة سواء فيما يتعلق بإيصال الأوراق والشهادات لدى صاحب العمل والتزام الأخير بردها فور طلبها طبقاً للمادة ٧٤ عمل، أو فيما يتعلق بعبء وكيفية الاثبات (١٥). ومن ثم يكون عبء اثبات عقد العمل

(١٣) ويقضى بأنه يجب أن يكون عقد العمل ثابتاً بالكتابة ومحرراً باللغة العربية من ثلاث نسخ لكل من الطرفين نسخة والثالثة لمكتب التأمينات الاجتماعية المختص. ويجب أن يتضمن على الأخص البيانات الآتية: (أ) اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل (ب) اسم العامل ومؤهله ومهنته ومحل اقامته وما يلزم لاثبات شخصيته (ج) طبيعة ونوع العمل محل التعاقد (د) الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد ادائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها. فإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحججه اثبات حقوقه بجميع طرق الاثبات. ويعطى العامل ايضاً بما يكون قد أودعه لدى صاحب العمل من أوراق وشهادات".

(١٤) أنظر ما سبق فقرات ٧، ٨، ٩.

(١٥) حسام الأهواني، شرح قانون العمل، ١٩٩١، ص ٣٧٧ هـ ١٥.

كتابة أمر يقع على صاحب العمل وحده (١٦) دون العامل الذي يمكنه اثبات العقد وجميع حقوقه الناتجة عنه بكافة طرق الاثبات أيا كانت قيمة العقد (١٧).

**رابعاً:** اشترط المشرع في المادة ٤٢ موضوع البحث تحرير عقد العمل، في المنطقة الحرة، وإيداع نسخة خلال مهلة اسبوعين من تاريخ استلام العمل. لم يتضمن النص جزاءاً محدداً على مخالفة صاحب العمل للالتزام المذكور. لا يؤثر ذلك على صحة عقد العمل بطبيعة الحال، ويجب تطبيق الجزاء الوارد في المادة ١٧٠ عمل ويتمثل في غرامة جنائية لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على عشرة جنيهات وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة. وتضاعف الغرامة في حالة العود. ولنا في حاجة إلى التعليق على ضالة العقوبة بالنسبة للمستثمرين بالمقارنة بالفوائد التي تعود عليهم من عدم تحرير عقود العمل.

(١٦) وإذا تعذرت الكتابة فليس أمامه سوى ألا الإقرار أو اليمين ما لم يوجد مبدأ ثبوت بالكتابة أو مانع أدبي أو فقد العقد بقوة قاهرة. جمال زكي ص ٧١٤ - حسن كبيره، أصول قانون العمل، ط ٣، ص ٢٧٦. قارن عبد الناصر العطار ص ٢٠٠ الذي يرى عدم جواز اللجوء لليمين الحاسمة لتعلق الأمر بالنظام العام.

(١٧) نقض ١٩٨٦/٣/٣١ طعن ١٢٤٣ س ٥٠ ق (قضاء النقض للهورى ح ٧ ص ١٥ رقم ١١). وإذا وجد عقد مكتوب، فليس للعامل أن يثبت عكس ما يتضمنه إلا بالكتابة طبقاً للقواعد العامة (م ٦١ اثبات) ما لم يكن العقد تجارياً بالنسبة لصاحب العمل فيجوز آنذاك اثباته بكافة الطرق. اسماعيل غانم، قانون العمل ١٩٦٢، ص ٧٠. ونظراً لأن المادة ٥٥ عمل تلزم صاحب العمل بإنشاء ملف لكل عامل يتضمن بياناته ويلتزم بالاحتفاظ به لمدة سنة على الأقل من تاريخ انتهاء الخدمة، فإن العامل يمكنه الاستناد إليه ويكون حجة على صاحب العمل لأنه من اعداده، دون العامل الذي يجوز له تجزئة بياناته. جمال زكي ص ٧١٥.

وتستقر محكمة النقض على أن استخلاص قيام علاقة العمل مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع طالما استند إلى أسباب سائغة لها أصل ثابت بالأوراق (نقض ١٩٨٧/٢/٩ طعن ١٧٤٢ س ٥١ ق، الهورى، ح ٧ ص ١٥ رقم ١٢).

### المطلب الثالث

#### عدم وجود تنظيم خاص بالعاملين بمشروعات المناطق الحرة (وجود بعض الموجهات العامة)

١٦ - تنص المادة ٤٣/٣ من قانون الاستثمار على أنه "يضع مجلس ادارة الهيئة القواعد المنظمة لشنون العاملين بتلك المشروعات (فى المناطق الحرة) تتضمن على الأخص: (أ) نسبة العاملين المتمتعين بالجنسية المصرية بما لا يقل عن ٧٥٪ من العاملين فى المشروع. (ب) تحديد الأدنى للأجور بما لا يقل عن مستوى الحد الأدنى للأجور المطبق خارج المنطقة الحرة فى داخل مصر. (ج) ساعات العمل اليومية والراحة الاسبوعية بشرط ألا تزيد ساعات العمل على ٤٢ ساعة فى الاسبوع. (د) ساعات العمل الاضافية والأجور المستحقة عنها. (هـ) الخدمات الاجتماعية والطبية التى تؤديها المشروعات للعاملين بها والاحتياطات اللازمة لحمايتهم أثناء العمل".

لم يضع مجلس ادارة الهيئة القواعد التى اشار اليها النص. يثور التساؤل عن الأحكام الواجبة للتطبيق فى هذا المقام. لا شك فى وجوب الرجوع إلى قانون العمل بوصفه الشريعة العامة الواجبة للتطبيق فى كل ما لم يرد بشأنه نص خاص (١٨). يؤكد ذلك نص المادة الأولى من اصدار قانون الاستثمار الذى يقضى بسريان القوانين المصرية على المناطق الحرة فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا القانون. وهذا ما أكده المشرع واستقر عليه العمل فى ظل قانون الاستثمار السابق (١٩). تضمنت المادة ٥٥ من القانون السالف حكما مماثلا لحكم المادة ٤٣ من القانون الحالى.

(١٨) ويتم اعمال الأحكام المتفق عليها فى عقد العمل اذا كانت تنطوى على معاملة افضل للعامل تفوق الحد الأدنى من الضمانات والحماية المقررة له فى قانون العمل، فهذا الحد يمثل النظام العام الاجتماعى الذى لا يجوز الاتفاق على ما يخالفه.  
(١٩) أحمد عشوش، النظام القانونى للاستثمارات الأجنبية فى مصر، ١٩٨٨، ص ٣٠٩.

كانت المادة ٥٥ من قانون الاستثمار السابق تقضى بأن "تضع اللائحة التنفيذية للمناطق الحرة الحد الأدنى للقواعد المنظمة للعاملين في المشروعات المرخص بها في المناطق الحرة وعلى الأخص: ١- ... (٢٠) "صدرت اللائحة التنفيذية بالقرار ١٩٧٧/٣٧٥ وخصصت فصلا كاملا لنظام العاملين بالمنشآت المرخص بها في المناطق الحرة وذلك في المواد من ١٠٠ : ١١١ وتضمنت الأحكام التي اشار اليها القانون. أقرت المادة ١٠٠ من اللائحة مبدأ هاما هو: "تسرى على العاملين بالمنشآت المرخص بها في المناطق الحرة أحكام قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذه اللائحة وذلك دون الاخلال بما تقرره النظم الخاصة بهذه المنشآت من مزايا افضل للعاملين بها". مؤدى ذلك تطبيق أحكام قانون العمل بوصفه الشريعة العامة فيما لم يرد بشأنه نص خاص في اللائحة المذكورة التي "تصبح الاساس فى تنظيم علاقات العاملين بشركات الاستثمار بالمناطق الحرة وتكون لأحكام تلك اللائحة، عند التعارض، الأولوية فى التطبيق على قانون العمل أو أى قانون آخر، سواء كانت هذه الأحكام أكثر أم أقل سخاء من الأحكام المقابلة لها فى القانون الآخر" (٢١).

بالنسبة للقانون الحالى صدرت لائحته التنفيذية (٢٢)، وصدرت لائحة العمل داخل المناطق الحرة (٢٣)، ولم تتضمن أى من اللائحتين نظاما خاصا بالعاملين فى تلك المناطق نظرا لأن مجلس ادارة الهيئة هو المخول طبقا

(٢٠) عدد النص من ١ : ٥ نفس البنود الواردة فى المادة ٤٣ من قانون الاستثمار الحالى، وتضمن بالإضافة إلى ذلك: ٦ - مدد الاجازات بأنواعها المختلفة والأجور التى تمنح عنها. ٧ - الأسس العامة لتأديب العاملين وفصلهم وتعويضهم.

(٢١) اسكندرية الابتدائية فى ١/١١/١٩٨٧ القضية رقم ٤٦٨/١٩٨٦ كلى.  
(٢٢) قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٩٨٩/١٥٣١ - الوقائع المصرية فى ١٢/٦/١٩٨٩ - العدد ٢٧٨ وتابعه".  
(٢٣) قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٩٩٢/٨ - الوقائع المصرية فى ١٠/١٢/١٩٩٢ - العدد ٢٨٢.



للمادة ٤٣ من قانون الاستثمار بوضع هذه الأحكام، ولم يستعمل المجلس هذه المكنة بعد. ومن ثم ليس هناك مفر من الرجوع لأحكام قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص. ونعرض على الأخص للمسائل التي أفصح المشرع عن رغبته في وضع تنظيم خاص لها استنادا إلى الأسس التي تضمنها النص السالف.

وينبغي القول بأن التعداد الوارد في المادة ٤٣ من قانون الاستثمار بشأن المسائل التي يقوم مجلس ادارة الهيئة بتنظيمها ليس على سبيل الحصر. فالنص ترك للمجلس "وضع القواعد المنظمة لشئون العاملين بمشروعات المناطق الحرة تتضمن على الأخص:...."، ومن ثم يجوز للمجلس أن يتناول بالتنظيم أى مسألة أخرى يرى أهمية انفراد العاملين فى المناطق الحرة، بشأنها، بقواعد مغايرة لتلك الواردة فى قانون العمل (٢٤). لعل أهم تلك المسائل الاجازات ولوائح تنظيم العمل والجزاءات ونظم تأديب العاملين وانتهاء عقد العمل. وقد كانت اللائحة التنفيذية للمناطق الحرة فى ظل قانون الاستثمار السابق تتضمن احكاما فى هذه المجالات (٢٥). ويمكن اللجوء إلى أحكام تلك اللائحة، أحيانا، على سبيل الاستئناس.

#### نسبة العاملين الأجانب:

١٧ - طبقا للفقرة (أ) من المادة ٤٣ من قانون الاستثمار لا ينبغي أن نقل نسبة العاملين المتمتعين بالجنسية المصرية عن خمسة وسبعين فى المائة (٧٥%) من العاملين فى المشروع المقام بالمنطقة الحرة. يتسم الحكم بالعموم حيث يطبق على كافة المشروعات ايا كان شكلها القانونى (مساهمة أو توصية

(٢٤) بشرط ألا تتضمن هذه النصوص احكام تتطوى على مخالفة للنظام العام، وينبغي، بصفة خاصة، عدم المساس بالحد الأدنى من الضمانات والحقوق المقررة للعمال فى كل من القانون المدنى وقانون العمل لتعلقها بالنظام العام الاجتماعى.

(٢٥) انظر المواد ١٠٣ : ١١١ من اللائحة.

بالأسهم أو ذات مسئولية محدودة) ودون تفرقة بين العاملين من الفنيين والاداريين أو غيرهم. يختلف ذلك الحكم عن الحكم الوارد بقانون الشركات (١٩٨١/١٨٩) الواجب التطبيق بشأن مشروعات الاستثمار الداخلى كما رأينا من قبل (٢٦). مؤدى ذلك تمتع مشروعات المناطق الحرة بمركز افضل من المشروعات الأخرى فيما يتعلق بفرص تشغيل العمالة الأجنبية، خاصة وان النص لم يضع حدا أقصى لمجموع ما يتقاضونه من أجور (٢٧) كما هو الحال فى قانون الشركات (٢٨). ونرى الرجوع الى هذا القانون باعتباره الشريعة العامة فيما لم يرد بشأنه نص خاص (٢٩)، ومن ثم ينبغى ألا يقل مجموع ما يتقاضونه العاملون المصريون فى مشروع المنطقة الحرة عن ٧٠٪ من مجموع الأجور والمرتبات التى تؤديها الشركة للعاملين بها. ويعد ذلك الحكم تكملة طبيعية للقيد الوارد بالفقرة (أ) من المادة ٤٣ موضوع التعليق. وينبغى اعمال حكم المادة ١٧٦ من قانون الشركات القاضى بتفويض الوزير فى استثناء بعض الحالات من النسب المقررة (٣٠).

### الحد الأدنى للأجور:

١٨ - تنص الفقرة (ب) من المادة ٤٣ على وجوب تحديد الحد الأدنى للأجور فى مشروعات المناطق الحرة بما لا يقل عن مستوى الحد الأدنى للأجور المطبق خارج المنطقة الحرة فى داخل مصر. تولت اللائحة التنفيذية لقانون الاستثمار ذلك التحديد فى المادة ١٣٣ بنصها على أن تلتزم

(٢٦) انظر ما سبق فقرة ٦.

(٢٧) كانت اللائحة التنفيذية للمناطق الحرة، فى ظل قانون الاستثمار السابق، تشترط ألا

يقل مجموع أجور المصريين عن ٦٥٪ من مجموع أجور العاملين بالمنشأة.

ويرجع فى تحديد المقصود بالأجر الى نص المادة ١ من قانون العمل، وهو كل

ما يتقاضاه العامل لقاء عمله نقدا مضافا إليه جميع العلاوات أيا كان نوعها وعلى

الأخص: العلاوة الدورية، علاوة غلاء المعيشة واعباء العائلة، العمولة، الامتيازات

العينية، المنحة، الوهبة.

(٢٨) انظر ما سبق فقرة ٦.

(٢٩) انظر ما سبق فقرة ٥.

(٣٠) انظر ما سبق فقرة ٦.

المشروعات والمنشآت المرخص لها بنظام المناطق الحرة بتحديد أجور ومرتببات ومكافآت العاملين بها بالعملات الحرة على ألا يقل أجر العامل في اليوم الواحد عن دولار امريكي ونصف أو ما يعادله" (٣١).

### ساعات العمل اليومية والاسبوعية:

١٩ - تقضى الفقرة (ج) من المادة ٤٣ بأنه ينبغي تحديد ساعات العمل اليومية والراحة الاسبوعية بشرط ألا تزيد ساعات العمل على ٤٢ ساعة في الاسبوع. يشكل ذلك القيد ميزة هامة للعاملين بالمشروعات المقامة في المنطقة الحرة حيث يقل الحد الأقصى المذكور عن ذلك المقرر في قانون العمل (٣٢). والى أن يصدر قرار مجلس ادارة الهيئة بتنظيم ساعات العمل اليومية والراحة الاسبوعية ينبغي اعمال التنظيم الوارد في الفصل الأول من الباب السادس من قانون العمل فيما لا يتعارض مع الحد الأقصى المقرر (٤٢ ساعة اسبوعيا).

(٣١) ويضيف النص بأنه "يتم سداد مستحقات العاملين المصريين بالمشروعات والمنشآت المذكورة بما يعادلها بالجنيه المصرى بأعلى سعر صرف معلن فى تاريخ الاستحقاق وتسرى هذه الأحكام على ما يستحق للمصريين من مكافآت وبدلات رؤساء واعضاء مجالس الادارات واتعاب ومكافآت مراقبي الحسابات والمستشارين. ويتعين على هذه المشروعات والمنشآت استبدال النقد الأجنبي المعادل للمستحقات المشار إليها بالفقرتين السابقتين من خلال أحد المصارف المسجلة لدى البنك المركزى وعلى أساس الأسعار المعلنة من لجنة ادارة السوق المصرفية الحرة". وجدير بالذكر أن الحد الأدنى للأجر المقرر فى قانون الاستثمار السابق هو مائة وخمسون قرشا فى اليوم الواحد (م ١/١٠٢ من اللائحة التنفيذية).

(٣٢) طبقا للمادة ١٣٣ لا يجوز تشغيل العامل تشغيليا فعليا أكثر من ثمان ساعات فى اليوم أو ٤٨ ساعة فى الاسبوع لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة. ويجوز تخفيض ساعات العمل الى سبع ساعات لبعض فئات العمال أو فى بعض الصناعات أو الاعمال التى يصدر بتحديدتها قرار من وزير القوى العاملة والتدريب. وينبغى مراعاة حكم القانون ١٩٦١/١٣٣ الذى يجيز تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل الى ٤٢ ساعة اسبوعيا، لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة، وذلك بالنسبة للمنشآت الصناعية التى يحددها وزير الصناعة. ويبدو أن المشرع استأنس بهذين الاستثنائين فى تحديد الحد الأقصى لساعات العمل فى مشروعات المناطق الحرة. مفاد ذلك أن الحد الأقصى المذكور لا يشكل خروجاً حقيقياً على القواعد الواردة فى قانون العمل.

والنص على الحد الأقصى لساعات العمل الاسبوعي دون ذكر الحد الأقصى لساعات العمل اليومي يثير التساؤل عن هذا الحد الأخير.

يمكن القول بأن الحد الأقصى لساعات العمل اليومي يجب ألا يزيد على سبع ساعات، حيث ينبغي اكمال النقص الوارد في القانون بالرجوع الى المادة ٢/١٣٣ من قانون العمل (٣٣).

ونرى أنه من الممكن تشغيل العامل أكثر من سبع ساعات في اليوم طالما أن مجموع ساعات تشغيله في الاسبوع لا تجاوز ٤٢ ساعة. ولكن ينبغي الالتزام بالحد الأقصى العام للعمل الفعلي ألا وهو ثمان ساعات في اليوم الواحد (٣٤). يتفق ذلك مع المرونة اللازمة لتحديد العمل بالمناطق الحرة حيث تتجه الرغبة، احياناً، الى تحديد يومين أو يوم ونصف عطلة اسبوعية. وهذا هو الاتجاه الذي تبناه المشرع بالفعل في ظل قانون الاستثمار السابق (٣٥).

#### ساعات العمل الاضافية والاجور المستحقة عنها:

٢٠ - لم يضع مجلس ادارة الهيئة العامة للاستثمار قواعد تنظيم ساعات العمل الاضافية والاجور المستحقة عنها اعمالاً للفقرة (د) من المادة ٤٣ من قانون الاستثمار. ورأينا أنه لا مناص من الرجوع الى قانون العمل بوصفه الشريعة العامة الواجبة التطبيق فيما لم يرد بشأنه نص خاص.

(٣٣) قرب في هذا الاتجاه حسام الاهواني ص ٤٩٨.

(٣٤) قرب في هذا الاتجاه حسن كيرة ص ٥٧٢ هـ ١.

(٣٥) كانت المادة ١٠٨ من اللائحة التنفيذية تنص على أنه مع مراعاة الحد الأقصى لساعات العمل الاسبوعية (٤٢ ساعة) المنصوص عليها في البند (٣) من المادة ٥٥ من قانون الاستثمار (السابق)، لا يجوز أن تزيد ساعات العمل عن ثمان ساعات يومياً لا تدخل فيها الفترات المخصصة لتناول الطعام والراحة.

اجاز قانون العمل لصاحب العمل عدم التقيد بالحد الأقصى لساعات تشغيل العامل في عدة حالات وبشروط معينة: اعمال الجرد السنوي واعداد الميزانية والتصفية، منع وقوع حادث خطر أو اصلاح ما نشأ عنه، مواجهة ضغط عمل غير عادى، المواسم والمناسبات. ولا يجوز في جميع الأحوال أن تزيد ساعات العمل الفعلية على عشر ساعات في اليوم الواحد (م ١٣٩). ويجب على صاحب العمل منح العامل في الحالات المذكورة اجرا اضافيا يوازي أجره الذى كان يستحقه عن الفترة الاضافية مضافا اليه ٢٥٪ على الأقل عن ساعات العمل النهارية و ٥٠٪ على الأقل عن ساعات العمل الليلية. فاذا وقع العمل في يوم الراحة استحق اجر هذا اليوم مضاعفا ما لم يأخذ يوما آخر عوضا عنه خلال الاسبوع التالى (م ١٤٠).

ولا شك أن التنظيم الذى تضمنه قانون الاستثمار السابق كان أفضل بكثير للعامل حيث كانت اللائحة التنفيذية للمناطق الحرة تقضى بأنه "في حالة تشغيل العامل ساعات تزيد عن الحدود القصوى المقررة تعتبر الساعات الزائدة ساعات عمل اضافية، ويستحق عنها العامل اجرا اضافيا يوازي ٥٠٪ من اجر العامل عن الساعة نهارا، ١٠٠٪ من أجره عن الساعة ليلا، وتحتسب الفترة الليلية ابتداء من الساعة السادسة مساء وحتى الساعة السادسة صباحا" (م ٢/١٠٨).

### الخدمات الاجتماعية والطبية وتأمين بيئة العمل:

٢١ - طبقا للفقرة (هـ) من المادة ٤٣ يضع مجلس ادارة الهيئة القواعد المنظمة للخدمات الاجتماعية والطبية التى تؤديها المشروعات للعاملين والاحتياجات اللازمة لحمايتهم أثناء العمل. والى حين صدور مثل هذه القواعد لا مناص من تطبيق أحكام قانون العمل (٣٦) الواردة فى الباب الخامس سواء

(٣٦) ما لم يتضمن عقد العمل احكاما افضل.

فيما يتعلق باختيار مواقع العمل وانشائها أو تأمين بيئة العمل، أو الخدمات الصحية والاجتماعية، أو التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية، أو تنظيم الأجهزة الخاصة بذلك في المنشآت (المواد من ١٠٨ : ١٣٢ عمل) (٣٧).

وقد سبق أن رأينا (٣٨) خضوع العاملين في مشروعات الاستثمار لأحكام قانون التأمين الاجتماعي، ويتسم التأمين بالطابع الإلزامي حيث يلتزم صاحب العمل بالتأمين على عماله لدى الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية، ومن ثم يستفيد العاملون، بقوة القانون (٣٩)، من كافة الحقوق التأمينية المقررة في كل من: تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء، تأمين إصابات العمل، تأمين المرض (٤٠)، تأمين البطالة تأمين الرعاية الاجتماعية لأصحاب المعاشات (٤١).

### إجازات العاملين:

٢٢ - نظرا لعدم وجود تنظيم خاص لإجازات العاملين بمشروعات الاستثمار، يتعين الرجوع إلى أحكام الفصل الثالث من الباب الثالث من قانون

---

(٣٧) عالج المشرع الرعاية الطبية والخدمات الاجتماعية في المواد ١٢٠ إلى ١٢٥ من اللائحة التنفيذية لقانون الاستثمار السابق.  
(٣٨) أنظر ما سبق فقرة ١٠.  
(٣٩) نقض ١٩٩٢/١٦ طعن رقم ١٦٠ س ٥٥ ق (مجلة القضاة ١ السنة ٢٥، العدد الثاني، ١٩٩٢، ص ٦٠٣).

(٤٠) يتم تطبيق هذا التأمين بالتدريج على فئات العاملين بناء على صدور قرار من وزير الصحة (م ٧٣ من القانون ١٩٧٥/٧٩). ونظرا لعدم صدور قرار باخضاع العاملين في مشروعات المناطق الحرة لأحكام تأمين المرض، فإن كل مشروع، تنفيذاً لأحكام الفصل الرابع من الباب الخامس من قانون العمل، يقوم بتوفير الرعاية الطبية لعامله بطرق مختلفة مثل التعاقد مع أطباء ومستشفيات معينة أو من خلال التأمين الصحي.  
(٤١) انظر تفصيل مؤلفنا في التأمينات الاجتماعية ص ١٣٧.

العمل (٤٢) ، حيث تناول المشرع تنظيم الأنواع المختلفة للأجازات: السنوية، الأعياد، الحج، المرضية، الوضع، رعاية الطفل (المواد ٤٣ : ٥٣).

### سلطة صاحب العمل التنظيمية والتأديبية:

٢٣ - من المتفق عليه (٤٣) أن صاحب العمل يتمتع بسلطة تنظيم مشروعة وسلطة تأديب العاملين لديه (٤٤) أيا كان النظام القانوني الذي يخضع له عقد العمل، وبغض النظر عن وجود نص تشريعي يقررها من عدمه (٤٥). تبدو أهمية تقرير ذلك بالنسبة للمشروعات المقامة في المناطق

(٤٢) ما لم يتضمن نظام المنشأة أحكاما أفضل بطبيعة الحال.

(٤٣) جمال ذكي فقرة ٢٩، فتحي عبد الرحيم فقرة ٢٨، عبد الناصر العطار ص ٢٢٢.

(٤٤) ويستقر قضاء النقض على ذلك المبدأ منذ أمد بعيد: نقض ١٧/١٢/١٩٥٩ المجموعة ١٠ ص ٧٩٨ - ١٩٧٦٥/٥/٢٦ المجموعة س ١٦ ص ٦٢٤ - ١٩٨٩/٥/٢٨ طعن ٢٠٢٧ س ٥٤ ق (صلاح محمد أحمد، مجموعة القواعد القانونية لمحكمة النقض في مسائل العمل والتأمينات الاجتماعية، حد أول، نادي القضاة، ص ١٢٤٣). لصاحب العمل سلطة تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لضمان حسن العمل وتحقيق مصلحة الإنتاج" نقض ٢٢/٢/١٩٨٢ (نفس المرجع رقم ٢٠٧)، "واتخاذ ما يراه مناسباً لإعادة تنظيم المنشأة متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك وتكليف العامل بعمل آخر غير المتفق عليه لا يختلف عنه اختلافاً جوهرياً وأن ينقله إلى مركز أقل ميزة أو ملائمة من المركز الذي كان يشغله متى اقتضت مصلحة العمل ذلك" نقض ٢/٦/١٩٨٢ (نفس المرجع رقم ٢٠٩)، "ومن المقرر أن من سلطة صاحب العمل التنظيمية تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان الذي يصلح له ولا يحده في ذلك إلا عيب اساءة استعمال السلطة" نقض ٢٧/١/١٩٨٥ (نفس المرجع رقم ٢١٣). "لرب العمل بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الإنتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذي يضعه رب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون" نقض ١٥/٤/١٩٧٠ المجموعة س ٢١ ص ٦٣٠، وله أن يضع لائحة النظام الأساسي للعمل، وتتوافر من مجرد وضع قواعد تنظيم العمل والجزاءات التأديبية، وتعتبر نافذة ما دامت معلومة للعامل وليس فيها ما يخالف القواعد الأمرية (نقض، ١٠/١/١٩٦٨ المجموعة س ١٩ ص ٣٣). يحتفظ رب العمل بسلطة توقيع جميع الجزاءات التأديبية التي يجيز قانون العمل توقيعها عند إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية (نقض ٦/١٢/١٩٦٧ المجموعة س ١٨ ص ١٨٢٠).

(٤٥) ينقسم الفقه في تأصيل أساس تلك السلطات إلى اتجاهين: الأول يتمثل في الفقه التقليدي من انصار المذهب الفردي، ويرى أن سلطات صاحب العمل تتأسس على عقد العمل الذي بمقتضاه يقبل العامل الخضوع لسلطات صاحب العمل ولوائحه وجزاءاته، ويكون له انطلاقاً من رابطة التبعية التي تميز هذا العقد، سلطة الإدارة والإشراف على العامل وخضوع الأخير لأوامره وتعليماته وتعرضه لتوقيع الجزاء في

الحرية حيث لم يرد في قانون الاستثمار نصوص لتنظيم تلك السلطات. إن المادة ٤٣ من هذا القانون استبعدت صراحة تطبيق أحكام الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل التي تتناول بالتنظيم واجبات العاملين وتأديبهم. وعلى ذلك فإن استبعاد المشرع لقواعد قانون العمل المتعلقة بتنظيم سلطات صاحب العمل، وعدم وجود قواعد خاصة بديلة لا يعنى عدم ثبوت السلطات المذكورة لأصحاب الأعمال في المناطق الحرة، بل تثبت لهم انطلاقاً من المبدأ السابق.

ويتقيد صاحب العمل حتماً في استعمال سلطاته بما تفرضه القواعد العامة من حدود وقيود، كوجوب التزام الغرض من السلطة وهو حفظ النظام ومصالح المشروع، والتقيد بمبادئ الجزاء التأديبي كعقوبة مثل: شخصية العقوبة ووحدها وتناسبها مع جسامة المخالفة أو الخطأ (٤٦).

---

== حالة إخلاله بها. ويذهب الاتجاه الثانى الى فكرة المنظمة أو المشروع وما يتقضيها من تنظيم، فهو مجتمع يرتبط افراده تحت سلطة صاحب العمل الذى يتحمل المسؤولية ويستوجب ذلك منحه سلطات معينة (أنظر فى عرض هذه الاتجاهات جمال ذكى ص ١٧٢).

والواقع أن كلا الاتجاهين له مبرره، فوجود سلطة عليا ادارية أو تأديبية أمر لا مفر منه فى كل جماعة، وبدون هذه السلطة لا تستقيم الحياة داخل أى مشروع، ومع ذلك فإن العامل لا يخضع لسلطة صاحب العمل إلا بعد إبرام عقد العمل. فإذا كانت سلطات صاحب العمل لصيقة بصفته كصاحب ومدير مشروع، فإن أعمال هذه السلطات والالتزام بالخضوع لها يتم من خلال عقد العمل الذى يخول صاحب العمل إمكانية ممارستها تجاه العاملين (حسام الأهوانى والفقهاء المشار اليه ص ٣٨٨). ويبدو أن محكمة النقض اتجهت هذا الاتجاه التوفيقى: "أن اللائحة ملزمة لصاحب العمل لما تنطوى عليه من توحيد نظام العمل فى المنشأة ووضع قواعد عامة مجردة تتحدد بموجبها حقوق العاملين وواجباتهم، كما أنها ملزمة للعامل، وتستمد قوتها الملزمة قبله من الحق المقرر لصاحب العمل فى تنظيم منشأته والإشراف على العاملين بها نقض ١٩٨٦/٤/٧ طعن ٢٠٥٧ س ٥٠ ق. ١٩٨٧/١/١٢ طعن ١٦٥٤ س ٤٨ ق (عبد الناصر العطار ص ٢٢٥) ويستنتج من ذلك أن اللائحة ملزمة لصاحب العمل باعتبارها تشريع مادى وملزمة للعامل استناداً الى سلطة صاحب العمل.

(٤٦) حسن كيره ص ٣٨٨.



ويتحدد نطاق سلطة الادارة بالحياة المهنية أو الحرفية للعامل، فلا يجوز لصاحب العمل أن يتدخل فى الحياة الخاصة لعماله (٤٧)، ويلتزم، فى هذا الصدد، بما يضعه هو من قواعد (٤٨)، وهو وان لم يكن ملزماً باصدار لائحة لتنظيم العمل والجزاءات (٤٩) الا أنه لا يوجد ما يمنع من وضعها كإطار يمارس من خلاله سلطته فى اصدار التعليمات وتوقيع الجزاءات التأديبية، وهو يتمتع بالسلطة التأديبية باعتباره صاحب عمل (٥٠) ولو لم يضع تلك اللائحة.

ولا يجوز استعمال سلطاته السابقة فيما يخالف العقد أو القواعد الأمرة فى القانون، وهو يخضع فى هذا الاستعمال لرقابة القضاء. ولا يمارس القضاء رقابة الملائمة على ما يتخذه صاحب العمل من اجراءات تدخل فى اطار سلطة الادارة والتنظيم، بل يتحقق من ان الاجراء الذى يتضرر منه العامل لم يتخذ بقصد الاساءة اليه. فالقضاء يراقب توافر قصد الاساءة من عدمه. ويقع على عاتق العامل عبء اثبات تعسف صاحب العمل فى استعمال سلطاته أى انها استعملت بقصد الاساءة اليه (٥١).

- 
- (٤٧) ويعتد بوقائع الحياة الخاصة اذا كان من شأنها التأثير فى حسن سير العمل وانتظامه أو فى سمعة العمل وصاحب العمل. حسام الأهوانى ص ٣٩٣.
- (٤٨) نفس المرجع ص ٣٩٤.
- (٤٩) يلتزم صاحب العمل، الخاضع لقانون العمل، فى حالة استخدام خمسة عمال فأكثر، بأن يضع فى مكان ظاهر لائحة تنظيم العمل والجزاءات التأديبية (م ٥٩ عمل). صدر القرار الوزارى رقم ١٩٨٢/٣٣ بلائحة نموذجية كى يسترشد بها اصحاب الأعمال. ولا يخضع اصحاب الاعمال فى المناطق الحرة للالتزام المذكور لأن المادة ٥٩ وردت ضمن الفصل الخامس (من الباب الثالث) الذى لا يسرى عليهم (م ٤٣ من قانون الاستثمار).
- (٥٠) فتحي عبد الصبور ص ٦٤٦.
- (٥١) حسام الأهوانى ص ٣٩٦ - نقض ١٩٩١/١٢/١٢ طعن ٣٣٨٧ س ٥٩ ق (مجلة القضاء، س ٢٥، عدد ٢ ص ٦٢١) نقض ١٩٨٧/١٢/٢٧ طعن ١٤٦٢ س ٥١ ق (نفس المجلة س ٢١، عدد ١ ص ٢١٦) - نقض ١٩٨٢/٢/٢٢ طعن ٢٠٤ س ٤٦ ق (صلاح محمد أحمد، المرجع السابق ص ١٢٤٠).

٢٤ - ولا تتور صعوبة بالنسبة لتحديد واجبات والتزامات العامل، فرغم استبعاد تطبيق نص المادة ٥٨ من قانون العمل على العاملين بالمناطق الحرة، (٥٢)، إلا أن حكمها يظل واجب الاعمال بطريق غير مباشر لأن مضمونها لا يخرج عن مضمون المادة ٦٨٥ مدنى الواجبة التطبيق فى هذه الحالة (٥٣)، وهى تعدد التزامات العامل: اداء العمل، الائتثار بأوامر رب العمل، الحرص على الاشياء المسلمة اليه، الاحتفاظ باسرار العمل. لم يضاف قانون العمل اليها أكثر من بعض التفصيلات دون اضافة أو تعديل (٥٤).

والواقع أن التزامات العامل وواجباته ان لم تكن محددة فى العقد صراحة أو ضمنا، أو فى قانون العمل أو التشريعات الخاصة (٥٥) أو القانون المدنى، فانها تتحدد على ضوء مبدأ حسن النية. فاذا كان هذا المبدأ هو المهيمن على تنفيذ العقود عامة (م ١٤٨ مدنى)، فهو أظهر والزم ما يكون فى عقد العمل المبني على الاعتبار الشخصى والثقة بالاضافة الى خضوع وتبعية العامل لصاحب العمل، مما يستلزم قيام الأول بتنفيذ التزاماته بطريقة تتفق مع ما يوجبه مبدأ حسن النية (٥٦). ونرى أن اعمال مضمون المادة ٥٨ عمل يعد تطبيقا طبيعيا للمبدأ السابق وخاصة فيما يتعلق بالفقرتين الخامسة (٥٧)

- 
- (٥٢) حيث وردت ضمن الفصل الخامس (من الباب الثالث) الذى لا يسرى عليهم (م ٤٣ ن قانون الاستثمار).
- (٥٣) حيث تسرى قواعد القانون المدنى بوصفها الشريعة العامة فى حالة عدم وجود نص خاص.
- (٥٤) حسام الأهوانى ص ٤٤٢.
- (٥٥) قنص المادة ٦٨٩ مدنى على أنه يجب على العامل الى جانب الالتزامات المبينة فى المواد السابقة، أن يقوم بالالتزامات التى تفرضها القوانين الخاصة.
- (٥٦) حسن كيرة ص ٣٣٢.
- (٥٧) وتقضى بأن "يعمل العامل باستمرار على تنمية مهارته وخبراته مهنيا وثقافيا وفقا للنظم والاجراءات التى يضعها صاحب العمل بالاشتراك مع المنظمات النقابية المختصة وفى حدود الامكانيات المتاحة".

والسابعة (٥٨) اللتين، بحسب الظاهر، تضيفان بعض الالتزامات الجديدة على عاتق العامل.

٢٥ - وفيما يتعلق بتحديد التزامات صاحب العمل في مشروعات المناطق الحرة، لم يورد المشرع بشأنها احكاما خاصة (٥٩)، ولم يستبعد بصدها تطبيق أحكام قانون العمل، ومن ثم تسرى في هذا المجال نفس القواعد المتبعة في بيان التزامات اصحاب الأعمال بصفة عامة. تجد هذه الالتزامات مصدرها في كل من قانون العمل والقانون المدني والمبادئ العامة للقانون.

إذا كانت المسائل السابقة لا تثير صعوبة بصدد تحديد القواعد الواجبة التطبيق على العاملين بمشروعات الاستثمار بصفة عامة وتلك المقامة بالمناطق الحرة بصفة خاصة، فإن الأمر يبدو أكثر دقة فيما يتعلق بانتهاء عقد العمل في هذه المشروعات. وهو ما نعرض له في المبحث التالي.

---

(٥٨) وتقضى بأن يلتزم العامل بتنفيذ كافة تعليمات السلامة والصحة المهنية المقررة بالمنشأة سواء بمقتضى القانون أو عقود العمل الجماعية والفردية ونظم ولوائح العمل وتعليماته.

(٥٩) اللهم فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجر. أنظر ما سبق فقرة ، ١٨.

## المبحث الثالث

### انتهاء عقد العمل فى مشروعات الاستثمار

#### مجال اعمال القواعد العامة:

٢٦ - تخضع عقود العمل، فى المشروعات المقامة طبقا لقانون الاستثمار، فيما يتعلق بانتهائها، لنفس القواعد التى تحكم اسباب انتهاء عقود العمل بصفة عامة. تنتهى هذه العقود طبقا لأحكام قانون العمل بوصفه الشريعة العامة الواجبة التطبيق على عقود العمل الغير مستبعدة كليا أو جزئيا من نطاقه. ويرجع إلى أحكام القانون المدنى بوصفها الشريعة العامة التى تحكم سائر العقود لتكملة النقص فى قانون العمل من جهة وتنظيم العقود التى لا يسرى عليها القانون المذكور ولم يوضع لها تنظيم خاص من جهة أخرى.

لعل الاستثناء البارز فى هذا المقام هو استبعاد تطبيق أحكام الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل على المشروعات المقامة فى المناطق الحرة (م ٤٣ من قانون الاستثمار). يترتب على ذلك، كما سنرى عدم خضوع العاملين فى هذه المشروعات للقواعد الخاصة بالفصل التأديبى فى قانون العمل. تنتهى عقود هؤلاء العاملين، فيما عدا ذلك، طبقا لنفس الأحكام التى تنتهى بها عقود العمل الأخرى. أما بالنسبة لعقود العمل فى مشروعات الاستثمار الداخلى فلم يرد بشأنها أى استثناء ومن ثم فهى تنتهى طبقا لأحكام انقضاء عقود العمل بصفة عامة.

تنقضى عقود العمل، بصفة عامة، بما تنتهى به سائر العقود الملزمة للجانبين، كالتقاييل واستحالة التنفيذ والفسخ، وتنتهى، فضلا عن ذلك، طبقا للأحكام التى أوردها قانون العمل فيما يتعلق بالعقود المؤقتة، ووفاء العامل وعجزه ومرضه واستقالته وبلوغه سن التقاعد. تخضع عقود العمل فى

مشروعات الاستثمار لتلك الأحكام لأنها عامة التطبيق من جهة ولم يتم استبعادها من جهة أخرى.

لا يثير أعمال اسباب انتهاء عقد العمل المذكورة بصدد مشروعات الاستثمار نقاط معينة تستوجب البحث لذا نحيل بشأنها الى فقه قانون العمل. ونكتفى فى هذا المقام بالتعرض، من بين تلك الاسباب، لكل من الفسخ والفصل التأديبى والانهاء نظرا لما تنطوى عليه من أهمية عملية من جهة وما قد يثيره اعمالها من صعوبات بالنسبة لعقود العمل فى مشروعات الاستثمار وبصفة خاصة فى المناطق الحرة من جهة أخرى. ويقتصر ذلك فى الأصل على العقود غير محددة المدة لأن العقود محددة تتفرد بقواعد موحدة فى هذا المجال.

## المطلب الأول

### وحدة الحكم بالنسبة لعقود العمل محددة المدة

٢٧ - يجوز أن يبرم عقد العمل لخدمة معينة أو لمدة معينة، كما يجوز أن يكون غير معين المدة (م ١/٦٧٨ مدنى). يتمتع اطراف عقد العمل بحرية كاملة فى تحديد مدة العقد. تكمن أهمية التفرقة بين عقود العمل غير محددة المدة وتلك المحددة المدة فيما يتعلق بانتهائها وذلك لاختلاف القواعد فى الحالتين.

تنص المادة ١/٦٧٩ مدنى على أنه اذا كان عقد العمل معين المدة انتهى من تلقاء نفسه بانقضاء مدته. وتنص المادة ١/٦٩٤ على أنه ينتهى عقد العمل بانقضاء مدته أو بانجاز العمل الذى أبرم من أجله. وتنص المادة ١/٦٨٠ على أنه اذا ابرم العقد لتنفيذ عمل معين انتهى بانقضاء العمل المنتق عليه. وطبقا

للمادة ٧١ عمل تنقضى علاقة العمل لاحد الاسباب الآتية: أولاً: (أ) انتهاء مدة العقد اذا كان محدد المدة. (ب) انتهاء الموسم اذا كان يعمل موسمياً (ج) انتهاء العمل العرضى أو المؤقت.

يتضح من هذه النصوص أن عقد العمل محدد المدة ينتهى تلقائياً بانقضاء مدته أو بانجاز العمل الذى أبرم من أجله دون حاجة الى أى اجراء آخر (١)، فلا يلزم اخطار أى من الطرفين للآخر بذلك (٢)، ولا يلزم وجود مبرر آخر غير ذلك. وطالما كان كل من الطرفين يقوم بالوفاء بالتزاماته التعاقدية فانه لا يجوز انتهاء العقد قبل أجله الا بالاتفاق. ولا يجوز لاحد الطرفين أن يستقل بنقض العقد أو تعديله دون موافقة الطرف الآخر وذلك اعمالا للقواعد العامة التى تقضى بأن العقد شريعة المتعاقدين ١٤٧/١). واذا قام أحد الطرفين بانهاء العقد قبل انتهاء مدته اعتبر ذلك انهاء غير مشروع وكان مسئولاً مسئولية عقدية حتى لو توافر لديه ما يدعوه الى ذلك، ويلتزم بتعويض الطرف الآخر عما اصابه من ضرر (٣) بسبب الانتهاء المبسر للعقد (٤).

(١) نقض ١٩٨٠/٥/٣١ (عصمت الهوارى، قضاء النقض فى منازعات العمل والتأمينات الاجتماعية، ح ٤ ص ١١٠).

(٢) ما لم يتفق الأطراف على خلاف ذلك، محمد لبيب شنب ص ٣٨٣ وما بعدها. نقض ١٩٩٢/٥/١١ طعن ٣٢٥٥ س ٥٩ ق (مجلة القضاة، س ٢٥، عدد ٢ ص ٦٠١) وقد جاء فيه: "من المقرر قانوناً أنه اذا اتفق طرفا عقد العمل المحدد المدة على أن العقد لا ينتهى الا اذا اخطر احد المتعاقدين الآخر بتمسكه بانتهاء العقد قبل حلول أجله بمدة معينة والا يجدد العقد لمدة أخرى فان العقد لا ينتهى تلقائياً بانقضاء مدته بل لابد لانتهائه من الاخطار فى الموعد فاذا لم يحصل هذا الاخطار المتفق عليه أو تم بعد الموعد المحدد له فان العقد لا ينقضى بانقضاء المدة المحددة له ويتجدد بحكم الاتفاق بذات شروط العقد ولمدة أخرى محددة مساوية للمدة الأولى اعمالا لارادة المتعاقدين وهذا الاخطار المتفق عليه مغاير للاخطار الذى استلزمه نص المادة ١/٦٩٥ من القانون لانهاء العقد غير محدد المدة".

(٣) نقض ١٩٨٢/٢/١٠ طعن ٦٩٤ س ٤٢ ق (محمد عزمى البكرى، مدونه قانون العمل، ح ٢، ١٩٨٦ ص ٣٩٩).

(٤) محمد لبيب شنب، الجحود المبسر للعقد، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية س ٢، س ٣.

٢٨ - يرد على تلك الأحكام عدة استثناءات نكتفى بالإشارة إليها:  
أولاً: إذا أخل أحد الطرفين بالتزاماته أثناء تنفيذ العقد يمكن الفسخ أو توقيع جزاء الفصل التأديبي بحسب الأحوال (٥) كما سنرى (٦).

ثانياً: تنص المادة ٢/٦٧٨ مدنى على أنه إذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات، جاز للعامل بعد انقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض على أن ينذر رب العمل لى ستة أشهر.

ثالثاً: يجوز اتفاق الافراد على تجديد عقد العمل محدد المدة لمدة معينة أو غير معينة (٧). ويعتبر العقد قد تجدد ضمناً فى حالتين: ١ - إذا استمر طرفاه فى تنفيذه بعد انقضاء مدته، ويعد ذلك منهما تجديدا للعقد لمدة غير معينة (م ٢/٦٧٩) (٨). ويعتبر التجديد لمدة غير محددة أيضاً ولو حصل بتعاقد جديد يشتمل شروطاً جديدة (م ٧٢ عمل). ٢ - إذا كان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد، واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه، اعتبر العقد قد تجدد تجديداً ضمناً المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى (م ٢/٦٨٠ مدنى).

(٥) كانت المادة ١١١ من اللائحة التنفيذية فى ظل قانون الاستثمار السابق تقضى بأنه إذا قام صاحب العمل بفصل العامل فى العقد المحدد المدة لغير الأسباب الواردة فى لائحة الجزاءات وتأديب العاملين استحق العامل التعويض المناسب.

(٦) انظر ما يلى فقرة ٢٩.  
(٧) اسماعيل غانم، تجدد العقد المحدد المدة، مجلة العلوم القانونية والاقتصادية ١٩٦٢ ص ٣٤١.

(٨) م ١/٧٢ عمل. نقض ١٩٩٢/٥/٢١ طعن ٤١٢٠ س ٦٠ ق (مجلة القضاة س ٢٥ ص ٦٠١): "عقد العمل المحدد المدة استمراره بعد انقضاء مدته مؤداه اعتباره مجدداً لمدة غير محددة. أثره. حق انتهاء صاحب العمل له ولو اتسم بالتعسف ليس للعامل الا الحق فى التعويض ان كان اصابه ضرر".

استثنت المادة ٣/٧٢ عمل من أحكام التجديد الضمنى الاعمال العرضية والمؤقتة والموسمية. فاذا تجددت العقود الواردة على هذه الأعمال فانها تنتهى بانتهاى العمل (م ٦٨٠ مدنى). واستثنى المشرع ايضا عقود عمل الأجانب حيث لا تتجدد لمدة محددة أو غير محددة الا باتفاق صريح (٩).

لعل ما يهمنى بعد هذا الايجاز السابق هو أن تلك القواعد عامة التطبيق تسرى على كافة أنواع عقود العمل بغض النظر عن النظام القانونى الخاضعة له، ومن ثم ينتهى، طبقاً لتلك الأحكام، عقد العمل محدد المدة سواء كان عقدا عاديا أم داخل مشروع استثمار داخلى أو بالمناطق الحرة. لم ترد فى قانون الاستثمار أحكام خاصة فى هذا المقام، ولم يفصح المشرع عن ارادته فى استبعاد تطبيق أحكام القانون المدنى أو قانون العمل المتعلقة بالموضوع.

## المطلب الثانى

### فسخ عقد العمل - الفصل التأديبى

٢٩ - ينبغى التفرقة بين الفسخ والانهاء، فالفسخ سبب عام لانحلال العقود الملزمة للجانبين، محددة أو غير محددة المدة، فى حالة اخلال احد الأطراف بالتزاماته. أما الانهاء. بالارادة المنفردة فهو سبب خاص بانقضاء العقود المستمرة غير محددة المدة بما فى ذلك عقد العمل. لا يتوقف الانهاء على الاخلال بالتزام بل يمكن أن يجد مبرره لدى من يستعمله كتغيير الظروف الاقتصادية أو الفنية للمشروع (١٠).

(٩) لبيب شنب ص ٥٢١، محسن عزمى البكرى ص ٥٢٧. قارن جمال ذكى الذى يرى إمكان التجديد طبقاً للمبادئ العامة ص ٦٣٤.  
(١٠) جمال ذكى فقرة ٢٦٦، حسن كيرة فقرة ٣٣٥.



تقضى القواعد العامة بأحقية المتعاقد فى طلب فسخ العقد الملزم للجانبين إذا أخل الطرف الآخر بالتزام ناشئ عنه. لا يقع الفسخ الا بعد اعدار المدين وصدور حكم نهائى به. يتمتع القاضى بسلطة تقديرية فى الحكم بالفسخ أو رفضه، فيجوز له منح المدين اجلا اذا اقتضت الظروف ذلك، كما يجوز له أن يرفض الفسخ اذا كان ما لم يوف به المدين قليل الأهمية بالنسبة الى الالتزام فى جملة (م ١٥٧ مدنى)، كل ذلك ما لم يوجد اتفاق على اعتبار العقد مفسوخا من تلقاء نفسه، دون حاجة الى اعدار أو حكم، عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه (م ١٥٨ مدنى).

يخضع عقد العمل، أيا كان نوعه أو نظامه القانونى، للقواعد العامة. يندر اعمال هذه القواعد، من الناحية العملية، لعدم تمشيها مع الطابع الشخصى لعلاقة العمل من جهة ولوجود البديل الأكثر فعالية من جهة أخرى (الحق فى الانهاء). يستقر الفقه والقضاء على أحقية كل من طرفى عقد العمل فى فسخه، ولو لم يتضمن شرطاً فاسخاً صريحاً، دون اللجوء الى القضاء. ولا يكون أمام الطرف الآخر سوى الحق فى التعويض اذا اثبت انعدام مبرر الفسخ أى عدم اخلاله بالتزاماته (١١).

لم يكتف المشرع بالقواعد العامة الواردة فى القانون المدنى بصدد الفسخ، بل نظمه بأحكام خاصة فى قانون العمل، وهو ما عبر عنه بالفصل (١٢). يعتبر الفصل، من الناحية القانونية، نوعاً خاصاً من الفسخ نظمه المشرع فى اطار العلاقات العمالية (١٣). طبقاً لهذا التنظيم لا يجوز فصل العامل الا اذا ارتكب خطأ جسيماً. أورد المشرع عدة تطبيقات للخطأ الجسيم المبرر للفصل

(١١) اسماعيل غانم ص ٤١٨، محمد لبيب شنب بند ٤٠٣ - نقض ١٩٨٢/٥/٩ طعن ٣٦٦ س ٤٧ ق (صلاح محمد أحمد ص ١٢٧٨).  
(١٢) المواد ٦١ : ٦٦ عمل.  
(١٣) حسام الأهوانى ص ٦٣٤.

من بينها اخلال العامل بالتزاماته الجوهرية (١٤). وينبغي بالاضافة الى ذلك مراعاة قواعد واجراءات تأديب العامل وأهمها وجوب العرض على اللجنة الثلاثية (١٥)، التي تبدي رأيا استشاريا سواء بالنسبة لصاحب العمل أو القاضى (١٦)، إلا أن العرض على اللجنة أمر وجوبى يترتب على تخلفه بطلان الفصل والتزام صاحب العمل باجر العامل (١٧). وإذا وقع الفصل التأديبى باطلا جاز لصاحب العمل فسخ عقد العمل متى اثبت اخلال العامل بالتزاماته الجوهرية (١٨). ولصاحب العمل اعتبار قرار الفصل بمثابة انتهاء للعقد بالارادة المنفردة (١٩) يخضع لاحكامه التى تعد افضل بكثير له، كما

(١٤) أوردت المادة ٦١ تسعة تطبيقات للخطأ الجسيم على سبيل المثال لا الحصر، وذلك بخلاف الحال للنصوص المقابلة فى تشريعات العمل السابقة حيث أوردت صور الخطأ المبرر للفسخ على سبيل الحصر. فتحتى عبد الصبور ص ٣٧٦. وينبغى الإشارة الى أنه اذا كان الخطأ الجسيم المنسوب للعامل غير وارد ضمن الحالات التسع المذكورة بالنص فإنه ينبغى أن يكون منصوبا عليه فى لائحة الجزاءات التأديبية بالمنشأة، إذ تنص المادة ٣/٦٠ عمل على أنه لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية، عن فعل لم يرد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات. مثال ذلك قبول نقود أو هدايا من شخص بقصد التأثير على المرتشى للقيام بأى عمل يتعلق بأعمال المنشأة (بند ٥١ من اللائحة النموذجية للجزاءات).

على عوض حسن، الوجيز فى شرح قانون العمل ١٩٨٢ ص ٣٣٠، أنظر فى نقد هذا المسلك لصعوبة حصر الأخطاء التأديبية من جهة، وقد لا يلتزم صاحب العمل بوضع لائحة (عدد عمال أقل من خمسة) من جهة أخرى، جمال ذكى ص ٢٠٧. (١٥) ولا يلتزم صاحب العمل، فى هذه الحالة، باخطار سابق أو مهلة. جمال ذكى ص ٩٦٠.

(١٦) نقض ١٩٧٩/١٢/١٢، الهوارى د ٤ ص ١١٣.

(١٧) ولا يعنى البطلان الزام صاحب العمل باعادة العامل المفسول الى عمله الا اذا كان الفصل بسبب نشاطه النقابى (م ٤/٦٦ عمل)، ذلك أن عقد العمل ينقضى بمجرد صدور قرار الفصل ومن تاريخ صدوره. نقض ١٩٨٨/١٢/٢٦ (صلاح محمد أحمد ص ١٢٨٦)

يقتصر الاخلال بالقواعد الموضوعية أو الاجرائية للفصل على أحقية العامل فى الحصول على التعويض المناسب نقض ١٩٧٧/١/٢٢ المجموعة س ٢٨ ص ٢٨٣. (١٨) نقض ١٩٧٥/٦/٢١ المجموعة س ٢٦ ص ١٢٣٣ - ١٩٨٩/١٢/٤ طعن ١٨٣٨ س ٥٧ ق (صلاح محمد أحمد ص ١٢٩٧).

(١٩) نقض ١٩٦٥/٥/١٢ المجموعة س ١٦ ص ٥٦٤ - ١٩٨١/٢/١٥ الهوارى ص ١١١.

سنرى (٢٠)، مما يدفع اصحاب الاعمال الى اللجوء اليها عادة بدلا من الفسخ أو الفصل التأديبي.

يهمنا في هذا المقام الاشارة الى أن أحكام الفصل التأديبي السابقة التي نظمها قانون العمل تسرى فقط على عقود العمل الخاضعة لهذا القانون، ويدخل فيها بطبيعة الحال العقود المبرمة في مشروعات الاستثمار الداخلى حيث لم يرد في قانون الاستثمار تنظيمها خاصة بها أو ما يفيد استبعادها من نطاق تطبيق أحكام قانون العمل في هذا المجال، ومن ثم تسرى أحكامه بوصفها الشريعة العامة الواجبة التطبيق على علاقات العمل.

أما بالنسبة لعقود العمل المبرمة في المشروعات المقامة بالمناطق الحرة فقد استبعدت المادة ٤٣ من قانون الاستثمار خضوعها لتلك الأحكام (٢١).

(٢٠) انظر ما يلي فقرة ٣٢.

(٢١) حيث استبعد النص تطبيق الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل. يترتب على ذلك عدم تطبيق المادة ٦١، الواردة بالفصل المذكور، التي تنظم الفصل التأديبي. والجدير بالذكر أن المادة ٣/١١٠ من اللائحة التنفيذية، في ظل قانون الاستثمار السابق، كانت تقضى بأنه: 'يكون لرب العمل فسخ العقد بدون انذار أو تنبيه وبغير مكافأة أو تعويض في الأحوال المنصوص عليها في المادة ٧٦ من قانون العمل رقم ١٩٥٩/٩١'. تقابل المادة ٧٦ المشار اليها المادة ٦١ من قانون العمل الحالي وتتضمن نفس الحكم تقريبا مع فارق هام مؤداه عدول المشرع عن حصر الاخطاء التي تجبيز لصاحب العمل فسخ العقد ونص على مبدأ عام يتمثل في فكرة الخطأ الجسيم، ثم أورد نفس الاخطاء السابقة كتطبيقات له. ومن ثم كان صاحب العمل، في المنطقة الحرة، يستطيع، الى جانب حقه في انتهاء العقد المقرر بصريح نص المادة ١/١١٠ من اللائحة، فصل العامل للأسباب الواردة في المادة ٧٦ عمل قديم دون التقيد بالانذار أو العرض على اللجنة الثلاثية، وتلك، ولا شك، ميزة كبرى لصاحب العمل. أما في ظل قانون الاستثمار الحالي، نظرا لعدم وجود نص مماثل للمادة ٣/١١٠ ولاستبعاد تطبيق الفصل الخامس، فإن صاحب العمل في المنطقة الحرة ليس امامة، في مثل هذه الحالات، سوى اللجوء اما الى طلب الفسخ طبقا للقواعد العامة أو الانتهاء بالارادة المنفردة. ولا شك أن الانتهاء يستند هنا الى مبرر مشروع (الخطأ الجسيم) مما ينفى عنه وصف التعسف، كما سنرى، الا أنه يظل ملتزما بالاحطار. وجدير بالذكر أن احالة اللائحة، في ظل قانون الاستثمار السابق، الى المادة ٧٦ عمل قديم كان من شأنها أن تؤدي الى حرمان العامل من الحصول على مكافأة نهاية الخدمة في الحالات المذكورة بها وهو أمر منتقد. عدل المشرع عن ذلك في قانون العمل الجديد والغى التفرقة بين الفصل مع حفظ الحق في المكافأة وبين الفصل مع

=

وبناء عليه اذا رغب أحد الطرفين فى فسخ عقد العمل لاخلال الطرف الآخر بالتزاماته تم اعمال القواعد العامة فى الفسخ المقررة فى القانون المدنى بوصفه الشريعة الواجبة التطبيق على العقود فى كل ما لم يرد بشأنه تنظيم خاص. يندر ذلك فى الحياة العملية. يفضل العامل عادة اللجوء الى الاستقالة لانهاء علاقة العمل غير محددة المدة (٢٢٢). ويفضل صاحب العمل اللجوء إلى الانتهاء بدلا من الفسخ حتى يتفادى الاجراءات التى رسمها القانون.

= الحرمان منها، ولم يعد جائزا حرمان العامل من مكافأة نهاية الخدمة أيا كان سبب فصله، حيث تتأسس تلك المكافأة على اعتبارات العدالة وتقديرا للسنوات التى قضاها العامل فى العمل وهى فى هذا تختلف عن التعويض المستحق فى حالة الفصل التعسفى (جمال ذكى، فقرة ٢٣٥). جاء قانون التأمين الاجتماعى واحل نظام تأمين الشيخوخة محل مكافأة نهاية الخدمة، ولم يعد صاحب العمل ملتزما بتلك المكافأة إلا قبل العامل عن عمله بعد سن الستين اذا لم يكن له حقوق من هذه المدة وفقا لتأمين الشيخوخة (م ٧٥ عمل). ونرى سريان الحكم المذكور على العاملين بمشروعات الاستثمار بنوعها (الداخلى والمناطق الحرة) حيث يقضى قانون الاستثمار صراحة بخضوعهم لقانون التأمين الاجتماعى (أنظر ما سبق فقرة ١٠).

(٢٢) ورغم عدم تعرض قانون العمل لفسخ العقد بسبب اخلال صاحب العمل بالتزاماته حيث الغيت المواد المقابلة للمادة ٧٧ من قانون العمل القديم، إلا أن ذلك لا يخل بحق العامل فى التمسك بالفسخ طبقا للقواعد العامة. وتبدو أهمية هذا الحق اذا اخل صاحب العمل بالتزاماته فى العقد المحدد المدة، وفى أنه يعفى العامل من مراعاة مهلة الاخطار الواجبة فى حالة الاستقالة (م ٢/٦٩٤ مدنى). ويعد فسخ العامل للعقد بمثابة تسريح للعامل أو فصلا له من الخدمة تترتب عليه جميع آثاره القانونية. جمال ذكى ص ٩٥٩.

### المطلب الثالث

#### اتهاء عقد العمل فى مشروعات الاستثمار

٣٠ - ان من المبادئ الاساسية فى القانون الحديث احقية كل من الطرفين فى العقود غير محددة المدة بصفة عامة فى اتهاء العقد بالارادة المنفردة، وذلك منعا لتأبيد الرابطة التعاقدية، حماية للحرية الفردية. وهو امر يتعلق بالنظام العام (٢٣). يبدو هذا المبدأ بوضوح فى مجال علاقة العمل التى تتسم بالطابع الشخصى وترتبط بحق أساسى من حقوق الشخصية الا وهو الحق فى العمل، ومن ثم يحق لكل من العامل وصاحب العمل وضع حد لعلاقته مع الطرف الآخر. نعرض لقيام الحق فى الانهاء فى ظل قانون الاستثمار ثم نبين كيفية اعماله فى عقود العمل بالمنطقة الحرة.

#### الفرع الأول

##### قيام الحق فى اتهاء عقد العمل فى ظل قانون الاستثمار.

٣١ - عبر القانون المدنى بوضوح عن الحق فى اتهاء عقد العمل فى المادة ٢/٦٩٤ "فان لم تعين مدة العقد بالاتفاق أو بنوع العمل أو بالغرض منه، جاز لكل من المتعاقدين أن يضع حدا لعلاقته مع المتعاقد الآخر. ويجب فى

(٢٣) لا يشور أدنى خلاف حول تعلق حق العامل فى اتهاء عقد العمل بارادته المنفردة بالنظام العام، ومن ثم يقع باطلا كل تصرف يتضمن نزول العامل عن هذا الحق أو يؤدى الى حرمانه منه - محمد لبيب شنب ص ٣٩٣ - أحمد شوقى المليجى، الوسيط فى شرح التشريعات الاجتماعية، الكتاب الأول، ج ٢، ص ٢٧٤ عبد السوود يحيى، شرح قانون العمل، ص ٣٢٩.  
أما بالنسبة لحق صاحب العمل فى الانهاء فالراجح أنه لا يتعلق بالنظام العام ويجوز بالتالى الاتفاق على حرمانه منه. اسماعيل غانم ص ٤٦٠، عبد الناصر العطار ص ٣٣٣ - قارن محمد على عمران - الوسيط فى شرح أحكام قانون العمل الجديد، ١٩٨٤، ص ٣٤٤.

استعمال هذا الحق أن يسبقه اخطار . وطريقة الأخطار ومدته تبيينهما القوانين الخاصة".

لم يكن هذا الحق محل منازعة في ظل قانون العمل السابق (٢٤). اكتفى المشرع، في قانون العمل الجديد، بتقدير حق الانهاء للعامل فقط في صورة الاستقالة (م ٧١/ثالثا عمل)، واغفل الإشارة الى حق صاحب العمل في الانهاء، مما دفع الى التساؤل حول وجود الحق المذكور في الوقت الراهن. ذهب اتجاه في الفقه الى أن خلو قانون العمل الجديد من نص مماثل للمادة ٧٤ من قانون العمل السابق "يوحى بأن المشرع عدل عن الأخذ بنظرية التعسف في استعمال الحق كوسيلة للرقابة الموضوعية على انتهاء عقد العمل غير محدد المدة وان كان قد أخذ ببعض تطبيقاتها، كما الغى نظام الاخطار السابق كوسيلة شكلية للرقابة على انتهاء هذا العقد، مكتفياً بنص يقضى بتحريم الفصل كقاعدة عامة الا اذا ارتكب العامل خطأ جسيماً وتعداده لامثلة يعتبر فيها الخطأ جسيماً (م ٦١ عمل)، وفيها يلتزم، صاحب العمل بالعرض على اللجنة الثلاثية قبل الفصل (م ٦٢ عمل)" (٢٥). لصاحب العمل باعتباره متعاقداً أن يطلب من القضاء فسخ عقد العمل اذا أخل العامل بالتزاماته الناشئة عن العقد. كما ان له ان ينهي العقد بارادته المنفردة اذا كان عقد العمل غير محدد المدة (م ٦٩٤ / ٢ مدني). غير أنه على صاحب العمل قبل استعمال حقه في الانهاء في الحالتين أن يعرض طلبه فصل العامل على اللجنة الثلاثية (٢٦).

(٢٤) المواد ٧٢، ٧٤ من القانون ١٩٥٩/٩١. حسن كيره ص ٧٥٤، فتحي عبد الرحيم ص ٢٥٧.

(٢٥) (٢٦) فتحي عبد الرحيم بند ١٤، ١٤٧، ويرى "أن انتهاء عقد العمل غير محدد المدة يكون بلا سبب مشروع اذا لم يكن لاحد الاسباب التي حددها قانون العمل في المادة ٦١، وبالتالي تتعدّد مسؤولية صاحب العمل الموضوعية المؤسسة على فكرة تحمل المخاطر، حتى ولو كان له مصلحة مشروعة تبرر هذا الانهاء، كما اذا كانت الضرورات الاقتصادية تقتضى انتهاء بعض عقود العمل لان بعض العمال اصبحوا زائدين عن الحاجة" بند ١٤٠.

مؤدى هذا الاتجاه قصر حق صاحب العمل فى انتهاء علاقة العمل غير محددة المدة على حالات الفصل التأديبى المبينة فى المادة ٦١ وطبقا للجراءات والضوابط المبينة فى المواد ٦٢ : ٦٦ عمل. ولا يمكن ممارسة الحق فى الفسخ أو الانتهاء الا من خلال تلك القواعد. وتتعلط بذلك القواعد العامة فى القانون المدنى فيما يتعلق بفسخ أو انتهاء عقد العمل الخاضع لقانون العمل لوجود تنظيم خاص بديل فى هذا القانون.

يبدو أن هذا الاتجاه هو المستقر فى الأذهان عملا، مما يدفع إلى الخلط - حتى فى بعض نصوص التشريع وأحكام القضاء وكتابات الفقهاء - بين الفسخ والانتهاء (٢٧)، والتعبير عنهما، غالبا بلفظ "الفصل" (٢٨).

يذهب الفقه فى مجموعه الى عكس الاتجاه السابق، ويرى أن اغفال تنظيم قانون العمل لحق صاحب العمل فى انتهاء عقد العمل غير محدد المدة بالارادة المنفردة لا يعنى المساس بهذا الحق الذى تقرره وتتظمه المبادئ العامة فى القانون المدنى (م ٢/٦٩٤، ٦٩٥) التى ينبغى الرجوع إليها واعمال أحكامها حيث لم يرد فى قانون العمل نص خاص يفيد استبعادها، ولا يجوز تعطيل احد المبادئ الاساسية فى القانون الا بنص صريح (٢٩). تفصح المذكرة

(٢٧) حسن كيرة ص ٦٨٩.

(٢٨) انظر مثال ذلك: نقض ١٩٥٨/٥/١٥ المجموعة س ١٠ ص ٣٥١ - ١٩٦٤/٦/٢٤ س ١٥ ص ٣٣٠ - ١٩٨١/٥/٣١ طعن ١٨١ س ٤٤٤ ق - ١٩٨٦/١١/٣ طعن ١٢٨٧ س ٥٠ ق - ١٩٨٨/١١/١٤ طعن ٩٣٦ س ٥٣ ق (صلاح محمد أحمد رقم ٣٣٧، ٣٥٥، ٣٦٣) استخدم المشرع لفظ الفسخ بينما هو يقصد الانتهاء فى المادة ٧٤ من قانون العمل السابق والمادة ٦٩٥ مدنى.

(٢٩) جمال ذكى ١٠٣٣، أحمد شوقى المليجى ص ٢٧٤، عبد الودود يحيى ص ٣٢٩.

الإيضاحية لقانون العمل بوضوح عن أن المشرع لم يقصد الغاء أو مصادرة حق الإنهاء المخول لصاحب العمل طبقاً للقواعد العامة (٣٠) يختلف الإنهاء عن كل من الفسخ والفصل التأديبي (٣١) . فالإنهاء "هو حق صاحب العمل في إنهاء الرابطة العقدية بإرادته المنفردة في العقد غير محدد المدة ودون حاجة لوجود أى إخلال من جانب العامل بالتزاماته الجوهرية. وكل ما هنالك هو ضرورة توافر مبرر للإنهاء، والمبرر يختلف تماماً عن الإخلال من جانب العامل. فصاحب العمل له صفة المتعاقد مع العامل وله أن يستعمل كافة الحقوق التي تخولها له القواعد العامة. ووضع قواعد خاصة للفصل لا ينتقص من حقوقه الأخرى. فالفصل لا يمنعه من طلب الفسخ طبقاً للقواعد العامة أو الإنهاء" (٣٢) .

٣٢ - يترتب على هذا الخلاف حول حق الإنهاء في قانون العمل عدة نتائج تؤثر بالضرورة في عقود العمل بمشروعات الاستثمار.  
أولاً: أن العقود الخاضعة لقانون العمل لا يستطيع صاحب العمل، طبقاً للرأى الأول، وضع نهاية لها إلا من خلال الفصل التأديبي وباتباع إجراءاته وضوابطه. أما بالنسبة للرأى الثانى فإن صاحب العمل، الى جانب حقه فى فصل العامل الذى يرتكب خطأ جسيماً، يمكنه طلب الفسخ لإخلال العامل بالتزاماته طبقاً للقواعد العامة أو الإنهاء لتوافر المبرر.

يندر عملاً أن يلجأ صاحب العمل الى القضاء لطلب الفسخ بل يبادر الى فصل العامل أثر اتيانه خطأ يتعذر معه استمرار علاقة العمل. تأتي الرقابة

(٣٠) المذكرة الإيضاحية لقانون العمل. ولعل التعديل الوحيد فى هذه القواعد هو ما استحدثه المشرع من تقييد حق صاحب العمل فى اللجوء الى الإنهاء الانفرادى لخطأ يقترفه العامل بفكرة الخطأ الجسيم حين يكون فصل العامل فسخاً لعقد العمل. جمال ذكى ص ١٠٣٥.

(٣١) انظر ما سبق فقرة ٢٩.

(٣٢) حسام الاهوانى ص ٦٣٥.



القضائية اللاحقة للتحقق من مدى صحة الفصل وتوافر شروطه الموضوعية والاجرائية ويحصل العامل على التعويض المناسب في حالة ثبوت مخالفة تلك الشروط. لذا يختلط الفسخ بالفصل التأديبي، بل إن الفصل، كما رأينا، تنظيم للفسخ في مجال علاقات العمل (٣٣).

يفصل صاحب العمل، من الناحية العملية، اللجوء الى انتهاء العقد بالارادة المنفردة، بدلا من الفسخ، في حالة اخلال العامل بالتزاماته حتى يتقاضي الاجراءات التي استلزمها القانون. اضيف الى ذلك أن الانهاء يؤدي الى انقضاء علاقة العمل مباشرة دون توقف على حكم من القضاء، ويقع عبء اثبات أن الانهاء تعسفى على عاتق العامل دون صاحب العمل. لذا يبدو الانهاء، عملا، وكأنه هو جزء الاخلال (٣٤). ويتم استعمال لفظ الفصل، في كثير من الاحيان، بدلا من الانهاء (٣٥).

**ثانيا:** ان العقود التي لا تخضع لقانون العمل لا يسرى عليها نظام الفصل التأديبي الوارد في هذا القانون، ولا يلتزم اصحاب الاعمال في هذه العقود بالاجراءات والضوابط المقررة فيه، بل يخضعون، فيما يتعلق بانقضاء علاقة العمل، للتشريعات واللوائح الخاصة بها ان وجدت والا فاحكام القانون المدني بوصفه الشريعة العامة، ولا يختلف الرأى فى ذلك بطبيعة الحال.

**ثالثا:** ينبغى التفرقة، فى مجال انقضاء علاقة العمل، بين عقود العمل فى مشروعات الاستثمار الداخلى وعقود العمل فى مشروعات المناطق الحرة. تخضع الطائفة الاولى لأحكام قانون العمل، ومن ثم فهى تتأثر بالخلاف السابق ذكره. أما بالنسبة للطائفة الثانية فهى مستبعدة بصريح النص من

(٣٣) انظر ما سبق فقرة ٢٩.

(٣٤) حسام الأهوانى ص ٦٣٥.

(٣٥) انظر ما سبق فقرة ٣١.

الاحكام الخاصة بالفصل التأديبي الواردة بقانون العمل (م ٤٣ من قانون الاستثمار)، ولم يضع المشرع لها قواعد خاصة، ومن ثم فهي تخضع، بلا شك، لأحكام القانون المدني سواء فيما يتعلق بالفسخ أو الانتهاء. ولن نعرض للفسخ لندرة اللجوء اليه، ولعدم وجود جديد يضاف بشأنه عما سبق وما هو مبين في فقه القانون المدني. ونعرض بايجاز لأعمال الحق في الانتهاء في مشروعات المناطق الحرة.

## الفرع الثاني

### انتهاء علاقة العمل في المناطق الحرة

٣٣ - بادئ ذي بدء ينبغي الإشارة الى انه لا تثور صعوبة بصدد أحقية العامل، في مشروعات المناطق الحرة، في انتهاء علاقة العمل عن طريق الفسخ أو الاستقالة طبقاً للمادة ٧١/ثالثاً عمل والمواد ٢/٦٩٤، ٦٩٥ مدني، حيث تسرى تلك الأحكام على كافة عقود العمل العادية أو المبرمة في مشروعات الاستثمار حيث لم يرد بشأنها تنظيم خاص مغاير أو ما يفيد استبعادها. يستطيع العامل أن يطلب من القضاء فسخ العقد في حالة اخلال صاحب العمل بالتزاماته، وقد يفضل انتهاء العقد مباشرة عن طريق الاستقالة، وينبغي عليه مراعاة مهلة الاخطاء من جهة، وعدم التعسف من جهة أخرى. ولا نكون بصدد استقالة اذا كان صاحب العمل هو الذي دفع العامل بتصرفاته، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفته شروط العقد، الى أن يكون هو في الظاهر الذي انهى العقد. يعد ذلك من قبيل الانتهاء التعسفي للعقد، من قبل صاحب العمل الذي يستوجب التعويض (م ٦٩٦ مدني).

لعل الصوبة العملية تثور بصدد انتهاء صاحب العمل للعقد. ينبغي الرجوع الى نص المادة ٦٩٥ مدني التي تقضى بأنه "١ - اذا كان العقد قد

أبرم لمدة غير معينة، ونقضه احد المتعاقدين دون مراعاة لميعاد الاخطار، أو قبل انقضاء هذا الميعاد، لزمه أن يعرض الطرف المتعاقد الآخر عن مدة هذا الميعاد أو عن المدة الباقية منه. ويشمل التعويض فوق الاجر المحدد الذي كان يستحق خلال هذه المدة جميع ملحقات الأجر التي تكون ثابتة ومعينة، مع مراعاة ما تقضى به القوانين الخاصة. ٢ - اذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الاخر، الى جانب التعويض الذي يكون مستحقا له بسبب عدم مراعاة ميعاد الاخطار، الحق في تعويض ما اصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخا تعسفيا. ويعتبر الفصل تعسفيا اذا وقع بسبب حجوز أوقعت تحت يد رب العمل، أو وقع هذا الفصل بسبب ديون يكون العامل قد التزم بها للغير".

كانت المادة ١١٠ من اللائحة التنفيذية في ظل قانون الاستثمار السابق تقضى بأنه "يجوز لصاحب العمل وللعامل - في العقود غير محددة المدة - فسخ عقد العمل في أى وقت بشرط أن يسبق الفسخ انذارا كتابيا من صاحب العمل أو العامل قبل ترك العمل بمدة لا تقل عن خمسة عشر يوما بالنسبة لعمال اليومية وشهر بالنسبة لعمال الشهرية ويشترط في الانذار أن يحرر من صورتين، احدهما للطرف الآخر والاخرى لادارة المنطقة، على أن يتم ارسالها بالبريد المسجل مع علم الوصول".

ورد النص بخصوص العاملين بمشروعات المناطق الحرة حيث جاء ضمن أحكام الفصل الخاص بهم وتنفيذا لحكم المادة ٥٥ من قانون الاستثمار السابق التي اعربت عن ذلك صراحة. استخدم المشرع، في النصين السابقين، مصطلح الفسخ بينما هو يقصد الانهاء. وقد درج المشرع والقضاء على هذا الخلط رغم قيام الفارق بينهما<sup>(٣٦)</sup>. يشترك النصان في وجوب الاخطار

(٣٦) انظر ما سبق فقرة ٣١.

لانتهاء العقد، لكن نص اللائحة وإن تضمن تحديد شكل ومدة هذا الاخطار، إلا أنه جاء مطلقاً دون اشتراط عدم التعسف في انتهاء العقد كما سنرى.

ونظراً لعدم وجود نص مماثل في ظل قانون الاستثمار الحالي، فإنه لا مفر من الرجوع الى أحكام القانون المدني، وما يجرى عليه العمل في انتهاء عقود العمل غير محددة المدة بالارادة المنفردة بصفة عامة، مع امكانية الاسترشاد، فى بعض الأحيان، بنص اللائحة الملغاة.

ونعرض على التوائى لكل من شرطى الانهاء فى القانون المدنى: الاخطا، عدم التعسف، لنرى آثار اعمالهما بالنسبة لعقود العمل فى المناطق الحرة.

### أولاً: الاخطار بالانهاء

٣٤ - يجب فى استعمال الحق فى انهاء عقد العمل أن يسبقه اخطار (م) ٢/٦٩٤ مدنى). الاخطار تصرف قانونى يخضع للقواعد العامة فى الاثبات (٣٧). واشتراط الاخطار أمر يتعلق بالنظام العام ومن ثم لا يجوز الاتفاق مقدماً على الاعفاء منه (٣٨). ونظراً لعدم وجود نص تشريعى يحدد

(٣٧) كانت المادة ١/٧٢ من قانون العمل السابق تستوجب اعلان الطرف الآخر كتابة قبل الاعفاء. نقض ١٩٨٧/٤/١٢ طعن ٤١٠ س ٥٢ ق - ١٩٨٧/٦/١٤ طعن ٢٢٠٨ س ٥٢ (مجلة القضاة، س ٢١، العدد الأول، ص ٢٠٠): "اخطار العامل بانتهاء العقد أو بفصله. وجوب أن يكون بكتاب مسجل. قانون العمل لم يستلزم له شكلاً خاصاً". (٣٨) محمد حلمى مراد، قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ١٩٦٥، ص ٤٣٤ - محمد عمران ص ٣٤٦ - حسن كيرة ص ٦٣٥ - فتحى عبد الصبور ص ٤٨٠. قارن أحمد شوقى المليجى ص ٢٧٦ ومحمد لبيب شنب ص ٤٥٩. ويرى هذا الفقه أن التزام رب العمل، دون العامل، بالاطار هو الذى يتعلق بالنظام العام، ومن ثم يجوز الاتفاق مقدماً على اعفاء العامل، دون صاحب العامل، من هذا الالتزام.

مهلة الاخطار (٣٩) فانه يجب الرجوع الى اتفاق الطرفين أو العرف، فاذا لم يوجد قام القاضى بتحديد المهلة المعقولة (٤٠) . ونؤيد الاتجاه القائل بوجود عرف و ليد استمرار تطبيق نص قانون العمل القديم قرابة ربع قرن يحدد تلك المهلة بثلاثين يوما للعمال المعينين باجر شهرى وخمسة عشر يوماً بالنسبة للآخرين (٤١) . ولعل احساس المشرع بهذا العرف هو ما دفعه الى تضمينه نص المادة ١١ من اللائحة الصادرة فى ظل قانون الاستثمار السابق. وتكمن هنا أهمية الاسترشاد بذلك النص. وتتعلق هذه القاعدة العرفية بالنظام العام ومن ثم يبطل الاتفاق على تعديل المدة المذكورة فى غير مصلحة العامل (٤٢).

ينقضى العقد تلقائيا بانقضاء مهلة الاخطار . يستقر قضاء النقض المستمد من المادة ١/٦٩٥ على أنه اذا لم تراعى مهلة الاخطار لزم من نقض منهما العقد أن يودى الى الطرف الآخر تعويضا مساويا لاجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقى منها، مما مفاده اعتبار عقد العمل منتهيا بابلاغ الرغبة فى انهاءه من أحد طرفيه، وانه لا يترتب على عدم مراعاة المهلة القانونية الا مجرد التعويض على التفصيل السابق (٤٣). ويستحق هذا التعويض المقدر جزافا بغض النظر عن الضرر الناجم عن الاخلال بمهلة الاخطار. ويستقل التعويض السابق عن التعويض المستحق عن الانهاء التعسفى لاختلاف اساس

(٣٩) كما هو الحال فى نص المادة ١١٠ من اللائحة التنفيذية فى ظل قانون الاستثمار السابق، المشار اليه بالمتن اعلاه.  
(٤٠) على ضوء ظروف وطبيعة العمل. عبد الودود يحيى ص ٣٣٢ - حسين كيرة ص ٦٣٨ - محمد لبيب شنب ص ٣٩٦.  
(٤١) ويرجع تحديد مهلة الاخطار، بالنسبة لعمال المشاهرة، بثلاثين يوما الى القانون رقم ١٩٤٤/٤١ الخاص بعقد العمل الفردى (م ٢١/ج). جمال ذكى ص ١٠٤٥ - أحمد شوقى المليجى ص ٢٧٧.  
(٤٢) مجموعة الأعمال التحضيرية للقانون المدنى ح ٥ ص ١٦٢ وما بعدها. جمال ذكى ص ١٠٤٦ - حسام الالهوانى ص ٦٦٨ - فتحى عبد الصبور ص ٤٨٠.  
(٤٣) نقض ١٩٨٠/٤/٢٠ الهوارى ح ٤ ص ١٠٧.

كل منهما، ومن ثم فإلغاء بالتعويض الأول لا يتناقض مع رفض الثاني في حالة مشروعية الإنهاء (٤٤).

### ثانياً: عدم التعسف في إنهاء عقد العمل

٣٥ - إذا كان الإنهاء حق مقرر لكل من طرفي عقد العمل، فإنه يلزم لمشروعية هذا الإنهاء خلوه من التعسف. فالمادة ٢/٦٩٥ تورد قيوداً موضوعية على الإنهاء يتمثل في وجوب عدم التعسف والاحق للطرف الآخر اقتضاء التعويض عن الإنهاء التعسفي. استخدم المشرع في قانون العمل السابق لفظ "بلا مبرر" بدلاً من "التعسف" (٤٥)، أي أن الإنهاء لا يكون صحيحاً إلا إذا استند إلى مبرر مشروع. واستقر الفقه والقضاء على أن المعنيين مترادفين وليس ثمة فارق يذكر بينهما (٤٦)، ومن ثم يكون إنهاء صاحب العمل للعقد تعسفياً يستوجب التعويض إذا لم يستند إلى مبرر مشروع (٤٧).

يسرى المبدأ السابق على كافة عقود العمل سواء تلك الخاضعة لقانون العمل أو للقانون المدني. ويدخل تحت لواء ذلك الحكم، بلا شك، عقود العمل في شركات الاستثمار الداخلي (٤٨). لعل الشك يثور بصدد عقود العمل في المناطق الحرة، ومرجع ذلك عموم نص المادة ١١٠ من اللائحة التنفيذية في

(٤٤) نقض ١٩٧٤/٦/١ المجموعة س ٢٥ ص ٩٦٢.

(٤٥) م ٧٤ من قانون العمل القديم. ونفس الشيء في تشريعات العمل القديمة التي نظمت عقد العمل الفردي م ٣/٢٢ من القانون ١٩٤٤/٤١، م ٣٩ من المرسوم بقانون ١٩٥٢/٣١٧.

(٤٦) حسن كيرة ص ٧٧١ - محمد لبيب شنب ص ٤٠٣ وما بعدها - عبد الودود يحيى ص ٣٣٦ - حسام الالهوانى ص ٦٧٦ - عبد الناصر العطار ص ٣٣٦ - أحمد شوقي المليجي ص ٢٨٠ - محمد عمران ص ٣٥٠ - قارن جمال ذكي ص ١٠٦٩ الذي يرى أن فكرة عدم التعسف في إنهاء عقد العمل تختلف عن التطبيقات العادية لنظرية التعسف في استعمال الحق ولا تنقيد بمعاييرها. ويتمثل معيار التعسف في إنهاء عقد العمل بفكرة الخطأ البسيط، وهو أوسع نطاقاً من نظرية التعسف.

(٤٧) نقض ١٩٦٤/٢/٥ المجموعة س ١٥ ص ١٧٣ - ١٩٨١/١٢/٢٨ س ٣٢ ص ٢٤٦٥ - ١٩٨٨/٦/٦ طعن ٣٥ س ٥٣ ق (صلاح محمد أحمد ص ١٢٨٤).

(٤٨) انظر ما سبق فقرة ٨.

ظل قانون الاستثمار السابق (٤٩) . ان عموم عبارات النص توحى بأحقية صاحب العمل فى المنطقة الحرة فى انتهاء عقد عمل أى من العاملين لديه، فى أى وقت، مستعملا فى ذلك حقه القانونى دون أن يترتب على هذا الاستعمال، فى ذاته، أدنى مسئولية. فلم يرد بالنص الى جانب القيد الشكلى (الانذار) أى قيد موضوعى: مثل "قيام المبرر" فى قانون العمل السابق أو عدم التعسف فى المادة ٢/٦٩٥ مدنى. هل مؤدى ذلك اطلاق أحقية صاحب العمل فى مشروعات المناطق الحرة فى انتهاء عقد العمل؟

ذهبت بعض المحاكم، بالفعل، فى هذا الاتجاه مقررة: "أن اللائحة التنفيذية بوصفها جزءا متمما لقانون الاستثمار (السابق) تصبح الأساس فى تنظيم علاقات العاملين بشركات الاستثمار. وتكون لاحكام تلك اللائحة، عند التعارض، الأولوية فى التطبيق على قانون العمل أو أى قانون آخر، سواء كانت هذه الأحكام أكثرام أقل سخاء من الأحكام المقابلة لها فى القانون الآخر. واما اذا خلت اللائحة من النص عن موضوع ما فقد تعين تطبيق قانون العمل باعتباره مكملا لها وتكون لها الأولوية فى التطبيق عليه. ومفاد نص المادة ١١٠ من اللائحة أن قانون الاستثمار لا يعرف نظام الفصل التعسفى (٥٠). لأنه اعطى كل طرف من اطراف العقد الحق فى انتهاء العقد شريطة أن يسبق ذلك انذارا كتابيا خلال المدة المحددة لمنع المفاجأة للطرف الآخر وتمكينه خلال مدة الاخطار بالبحث عن عمل آخر. واذا انتهى أحد المتعاقدين العقد دون أن يسبقه انذار أو قام بالانذار لكنه أنهى العقد قبل المهلة المحددة فلا يترتب على ذلك بطلان الانهاء أو وصفه بالتعسف وكل ما يترتب على ذلك هو التعويض عن عدم مراعاة المهلة وليس التعويض عن انتهاء العقد، لما كان ذلك وكان

(٤٩) انظر ما سبق فقرة ٢٩.

(٥٠) المقصود بذلك فيما يتعلق بعقود العمل بمشروعات المناطق الحرة لأن النص المذكور ورد بشأنها. أما بالنسبة للمشروعات الاستثمار الداخلى فان الأمر يختلف بطبيعة الحال. انظر ما سبق فقرة ٢٩.

الثابت من الأوراق ان الشركة المدعى عليها هي احد شركات المناقطة الحرة وانها انتهت عقد عمل المدعى بعد اخطاره ومنحه اجر شهر مهلة الاخطار فانها تكون قد استعملت حقها القانونى فى انهاء العقد بموجب المادة ١١٠ من اللائحة سالفه البيان خاصة وان العقد غير محدد المدة ولا يترتب على هذا الاستعمال الحق فى التعويض للعامل، الامر الذى يتعين معه رفض طلب المدعى بخصوص المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفى" (٥١) .

وبالرغم من رواج هذا الاتجاه عملا الا أنه يصعب قبوله على اطلاقه من الناحية القانونية. فاذا كان النص يقرر بوضوح الحق فى انهاء عقد العمل، فلا شك أن استخدام هذا الحق منوط بالمعيار العام لنظرية التعسف فى استعمال الحق، حيث يكون الاستعمال مشروعاً طالما التزم حدود الغاية والوظيفة التى شرع من اجلها ولو نجم عن استعماله ضرر للغير. ويكون الاستعمال غير مشروع ومشوب بالتعسف اذا انحرف عن الغاية منه. ويبدو ذلك فى حالة قصد الاضرار بالغير أو استهداف مصالح غير مشروعته أو ارادة تحقيق مصالح قليلة الاهمية لا تتناسب البتة مع ما يصيب الغير من ضرر بسببها (٥٢).

ولكن ليس فى اخضاع استعمال هذا الحق لرقابة القاضى للتأكد من خلوه من التعسف ما يدخلنا فى نفس دائرة الانهاء التعسفى لعقد العمل التى يرسم معالمها القانون المدنى أو الانهاء بلا مبرر الذى تكلم عنه قانون العمل السابق واستقر عليه القضاء كمعيار عام لمشروعية الانهاء، حيث يتطلب قيام مبرر جدى والا كان الانهاء مشوبا بالتعسف الذى يرتب الحق فى التعويض.

(٥١) اسكندرية الابتدائية ١٩٨٧/١١/١ القضية رقم ١٩٨٦/٤٦٨ - بور سعيد الابتدائية ١٩٨٨/٢/٢٥ للقضية رقم ١٩٨٧/١٠٧ - اسكندرية الابتدائية ١٩٩٢/٢/٢٩ القضية رقم ١٩٨٨/٤٥١. والجدير بالذكر ان هذا القضاء تأثر باتجاه فقهي واستند اليه فى احكامه. أحمد عشوش ص ٣٢٣.  
(٥٢) المواد ٤، ٥ مدنى، حسن كيره، ص ٧٧٠.



يقضى المنطق القانونى بتلك النتيجة. بل ان هذه النتيجة تبدو مؤكدة فى ظل التشريع الحالى حيث تم الغاء قانون الاستثمار السابق ولائحته التنفيذية، ولم يصدر تنظيم خاص بالعاملين فى المناطق الحرة، ومن ثم لا مفر من الرجوع الى قواعد القانون المدنى، بوصفه الشريعة العامة، فيما يتعلق بتنظيم انتهاء عقد العمل (م ٢/٦٩٤ - ٦٩٥ مدنى)، وتصبح بذلك تلك القواعد عامة التطبيق على كافة عقود العمل أيا كان النظام القانونى الذى تخضع له، أى سواء كنا بصدد عقد خاضع لقانون العمل ام للقانون المدنى. ويدخل فى ذلك، بطبيعة الحال، عقود العمل فى شركات الاستثمار الداخلى أو بالمناطق الحرة.

يؤدى ذلك بالضرورة الى وحدة الحكم المطبق، فيما يتعلق برقابة انتهاء عقد العمل، سواء فى قانون الاستثمار أو قانون العمل أو القانون المدنى. ولا شك أن توحيد الحكم فى مسألة ما يعد ميزة فضلى يطمح اليها كل قانونى وتقدم يحسد عليه أى نظام قانونى وضعى، الا أن تفاوت الظروف والمعطيات يقتضى المغايرة فى الحكم فى بعض الاحيان. وهذا هو الحال بالنسبة للعقود الخاضعة لقانون العمل وتلك الخاضعة لقانون الاستثمار (٥٣) أو للقانون المدنى. فالقانون الأول تسيطر عليه فكرة النظام العام الاجتماعى ذى الطابع الحمائى الذى يكمن جوهره فى توفير الاستقرار للعامل وضمان حقوقه الاساسية، بينما تسود فى كل من قانون الاستثمار والقانون المدنى روح مبدأ سلطان الارادة، وينعكس ذلك بالضرورة على جوهر رقابة انتهاء عقد العمل، فى الحالتين، سواء بصدد مضمون فكرة التعسف أو عبء اثباته.

(٥٣) فيما يتعلق بعقود العمل بمشروعات المناطق الحرة حيث يعرب المشرع عن رغبته فى معاملتها بطريقة مختلفة بسودها مبدأ سلطان الارادة.

(أ) مضمون فكرة التعسف في انتهاء عقد العمل:

٣٦ - يؤدي استخدام حق الانهاء بطريقة تعسفية الى أحقية الحصول على تعويض، وذلك امر يشترك فيه كل من قانون العمل والقانون المدني، الا أن وجه الاختلاف يبدو جليا في اشتراط القضاء وجود المبرر لانهاء عقد العمل الخاضع لقانون العمل، وهذا قيد ايجابي على استخدام الحق، أما عدم التعسف، في القانون المدني، فهو مجرد قيد سلبي. أى أن حق صاحب العمل في الانهاء طبقا لقانون العمل يكون أضيق نطاقا من نظيره في القانون المدني. وتكون الرقابة القضائية أكثر احكاما واتساعا بالنسبة لاستعمال الحق الأول.

فالرقابة على حق انهاء عقد العمل تمر، في جميع الحالات، من خلال فكرة التعسف، الا أن القضاء يعطى للتعسف في قانون العمل مدلولاً ايجابياً يتمثل في اشتراط وجود مبرر حقيقي وجدى لاستعمال حق الانهاء، وبغير هذا المبرر يكون الانهاء تعسفياً (٥٤). أن مناط استخدام صاحب العمل حق انهاء عقد العمل ينبغي أن يكمن في تحقيق مصلحة المشروع. ويجب أن تكون تلك المصلحة جدية على نحو يتناسب مع الأضرار التي تلحق العامل بسبب انتهاء عمله. تتمثل تلك المصلحة، غالباً، في عامل اقتصادى أو فنى أو فى عدم كفاية العامل أو تقصيره فى الوفاء بالتزاماته. وهذا ما يعبر عنه بالمبرر المشروع للانهاء الذى ينفى عنه وصف التعسف. ويستقر قضاء النقض على أن تقدير قيام المبرر لانهاء عقد العمل يعد مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضى الموضوع بلا معقب عليه من محكمة النقض متى أقام قضاءه على استخلاص سائغ (٥٥). والعبارة فى سلامة قرار الانهاء وفيما اذا كان قد

(٥٤) نقض ١٩٨٨/٣/٢٨ طعن ١٩٠٣ س ٥٣ ق (صلاح محمد أحمد ص ١٢٨٥).  
(٥٥) نقض ١٩٨٦/١١/٣ طعن ١٢٨٧ س ٥٠ ق - ١٩٨٨/١/٢٥ طعن ٧٧٠ س ٥٧ ق (صلاح محمد أحمد ص ١٢٨٣).

انطوى على تعسف من عدمه هي بالظروف والملابسات المحيطة به وقت  
اصداره لا بعده (٥٦) .

ولا شك أن هذا المدلول الخاص بالتعسف يختلف عن مدلوله الثابت فى  
القواعد العامة، إذ الأصل أن صاحب الحق حر فى استعمال حقه دون أن  
يكون هناك شرط ايجابى يتمثل فى وجود مبرر لهذا الاستعمال. وكل ما يمكن  
قوله هو الشرط السلبى فى عدم التعسف فى استعمال الحق المذكور طبقاً  
للسياغة الواردة فى المادتين ٤، ٥ مدنى، ومن ثم فالأصل أن صاحب العمل  
يستعمل حقه فى انتهاء عقد العمل استعمالاً مشروعاً دون أن يطلب منه الدليل  
على مبرر هذا الإنهاء أو صحته، وعلى من يدعى العكس عبء اثبات ذلك.  
ولكن القضاء لا يعترف بصحة إنهاء عقد العمل الخاضع لقانون العمل الا  
لسبب مشروع وتقديم الدليل على ذلك السبب (٥٧) .

أما بالنسبة لانتهاء عقد العمل بالمشروعات المقامة بالمناطق الحرة فينبغى  
فى رأينا الرجوع للقواعد العامة فى نظرية التعسف، حيث يكون الأصل تمتع  
طرفى العقد بالسلطة التقديرية فى الإنهاء بشرط ألا يكون ذلك الإنهاء لسبب  
غير مشروع ويختلف بذلك إنهاء عقد العمل فى المنطقة الحرة عن إنهاء عقد  
العمل الخاضع لقانون العمل، فانهاء هذا العقد يجب أن يكون لسبب مشروع،  
بينما إنهاء عقد العمل الأول يجب ألا يكون لسبب غير مشروع (٥٨). مثال ذلك  
إنهاء عقد العامل بسبب آرائه السياسية أو العقائدية التى لا تأثير لها على  
العمل، أو بسبب التمسك أو المطالبة بحقوق يقرها القانون (أو العقد) أو لأسباب  
لا تتصل بالعمل كرفض احدى العاملات الاستجابة لبعض الطلبات الخاصة

(٥٦) نقض ١٩٨٢/١١/٢٨ طعن ١٢٠٥ س ٥٢ ق (نفس المرجع).  
(٥٧) نقض ١٩٨٧/١/٢٦ طعن ١٤٨٤ س ٥٥ ق (مجلة القضاء، س ٢١، عدد اول ص  
٢٠٠).  
(٥٨) قرب جلال العدوى ص ٤١٠.

بصاحب العمل والتي قد تمس بشرفها أو كرامتها، أو كرفض الادلاء بشهادة معينة، وكذلك الحال بالنسبة لانتهاء العقد من أجل تحقيق مصلحة للمشروع قليلة الأهمية لا تتناسب البتة مع ما يصيب العامل من ضرر بسببه (٥٩) . ويمكن القول، بصفة عامة، بأن الفصل يكون تعسفيا في حالة ثبوت سوء نية صاحب العمل أى قصد الاضرار بالعامل (٦٠) .

٣٧ - ونظرا لأن دائرة التعسف في إنهاء عقد العمل في القانون المدنى (٦١) . اضيق نطاقا منها في قانون العمل فان كل انتهاء تعسفى للعقد فى القانون الأول يعد بالضرورة كذلك فى القانون الثانى. والعكس غير صحيح. ومن الحالات التى يكون فيها الانهاء مشروعاً فى القانون المدنى وغير مشروع فى قانون العمل:

١ - عجز العامل عن تأدية العمل المتفق عليه ولو كان قادرا على أداء عمل آخر (٦٢). بينما قيد قانون العمل (م ٧١) سلطة صاحب العمل فى إنهاء

(٥٩) مثال ذلك ما نص عليه المشرع فى المادة ٢/٦٩٥ مدنى: 'يعتبر الفصل تعسفيا اذا وقع بسبب حجوز أوقعت تحت يد رب العمل، أو وقع هذا الفصل بسبب ديون يكون العامل قد التزم بها للغير'.

(٦٠) مثال ذلك ما نص عليه المشرع فى المادة ٦٩٦ مدنى من أنه يعد عملا تعسفيا بطريق غير مباشر اذا كان صاحب العمل قد دفع العامل بتصرفاته، وعلى الأخص بمعاملته الجائرة أو مخالفة شروط العقد، الى أن يكون هو فى الظاهر الذى انهى العقد. وكذلك الحال بالنسبة لنقل العامل الى مركز اقل ميزة أو ملائمة من المركز الذى كان يشغله لغير ما نذب جناه اذا كان الغرض منه اساءة العامل.

(٦١) ويندرج فى ذلك بطبيعة الحال، انتهاء عقد العمل بالمشروعات المقامة بالمنطقة الحرة، انظر ما سبق فقرة ٣٦.

(٦٢) وبعد ذلك تطبيقا للمبادئ العامة فيما يتعلق بانفساخ العقد. وقد كان ذلك هو الحكم فى ظل قانون العمل القديم (م ١/٨١)، وجرى قضاء النقض آنذاك على أن المقصود بالعجز المبرر لانتهاء العقد هو العجز عن اداء العمل المتفق عليه بصفة دائمة على وجه مرض ولو كان العامل قادرا على اعمال اخرى من نوع مغاير، ولا يشترط أن يكون عاجزا كاملا بل يكفى أن يكون غير قادر على أداء ذات العمل المتفق عليه، ولا يلتزم رب العمل باسناد عمل آخر اليه. نقض ١٩٧٨/١٢/١٠ المجموعة س ٢٩ ص ١٨٨٣ ٠ ١٩٨٠/٣/٣٠ س ٣١ ع ٢ ص ٩٩٦ - ١٩٨٨/٥/٩ طعن ٧٥٣ س ٥١ ق (صلاح محمد أحمد ص ١٣٠٧).

العقد، في حالة العجز الجزئي الدائم، بعدم وجود عمل آخر، طبقاً لقانون التأمين الاجتماعي، يستطيع العامل اداءه في المنشأة (٦٣).

٢ - عدم كفاية العامل المهنية. وصاحب العمل هو المرجع في تقدير مدى الكفاية المهنية للعاملين عنده، فاذا تبين له عدم كفاية العامل في تنفيذ العمل كان ذلك مبرراً مشروعاً لانتهاء عقده، وذلك بشرط ألا يكون سئ النية ويتخذ من ذلك ذريعة لفصل العامل والا عد ذلك من قبيل التعسف (٦٤). لا يؤثر ذلك المبدأ ادنى صعوبة بالنسبة لعقود العمل الخاضعة للقانون المدني. ورغم اتجاه الفقه الغالب وقضاء النقض الى اعمال نفس المبدأ بصدد العقود الخاضعة لقانون العمل (٦٥). الا أن البعض يرى أنه لم يعد لصاحب العمل، في قانون العمل الجديد، الحق في انهاء عقد العمل اذا تبين عدم كفاية العامل طالما كان من الممكن اسناد وظيفة اخرى اليه تناسب مستوى كفايته وذلك قياساً على الحكم السابق (م ٧١/رابعاً) الخاص بالعجز الجزئي (٦٦).

٣ - خطأ العامل أيا كان نوعه أو جسامته طالما كان من شأنه التأثير على الثقة الواجب توافرها في العامل (٦٧) أو المساس بحسن سير العمل،

(٦٣) وطبقاً للمادة ٣/١٨ من قانون التأمين الاجتماعي "يثبت عدم وجود عمل آخر بقرار من لجنة يصدر بتشكيلها قرار من وزير التأمينات بالاتفاق مع الوزراء المختصين ويكون من بين اعضائها ممثل عن التنظيم النقابي أو العاملين بحسب الاحوال وممثل عن الهيئة المختصة. ويحدد القرار قواعد واجراءات عمل اللجنة".  
(٦٤) جمال ذكي ص ١١٣٤.  
(٦٥) حسام الأهواني ص ٦٨٤، حسن كبيرة ص ٨٠٩، محسن عزمي البكري ص ٤٥٦.  
نقض ١٩٦٥/٥/١٢ ص ١٦ - ٥٦٤ - ١٩٦٨/١٢/٤ ص ١٩ - ١٤٧٤ - ١٩٧٠/٤/١٥ ص ٢١ وقرر بأن من سلطة رب العمل تقدير كفاية العامل، فاذا استبان لرب العمل عدم كفاية العامل وعدم صلاحيته للنهوض بأعباء عمله، اعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً لانتهاء العقد. وعلى من يدعى عدم صحة هذا المأخذ والتعسف في انهاء العقد عبء اثباته.

(٦٦) فتحي عبد الصبور ص ٧٤١.  
(٦٧) نقض ١٩٧٠/٢/٤ طعن ١٢٦ ص ٣٤ ق (محمد عزمي البكري ص ٣٥١)، وقد جاء فيه: "لا تثريب على صاحب العمل، وقد ساورت الشكوك نحو عامله ولم يمح

وغالبا ما يتمثل الخطأ فى اخلال العامل بالتزاماته التعاقدية أو تلك التى يفرضها عليه القانون، الا أنه ينبغي ألا يكون صاحب العمل سبب النية ويتعسف فى انتهاء العقد لمجرد ارتكاب العامل لخطأ تافه لا يتناسب البتة مع مثل ذلك الاجراء (٦٨) . ويراقب القضاء مدى جدية الخطأ وحقيقته.

اما فى قانون العمل فان المادة ٦١ لا تجيز فصل العامل الا اذا ارتكب خطأ جسيما، وأورد النص تسعة أخطاء كتطبيقات للخطأ الجسيم، لعل أهمها عدم قيام العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل (٦٩) . يتحدث النص عن الالتزام الجوهرى فضلا عن ضرورة القيد العام وهو أن يتسم الاخلال بالجسامة. اضع الى ذلك ما يوجب المشرع من ضرورة عرض الأمر على اللجنة الثلاثية (٧٠) .

٤ - غلق المنشأة واعتزال النشاط واعادة تنظيم المشروع طبقا للمعطيات الاقتصادية والفنية المتغيرة على النحو الذى يحقق مصلحته، سواء بتضييق دائرة النشاط أو بتغيير نمط الانتاج أو باستحداث وسائل جديدة منه. مقتضى ذلك تمتع صاحب العمل بسلطة تقديرية فى انتهاء خدمة العامل أو استبداله

= الحكم الجنائى بالبراءة هذه الشكوك من نفسه ان انتهى العلاقة بينه وبين عامله، هذه العلاقة التى مبناهما الثقة والاطمئنان خاصة اذا كان نوع العمل مما يحتم المزيد من هذه الثقة، والقانون لا يحمى العامل الذى تحيط به الشكوك من ناحية ذمته وامانته متى دعمت هذه الشكوك بأسباب تبعث على الاعتقاد بصحتها، ولا يكون صاحب العمل متعسفا اذا ما طرد عامله من خدمته وقد ساورته الشكوك وأوجس منه خيفة نحو عمله".

(٦٨) كمجرد التأخير عرضا عن الحضور فى الميعاد، أو المشادة العابرة مع أحد الزملاء، أو رفع صوته على رئيس القسم الذى يعمل فيه. وعلى العكس من ذلك يعد خروجا على مقتضيات الواجب فى اعمال الوظيفة وقوع اعتداء من العامل على صاحب العمل بالسب والقذف العلنى (نقض ١٩٧٥/٦/٢١ س ٢٦ ص ١٢٣٣).

(٦٩) نقض ١٩٨٢/٥/٩ طعن ٣٦٦ س ٤٧ ق (الهورى ح ٥ ص ١٣٦) ويقضى بأن لصاحب العمل فسخ العقد لاخلال العامل باحد التزاماته الجوهرية المترتبة على هذا العقد. تحلى العامل بالامانه وعدم الخروج على مقتضيات الواجب فى اعمال وظيفته من الالتزامات الجوهرية التى يرتبها عقد العمل".

(٧٠) م ٦٢، ٦٣ عمل. انظر ما سبق فقرة ٢٩.

بغيره طالما كان الدافع الى ذلك مصلحة العمل. ويتسم الانتهاء بالتعسف اذا ثبت سوء نية صاحب العمل وقصد الاضرار بالعامل.

لا شك أن ذلك هو نفس الحكم المطبق في قانون العمل، (٧١) ، الا أن القضاء يتدخل ليحكم رقابته على التحقق من جدية المبررات، التي يلتزم صاحب العمل بتقديمها، ومدى تناسبها مع انتهاء عقد العمل (٧٢) ، هذا بالإضافة الى وجوب مراعاة القيود والاجراءات التي يستلزمها المشرع في هذا الصدد (٧٣) .

٥ - طبقاً للمادة ٥٠ من قانون العمل لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض الا بعد استنفاد مدد الاجازة المرضية المستحقة قانوناً (٧٤). فالمرض ليس سبباً قانونياً لفسخ عقد العمل أو إنهائه. واذا قام

(٧١) نقض ١٩٦٧/٢/١٥ س ١٨ ص ٣٥٧ - نقض ١٩٨٢/١/١٦ طعن ٨٣ س ٤٣ ق (صلاح محمد أحمد ص ١٢٤٢) وقد جاء فيه "لرب العمل - بما له من سلطة تنظيم منشأته إنهاء عقد العمل بارادته المنفردة وان القضاء لا يملك الغاء هذا القرار أو عدم الاعتداد به الا في الحالة المستثناة وهي اذا كان الفصل بسبب النشاط النقابي" - نقض ١٩٨٩/٢/١٣ طعن ٣٦ س ٥٣ ق (نفس المرجع ص ١٢٤٣): "المقرر في قضاء هذه المحكمة أن لصاحب السلطة في تنظيم منشأته باعتبار أنه المالك لها والمسئول عن ادارتها ولا معقب على تقديره اذا رأى لزماً اقتصادية ظهر أثرها عليه أو كارثة مالية توشك أن تنزل به تضيق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته بما يجعل له الحرية تبعاً لذلك في اتخاذ ما يراه من الوسائل الكفيلة بتوقي الخطر الذي يهدده والمحافظة على مصالحه المشروعة".

انظر في ذلك : حسن قدوس، انتهاء علاقات العمل لاسباب اقتصادية، المنصورة ١٩٩٠ - همام محمد محمود، الرقابة على إنهاء عقد العمل لاسباب اقتصادية، الاسكندرية ١٩٨٦.

(٧٢) نقض ١٩٨٨/٦/٦ طعن ٣٥ س ٥٣ ق (صلاح محمد أحمد ص ١٢٨٥).

(٧٣) طبقاً للمادة ١٠٧ لا يجوز لأصحاب الاعمال وقف العمل كلياً أو جزئياً أو تغيير حجم المنشأة أو نشاطها بما قد يمس حجم العمالة بها الا بعد الحصول على موافقة اللجنة المختصة (قرار رئيس مجلس الوزراء ١٩٨٢/٣٠١). والموافقة أمر ضروري سواء تعلق الأمر بفصل عامل أو أكثر. فتحتى عبد الصبور ص ٧١٨. ويرى البعض قصر الاجراء على الفصل الجماعى، أو الوقف المؤقت للعمل، الذي يكون موضوعه عدة عمال في وقت واحد أو أوقات متقاربة. جمال ذكى ص ١١١٥.

(٧٤) وتصل الى ١٨٠ يوماً خلال السنة الواحدة أو تسعة أشهر بالنسبة للعامل المريض في المنشآت الصناعية قد تصل الى سنة اذا قررت الجهة الطبية المختصة احتمال

صاحب العمل بانتهاء عقد العمل خلال مدة المرض المذكورة عد ذلك انتهاء تسفياً موجبا للتعويض (٧٥) . لا شك فى سريان ذلك الحكم على العاملين بشركات الاستثمار حيث لم يرد فى قانون الاستثمار تنظيم مخالف أو ما يفيد استبعاده. كانت المادة ١١٠ من اللائحة التنفيذية فى ظل قانون الاستثمار السابق تتضمن حكما مماثلا بالنسبة للعاملين فى مشروعات المناطق الحرة، ومن ثم لا يقوم الشك فى سريان حكم المادة ٥٠ من قانون العمل عليهم. خاصة وأن الحكم المذكور يتفق مع المبادئ العامة سواء فيما يتعلق بحسن النية فى تنفيذ العقد أو بعدم التعسف فى استعمال الحق (٧٦) .

#### (ب) اثبات التعسف فى انتهاء عقد العمل:

٣٨ - يقع عبء اثبات التعسف، طبقا للقواعد العامة، على عاتق من يدعيه (٧٧) . فالأصل ان صاحب الحق يستعمله استعمالا مشروعاً، ولا يلتزم باثبات مشروعية هذا الاستعمال، أو تقديم المبرر له. ومن يدعى حصول التعسف فى استعمال الحق يلتزم باثباته. ويجوز اثبات التعسف بجميع طرق

= شفاته وذلك كل ثلاث سنوات، ولا يجوز فى جميع الأحوال فصل العامل أو انتهاء عقده لعدم اللياقة الصحية الا طبقاً لما ينص عليه قانون التأمين الاجتماعى (م ٥٢ عمل) وإذا أراد صاحب العمل إنهاء العقد بعد استنفاد العامل اجازاته المرضية تعين مراعاة حكم المادة ٧١/ رابعا من قانون العمل التى تشترط لصحة الانهاء بسبب العجز الجزئى المستديم عدم وجود أى عمل آخر، على أن يثبت عدم وجود العمل الآخر طبقاً لأحكام التأمين الاجتماعى. انظر ما سبق نفس الفقرة رقم ٢. (٧٥) نقض ١٩٨٩/٦/٨ طعن ١٤٤٩ س ٥٨ ق - ١٩٩٠/٥/٢٧ طعن ١٠٢١ س ٥٨ ق - ويعد الانهاء خلال فترة المرض قرينة على تعسف صاحب العمل، ويقع عليه عبء اثبات ان الانهاء قد وقع لسبب آخر مشروع: فنى أو اقتصادى أو اخلال العامل بالتزاماته التى تظل نافذة رغم مرضه كإفشاء أسرار العمل. محمد لبيب شنب ص ٤٠٦ - محسن عمران ص ٣٥٧ - قارن البعض الذى يرى عدم جواز انتهاء الخدمة أثناء المرض ولو استند الانهاء لسبب آخر غير المرض. جمال ذكى ص ٨٩٩، حسن كيرة ص ٧٩٩.

(٧٦) جمال ذكى ص ٨٩٩، حسن كيرة ص ٨٠٠.

(٧٧) نقض ١٩٥٨/٥/١٥ طعن ٢٠٢ س ٢٤ ق، الهوارى ص ١ ص ٢٤٠.



الاثبات بما فى ذلك البينة والقرائن لأن محل الاثبات واقعة أو وقائع مادية (٧٨).

يستقر الاتجاه الغالب فى الفقه والقضاء على أن اثبات تعسف صاحب العمل فى إنهاء خدمة العامل لا يخرج عن تلك القواعد بل يتم وفقاً لها (٧٩)، ويقع على عاتق العامل الذى يدعى أن إنهاء عقده قد تم بطريقة تعسفية تقديم الدليل على صحة دعواه (٨٠). ويؤكد هذا المبدأ الاستثناء الذى أورده المشرع فى حالة إنهاء علاقة العمل بسبب النشاط النقابى حيث يكون عبء اثبات أن الفصل لم يكن لذلك السبب على عاتق صاحب العمل (م ٤/٦٦، ٥ عمل).

ولا شك لدينا فى صحة هذا الاتجاه من الناحية النظرية ومن حيث المنطق القانونى، إلا أنه لا يمكن انكار اتجاه القضاء، بصدد اثبات التعسف فى إنهاء عقد العمل الخاضع لقانون العمل، الى توزيع عبء الاثبات على عاتق الطرفين تحقيقاً لمصلحة العامل وتسهيلاً عليه فى اثبات التعسف بطريقة تختلف، عملاً، عما هو متبع فى المسائل الأخرى. ويترتب على ذلك بالضرورة وجود فارق، فى الاثبات فى هذا المجال، بين العقد الخاضع للقانون المدنى ونظيره الخاضع لقانون العمل.

ان اعمال المبادئ العامة السابقة على اطلاقها يودى بالضرورة الى عدم جواز الاستدلال على التعسف فى إنهاء عقد العمل من مجرد عدم ابداء رب العمل لاسبابه أو عدم ثبوتها، فهو لا يلتزم بتقديم مبررات مشروعة لاستعمال

(٧٨) محمد عزمى البكرى ص ٤٤١.

(٧٩) حسن كيرة ص ٧٧٥، حسام الأهوانى، ص ٦٧٧، عبد الناصر العطار ص ٣٤١،

محمد لبيب ص ٤١٩.

(٨٠) نقض ١٩٦٦/٢/٢٣ س ١٧ ص ٤٠١ - ١٩٦٨/١٢/٤ س ١٩ ص ١٤٧٤ - ١٩٧٠/٤/١٥ س ٢١ ص ٦٣٠. وتحرص المحكمة دائماً على تأكيد عبارة "وعلى من يدعى عدم صحة هذا المأخذ والتعسف فى إنهاء العقد عبء اثباته".

حقه فى انتهاء عقد العمل. ولا يجوز القول بثبوت التعسف فى الانهاء لوقوعه دون مبرر مقبول أو لعدم ثبوت الخطأ فى جانب العامل (٨١) .

ولكن القضاء يستقر فى قانون العمل على الزام صاحب العمل بتقديم مبررات الانهاء امام المحكمة (٨٢) ، حيث "ينبغى أن يفصح عن الاسباب التى ادت به الى هذا الانهاء فاذا لم يذكرها قامت قرينة لصالح الطرف الآخر على أن انتهاء العقد وقع بلا مبرر. واذا ذكر صاحب العمل سبب فصل العامل، فليس عليه اثبات صحة هذا السبب، وانما يكفى العامل عبء اثبات عدم صحته وان الفصل لم يكن له ما يبرره. فاذا اثبت العامل عدم صحة المبرر الذى يستند اليه صاحب العمل فى فصله كان هذا دليلاً كافياً على التعسف لأنه يرجح ما يدعيه العامل من أن فصله كان بغير مبرر" (٨٣). ذلك أن التعسف أو غياب المبرر المشروع لانتهاء علاقة العمل واقعة سلبية يصعب اقامة الدليل عليها مباشرة، لذا اتجه القضاء الى التيسير على العامل فى هذا المجال، حيث يلتزم صاحب العمل بتقديم مبررات الانهاء. ولعل سند القضاء فى ذلك المادة ٧٤ من قانون العمل السابق التى كانت تقضى بتحقيق ظروف الفسخ مما يوجب على صاحب العمل ابداء اسبابه، وكذلك نص المادة ٦٢ من القانون الحالى التى تلزم صاحب العمل بتقديم مذكرة باسباب الفصل. وبناء على ذلك اذا ادعى صاحب العمل، مثلاً، بأنه انتهى علاقة العمل استناداً الى سلطته فى تنظيم منشأته وتقدير كفاية العامل اعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً وعلى العامل عبء اثبات عدم صحة هذا المأخذ والتعسف فى انتهاء العقد (٨٤) . وتقوم المحكمة بتحقيق ظروف الانهاء وملابساته وقت وقوعه (٨٥) . ويعد ذلك من

(٨١) جمال ذكى ص ١١٥٣ والقضاء المشار اليه.

(٨٢) أو اللجنة الثلاثية فى حالة الفصل لخطأ تأديبى، أنظر ما سبق فقرة ٢٩.

(٨٣) نقض ١٩٨٤/٥/٧ طعن ١٧٠١ س ٥٣ ق - ١٩٨٩/١٢/٤ طعن ١٨٣٨ س ٥٧ ق (صلاح محمد أحمد ص ١٢٨١، ١٢٨٧).

(٨٤) نقض ١٩٦٥/٥/١٢ س ١٦ ص ٥٦٤.

(٨٥) نقض ١٩٨٨/١/٢٥ طعن ٧٧٠ س ٥٧ ق (صلاح محمد أحمد ص ١٢٨٤).

المسائل الموضوعية التي يستقل بتقديرها قاضي الموضوع متى اقام قضاءه على استخلاص سائغ (٨٦) .

اما بالنسبة لعقود العمل الخاضعة للقانون المدني، وخاصة تلك المبرمة بمشروعات المناطق الحرة، فان القضاء يعمل بشأنها المبادئ العامة على اطلاقها، حيث ينبغي على من يدعى حصول التعسف اثبات ما يدعيه، باعتبار الأصل ان كل استعمال للحق هو استعمال مشروع ما لم يقم الدليل على غير ذلك، ومن ثم فانه لا يجوز الزام صاحب العمل بالتعويض لمجرد قيامه بانتهاء علاقة العمل دون تقديم مبررات لأنه يكون قد استعمل حقه القانوني في انتهاء العقد (٨٧) . وعلى من يدعى حصول التعسف اثباته.

(٨٦) نقض ١٩٨٨/٦/٦ طعن ٣٥ س ٥٣ ق - ١٩٨٠/٥/١٧ طعن ٤٤ س ٤٥ ق (نفس الموضوع). "فاذا كان الحكم المطعون فيه قد قضى برفض الدعوى تأسيسا على ما استظهره من واقع النزاع من أن الفصل لم يكن بقصد الاساءة الى الطاعن، فان ما يثيره في وجه النعي لا يعدو أن يكون جدلا في تقدير الدليل لا يقبل امام محكمة النقض".

(٨٧) انظر القضاء المشار اليه فيما سبق فقرة ٣٥.

## الخاتمة

تكشف لنا تلك الدراسة عن عدة نقاط جوهرية يمكن ابرازها فيما يلي:

**أولاً:** ان النظام القانوني لمشروعات الاستثمار، خاصة فيما يتعلق بنظام العاملين فيها، كان يتسم، في بداية صدوره، بالتفريد والتميز بالمقارنة بقانون الشركات السابق وقانون العاملين بالقطاع العام. تضاعف هذا الوضع بصدور قانون الشركات الجديد وقانون شركات قطاع الأعمال العام. بات التقارب (١) واضحا بين النظم القانونية للعاملين بالمشروعات المختلفة. اعرب المشرع بوضوح عن ذلك الاتجاه بنصه في المادة ٢ من مواد اصدار قانون الشركات على اعتبار احكامه بمثابة الشريعة العامة الواجبة التطبيق على كل من شركات الاستثمار وشركات القطاع العام (قطاع الأعمال العام) (٢) في كل ما لم يرد بشأنه نص في القوانين المنظمة لها. تم هذا التقارب تلقائيا، وعلى مراحل تشريعية متفاوتة دون تنسيق كامل بينها مما يستدعي، في الوقت الراهن، أخذ ذلك في الاعتبار عند اصداره أى تشريع لاحق (٣).

**ثانياً:** ينبغي التفرقة بوضوح، فيما يتعلق بمشروعات الاستثمار، بين مشروعات الاستثمار الداخلى ومشروعات الاستثمار بالمناطق الحرة. كشفت الدراسة عن خضوع الفئة الأولى لنفس الأحكام التى تخضع لها الشركات

(١) أو الاتجاه نحو الوحدة.

(٢) وقد جاء قانون شركات قطاع الأعمال العام ليؤكد نفس المعنى، حيث نص فى مادته الأولى على خضوع الشركات القابضة والشركات التابعة لها لأحكام هذا القانون، وتتخذ هذه الشركات بنوعيتها شكل شركات المساهمة، ويسرى عليها فيما لم يرد بشأنه نص خاص فى هذا القانون وبما لا يتعارض مع أحكامه نصوص قانون الشركات رقم ١٥٩/١٩٨١. ولا تسرى أحكام قانون هيئات القطاع العام وشركاته (٩٧/١٩٨٣) على الشركات المشار إليها.

(٣) ولعله من المستحب توحيد النظام القانونى للعاملين بالمشروعات المختلفة باصدار قانون عمل موحد يخضعون لأحكامه التى تركز أساسا على مبادئ القانون المدنى وتكمل قواعده.

العادية فيما يتعلق بالنظام القانوني للعاملين فيها<sup>(٤)</sup>، حيث يخضع هؤلاء، كقاعدة عامة، لأحكام قانون العمل وما يكملها من قواعد القانون المدني.

أما بالنسبة لمشروعات المناطق الحرة فقد أعرب المشرع عن رغبته في أن يفرد للعاملين فيها نظاما خاصا على ضوء موجهات محددة، إلا أنه لم يضع هذا النظام، مما اعادنا من جديد الى دائرة القواعد العامة في كل من قانون العمل والقانون المدني. لعل الصعوبة البارزة في هذا المقام تتمثل في استبعاد المشرع تطبيق أحكام الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل على العاملين بتلك المشروعات، دون أن يضع بديلا له، مما يعنى عدم خضوع هؤلاء العاملين لأحكام الوقف والفصل التأديبي الواردة في الفصل المذكور. ويتعين الرجوع الى أحكام الفسخ والانتهاء بالارادة المنفردة في القانون المدني التي تسرى، كقواعد عامة، على كافة العاملين بالقطاع الخاص.

وبالرغم من وحدة المصدر المنظم لانتهاء العقد بالارادة المنفردة (القانون المدني)، إلا أن القضاء يميز من الناحية العملية، بين العاملين الخاضعين لقانون العمل وهؤلاء الخاضعين للقانون المدني سواء فيما يتعلق بمضمون التعسف أو باثباته، ويندرج العاملون بمشروعات المناطق الحرة تحت هذه الطائفة الأخيرة لاستبعادهم من نطاق قانون العمل فيما يتعلق بانتهاء عقد العمل.

**ثالثا:** قيام تفاعل يقينى بين الفكر الاقتصادى السائد والنظام القانونى القائم. ادى الاتجاه العالمى الحديث نحو التحرر الاقتصادى الى العودة الى المفهوم القانونى التقليدى المرتكز على مبدأ سلطان الارادة واحترام الملكية

(٤) باستثناء حكم المادة ٢٤ من قانون العمل الذى لا يسرى على مشروعات الاستثمار. انظر ما سبق فقرة ٨.

الخاصة، والرجوع الى القواعد العامة فى القانون المدنى، وفشل السياسة التشريعية القائمة على سن القوانين الخاصة والقواعد الاستثنائية، حيث كشفت التجربة عن توافق مبادئ القانون المدنى، كشرية عامة، مع علاقات القانون الخاص، وقدرتها، من خلال ما تنسم به من تماسك وقابلية للتطور على يد القضاء، على مواجهة ما تتطوى عليه تلك العلاقات من نمو وتباين.

رابعاً: تقتضى الضرورات الاقتصادية، احياناً، تخليص اصحاب الاعمال نسبياً من القيود والاعباء المفروضة عليهم بسبب استخدام قوى العمل البشرية، بينما تفرض الضرورات الاجتماعية، فى المقابل، كفالة الاستقرار القانونى لعلاقات العمل (٥) ، وتحديد الاطار القانونى لنظام العاملين فى المشروع، مما قد يشكل عبئاً مالياً وادارياً على اصحاب الاعمال، على نحو يحد من سلطاتهم فى تنظيم وادارة المشروع.

لعل دور المشرع فى التوفيق بين هذين الاعتبارين يبدو دقيقاً وحساساً. فالرغبة فى تشجيع الاستثمار لا ينبغى أن تأتى على حساب الاعتبارات الاجتماعية خاصة فيما يتعلق بالضمانات الاساسية للعاملين. ولا ينبغى أن يودى الحرص على كفالة هذه الضمانات الى تقييد النشاط الاقتصادى أو الحد منه لأن ذلك يؤثر، فى النهاية، سلباً على سوق العمالة وبالتالي على المستوى الاقتصادى والاجتماعى فى الجماعة.

(٥) حسن قدوس ص ٢٧٦.

•  
•

,  
,

