

# أثر سلوك العامل على عقد العمل الفردي

دراسة تحليلية في تأثير الجريمة الجنائية على علاقة العمل



دكتور

حسام توكل موسى

٢٠١٨

# أثر سلوك العامل على عقد العمل الفردي

دراسة تحليلية في تأثير الجريمة الجنائية  
على علاقة العمل

د. حسام توكل موسى

٢٠١٨



البحوث والدراسات القانونية



جميع الحقوق الواردة على هذا المصنف محفوظة للمؤلف بموجب قانون حماية الملكية الفكرية رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢ وتعديلاته، ولا يجوز بأي حال من الأحوال نشر أو نسخ أو طبع أو برمجة أو إعادة تنفيذ هذا المؤلف، سواء كاملاً أو مجزأً أو معدلاً أو محرّفاً، أو إدخاله على أجهزة الحاسب الآلي أو على اسطوانات ضوئية أو مدمجة، بأي صورة من الصور، إلا بموافقة خطية سابقة من المؤلف. كما لا يجوز لأي شخص أن ينسب هذا المؤلف إليه بأي صورة من الصور. وكل من يخالف أي مما سبق يتحمل كامل المسؤولية الجنائية والمدنية الناتجة عن هذا الفعل.



إني رأيت أنه لا يكتب انسان كتاباً في يومه إلا قال في غده:  
لو غير هذا لكان أحسن، ولو زيد كذا لكان يُستحسن، ولو  
قُدِم هذا لكان أفضل، ولو تُرك هذا لكان أجمل. وهذا من  
أعظم العبر، وهو دليل على استيلاء النقص على جملة النشر.

العماد الأصفهاني



## المقدمة

يقوم عقد العمل على تحديد وتنظيم الالتزامات الناشئة عن علاقات العمل الفردية التي تنشأ بين العمال من جهة وأرباب الأعمال من جهة أخرى؛ وهي التزامات متبادلة بين طرفي العقد؛ إذ يلتزم طرف في مواجهة الطرف الآخر بأداء التزامات معينة، تتقابل مع تلك التي تثقل كاهل الطرف الآخر.

فيلتزم العامل بأداء العمل المتفق عليه في عقد العمل، وفقاً لمعدلات الأداء المتفق عليها، ووفقاً لطبيعة هذا العمل، كما يلتزم بطاعة رب العمل وتنفيذ توجيهاته. في مقابل ذلك يلتزم رب العمل بأداء الأجر المتفق عليه للعامل في المواعيد المحددة.

ويتميز عقد العمل بخصائص معينة عن غيره من العقود، وأهم ما يميز عقد العمل كونه يقوم على الاعتبار الشخصي، إذ أنّ شخصية العامل محل اعتبار لدى صاحب العمل عند إبرام العقد<sup>(١)</sup>؛ فالصفات التي يمتلكها العامل، كمهارته في أداء العمل أو خبرته أو نوع دراسته أو غير ذلك، قد تكون هي الدافع للتعاقد معه، بل قد تكون في بعض الأحيان من ضمن شروط القيام بالعمل، كما قد يتطلب أداء العمل استمرار توافر هذه الشروط في العامل، بحيث إذا انتفت عنه في أي وقت من الأوقات أصبح غير مؤهل للاستمرار في العمل.

كما أنّ ما يميز عقد العمل عن غيره من العقود أيضاً، كونه من العقود الزمنية، إذ يتم تنفيذ عقد العمل خلال فترة زمنية قد تكون محددة بمدة معينة، أو بأداء عمل معين. وقد يتعرض العقد أثناء سريانه إلى موانع تمنع تنفيذه، وتؤدي

---

(١) محمد أحمد سويلم: طبيعة عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود في النظام السعودي، مجلة العدل السعودية، العدد ٦٦، المجلد ١٦، ذو القعدة ١٤٣٥ هـ، سبتمبر ٢٠١٤ م، ص ٢٦٨.



إلى التأثير على الصفة الزمنية لعقد العمل من حيث مدته أو العمل الواجب أدائه خلال العقد، فيتعذر على أطراف العقد أداء الالتزامات الناشئة عن عقد العمل كلها أو بعضها، فلا يستطيع أطراف العقد أداء هذه الالتزامات لمدة مؤقتة، وقد تصل هذه الموانع إلى جعل تنفيذ العقد مستحيلًا فينقضي العقد؛ لاستحالة التنفيذ.

وعلى الرغم من أن عقد العمل في الأساس عقد رضائي، يخضع لمبدأ سلطان الإرادة، إلا أننا نجد المشرع قد تدخل بتنظيم معظم أحكامه، وجعل تطبيق هذه الأحكام من النظام العام؛ فلا يجوز لأطراف العقد أن يتدخلوا في هذه الأحكام بالتعديل أو الإلغاء، بل يجب عليهم تطبيقها حسبما وردت. ذلك أنه من الصعب ترك العلاقات العمالية لمبدأ سلطان الإرادة في ظل عدم التوازن العقدي بين طرفي عقد العمل، فالواضح الجلي هو قوة وهيمنة رب العمل في فرض شروط وأحكام العقد على العامل، والتي عادة ما تنصب معظمها في صالح رب العمل وتعظيم مصالحه الاقتصادية، ويكون العامل مجبراً على قبول هذه الشروط دون أي نقاش أو تفاوض<sup>(١)</sup>.

وتجلى مظاهر هذه الصفة الآمرة فيما قرره المادة الخامسة من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، والتي نصت على أنه "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به". فقواعد قانون العمل تتعلق إذاً، بالنظام العام، فلا يجوز الاتفاق على خلاف أحكامها.

والصفة الآمرة لقواعد قانون العمل تهدف إلى حماية العامل كطرف ضعيف في العلاقات الناشئة عن عقد العمل، وعدم تمتع هذه الأحكام بتلك الصفة الآمرة، يحوّل عقد العمل إلى عقد إذعان يمل في الطرف القوي (رب

---

(١) محي الدين ابراهيم: التسلط الاقتصادي واثره على التوازن العقدي، دار المطبوعات الجامعية، ٢٠٠٧، ص ١٣٨؛ د. زين محمود الزين: مدى تطبيق الشرط الجزائي على الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الفردي، مجلة دراسات - علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، المجلد ٤٠، ملحق ١، ٢٠١٣، ص ٩١١.

العمل)، بما له من قوة اقتصادية، شروطه على الطرف الضعيف (العامل) دون أي مناقشة أو اعتراض من جانب الأخير<sup>(١)</sup>.

ولعل من أهم الجوانب التي تبرز فيها الصفة الآمرة للقواعد التي يتدخل فيها المشرع في مجال عقد العمل الفردي، هي السلطات المقررة لرب العمل تجاه العامل بموجب عقد العمل الفردي، وكذلك أحقية رب العمل في إنهاء علاقة العمل بإرادته المنفردة. إذ نرى المشرع قد حدد الحالات التي يجوز فيها لرب العمل إنهاء عقد العمل، وأقر بالرقابة القضائية على ممارسة رب العمل لحقه في إنهاء العقد، سواء أكان هذا الإنهاء لشأن تأديبي أم لأي شأن آخر. كما قرر عقوبات مدنية، تتمثل في تعويض نقدي، عند مخالفة رب العمل للأحكام المتعلقة بحالات إنهاء عقد العمل الفردي.

والأصل أن السلطة المقررة لرب العامل تجاه العامل، والناشئة عن تطبيق عقد العمل، لا تثبت إلا على ما يقوم به العامل من أعمال لحساب رب العمل، أما ما هو خارج هذا، فللعامل الحرية التامة في اتخاذ ما يراه من تصرفات وسلوكيات، دون تدخل أو رقابة عليها من رب العمل.

فالأصل أن للعامل حياته الخاصة يسير فيها وفق ما يناسبه وما يراه، بغير أن يحق لرب العمل أن يتدخل في هذا الأمر بموجب ما له من سلطة في الرقابة والتوجيه على العامل، وهذه السلطة ترتبط، من حيث الأصل، بتواجد العامل في مكان العمل وفي أوقات أدائه. إلا أن شرط ما سبق إلا يؤثر مسلك العامل، خارج العمل، على العمل أو على نشاطه أو إنتاجيته، فعند ذلك يكون لرب العمل أن يدرأ عن عمله ما يسئ إليه، وأن يستعمل حقه في الرقابة والإشراف على العامل

---

(١) د. مصطفى عبد الحميد العدوي، د. رضا محمود العبد: الوجيز في شرح أحكام قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، د ن، ٢٠٠٤، ص ٣٤؛ د. أحمد شوقي عبد الرحمن، د. محمد السعيد رشدي: قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، مطبوعات كلية الحقوق، جامعة بنها، ٢٠٠٩، ص ١٢

ولو في حياته الخاصة. وإن لم يرتدع العامل، فلرب العامل توقيع الجزاءات المقررة بالقانون، ومنها فصله عن العمل. ولا يعد الفصل في هذه الحالة تعسفياً<sup>(١)</sup>.

فسلوك العامل خارج نطاق العمل قد يؤثر بالسلب على صاحب العمل، فقد يؤدي إلى عدم تمكن العامل من أداء العمل المتفق عليه، كما قد يؤثر على صورة المنشأة أمام عملائها، كما قد يؤدي إلى الإخلال بأحد الالتزامات الأخرى التي تقع على عاتق العامل، كالاتزام بعدم المنافسة مثلاً.

لذلك، تدخل المشرع وقرر التزام العامل بواجبات وقواعد سلوكية معينة يجب عليه مراعاتها، سواء كان ذلك داخل دائرة العمل أو خارجها. وإذا لم يلتزم العامل بمراعاة أداء تلك الواجبات أو القواعد السلوكية فيكون لرب العمل مساءلته تأديبياً عن ذلك، بل قد يترتب على ذلك في بعض الأحوال إقرار حق رب العمل في إنهاء خدمة العامل.

ومن أبرز هذه القواعد السلوكية أو الواجبات التي تمس سلوك العامل خارج دائرة العمل، ارتكاب العامل لأحد الأفعال التي تشكل إثماً أو جريمة جنائية. فحتى إذا كان ارتكاب هذه الأفعال قد تم خارج دائرة العمل، أو لأسباب لا علاقة لها بالعمل، فإنَّ المشرع قد قرر قواعد وإجراءات معينة يجوز لرب العامل اتخاذها، تتمثل في امكانية وقف عقد العمل مؤقتاً لحين الانتهاء من التحقيقات، ثم إلى مساءلة العامل تأديبياً عن هذا السلوك إذا ما شكّل إخلالاً بالواجبات الوظيفية، وفي أحيان أخرى قد يصل الأمر إلى إنهاء عقد العمل ذاته، دون أدنى مسؤولية على رب العمل.

---

(١) حسين عامر: التعسف في استعمال الحقوق والغاء العقود، تنقيح: عبد الرحيم عامر، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ط ٢، ١٩٩٨، ص ٢٧٠.

وفي هذا الشأن يدور مجال هذه الدراسة، إذ حاولنا فيها دراسة الأحكام المتعلقة بحالة اتهام العامل بارتكاب جريمة جنائية، وأثرها على علاقة العمل، في ضوء النصوص المقررة بقانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

لذلك سنقسم هذه الدراسة إلى أربعة فصول: نين في الفصل الأول ماهية الجريمة الجنائية التي تؤثر على علاقة العمل، ثم في الفصل الثاني نين أحكام الوقف المؤقت لعقد العمل، وفي الفصل الثالث نين حق رب العمل في إنهاء خدمة العامل، وأخيراً نين في الفصل الرابع الآثار المترتبة على الفصل التعسفي، والدعاوى التي يحق للعامل مباشرتها في مواجهة رب العمل.



## الفصل الأول

### ماهية الجريمة الجنائية التي تؤثر على علاقة العمل

قد يترتب على الفعل الواحد قيام نوعين من المسؤولية في حق مرتكبه، فقد تتوافر في هذا الفعل أركان جريمة جنائية، ينظم أحكامها قانون العقوبات أو أي قانون عقابي آخر، كما قد يشكل ذات الفعل قيام مسؤولية مدنية في حق من ارتكبه، تجاه من تضرر جراء هذا الفعل الضار.

وذات الحال يسري على الفعل الجنائي الذي يرتكبه العامل، فضلاً عن قيام المسؤولية الجنائية وفقاً لأحكام قانون العقوبات، تقوم مسؤولية العامل المدنية تجاه كل من يصبه ضرر ما جراء هذا الفعل.

لكن الأمر قد لا يقف عند هذا الحد؛ إذ قد تتوافر في حق العامل المسؤولية التأديبية عن الفعل الذي وقع منه، وذلك إذا ما شكل هذا الفعل إخلالاً بأحد الواجبات الوظيفية التي تقع على كاهله، أو كان في هذا الفعل خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي.

وفي هذه الحالة، فإنَّ الفعل الواحد تتعدد بشأنه المسؤوليات التي تواجه فاعله. وهذا التعدد في المسؤوليات لا يجعلها متضامنة مع بعضها البعض، بل أنَّ كل واحدة منها تستقل بأركانها وأثارها عن الأخرى، فلا يمنع انتفاء المسؤولية الجنائية عن قيام مسؤولية العامل التأديبية عن ذات الفعل؛ فالجريمة الجنائية والجريمة التأديبية مستقلتان عن بعضهما البعض.

• تقسيم:

وفي هذا النطاق سنبين في هذا الفصل العلاقة بين الجريمتين التأديبية  
والجنائية (المطلب الأول)، ثم نبين الجريمة الجنائية التي تؤثر على علاقة العمل  
(المطلب الثاني).

## المطلب الأول

### العلاقة بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية

أولاً: ماهية الجريمة الجنائية:

لم يضع المشرع المصري تعريفاً للجريمة الجنائية، وإنما بين أنواعها في المادة التاسعة من قانون العقوبات، فقرر أن الجريمة الجنائية تأخذ ثلاث صور: الجنائيات، الجنح، والمخالفات.

أما الفقه فقد تصدى لمحاولة تعريف الجريمة الجنائية، وإزاء تعدد رؤية كل منهم إلى الجريمة، تعددت الآراء في تعريفها، يمكن حصر الأمر في اتجاهين: الاتجاه الأول يركز في تعريفه على الأثر القانوني للجريمة، فيعتبر الجريمة الجنائية هي كل فعل أو امتناع يفرض له القانون عقاباً ما<sup>(١)</sup>.

أما الاتجاه الثاني فيضم إلى الأثر القانوني الناشئ عن الجريمة مقوماتها الأساسية، فيعرف الجريمة الجنائية بأنها فعل غير مشروع صادر عن إرادة جنائية يقرر لها القانون عقوبة أو تديباً احترازياً<sup>(٢)</sup>. ويعد الاتجاه الأخير هو الاتجاه الغالب بين الفقه.

---

(١) د. مهدي حمدي الزهيري: أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية - دراسة مقارنة، منشورات كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠٠٤، ص ٢٣. وكذلك: Garcon: Code penal annoté, Paris, 1952, part I, art 5. مشار إليه في د. محمود أحمد طه، د. عبد الرازق الموافي عبد اللطيف: شرح قانون العقوبات - القسم العام، الجزء الأول، مطبوعات جامعة المنوفية، بدون سنة نشر، ص ١٣٤.

(٢) د. محمود أحمد طه وآخر: مرجع سابق؛ د. محمود نجيب حسني: شرح قانون العقوبات - القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ط ٦، ١٩٨٩، ص ٤٠؛ د. علي عبد القادر القهوجي: قانون العقوبات - القسم العام، الدار الجامعية، ١٩٨٥، ص ٣٠؛ د. أحمد شوقي أبو خطوة: شرح الأحكام العامة لقانون العقوبات لدولة الامارات العربية المتحدة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩، ص ١١٥؛ د. عبد العظيم وزير: شرح قانون العقوبات - القسم العام، الجزء



ولقد اتجه الفقه إلى تقسيم الجريمة الجنائية إلى أنواع متعددة، فتنقسم الجريمة الجنائية من حيث كيفية ارتكابها إلى جرائم إيجابية وجرائم سلبية. أما الجرائم الإيجابية فهي تلك التي تُرتكب بفعل إيجابي ينهى عنه القانون، كالقتل والضرب والسرقه. أما الجرائم السلبية فهي تلك التي تُرتكب عن طريق الامتناع عن القيام بعمل يوجب القانون القيام به، كالامتناع عن دفع النفقة المحكوم بها قضائياً<sup>(١)</sup>.

ومعيار التمييز بين هذين النوعين من الجرائم هو النص القانوني؛ فالنص الذي يأمر بإتيان عمل أو فعل معين، يُعد الامتناع عن اتيانه أو القيام به مشكلاً لجريمة جنائية سلبية. وكل نص قانوني ينهى عن اتيان عمل معين أو عن القيام به، يُعد اتيانه مشكلاً لجريمة جنائية إيجابية<sup>(٢)</sup>.

كما تنقسم الجريمة الجنائية من حيث القصد الجنائي؛ أي العلاقة النفسية بين الفاعل والواقعة الإجرامية، إلى جرائم عمدية وجرائم غير عمدية. والجريمة العمدية هي تلك التي تنصرف فيها إرادة الفاعل إلى تحقيق جميع أركان الواقعة الإجرامية مع العلم بتوافرها. أما الجريمة غير العمدية، فهي تلك التي تنصرف فيها إرادة الفاعل إلى اتيان النشاط الإجرامي دون النتيجة الإجرامية، ومن صورها الإهمال، أو الرعونة، أو عدم الاحتراز، أو عدم التبصر، أو مجرد مخالفة القوانين واللوائح<sup>(٣)</sup>.

والجزاء الجنائي، أو العقوبة التي قررها الشارع على ارتكاب الجرائم الجنائية تتميز بكونها محددة غالباً لكل جريمة جنائية على حدة، إذ نرى المشرع قد أفرد لكل جريمة عقوبةً محددة، قد تتمثل في نوع واحد أو نوعين من العقوبات الجنائية، بحيث

---

الأول، د ن، ١٩٩٩، ص ٩٨: د. علي حسين الخلف، د. سلطان عبد القادر الشاوي: المبادئ العامة في قانون العقوبات، مطبوعات جامعة بغداد، ١٩٨٢، ص ١٣١.

(١) د. محمود أحمد طه وآخر: مرجع سابق، ص ١٧٠.

(٢) المرجع السابق، ص ١٧١.

(٣) د. سمير الشناوي: النظرية العامة للجريمة والعقوبة في قانون الجزاء الكويتي، الكتاب الأول: الجريمة، د ن، ط ٢،

١٩٩٢، ص ٢٢٠، ٢٢١.

يكون للقاضي حرية الاختيار بينهما. كما قد يعطي المشرع، في أغلب الأحوال، حداً أدنى وأقصى للعقوبة، بحيث يكون للقاضي سلطة فرض العقوبة الملائمة لظروف ارتكاب الجريمة وشخصية الجاني. ومن أمثلة العقوبات الجنائية للأشخاص الطبيعية ما يشكل أذى للروح كالإعدام، أو تقييداً للحرية كالسجن والحبس، ومنها ما يشكل عقاباً مالياً كالغرامة والمصادرة.

\*\*\*\*\*

### ثانياً: ماهية الجريمة التأديبية

وكما هو الحال في الجريمة الجنائية، فإنَّ المشرع لم يضع تعريفاً للجريمة التأديبية. ولذلك اتجه بعض الفقه إلى تعريف الجريمة التأديبية بالنظر إلى اعتبارها خطأً يوجب المسؤولية، فعرّفها بأنها الخطأ الذي يرتكبه الموظف خلافاً لواجبات المهنة، وكل إخلال بالواجبات المهنية يعد خطأً<sup>(١)</sup>.

في حين ربط البعض الآخر الجريمة التأديبية بسلوك العامل، بصرف النظر عن وجود خطأ ما، فعرّف الجريمة التأديبية بأنها الإخلال بواجبات الوظيفة أو المهنة، وكذلك كل سلوك معيب يمس كرامة العامل أو كرامة المرفق الذي يعمل فيه، ويقع خارج نطاق الوظيفة أو المهنة<sup>(٢)</sup>.

وعليه، فالخطأ التأديبي يشكل إخلالاً بالواجبات التي يقتضيها حسن انتظام واستمرار العمل في المنشأة، والامتناع عن كل ما من شأنه إلحاق الضرر بنطاقها. وهذا الالتزام بشقيه الإيجابي والسلبي لا يقتصر فقط على القواعد التي تكفل حسن

---

(١) د. يوسف إلياس: الوجيز في شرح قانون العمل رقم ١٧ لسنة ١٩٨٧، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، هيئة المعاهد الفنية، معهد الإدارة والرفافة، د ن، ١٩٨٨ - ١٩٨٩، ص ٦٤.

(٢) د. سامي جمال الدين: أصول القانون الإداري، الجزء الأول، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٩٦، ص

سير المنشأة والتي يرد ذكرها بالقانون، وإنما يمتد ليشمل كل ما يعد إخلالاً بمصلحة المنشأة التي يعمل بها العامل، أيًا كان مصدرها.

وبذلك فإنَّ صور الخطأ التأديبي لا يمكن حصرها في صور محددة<sup>(١)</sup>. فلا يشترط في الخطأ التأديبي المستوجب للعقاب أنَّ يكشف، بطريق اللزوم، عن إرادة الخروج عن النظام العام والقوانين، أو رغبة في الضرر، إسوةً بالخطأ الجنائي، وإنما قد يقع الخطأ التأديبي عن إهمال أو رعونة أو سوء تصرف، أو حتى عن موقفًا سلبيًا ضارًا بالسير الطبيعي للرفق أو المنشأة<sup>(٢)</sup>.

والجزاء التأديبي يمثل نوعاً من العقاب مطابقاً للعمل ذاته أو من جنسه، يصدر من صاحب العمل ويمس حالة العامل المهنية. وتتنوع صور الجزاء التأديبي، فقد تكون جزاءات مالية، كتوقيع الخصم من المرتب عن عدد محدد من الايام، وقد تكون جزاءات مالية مرتبطة بشق أدبي أو معنوي، كالحرمان من الترقية أو الإنزال من الدرجة، وقد يقتصر الجزاء على شق معنوي فقط، كالتوبيخ أو التحذير أو لفت النظر، وقد يأخذ شكل الاعدام الوظيفي أو إنهاء عقد العمل، كالفصل من الخدمة<sup>(٣)</sup>.

والقصد دائماً من الجزاء التأديبي هو الزجر، فالغاية منه ضمان حسن سير المنشأة، وطاعة أوامر صاحب العمل، لذلك فليست للجزاء التأديبي صفة

---

(١) د. يوسف إلياس: المرجع السابق، ص ٧٤. وفي هذا الشأن قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه يجوز لمن يملك سلطة التأديب أن يرى في أي عمل إيجابي أو سلمي يقع من الموظف عند مباشرة أعمال الوظيفة اثماً تأديبياً، إذا كان ذلك العمل لا يتفق مع واجبات وظيفته. جلسة ١١/١١/١٩٦١، مجموعة المبادئ التي قررتها المحكمة الإدارية العليا، س ٦، ص ٦٨٠.

(٢) د. هيثم محمد حلمي أحمد غازي: مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الاسكندرية، ٢٠٠٩، ص ٣٧.

(٣) د. بشير هديفي: الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط ٢، ٢٠٠٠، ص ٨٨، ٨٩.

التعويض، ولا يتوقف توقيعه على تحقق ضرر لصاحب العمل، ولذا فإنه يتناسب عادة مع جسامته المخالفة، وليس مع جسامته النتيجة<sup>(١)</sup>.

وفي هذا النطاق يجب التفرقة بين الجزاء التأديبي أو العقوبة التأديبية من جهة، وإجراءات التنظيم الداخلي، فكلاهما يضعهما صاحب العمل بقصد ضمان حسن سير المنشأة، ويقع على العامل التزام بعدم مخالفتها. لكن الجزاء التأديبي يمثل عقوبة تُوقع على العامل عند الإخلال بأحد الواجبات الوظيفية، ولا تُوقع على العامل إلا بموجب ضمانات معينة، تعمل على حمايته من تعسف صاحب العمل. في حين أنّ إجراءات التنظيم الداخلي هي مجرد إجراءات قُصد بها تنظيم العمل داخل المنشأة، ولا تتضمن عقاباً للعامل، كنقل العامل من مكان لآخر. فإذا ما تضمنت الإجراءات التنظيمية الداخلية عقوبة مستترة، فإنها تكون باطلة؛ لانتفاء الضمانات التي قررها المشرع للجزاء التأديبي<sup>(٢)</sup>.

\*\*\*\*\*

### ثالثاً: استقلال الجريمة الجنائية عن الجريمة التأديبية

الأصل أنّ مجال تطبيق كلاً من القانون الجنائي والقانون التأديبي يختلفان عن بعضهما البعض، فالقانون الجنائي قانون عام يطبق على جميع الأفراد على حدٍ سواء، ويهدف إلى حماية المجتمع بأسره والدفاع عنه، في حين أنّ القانون التأديبي،

(١) د. يوسف إلياس: المرجع السابق، ص ٧٣.

(٢) د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، مكتبه الجلاء الجديدة، المنصورة، ١٩٩٨، ص ٧٢.

وإن كان قانون عقابي، إلا أنه يخصص تطبيقه في المجتمع الوظيفي وأفراده، ولا يمتد خارجه<sup>(١)</sup>.

وكأثر لهذه الاستقلالية، من الوارد أن تقوم الجريمة الجنائية في حق العامل، دون أن تتوافر في حقة أحكام المسؤولية التأديبية. والعكس صحيح، فليس بشرط أن ترتبط المسئوليتان لمساءلة العامل عن أي منهما. كما أن كلتا المسئوليتين تتوافران في حق العامل عند قيام أركانها الشرعية، ويسأل العامل عن كل منهما على استقلال. وقد انتهت المحكمة الإدارية العليا<sup>(٢)</sup> إلى أن قيام الارتباط بين المسؤولية الجنائية والتأديبية لا يخل باستقلال كل منهما عن الأخرى، فإذا اتحدت الوقائع المكونة لكليهما، بحيث تكون لها ذات التكييف كجريمة جنائية وجريمة تأديبية في ذات الوقت، فإنَّ المحاكمة التأديبية عن ذات الفعل الذي له وصف جنائي كجريمة تأديبية لا تثير عليه، ما دام أن الوصف الجنائي ليس محلاً للمحاكمة الجنائية بما يؤثر على المساءلة التأديبية، وما دام يتوافر في الأفعال المكونة للجريمة الوصف السليم للجريمة التأديبية في ذات الوقت.

---

(١) د. هيثم محمد حليم أحمد غازي: مرجع سابق، ص ٣٦: محمد بن صديق أحمد الفلاحي: الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية - دراسة تأصيلية مقارنة تطبيقية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، ٢٠٠٥، ص ٥٢.

وتظهر مظاهر هذا الاستقلال في تميز الأركان الخاصة بكل جريمة عن الأخرى، خاصة ركن الشرعية في القانون الجنائي، والذي يعني أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص، وبالتالي فلا جريمة جنائية طالما لم يكن هناك نص تجريمي بشأنها سواء ورد في قانون العقوبات أو أي قانون عقابي آخر. على عكس الأمر في القانون التأديبي الذي لا تقع فيه المخالفات التأديبية تحت حصر، إذ أنها تنشأ عن مخالفة الواجبات الوظيفية أو المهنية. وكذلك الأمر بالنسبة للجزاء الذي تطبق بشأن كل منهما، فالجزاءات التأديبية تختلف في نوعيتها عن الجزاءات الجنائية. راجع في تفصيل ذلك: د. محمود أحمد طه واخر: مرجع سابق، ص ١٣٩، ١٤٠؛ د. أيوب بن منصور الجربوع: نطاق العلاقة بين المسؤولية الجنائية والمسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام السعودي، مركز بحوث كلية العلوم الإدارية، عمادة البحث العلمي، جامعة الملك سعود، الرياض، ١٤٢٦ هـ، ص ١١.

(٢) طعن رقم ١٣٠٤ س ٣٢ جلسة ١٣/٥/١٩٨٩، مجموعة مبادئ السنة ٣٤، ص ٩٧٦.

ويُفرق البعض<sup>(١)</sup> في هذا الشأن بين ثلاثة احتمالات: الاحتمال الأول هو أن يشكل الفعل الصادر من العامل جريمة تأديبية بحتة، كتأخر العامل عن مواعيد الحضور والانصراف، وهنا لا مسئولية عن هذا الفعل طالما لا يوجد تجريم جنائي له.

والاحتمال الثاني أن يشكل الفعل الصادر من العامل جريمة جنائية بحتة، لا تأثير لها على وضعه الوظيفي، ولا تمس سمعة أو كرامة الوظيفة، كالمخالفات المرورية، فهي كأصل عام لا تؤثر بشكل مباشر على العلاقة الوظيفية، لكن يكون لها تأثير غير مباشر من عدة نواحٍ؛ كأن يجلس العامل إحتياطياً على ذمة هذه الجرائم، فهنا يُوقف عقد العمل بقوة القانون، على اعتبار أن الحبس هنا يشكل قوة قاهرة تمنع العامل من أداء العمل. كما أن صدور حكم جنائي نهائي مقيد للحرية ضد العامل يعد سبباً لممارسة رب العمل حقه في فصل العامل وإنهاء عقد العمل.

والاحتمال الثالث أن يشكل الفعل الصادر من العامل جريمة جنائية وجريمة تأديبية في ذات الوقت، كتلك الأفعال الإجرامية التي تقع من العامل وتشكل في ذات الوقت إخلالاً بواجبات وظيفته، كالرشوة والاختلاس<sup>(٢)</sup>، وهذا الفعل يكون له آثار مباشرة على عقد العمل، من حيث حق رب العمل في وقف العامل لحين انتهاء التحقيقات، دون اشتراط أن يصدر قرار بحبسه إحتياطياً، وكذلك حق رب العمل في فصل العامل، سواء انتهت المحاكمة الجنائية بإدانتته، فيكون قرار الفصل استخداماً لحقه في إنهاء العقد لصدور حكم جنائي نهائي مقيد للحرية ضد العامل، أو في حالة تبرأته أو عدم استكمال السير في الدعوى

(١) د. أيوب بن منصور الجربوع: المرجع السابق، ص ص ٢٥ : ٢٩.

(٢) د. سمير الشناوي: مرجع سابق، ص ١٥٧.

الجنائية، يكون له فصل العامل، إذا ما قامت في شأنه المسؤولية التأديبية عن انخراط الجسيمة الذي يبرر الفصل، وهنا يكون خاضعاً لرقابة الملائمة والتناسب.

وبالطبع فإنَّ ما يعيننا في هذا النطاق هو الاحتمالين الثاني والثالث، أي الفعل الصادر من العامل والذي يشكل إما جريمة جنائية بحته لا تمس كرامة الوظيفة، أو ما يشكل جمعاً لكلا الجريمتين الجنائية والتأديبية.

ولعل من أهم ما يميز المسؤولية الجنائية عن المسؤولية التأديبية هو مدى رقابة القضاء على التناسب بين الجزاء التأديبي والإثم التأديبي، ففي الوقت الذي تتحدد فيه الجرائم الجنائية والجزاء المقرر لها بنص تشريعي، لا يملك معه القاضي أية سلطة في تقدير تناسب الجزاء المقرر مع الجريمة المرتكبة، وإنما يجب عليه أن يطبق العقوبة المقررة للجريمة وفقاً للحدود الأدنى والأقصى اللذين وضعهما المشرع للجريمة الجنائية.

إلا أن ذلك لا يمنع القاضي بشكل عام من رقابة الغلو، أو عدم التناسب بين الجريمة الجنائية والعقوبة الموقعة عنها. إلا أن ذلك الأمر ليس من سلطة القاضي العادي، وإنما حصره المشرع فقط في السلطات المخولة للمحكمة الدستورية عند نظر مدى دستورية نص تشريعي عقابي. إذ أنَّ للمحكمة الدستورية الحق في رقابة مدى تناسب الأفعال التي نهى عنها الشارع للجزاء الذي أفردته كعقاب لها، بحيث يجب على المشرع أن يكون متدرجاً تبعاً لجسامة تلك الأفعال، فلا يجوز أن يكون غلوّاً أو افراطاً<sup>(١)</sup>.

---

(١) الطعن ٣٣ لسنة ١٦ ق دستورية، جلسة ١٩٩٦/٢/٣، الجريدة الرسمية، ع ٧ مكرر، بتاريخ ١٧/٢/١٩٩٦. وقد قررت في حكم آخر بأنَّ فكرة الجزاء -جنائياً كان أم تأديبياً أم مدنياً- تعني مجاوزة الحدود التي يجوز التسامح فيها، وكلما كان الجزاء مقروناً لضرورة ومتناسب مع الأفعال التي اثمها المشرع أو منعها متصاعداً مع خطورتها كان موافقاً للدستور.... وكان ذلك مؤداه أنَّ الجزاء لا يجوز أنَّ يكون خطلاً، ولا فاسداً مغبة، بل ينبغي أنَّ يوازن المشرع قبل تقريره بين الأفعال التي يجوز أنَّ يتصل بها وإنَّ يقدر لكل حالة لبوسها، فلا يتخذ من النصوص القانونية ما تظهر فيه

وعلى العكس من ذلك، فإنَّ المخالفات التأديبية لا تقع تحت حصر، وبالتالي تملك سلطة التأديب مجالاً واسعاً في تقدير مدى مخالفة الأفعال الصادرة من العامل لواجباته الوظيفية، كما تلك السلطة في تقدير الجزاء المناسب لها.

لذلك، كان من الضروري وجود رقابة قضائية على توافر التناسب والملائمة بين الإثم التأديبي والجزاء الموقع على العامل، وذلك تحقيقاً للتوازن بينهما، لأنَّ هذا التوازن يغطي الضرر ويحقق الردع المبتغى من توقيع الجزاء التأديبي بشكل مضمون وعادل. فالملائمة هي جوهر نفعية العقاب، وفقدانها يبرز الشك حول طبيعة العدالة، أو جدية الوظيفة التأديبية. وانعدام هذا التناسب، أو الغلو في الجزاء الموقع عن المخالفة المرتكبة، يعد صورة من صور التعسف في استعمال السلطة، تخرج به سلطة التأديب عن روح القانون وغايته، وتسخر سلطة التأديب لأغراض لا تتفق والصالح العام<sup>(١)</sup>.

وفي هذا قررت المحكمة الإدارية العليا بأنه في مجال التناسب بين المخالفة التأديبية والجزاء الموقع عنها، فقد جرى قضاء هذه المحكمة على أنه ولئن كان للسلطة التأديبية سلطة تقدير خطورة الذنب الإداري، وما يتناسب من جزاء بغير معقب عليها في ذلك. إلا أنَّ مناط هذه السلطة - شأنها شأن أي سلطة تقديرية - إلا يشوب استعمالها غلو، ومن صور هذا الغلو عدم الملائمة الظاهرة بين درجة خطورة الذنب الإداري وبين الجزاء ومقداره. ففي هذه الصورة تتعارض نتائج عدم الملائمة الظاهرة مع الهدف الذي تغياه القانون من التأديب<sup>(٢)</sup>.

---

مكامن مثالبها، بل يبتغيها اسلوباً لتقويم اوضاع خاطئة وتصحيحها. الطعن ١٥٢ لسنة ١٨ ق دستورية، جلسة

١٩٩٨/٦/٦، الجريدة الرسمية، ع ٢٥ تابع، في ١٨/٦/١٩٩٨.

(١) محمد بن صديق أحمد الفلاحي: مرجع سابق، ص ٧٣، ٧٤.

(٢) الطعون أرقام ٨٦٣١ س ٤٥ ق، ٣٨١، ٣٨٢ س ٤٦ ق، جلسة ٢٠٠١/١/١٣، مجموعة مبادئ السنة ٤٦،

ص ٤٧٣.



---

كما قررت في حكم آخر بأنَّ التناسب بين المخالفة التأديبية وبين الجزاء الذي يوقع عنها، إنما يكون على ضوء التحديد الدقيق لوصف المخالفة، في ضوء الظروف والملابسات المشكلة لأبعادها. ومؤدى ذلك، أنَّ جسامته العمل المادي المشكل للمخالفة التأديبية إنما يرتبط بالاعتبار المعنوي المصاحب لارتكابها، بحيث لا تتساوى المخالفة القائمة على غفلة أو استهتار، بتلك القائمة على عمد الهادفة الى غاية غير مشروعة، إذ لا شك أنَّ الأولى اقل جسامته من الثانية. وهذا ما يجب أن يدخل في تقدير من يقوم بتوقيع الجزاء التأديبي على ضوء ما يستخلصه استخلاصاً سائغاً من جماع اوراق الموضوع. طعن ٤٥٩، ٥٣٤ س ٤٦ ق إدارية عليا، جلسة ٢٩/١/٢٠٠٥. مشار إليه في: د. هيثم محمد حليم أحمد غازي: مرجع سابق، ص ٣٣٧.

## المطلب الثاني

### الجريمة الجنائية التي تؤثر على علاقة العمل

إذا كنا قد انتهينا في المطلب السابق إلى استقلال الجريمة الجنائية عن الجريمة التأديبية، بالرغم من اتحاد الفعل المادي المكون لهما، إلا أننا نرى المشرع قد تدخل وقرر أثراً للجريمة الجنائية على علاقة العمل، حتى ولو كانت الجريمة الجنائية لا تشكل مسلكاً مخالفاً لمقتضيات الوظيفة، أو لا تشكل خروجاً على واجباتها.

فترى المشرع قد اتجه إلى اعتبار ارتكاب العامل لجرائم جنائية معينة ذا أثر في سريان عقد العمل، بل أنه قد يكون سبباً في إنهاء هذا العقد. فترى المشرع قد جعل من اتهم العامل في جريمة جنائية سبباً في وقف عقد العمل خلال مدة التحقيق، إذ قرر في المادة ٦٧ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ أنه "إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل، جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً، وعليه أن يعرض الأمر على المحكمة العمالية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

" وعلي المحكمة العمالية أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت على الوقف يُصرف للعامل نصف أجره، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه.

" فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية، أو قدم للمحاكمة وقضي ببراءته، وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحققاته كامله، وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً."

كما أنّ المشرع قد جعل من ارتكاب العامل لجريمة جنائية سبباً في منح رب العمل رخصة إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، إذ قرر في المادة ١٢٩ من ذات القانون أنّ "لصاحب العمل أن يُنهي عقد العمل، ولو كان محدد المدة أو مُبرماً لإنجاز عمل معين، إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة."

ومن النصوص السابقة يتضح أنّ المشرع حصر الجرائم التي تؤثر على علاقة العمل في الجنايات بجميع أنواعها، وفي الجنح المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وفي الجرائم الناشئة عن الإضرار عن العمل.

وحصر المشرع الجرائم التي تؤثر على علاقة العمل في الجنايات أو الجنح المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة على هذا النحو، ربما يأتي من تأثره في تقسيم الجرائم الجنائية بذلك التقسيم الثلاثي الوارد بالمادة التاسعة من قانون العقوبات رقم ٥٨ لسنة ١٩٣٧، والذي اتجه الى تقسيم الجرائم، تبعاً لجسامة العقوبة، إلى جنايات و جنح ومخالفات. ويعتمد هذا التقسيم على العقوبات الأصلية المنصوص عليها كأساس للتمييز بين الجنايات والجنح والمخالفات، بغض النظر عن العقوبة التي يحكم بها القاضي في الواقعة الإجرامية المعروضة عليه، وكذلك دون الاعتداد بالعقوبات التبعية أو التكميلية المقررة للجريمة<sup>(١)</sup>.

\*\*\*\*\*

---

(١) د. محمود أحمد طه وآخر: مرجع سابق، ١٥٠. وفي ذلك قررت محكمة النقض المصرية بأنّ العبرة في تحديد نوع الجريمة، حسبما تقضي به المواد ٩، ١٠، ١١، ١٢ من قانون العقوبات، هي بمقدار العقوبة التي رصدها الشارع لها. الطعن ٢٠٩٤٢ س ٦٤ ق، جلسة ١٠/١٠/١٩٩٦.

## أولاً: سلطة المحكمة في إعطاء الوصف القانوني للدعوى الجنائية

في حالة اقامة الدعوى الجنائية بوصف قانوني معين، ثم رأت المحكمة تطبيق نص قانوني آخر، فالعبرة في تحديد نوع الجريمة بالعقوبة المقررة في النص القانوني الذي ستطبقه المحكمة، دون ذلك النص الذي رُفعت عنه الدعوى الجنائية؛ فللمحكمة اعطاء الوصف الصحيح للواقعة الإجرامية، دون التقييد بالوصف الذي أضفته النيابة العامة على تلك الواقعة<sup>(١)</sup>. وهنا تكون العبرة في تحديد نوع الجريمة بتلك التي أقرتها المحكمة وحاكمت أو أدانت المتهم عليها، دون الأخرى التي تمت إحالته إلى المحكمة بها.

وفي ذلك قررت محكمة النقض بأن "الأصل أن المحكمة لا تقيّد بالوصف القانوني الذي تسبغه النيابة العامة على الفعل المسند إلى المتهم؛ لأنّ هذا الوصف ليس نهائياً بطبيعته، وليس من شأنه أن يمنع المحكمة من تعديله متى رأت أن تردّ الواقعة بعد تخصيصها إلى الوصف القانوني السليم. وإذا كانت الواقعة المادية التي كانت مطروحة بالجلسة ودارت حولها المرافعة، وهي واقعة حيازة الجوهر المخدر، هي بذاتها الواقعة التي اتخذها الحكم المطعون فيه أساساً للوصف الجديد الذي دان الطاعنة به، وكان مرد التعديل هو عدم قيام الدليل على توافر قصد الاتجار لدى الطاعنة، واستبعاد هذا القصد باعتباره ظرفاً مشدداً للعقوبة، دون أن يتضمن التعديل اسناد واقعة مادية في هذا النطاق حين اعتبرت حيازة الطاعنة للمخدر مجردة عن أي من قصدي الاتجار أو التعاطي لا يستلزم لفت نظر الدفاع"<sup>(٢)</sup>.

(١) د. مهدي حمدي الزهيري: مرجع سابق، ص ١٣٨.

(٢) الطعن ٣٠٩٦٦ لسنة ٦٨ قضائية، جلسة ٢٠٠١/٤/٢، مجموعة أحكام محكمة النقض الصادرة من الدوائر الجنائية، المكتب الفني، س ٥٢، ق ٦٤، ص ٣٩٨؛ طعن ١٤١٣ لسنة ٤٩ ق، جلسة ١٩٨٠/١/١٦، س ٣١، ص ٨١؛ طعن ١١٥١ لسنة ٤٩ ق، جلسة ١٩٨٠/٢/٢٧، س ٣١، ص ٢٩٠.

وإذا قرر المشرع أكثر من عقوبة أصلية للجريمة، وأعطى للقاضي حرية الاختيار من بينها، فالعبرة في تحديد نوع الجريمة تكون بالعقوبة الأشد المقررة بالنص العقابي<sup>(١)</sup>.

\*\*\*\*\*

### ثانياً: ماهية الجنايات والجرح التي تؤثر على علاقة العمل

اتجه المشرع في قانون العقوبات إلى وضع تعريف محدد لكلاً من الجنايات والجرح والمخالفات، فالمادة العاشرة<sup>(٢)</sup> من قانون العقوبات المصري عرفت الجنايات بأنها "الجرائم المعاقب عليها بالإعدام أو السجن المؤبد أو السجن المشدد أو السجن". أما الجرح فورد تعريفها في المادة الحادية عشر<sup>(٣)</sup> من قانون العقوبات المصري بأنها "الجرائم المعاقب عليها بالحبس أو الغرامة التي يزيد أقصى مقدارها على مائة جنيه". أما المادة الثانية عشر<sup>(٤)</sup> من ذات القانون فقد عرفت المخالفات بأنها "تلك الجرائم المعاقب عليها بالغرامة التي لا يزيد أقصى مقدارها على مائة جنيه".

ونلاحظ أن المشرع في قانون العمل، قد توسع في شأن الجنايات التي تؤثر على علاقة العمل، إذ لم يحددها المشرع بجرائم معينة كما فعل في الجرح مثلاً، إذ لم يربط هذه الجنايات بأن تكون متعلقة بجرائم تمس الشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، بل ترك النص مطلقاً لأي جريمة يصدق عليها وصف الجناية. فيقوم السبب في حق العامل متى ارتكب جناية سواء أكانت مخلة بالشرف أو الأمانة أو

(١) د. محمود أحمد طه وآخر: مرجع سابق، ص ١٥٠، ١٥١. وفي ذلك قضت محكمة النقض بأن الشارع اورد في المادة العاشرة بعد تعديلها بالقانون ٩٥ لسنة ٢٠٠٣ العقوبات الأصلية وقصرها على الاعدام والسجن المؤبد والسجن المشدد، أما الغرامة إذا قضي بها في الجناية بالإضافة الى عقوبة أخرى، فعندئذ تكون العقوبة الأخرى هي الأصلية وتعتبر الغرامة مكملة لها. الطعن ١٦٧١٤ لسنة ٧٢ ق، جلسة ٢٠٠٤/٣/٤.

(٢) معدلة بالقانون ٩٥ لسنة ٢٠٠٣، المنشور في ٢٠٠٣/٦/١٩.

(٣) مستبدلة بالقانون ١٦٩ لسنة ١٩٨١، المنشور في ١٩٨١/١١/٤.

(٤) مستبدلة بالقانون ١٦٩ لسنة ١٩٨١، المنشور في ١٩٨١/١١/٤.

الآداب العامة، أو لم تكن كذلك. ولعل السبب في توسع المشرع في شأن الجنايات وعدم حصرها في جرائم معينة إلى عِظم وشِدَّة هذا النوع من الجرائم، كما أنَّ القضاء رتبَّ على ارتكاب العامل لأي جناية فقده لشرط حسن السيرة والسمعة، ما لم يُرد إليه اعتباره<sup>(١)</sup>.

وبالبناء على هذا التقسيم، حصرت المادتين ٦٧، ١٢٩ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ الجرائم التي تؤثر في علاقة العمل، في نوعين: الأول الجنايات بجميع أنواعها، والجناح المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة. وبذلك فقد أخرج المشرع المخالفات، أيًّا كان نوعها، من نطاق الجرائم التي تؤثر على علاقة العمل.

وعلى ذلك جرى قضاء مجلس الدولة المصري على عدم جواز توقيع عقوبة الفصل على الموظف الذي يصدر ضده حكم في مخالفة معاكسة السيدات في الطريق العام، باعتبار هذا الفعل مجرد مخالفة عند وقوعها لأول مره، ولا تعتبر

---

(١) في ذلك قررت محكمة النقض أنه "لما كان الثابت من بيانات صحيفة الطعن بالنقض أنه أقيم من ٤٠٠٠ بصفته رئيساً لمجلس إدارة الشركة المصرية لتسويق الأسماك وكان رئيس مجلس الوزراء أصدر ٤٠٠٠ قراره الرقم ٨٦٥ لسنة ١٩٧٨ بتشكيل مجلس إدارة هذه الشركة وتعيين الطاعن رئيساً لمجلس الإدارة ونشر هذا القرار في الوقائع الرسمية قبل رفع الطعن ... ولما كانت المادة الرابعة من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بقرار رئيس الجمهورية رقم ٣٣٠٩ لسنة ١٩٦٦ - الذي يحكم واقعة الدعوى - تنص على أن يشترط فيمن يعين عاملاً ما يأتي: أ- ٤٠٠٠ ب- أن يكون محدود السيرة حسن السمعة. ج- إلا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد إليه اعتباره ... مما مفاده أنه يشترط فيمن يعين عاملاً ألا يكون سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أيًّا كانت هذه العقوبة المحكوم بها إذ يترتب عليه بطريق اللزوم اعتبار المحكوم عليه سيئ السيرة و السمعة فاقد شروط الصلاحية للتعيين، ولا يجوز تعيينه بإحدى شركات القطاع العام، إلا بعد رد اعتباره إليه؛ لأنَّ رد الاعتبار سواء أكان قضائياً أم قانونياً لا يزيل حكم الإدانة إلا بالنسبة إلى المستقبل فيصبح المحكوم عليه ابتداء من تاريخ رد اعتباره في مركز من لم يسبق إدانته. الطعن رقم ٣٩٥ لسنة ٤٩، جلسة ١٩٨٤/٤/٨، س ٣٥، ع ١، ص ٩٢٤، ق ١٧٥.

جنحة إلا في حالة العود. والمخالفة، كقاعدة عامة، لا تصل إلى درجة الجسامة التي تجعلها مخلة بالشرف؛ وذلك لبساطتها<sup>(١)</sup>.

\*\*\*\*\*

### ثالثاً: ماهية الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة

لم يرد بقانون العقوبات بيان بالجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة. ولعل المشرع اتجه إلى عدم التقييد بتعريف محدد لهذه الجرائم؛ حتى يكون هناك مجال للتقدير، وأن تكون النظرة إلى هذا النوع من الجرائم من المرونة بحيث تسير تطورات المجتمع؛ فالجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة هي تلك التي ينظر إليها المجتمع على أنها كذلك، وينظر إلى مرتكبها بعين الازدراء والاحتقار؛ إذ يعتبر ضعيف الخلق، منحرف الطبع، دنىء النفس، ساقط المروءة. ولقد عرفها بعض الفقه بأنها إقدام الموظف على هتك قيم النزاهة المستقرة في الوجدان البشري، وفقاً لمفاهيم المجتمع الذي يحيا فيه<sup>(٢)</sup>.

ومفهوم الجرائم المخلة بالشرف يحتمل كل من الأفعال التي تُرتكب ضد الشرف باعتباره قيمة وحق لكل إنسان، وتلك التي يرتكبها صاحبها فتؤدى إلى الإخلال بشرفه إضافة إلى كونها أفعال مخالفة للقانون. وهذه الأفعال أو الجرائم المخلة بالشرف لصاحبها قد تُحلُّ بشرفه من الناحية القانونية، حيث يفقد قابلية الإدلاء بشهادته أمام المحاكم، أو قد تكون مخلة بالشرف من الناحية الاجتماعية، حيث يفقد مكانته الاجتماعية التي كان يتمتع بها قبل ارتكابه لهذه الأفعال.

(١) د. مهدي حمدي الزهيري: مرجع سابق، ص ١٤٠؛ د. محمد عصفور: جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي، دار الجيل للطباعة، ١٩٦٣، ص ٢٦، ٢٧.

(٢) د. حسن كبيرة: أصول قانون العمل - عقد العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، ط ٣، د ت، ص ٧٥٧؛ د. نعيم عطية: انتهاء الخدمة بحكم جنائي، مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد ١، السنة ١٢، ١٩٨٦، ص ١٠٢.

ويرى البعض<sup>(١)</sup> أنّ الحياء العام أو الآداب العامة، تُشكل الأصول الأساسية لأخلاق الجماعة، أي مجموع الأسس السلوكية لكيان المجتمع، وبقائه سليماً من الإنحلال والتدهور. وأن مفهوم هاتين الكلمتين نسبي، فيختلف من مجتمع لآخر، ذلك أنّ معيار الآداب العامة ليس معياراً ذاتياً، بل هو معيار إجتماعي موضوعي. لذا فإنّ مدلولهما يختلف من زمان لآخر، ومن مكان لآخر. كما لا يرتبط مفهوم هاتين الكلمتين بقواعد الدين أو الأخلاق. ونظراً لأنّ المشرع لم يحدد ماهية أو ضوابط الأفعال التي يُعد ارتكابها مخالفة للآداب العامة، فإنّ مرد القول بمخالفة فعل ما للآداب العامة يكون للقضاء وحده؛ ذلك أنّ الأفعال التي تخدش الحياء العام تُحس أكثر مما تُحدد ببيان أو لائحة أو قانون، إذ هي أكثر من أن تُعد أو تُحصر.

وسوء السمعة يختلف عن الإهمال، فالإهمال مرده التراخي والتقصير في القيام بالواجب على الوجه المطلوب، أما سوء السمعة فرجعه ضعف في الخلق وانحراف في الطبع يدفعان بالرجل إلى طريق الرذيلة، ويجنبانه سبيل الفضيلة والنزاهة والشر، حتى يشيع عنه سوء فليس من شأن الإهمال أن يؤدي إلى سوء السمعة<sup>(٢)</sup>.

وقد اتجه القضاء إلى التضييق من مفهوم الآداب العامة المؤثم جنائياً الخروج عليها؛ فقد جاء في أحد أحكام محكمة النقض<sup>(٣)</sup> أنّه "من المتعين الأخذ بمفهوم الآداب العامة الذي عناه نص المادة ١٨ / د من القانون ١٣٦ لسنة

---

(١) محمد عبد الرحيم عنبر: الموسوعة الشاملة للبادئ القانونية في مصر والدول العربية، الجزء السابع، دار الشعب، القاهرة، ١٩٧٥، ص ٢٩.

(٢) الدعوى ٤٤٢ لسنة ٤ ق قضاء إداري، جلسة ١٩٥١/٤/٢٢، س ١٥، ص ٢٧٣٥. مشار إليه في: د. محمد ماهر أبو العينين: الموسوعة الشاملة في القضاء الإداري، الكتاب الثاني، لجنة الشريعة الإسلامية، نقابة المحامين، القاهرة، ٢٠٠٧، ص ٤٩٢.

(٣) الطعن رقم ٩٢٠ لسنة ٧٣، جلسة ٢٠٠٤/١/٢٥، س ٥٥، ع ١، ص ١٥٠، ق ٢٩.



١٩٨١ على نحو ضيقٍ دون ما توسع في التفسير أو القياس في مجال تطبيق قوانين إيجار الأماكن. وبالتالي، فلا يختلف معناها في نص المادة ١٨ / د سالفه البيان عما عناه المشرع الجنائي في مجال تأثيمه للأفعال المنافية للآداب في قانون العقوبات والتشريعات الجنائية الخاصة، وليس من هذه الأفعال جرائم تقليد وتزوير وتزييف العملة الموثمة بالمواد ٢٠٢، ٢٠٢ مكرر، ٢٠٣ من قانون العقوبات".

ويرى البعض<sup>(١)</sup> تحديد الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة بالنظر إلى عدد من العناصر الخارجية عن الجريمة نفسها أو عن الأفعال المادية المكونة لها، كطبيعة ووظيفة المتهم ودرجة الأمانة الملقاة على عاتقه، وبالتالي تكون الأمانة الملقاة على عاتق العاملين بالوظائف التعليمية والتربوية أكبر من غيرهم؛ لارتباط وظائفهم بتعليم وتربية النشء. ولا نعتقد أن المشرع قد فرق في تحديده للجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة بين العاملين في مجالات مختلفة، إذ أن المشرع قد نظر إلى هذه الجرائم بصفة ثابتة، وبالنظر إلى كون الفعل المادي المكون لها مخلاً بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

وهو ما اتجهت إليه بعض أحكام محكمة النقض، إذ وضعت في اعتبارها، عند تكييف مدى اعتبار فعل ما جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه العامل المحكوم عليه، ونوع الجريمة والظروف التي ارتكبت فيها والأفعال المكونة لها، ومدى كشفها عن التأثير بالشهوات والنزوات وسوء السيرة والحد الذي ينعكس إليه أثرها على العمل، وغير ذلك من الاعتبارات. وعليه فلم تعتبر المحكمة جريمة تبديد المنقولات الزوجية من جرائم خيانة الأمانة<sup>(٢)</sup>.

(١) د. أيوب بن منصور الجربوع: مرجع سابق ص ٤١.

(٢) الطعن رقم ٧٧١ لسنة ١٢، جلسة ١٩٧٢/١/٢٢، المكتب الفني، رقم ١٧، ص ١٦٩. وقد جاء في هذا الحكم أن "أن الجرائم المخلة بالشرف لم تحدد في قانون العقوبات أو في أي قانون سواه تحديداً جامعاً مانعاً كما أنه من المتعذر و

أما المحكمة الإدارية العليا<sup>(١)</sup> فقد عرفت الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة بأنها "تلك الجرائم التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع. والشخص إذا انحدر إلى هذا المستوى الأخلاقي لا يكون أهلاً لتولى المناصب العامة التي تقتضي فيمن يتولاها أن يكون متحلياً بالأمانة والنزاهة والشرف واستقامة الخلق. ولما كانت جريمة إصدار شيك بلا رصيد المنصوص عليها في المادة ٣٣٧ من قانون العقوبات هي كجريمة النصب، تقتضي الالتجاء إلى الكذب كوسيلة لسلب مال الغير، فهي لذلك لا تصدر إلا عن انحراف في الطبع وضعه في النفس، ومن ثم فإنها تكون في ضوء التعريف - سالف الذكر - مخلة بالشرف".

أما إدارة الفتوى والتشريع بمجلس الدولة فقد عرفت بأنها الجرائم التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع، يدفعان الشخص إلى اجتناب الفضائل واقتراف الكبائر التي تُوجب احتقاره، وتستوجب ازدراؤه، ولا يُؤتمن معها على المصلحة العامة، خشية أن يضحى بها في سبيل مصالحه الشخصية، وأن يستغل سلطاته لتحقيق مآربه الخاصة، تأثراً بشهواته ونزواته وسوء سيرته؛ فتنحسر صفته العامة وتعدم صلاحيته للوظيفة العمومية بقوة القانون<sup>(٢)</sup>.

---

ضع معيار مانع في هذا الشأن على أنه يمكن تعريف هذه الجرائم بأنها هي تلك التي ترجع إلى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع مع الأخذ في الاعتبار طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه العامل المحكوم عليه ونوع الجريمة والظروف التي ارتكبت فيها والأفعال المكونة لها ومدى كشفها عن التأثير بالشهوات والنزوات وسوء السيرة والحد الذي ينعكس إليه أثرها على العمل وغير ذلك من الاعتبارات. ومن حيث أنّ جنحة تبديد منقولات الزوجة تكون دائماً نتيجة المصادمات والمنازعات التي تقع بين الزوجين وهي تقع دائماً في محيط الأسرة وجوها العائلي ومن ثم فإنها وأنّ وصفها القانون بأنها جريمة تبديد إلا أنّ ذلك لا يعتبر كافياً بذاته لاعتبارها جريمة مخلة بالشرف ومرد ذلك كله صلة الزوجية والاعتبارات العائلية والحفاظ على كيان الأسرة".

(١) الطعن رقم ١١ لسنة ١٠ ق جلسة ١٩٦٦/١١/٥، المكتب الفني للمحكمة الإدارية العليا، رقم ١٢، ص ٥٥.

(٢) الفتوى ١٢٥٠ في ١٩٥٦/٤/٨، مجموعة المبادئ القانونية التي تضمنتها فتاوى القسم الاستشاري للفتوى والتشريع

بمجلس الدولة، س ٩، ١٠، ص ٣٥٦. مشار إليه في د. مهدي حمدي الزهيري: مرجع سابق، ص ١٤٢، ١٤٣.

ولقد استقر القضاء، بشكل عام، على اعتبار جرائم معينة من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة<sup>(١)</sup>، بجرائم الرشوة، وجريمة التزوير، وجريمة الاختلاس<sup>(٢)</sup>، وجرائم النصب وخيانة الأمانة<sup>(٣)</sup>، وجرائم الاحتيال، وجرائم

(١) راجع في ذلك: د. حسن كبيرة: مرجع سابق، ص ٧٥٧.

(٢) في ذلك قررت محكمة القضاء الاداري أن "الطرد من الخدمة العسكرية لاختلاس أموال أميرية يخدش النزاهة وحسن السمعة ومانع من التعيين في الوظائف المدنية" الدعوى ١٣٢٣ لسنة ٦ ق، جلسة ١٤/٤/١٩٥٣، س ١٥، ص ٢٧٣٦. مشار إليه في: د. محمد ماهر أبو العينين: المرجع السابق.

(٣) في ذلك قررت محكمة النقض بأن "مفاد نص المادة ١٤٣ من لائحة نظام العاملين بالبنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي أن إنهاء خدمة العامل المحكوم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة مع وقف تنفيذ العقوبة حق جوازي يختص بإصداره رئيس مجلس إدارة البنك الطاعن. ٠٠. لما كان ذلك، وكان الثابت بالأوراق أن رئيس مجلس إدارة البنك الطاعن وإعمالاً لحكم المادة ١٤٣ سالفه الذكر أصدر القرار رقم ٠٠٠٠ في ٢٠/٣/٢٠٠٢ بإنهاء خدمة المطعون ضده من تاريخ إيقافه عن العمل في ٣/٩/٢٠٠١ للحكم عليه نهائياً بالحبس مدداً تتراوح ما بين ثلاثة أشهر وستين مع وقف تنفيذ هذه العقوبة في الجرح المشار إليها والخاصة بجريمة إعطاء شيك بسوء نية لا يقابله رصيد قائم للسحب، وكانت هذه الجريمة واردة في الباب العاشر من قانون العقوبات الخاص بالنصب وخيانة الأمانة والمخلة بالشرف والأمانة. فإن قرار البنك بإنهاء خدمة المطعون ضده لهذا السبب يكون بمنأى عن التعسف. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر واعتبر قرار فصل المطعون ضده من العمل مشوباً بالتعسف لوقف تنفيذ العقوبات الصادرة ضده، ورتب على ذلك قضاءه بالتعويض، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون. الطعن رقم ٢٣١٧ لسنة ٧٥ جلسة ٢٣/١١/٢٠٠٦، غير منشور. وفي نفس الاتجاه الطعن رقم ١٣٦ لسنة ٤٤، جلسة ٥/٦/١٩٩٧، س ٢٨، ع ١، ص ١٣٧٢، ق ٢٣٨.

وإن كانت الجمعية العامة لإدارة الفتوى مجلس الدولة قد رأت أن جريمة إعطاء شيك لا يقابله رصيد قائم لا تعتبر جريمة مخلة بالشرف والأمانة في جميع الأحوال، وإنما يتوقف الأمر على ظروف الواقعة وملابساتها، إذ ينظر الى كل حالة على حده. الفتوى رقم ١١٦ في ٩/٢/١٩٦٠، الفتوى رقم ٣٠١ في ٢١/٣/١٩٦٨. مشار إليهما في: د. محمد ماهر أبو العينين: المرجع السابق، ص ٤٩٥. وقد سارت على ذلك المحكمة الإدارية العليا في أحد أحكامها، إذ قضت بأن "البن أن المدعي الأول لم يصدر أمره إلى البنك المسحوب عليه بعدم صرف قيمة الشيك إلا تحت مظنة أن الحجز الموقع تحت يده من البنك العقاري المصري يستوجب منه سداد القيمة إلى هذا البنك، مما يعتبر في ذات الوقت وفاء منه بقيمة الشيك إلى المحرر لصالحها. وفي ظل هذه الظروف والملابسات لا وجه لاعتبار الجريمة التي أدين فيها مخلة بالشرف أو الأمانة". الطعن ٨٦٢ / ٧٨٢ لسنة ٢٩ ق، جلسة ١٢/١/١٩٨٥، س ٣٠، ص ٣٨٠. مشار إليه في: د. محمد ماهر أبو العينين: المرجع السابق، ص ٥٠٠.

وفي حكم للمحكمة الإدارية العليا لم تعتبر جريمة تبديد المنقولات الزوجية من جرائم خيانة الأمانة، إذ قررت أنه "من حيث أن جنحة تبديد منقولات الزوجة تكون دائماً نتيجة المصادمات والمنازعات التي تقع بين الزوجين وهي تقع دائماً في محيط الأسرة وجوها العائلي ومن ثم فإنها وأن وصفها القانون بأنها جريمة تبديد إلا أن ذلك لا يعتبر كافياً بذاته لإعتبارها جريمة مخلة بالشرف ومرد ذلك كله صلة الزوجية والإعتبارات العائلية والحفاظ على كيان الأسرة". الطعن

رقم ٧٧١ لسنة ١٢، جلسة ٢٢/١/١٩٧٢، المكتب الفني، رقم ١٧ ص ١٦٩.

السرقه، وجرائم تعاطي والاتجار بالمواد المخدرة، وجرائم الخيانة الزوجية، وجرائم الاغتصاب، وجريمة هتك العرض، وجرائم التحريض على الفجور والفعل الفاضح العلني<sup>(١)</sup>، وجريمة الهروب من الخدمة العسكرية وقت الخدمة بالميدان<sup>(٢)</sup>.

\*\*\*\*\*

#### رابعاً: نقد مسلك المشرع بشأن الجرائم التي تؤثر على علاقة العمل

لعل مسلك المشرع المصري في تحديد الجرائم التي تؤثر على علاقة العمل، بالجنايات بشكل عام، والجنح المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، فيه قدر كبير من التوسع والعمومية وعدم الوضوح. إذ يرى بعض الفقه<sup>(٣)</sup> أن التعميم الذي وضعه المشرع بالنسبة للجنايات، وعدم حصرها في جرائم محددة، فيه نوع من التجاوز والمبالغة؛ ذلك أنه من الجنايات ما لا يمس السلوك الوظيفي، أو يخل بحسن السمعة، ويرى هذا الرأي أنه كان الأجدر بالمشرع لو ترك تحديد الجرائم التي تؤثر على علاقة العمل بيد سلطة التأديب تحت رقابة من القضاء.

(١) في ذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأن "توافر دلائل وشبهات بالاضافة إلى اتهام المدعية بإدارة منزلها للدعارة حتى بعد براءتها منها للشك في أدلة التهام، يترتب عليه توافر سوء السمعة المبرر لمنعها من السفر". الطعن ٢٧٩ س ٢٧ ق، جلسة ١٩٨٢/١١/٢٧، س ٢٨، ص ١٨٣. مشار إليه في: د. محمد ماهر أبو العينين: المرجع السابق، ص ٤٩٧.

(٢) في ذلك قررت محكمة النقض بأن "مفاد نص المادة ٩٦/٧ من نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ أن المشرع جعل الحكم على العامل بعقوبة جنائية سبب لانتهاؤ الخدمة أيًا كان نوع الجنائية، ولم يجعل الحكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية غير عقوبة الجنائية سبب لانتهاؤ الخدمة إلا إذا صدر في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، ما لم يكن الحكم مشمولاً بوقف التنفيذ، لما كان ذلك وكانت المادة ١٥٤ من القانون رقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ بإصدار قانون الأحكام العسكرية تنص على أن ".....". وكان القانون رقم ١١٦ لسنة ١٩٦٤ في شأن المعاشات والمكافآت والتأمين والتعويض للقوات المسلحة قد أناط في المادة ٩٧٠ منه بوزير الحربية إصدار قرار بتحديد الجرائم المخلة بالشرف، وكان وزير الحربية قد أصدر القرار رقم ٥٣٧ لسنة ١٩٦٨ المعمول به من تاريخ نشره في ١٥/١/١٩٦٩ بأوامر القيادة العامة للقوات المسلحة، ونص في المادة الأولى منه على أن ".....". فإن مؤدى ذلك أن الهروب من خدمة القوات المسلحة لا يعد جريمة مخلة بالشرف إلا إذا ارتكبت وقت خدمة الميدان وصدور الحكم بعقوبة جنائية". الطعن رقم ٤١٥ لسنة ٥٦، جلسة ١٩٩٠/٣/٢٥، س ٤١، ع ١، ص ٨٤٠، ق ١٣٩.

(٣) د. محمد عصفور: مرجع سابق، ص ٢٤، ٢٥.

وكذلك الأمر بالنسبة إلى الجنح المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، فعدم تحديد هذه الجرائم بشكل جازم يعطي جهة الإدارة سلطة واسعة وغير مقيدة تجاه تحديد هذه الجرائم، فمن جهة قد يعتبر رب عمل أن جريمة ما تمت نسبتها إلى أحد العاملين لديه تشكل إخلالاً بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، في حين قد لا يعتبر رب عمل آخر ذات الجريمة تشكل إخلالاً بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة. وفي هذه الحالة ستختلف الآثار القانونية لكلا العاملين، رغم أنهما بالأساس يخضعان لنظام قانوني واحد، وهو قانون العمل.

ويلاحظ هنا أن المشرع لم يشترط في الجرائم الجنائية التي يرتكبها العامل أن تكون قد وقعت في مكان العمل أو متصلة به، إلا أنه ووفقاً لنص المادة ٦٧ من قانون العمل، قد توسع في شأن حق رب العمل في وقف العامل عن العمل مؤقتاً لحين انتهاء التحقيقات أو صدور حكم في المحاكمة الجنائية، متى كانت الجريمة المسندة إلى العامل جنحة تمت داخل دائرة العمل.

كما يلاحظ أن المشرع لم يشترط في تلك الجنحة أن تكون ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، بل يثبت حق رب العمل في وقف العامل عن العمل متى كانت هذه الجنحة قد ارتكبت في دائرة العمل، أيّاً كان نوعها، سواء كانت ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أم لا، وسواء ورد النص عليها في قانون العقوبات أو أي قانون آخر. فقط كل ما يشترط في هذه الجنحة أن يكون الفعل المادي لها قد وقع في دائرة العمل، وأن يكون معاقبا عليها بعقوبة الجنحة، وهي الحبس أو الغرامة التي لا يزيد حدها الأقصى عن مائة جنيه، وفقاً لنص المادة ١١ من قانون العقوبات.

\*\*\*\*\*

## خامساً: المقصود بدائرة العمل

لم يرد بالقانون ما يبين مقصود المشرع من عبارة دائرة العمل الواردة بالمادة ٦٧ من قانون العمل، ونعتقد أنّ مصطلح دائرة العمل أوسع نطاقاً من مكان العمل، ففي حين أنّ الأخير يشير إلى المكان المتفق عليه لأداء العامل لعمله، والذي يباشر فيه العامل فعلاً العمل المنوط به أداؤه، كما يتسع مكان العمل ليشمل أي مكان يوجد فيه العامل بناءً على أوامر صاحب العمل، أو ذلك المكان الذي تُوجبه مصلحة المنشأة التي يعمل بها. وبصفة عامة، فإنّ مكان العمل يشمل كل مكان يتواجد فيه العامل تحت رقابة وإشراف صاحب العمل<sup>(١)</sup>.

أما مصطلح دائرة العمل فهو أوسع مما سبق، إذ يشمل ذلك المكان، وكل مكان آخر يتواجد فيه العامل بحكم عمله، أو يكون ذا صلة به. بل يتسع الأمر إلى المكان المحيط بمكان العمل بشكل أوسع، كحالة وجود أكثر من مصنع داخل المنشأة الواحدة يشملهم مكان واحد، بحيث لا يعتبر أحدهم مستقلاً عن الآخر، فإنّ دائرة العمل بالنسبة لعامل في أحد هذه المصانع يشمل المصنع الذي يعمل به، وجميع المصانع الموجودة داخل المنشأة، ما لم تكن مستقلة بذاتها عن المصنع الذي يعمل به العامل بالأساس.

كما يشمل مصطلح دائرة العمل كذلك حالة العمال الذين تستوجب أعمالهم الخروج من مكان العمل وأداء العمل في أماكن أخرى قد لا ترتبط بالمنشأة التي يعملون فيها بثمة رابطة، فمتى كان يتواجد العامل في هذه الأماكن راجعاً إلى توجيه صاحب العمل، أو لضرورة توجيهها مصلحة العمل، فإنها تدخل ضمن دائرة

---

(١) د. سعيد سعد عبد السلام: قانون التأمينات الإجتماعية، د ن، ط ١، ٢٠٠٤، ص ٣٣١؛ حسن بن عطية الحربي: المفهوم القانوني لإصابة العمل - دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠١٠، ص ١٢٥.

العمل<sup>(١)</sup>. وإذا ارتكب العامل في هذا المكان فعلاً ما يشكل جنحة معاقب عليها أياً كان نوعها، وسواء ورد النص عليها بقانون العقوبات أو أي قانون آخر، كان ذلك موجبا لتطبيق نص المادة ٦٧ من قانون العمل، ويجوز في هذه الحالة وقف العامل عن العمل مؤقتاً، متى استوفت هذه الحالة لشروط الوقف المقررة بالمادة ٦٧ من قانون العمل.

ويعتبر الفعل الإجرامي صادراً من العامل في دائرة العمل، متى كان قد وقع على النحو السالف الذكر، حتى ولو كان الفعل قد وقع خارج زمان العمل<sup>(٢)</sup>، كأن يكون العامل وقت ارتكاب الفعل الإجرامي متغيباً عن العمل لأي ظرف كان، كأن يكون قائماً بأجازة رسمية، أو حتى لو كان منقطعاً عن العمل، ما دام لم يفصل بعد بسبب ذلك. فالعبرة إذاً بأن يكون الفعل قد وقع في دائرة العمل، وأن يكون العامل ما زال متمتعاً بصفته كعامل خاضع لرب العمل.

وسوف نتناول في الفصلين التاليين الأحكام التي قررها المشرع بشأن حالتي وقف العامل عن العمل لاثامه بارتكاب جريمة جنائية، وحالة حق رب العمل في إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، وفصل العامل في حالة الحكم على العامل بعقوبة عن تلك الجريمة.

---

(١) حسن بن عطية الحربي: المرجع السابق، ص ١٢٦.

(٢) يقصد بزمان العمل الساعات المحددة للعمل، أي في الفترة الكائنة بين موعد بدء العمل وموعد انتهائه، ويتسع زمان (وقت العمل) ليشمل الفترة التمهيدية السابقة على بداية العمل، إذ قد يحتاج العامل لبعض الوقت للقيام ببعض الأعمال التمهيدية، كتغيير ملبسه أو تسلم أدوات العمل. كما يمتد زمان (وقت العمل) ليشمل ما يسمى بالفترة التكميلية التي يضطر فيها العامل إلى التأخر بعض الوقت بعد انتهاء مواعيد العمل لارتداء الملابس أو تسليم أدوات العمل. راجع في ذلك: المرجع السابق، ص ١٢٧.

## الفصل الثاني

### الوقف عن العمل

أجاز المشرع المصري لرب العمل وقف العامل عن العمل في حالتين: الحالة الأولى عند إجراء تحقيق إداري مع العامل، وذلك بموجب السلطة التأديبية المقررة لرب العمل على العامل، إذ قرر المشرع في المادة ٦٦ من قانون العمل المعدل بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، أنه "لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد عن ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك، أو طلب من المحكمة العمالية فصله من الخدمة".

أما الحالة الثانية لوقف العامل عن العمل، فتتحقق عند اتهام العامل بارتكاب جريمة جنائية، إذ قررت المادة ٦٧ من قانون العمل أنه "إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل، جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً، وعليه أن يعرض الأمر على المحكمة العمالية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف".

"وعلى المحكمة العمالية أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت على الوقف يُصرف للعامل نصف أجره، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يُصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه.

"فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية أو قدم للمحاكمة وقضي ببراءته، وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحقاته كاملةً، وإلا يُعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً".



وفي ظل قانون العمل الملغى رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ صدر القرار الوزاري<sup>(١)</sup> رقم ٢٤ لسنة ١٩٨٢ والذي حدد الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العمال، وقد حدد من ضمن تلك الجزاءات الوقف عن العمل. إلا أن المادة ٦٠ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ قد جاءت خلواً من النص على اعتبار الوقف عن العمل عقوبة تأديبية، كما كان الحال في قانون العمل الملغى.

### تقسيم:

وما يدخل في نطاق هذه الدراسة هي حالة وقف العامل مؤقتاً عن العمل لاتهامه بارتكاب جريمة جنائية. لذلك، سنستبعد من نطاق دراستنا الوقف عن العمل كعقوبة تأديبية. وسنقسم هذا الفصل إلى مطلبين: نين في الفصل الأول ماهية الوقف عن العمل وشروطه، وفي الفصل الثاني نين الآثار القانونية المترتبة على الوقف الاحتياطي.

---

(١) الوقائع المصرية، العدد ٣٦ تابع، في ١٣/٢/١٩٨٢.

## المطلب الأول

### ماهية الوقف عن العمل وشروطه

عقد العمل من العقود الزمنية، إذ يتم تنفيذ عقد العمل خلال فترة زمنية قد تكون محددة بمدة معينة، أو بأداء عمل معين. وقد يعوق العقد أثناء سريانه موانع تمنع تنفيذه، فيتعذر على أطراف العقد أداء الالتزامات الناشئة عنه كلها أو بعضها، فلا يستطيع أطراف العقد أداء هذه الالتزامات لمدة مؤقتة، وقد تصل هذه الموانع إلى جعل تنفيذ العقد مستحيلًا؛ فينقضي العقد لاستحالة التنفيذ.

وقد عمد المشرع إلى إنشاء آليات تمنع انهيار العقود الزمنية، خاصة عقد العمل، نتيجة هذه العوائق التي قد تعترض تنفيذه، فأنشأ نظام وقف عقد العمل خلال فترة قيام العائق الذي يحول دون تنفيذ العقد على النحو المتفق عليه.

#### أولاً: تمييز نظام وقف تنفيذ عقد العمل عن غيره من الأنظمة

يتميز نظام وقف العمل عن غيره من الأنظمة أو الحالات، في أنّ عقد العمل ينشأ صحيحاً ويكون واجب التنفيذ، ويرتب آثاره في مواجهة أطرافه، إلا أنّه قد يطرأ عليه مانع يؤدي إلى وقف تنفيذه خلال مدة معينة، فهنا يقف تنفيذ العقد ولا يرتب آثاره خلال تلك الفترة، مع الإبقاء على الرابطة العقدية قائمة بين أطراف العقد، بالرغم من توقف تنفيذ التزاماتهم الناشئة عن هذا العقد<sup>(١)</sup>.

(١) عماد توفيق سلامة: نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط للدراسات العليا، الاردن، عمان، ٢٠٠٩، ص ١٩.

إذ يعد استمرار الرابطة العقد خلال مدة وقف العقد من أهم ما يميز نظام وقف العمل عن غيره من الحالات والأنظمة الأخرى، كفسخ العقد أو انفساخه لسبب أجنبي. أما فسخ العقد، والمقرر بالمادة ١/١٥٧ من القانون المدني<sup>(١)</sup>، فهو حلٌ للرابطة العقدية يقضي به القضاء، بناءً على طلب أحد أطراف العقد، إذا ما أخل الطرف الآخر بتنفيذ أحد الالتزامات الملقاة على عاتقه<sup>(٢)</sup>.

أما انفساخ العقد لسبب أجنبي، والمقرر بالمادة ١٥٩ من القانون المدني<sup>(٣)</sup>، فهو حل للعقد بأثر رجعي بالنسبة للمتعاقدين وبالنسبة للغير، وذلك بسبب استحالة تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه، متى كانت هذه الاستحالة لسبب أجنبي لا يد للهدين به. وأهم ما يميز الفسخ هنا عن وقف التنفيذ هو أن سبب الاستحالة لا بد أن يكون مطلقاً، كوجود قوة قاهرة أو حادث فجائي يجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً<sup>(٤)</sup>. أما بالنسبة لوقف التنفيذ فيكون سبب الاستحالة مؤقتاً غير

---

(١) يجري نص المادة ١/١٥٧ من القانون المدني على أنه "في العقود الملزمة للجانبين، إذا لم يوف أحد المتعاقدين بالتزامه جاز للمتعاقد الآخر بعد إعداره المدين أن يطالب بتنفيذ العقد أو بفسخه، مع التعويض في الحالتين إن كان له مقتض".  
(٢) د. عبد الرزاق أحمد السهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول: نظرية الالتزام بوجه عام- مصادر الالتزام، لجنة الشريعة الإسلامية بنقابة المحامين، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٥٧٨، ٥٧٩؛ د. فتحي عبد الرحيم عبد الله: الوجيز في النظرية العامة للإلتزامات، الكتاب الأول: مصادر الإلتزام، الجزء الأول: العقد والارادة المنفردة، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ط ٢، ١٩٩٥-١٩٩٦، ص ٢٩٣؛ د. أحمد السعيد الزقرد: محاولة لإنقاذ العقود من الفسخ- الاتجاهات الحديثة في القانون المقارن، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، ٢٠٠٧، ص ٧.  
(٣) يجري نص المادة ١٥٩ من القانون المدني على أنه "في العقود الملزمة للجانبين إذا انقضى إلتزام بسبب استحالة تنفيذه انقضت معه الإلتزامات المقابلة له وينفسخ العقد من تلقاء نفسه".

(٤) الطعن ٤٤٦ لسنة ٢٢ ق، جلسة ١٩٥٦/٦/٢٨، س ٧، ص ٧٨٩. والقوة القاهرة أو الحادث الفجائي، وهو عدم القدرة على التحرز من الشيء الذي جعل تنفيذ الإلتزام مرهقاً أو مستحيلاً، وانه ليس في الامكان دفع هذا الشيء والتغلب عليه بتنفيذه بطريقة أخرى. والقوة القاهرة أو الحادث الفجائي متى وقع فإنه يؤدي الى انحلال الرابطة العقدية. انظر: عماد توفيق سلامة: مرجع سابق، ص ٢٨.

نهائي، فيتوقف العقد لحين زوال سبب الاستحالة المؤقت، ويعود إلى السريان بعد انتهاء هذا السبب<sup>(١)</sup>.

كما يتميز نظام وقف التنفيذ عن نظام الدفع بعدم التنفيذ، المقرر بالمادة ١٦١ من القانون المدني<sup>(٢)</sup>، والذي هو وسيلة دفاعية يلجأ إليها أحد المتعاقدين عندما يتوقف الطرف الآخر عن أداء أحد الالتزامات الجوهرية التي تقع على عاتقه، فيكون للمتعاقد الأول الامتناع عن تنفيذ الالتزامات المقابلة والمفروضة عليه، حتى يقوم المتعاقد الآخر بأداء ما تأخر عليه من التزامات، فهو امتناع مؤقت ومشروع عن تنفيذ العقد<sup>(٣)</sup>.

فالدفع بعدم تنفيذ العقد هو وسيلة تهديدية أو دفاعية، لإجبار المتعاقد على تنفيذ الالتزامات التي تأخر أو امتنع عن تنفيذها. في حين أنّ وقف العقد هو نظام وضعه المشرع من أجل عدم انهيار العقد نتيجة عدم تنفيذ المتعاقد للإلتزامات الملقاة على عاتقه، وذلك لتوفر سبب من الأسباب التي حددها المشرع سلفاً.

كما يختلف نظام وقف التنفيذ عن العقد الموقوف، ففي نظام وقف العقد يكون العقد قد نشأ صحيحاً منتجاً أثاره في الحال وواجب التنفيذ، وإنما ينشأ سبب الوقف في مرحلة تالية لنشأة العقد، فيتوقف العقد عن إنتاج أثاره، ويتوقف المتعاقدان عن تنفيذ الالتزامات الناشئة عنه خلال مدة الوقف.

---

(١) د. عبد الرزاق أحمد السنهوري: المرجع السابق، ص ٦٠٨، ٦٠٩؛ د. فتحي عبد الرحيم عبد الله: المرجع السابق، ص ٣١١، ٣١٢.

(٢) يجري نص المادة ١٦١ من القانون المدني على أنه "في العقود الملزمة للجانبين إذا كانت الإلتزامات المتقابلة مستحقة الوفاء، جاز لكل من المتعاقدين أم يمتنع عن تنفيذ التزامه إذا لم يقيم المتعاقد الآخر بتنفيذ ما التزم به."

(٣) د. عبد الرزاق أحمد السنهوري: المرجع السابق، ص ٦١٢؛ عماد توفيق سلامة: مرجع سابق، ص ٢٠.

أما العقد الموقوف فإنه وإن كان قد نشأ صحيحاً إلا أنه لا ينتج أثره في الحال، وإنما تظل هذه الآثار موقوفه على إجازة أحد المتعاقدين أو كلاهما أو على إجازة الغير، فإن تمت هذه الإجازة نفذ العقد، وإلا اعتبر العقد كأن لم يكن<sup>(١)</sup>.

\*\*\*\*\*

### ثانياً: أسباب وقف تنفيذ العقد

وقف العقد يرجع إلى أسباب متعددة، منها ما يتعلق برب العمل، كتعرض المنشأة للتوقف نتيجة ظروف اقتصادية عامة، ومنها ما يرجع إلى العامل، كتغيبه عن العمل لسبب مشروع، ومنها ما يكون خارجاً عن إرادة طرفي العقد، كحالات الحروب أو القوة القاهرة أو حالة اعتقال العامل.

ومن أهم حالات توقف عقد العمل، أو وقف العامل عن العمل حالة اتهام العامل بارتكاب جريمة جنائية، ففي هذه الحالة يتعرض العامل لصدور قرار من جهة التحقيق أو الاتهام بحبسه إحتياطياً، أو قد يصدر بحقه قرار بالاعتقال. فهنا يكون الحبس أو الاعتقال من قبيل القوة القاهرة التي تمنع العامل من أداء العمل المتفق عليه، ويكون نظام وقف عقد العمل طيلة مدة الحبس أو الاعتقال وسيلة لمنع عقد العمل من الانهيار نتيجة عدم أداء العامل لالتزاماته.

وقد استقر قضاء محكمة النقض على اعتبار اعتقال العامل قوة القاهرة تمنعه من تنفيذ التزاماته الواردة بعقد العمل، ولا يؤدي إلى انقضاء العقد بسبب عدم تنفيذ العامل لالتزاماته خلال مدة الوقف، وذلك أياً كانت مدة الاعتقال. فقررت في بعض أحكامها أن "اعتقال العامل بأمر من الحاكم العسكري أو سلطات الطوارئ غير ممكن التوقع ومستحيل الدفع؛ فيُعد قوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام

(١) عماد توفيق سلامة: مرجع سابق، ص ١٨.

مستحيلاً على العامل، بيد أنه لما كانت تلك الاستحالة وقتيه بطبيعتها لا تُرتب  
انفساخ عقد العمل بقوة القانون، بل تؤدي إلى مجرد وقفه؛ لأنَّ الانفساخ لا يقع  
إلا بالاستحالة النهائية<sup>(١)</sup>.

وحتى في حالة عدم صدور قرار بحبس العامل أو اعتقاله نتيجة ارتكابه  
جريمة جنائية، فقد تقدر جهة الإدارة أنَّ بقاء العامل في عمله لحين انتهاء  
التحقيقات حول الجريمة الجنائية المتهم العامل بارتكابها، ما يحول دون أدائه لعمله  
على نحو طبيعي، أو قد تنشأ عن ذلك أضراراً تصيب رب العمل أو المؤسسة التي  
يعمل فيها العامل، أو تُشكل مساساً بسمعتها أو ثقة الآخرين بها، لذا فإنَّ نظام  
وقف عقد العمل في هذه الحالة لحين الانتهاء من التحقيقات، بصدور قرار بحفظ  
التحقيقات، أو صدور حكم جنائي نهائي بشأن الاتهامات الملقاة على عاتق العامل،  
يُشكل مانعاً من انهيار العلاقة التعاقدية من جهة، والحفاظ على سمعة المنشأة ورب  
العمل وعدم الاضرار به من جهة أخرى.

وبالرجوع إلى قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، نجد المشرع قد بينَّ  
حالات وقف العامل عن العمل في المادتين ٦٦، ٦٧. ونص في هاتين المادتين  
على ثلاثة أسباب لوقف العامل عن العمل، سببان منهما أوردتهما المادة ٦٦ من  
قانون العمل، والسبب الثالث جاء النص عليه في المادة ٦٧ من ذات القانون. مع  
ملاحظة أنَّ المشرع قد استبعد سبباً رابعاً دأب على النص عليه في قوانين العمل  
السابقة، وهو وقف العامل عن العمل كجزاء تأديبي.

---

(١) نقض مدني ١٩٧٧/٣/٦، مجموعة أحكام محكمة النقض، س ٢٨، رقم ١٢٢، ص ٦١٢. كما قررت في حكم آخر  
بأنَّ "المقرر - في قضاء محكمة النقض - أنَّ اعتقال العامل أو حبسه يعتبر قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً  
ويترتب عليه وقف العقد مؤقتاً لحين انتهاء الاعتقال أو مدة الحبس دون انفساخه". الطعن رقم ١١١٠ لسنة ٦٧  
جلسة ٢٠١٢/١٢/٢٦، غير منشور.

أما المادة ٦٦ من قانون العمل فقد جاء نصها على النحو التالي "لصاحب العمل أن يوقف العامل عن عمله مؤقتاً لمدة لا تزيد عن ستين يوماً مع صرف أجره كاملاً إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك، أو طلب من المحكمة العمالية فصله من الخدمة".

ويلاحظ من النص السابق أنّ المشرع قد أقر فيها نوعين من أسباب وقف العامل عن العمل، وأن كلا السببين يتعلقان بوقف العامل عن العمل لأسباب تأديبية، إذ أنّ كلاهما يرتبطان بكون العامل مُتهم بارتكاب مخالفات تأديبية، إما تم التحقق منها ونسبتها إلى العامل، وإما تُثار حول العامل فقط شُبهات بارتكابها. ويجد وقف العامل هنا أساسه في السلطة التنظيمية التي يتمتع بها رب العمل، والتي تسمح له بأن يُدير المشروع بما يحقق الفائدة العظمى له وللمشروع، بتحقيق الأرباح المستهدفة منه، والمحافظة على أمواله المستثمرة فيه<sup>(١)</sup>.

أما السبب الأول منها، فهو عند وقوع مخالفات جسيمة من العامل وفقاً لتلك التي حصرتها المادة ٦٩ من قانون العمل<sup>(٢)</sup>، فيكون الاختصاص بفصل

---

(١) عماد توفيق سلامة: مرجع سابق، ص ٤١.

(٢) تنص المادة ٦٩ من قانون العمل على أنّه " لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأً جسيماً، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

١. إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات.
٢. إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه اضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أنّ يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلا أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
٣. إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة -بشرط أنّ تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر -رغم التنبيه عليه كتابة بمراعاة ذلك.
٤. إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أنّ يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.
٥. إذا ثبت أنّ العامل أفشى أسرار المنشأة التي يعمل بها ادت إلى احداث اضرار جسيمة بالمنشأة.
٦. إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.
٧. إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالات سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.

العامل لارتكابه إحدى هذه المخالفات للمحكمة العمالية، وفقاً لنص المادة ٦٨ من قانون العمل<sup>(١)</sup>. وفي هذه الحالة يجب على رب العمل أن يتقدم بطلب إلى المحكمة لفصل العامل، إذ لا يجوز له أن يُبادر بفصله من تلقاء نفسه، حتى ولو انتهت التحقيقات الإدارية إلى مسؤولية العامل. وقد أباح له المشرع وفقاً للمادة ٦٦ من قانون العمل أن يقوم بوقف العامل عن العمل، متى تقدم بطلب لفصل العامل إلى المحكمة العمالية.

أما السبب الثاني لحالات وقف العامل عن العمل، والتي قررتها المادة ٦٦ من قانون العمل، فهو خضوع العامل للتحقيق الإداري من قبل رب العمل عند ارتكاب العامل مخالفات إدارية تستوجب مساءلته تأديباً عنها، متى كان ذلك الوقف لضرورة اقتضتها مصلحة التحقيق، وأياً كان نوع الخطأ التأديبي المنسوب إلى العامل، إذ أن الوقف هنا ليس بعقوبة يتم توقيعها على العامل، وإنما هو إجراء تحفظي أو وقائي حتى تنتهي التحقيقات مع العامل<sup>(٢)</sup>.

ولقد وضع المشرع عدداً من الضوابط التي يجب مراعاتها عند وقف العامل عن العمل، وفقاً لنص المادة ٦٦ من قانون العمل. وأول هذه الضوابط ما يتعلق بمدة الوقف، إذ لا يجوز أن تزيد مدة الوقف بأي حال من الأحوال عن ستين يوماً منذ صدور قرار الوقف، وإلا اعتبر الوقف باطلاً فيما جاوز مدة الستين يوماً، ويحق للعامل العودة إلى عمله، وإن منعه رب العمل من ذلك عدُ مخالفاً بأحد التزاماته الجوهرية، وهي تمكين العامل من أداء العمل المتفق عليه.

---

٨. إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام وكذلك إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.

٩. إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) إلى (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون.  
(١) تنص المادة ٦٨ من قانون العمل على أن "يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للجنة المشار إليها في المادة (٧١) من هذا القانون. ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك. ويكون لمدير المنشأة توقيع جزاء الانذار والخصم من الأجر لمد لا تتجاوز ثلاثة أيام".

(٢) د. السيد عيد نايل: قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤-٢٠٠٥، ص ٢٣٣.



أما ثاني هذه الضوابط، فهو صرف أجر العامل كاملاً طوال مدة الوقف، ولعل السبب في ذلك أن الوقف هنا قد تم بإرادة صاحب العمل وحده، وليس لسبب يرجع الى العامل، وبالتالي فلا يجوز تحميل العامل مغبة قرارات رب العمل، وهي قرارات قد لا تكون سليمة إذا ما إنتهى التحقيق إلى عدم مسؤولية العامل، أو رفضت المحكمة فصل العامل لعدم ثبوت توافر إحدى حالات الفصل المقررة بالمادة ٦٩ من قانون العمل.

أما ثالث هذه الضوابط، فهي أن يكون رب العمل قد تقدم فعلاً إلى المحكمة العمالية بطلب لفصل العامل بسبب ارتكابه إحدى المخالفات المقررة بالمادة ٦٩ من قانون العمل، وأن يكون العامل قد ثبت ارتكابه بالفعل لمخالفات تأديبية معينة، وأن تقتضي ضرورة التحقيق معه وقفه عن العمل، إما لإمكانية قيامه بالتأثير على سير التحقيق، أو الضغط على الشهود أو إفساد الأدلة، أو يكون في استمرار العامل بالعمل أثناء التحقيق معه وعدم تبيين مدى مسؤوليته، ما يشكل إضراراً برب العمل أو بسمعة المنشأة.

ولا يُشترط هنا أن تكون المخالفات التأديبية المنسوبة إلى العامل تُشكل في حد ذاتها جرائم جنائية، إذ يكفي في تلك الأفعال أن تُشكل مجرد خروج على مقتضى الواجب الوظيفي أو إخلالاً بمقتضيات الوظيفة، دون أن تصل إلى حد اعتبارها جرائم تستوجب المساءلة الجنائية عند ارتكابها.

أما ثالث أسباب الوقف فقد جاء النص عليها بالمادة ٦٧ من قانون العمل، وهي تتعلق بحالة حالة وقف العامل لاتهمه بارتكاب جريمة جنائية، إذ نصت المادة ٦٧ من قانون العمل على أنه "إذا اتهم العامل بارتكاب جنائية، أو بارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو اتهم بارتكاب أي جنحة داخل دائرة العمل، جاز لصاحب العمل وقفه مؤقتاً، وعليه أن يعرض الأمر على المحكمة العمالية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف.

"وعلى المحكمة العمالية أن تبت في الحالة المعروضة عليها خلال سبعة أيام من تاريخ العرض، فإذا وافقت على الوقف يُصرف للعامل نصف أجره، أما في حالة عدم الموافقة على الوقف يُصرف أجر العامل كاملاً من تاريخ وقفه.

"فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة الجنائية، أو قُدم للمحاكمة وقُضي ببراءته، وجب إعادته للعمل مع تسوية مستحققاته كاملةً، وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً.

"وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو من يمثله، وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف."

وحالة وقف العامل عن العامل تلك تشابه مع الحالة المقررة بنص المادة ٦٦ من قانون العمل، والمتعلقة بوقف العامل عن العمل عند التحقيق معه تأديباً، إذ يعد الوقف هنا وقفاً احتياطياً عن العمل، أو بمعنى آخر هو إجراء وقائي، يلجأ إليه رب العمل بقصد إبعاد العامل عن المنشأة التي يعمل بها، عندما يكون محلاً لاتخاذ إجراءات تأديبية أو جنائية معه، فيُمنع عليه ممارسة أعمال وظيفته طوال مدة الوقف، ويكون ذلك حرصاً على كرامة الوظيفة، وصيانة لها من العبث أو الإخلال بها<sup>(١)</sup>.

ويرى البعض، وبحق، أنه لوقف العامل عن العمل احتياطياً، سواء للتحقيق معه تأديباً أو جنائياً، يجب أن تقتضي مصلحة الوظيفة ذاتها اتخاذ مثل هذا الاجراء، أو أن تقتضي مصلحة التحقيق ذلك، سواء أكان ذلك التحقيق سارياً أم على وشك أن يجري مع العامل. وبهذا تقتصر دواعي وقف العامل عن العمل بتوافر إحدى هاتين المصلحتين. وبالتالي لا يكون وقف العامل عن العمل

(١) د. عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر: الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٧٩، ص ١٤٣؛ د. عمرو فؤاد بركات: السلطة التأديبية - دراسة مقارنة، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ١٩٧٩، ص ٢٧٩.

مُبرراً إلا إذا قام سبب جدي من شأنه المساس بالوظيفة أو بالتحقيق، كأن يكون ما نُسب للعامل من أمور تبلغ حدًا من الجسامة تنعكس بأثارها السيئة على الوظيفة أو على التحقيق الذي يجري معه، فعند ذلك تتحقق دواعي الوقف وعلته، ويجوز منع العامل من أداء العمل المسند إليه بوقفه عن العمل<sup>(١)</sup>.

وفي هذا استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا على أن "الوقف الاحتياطي عن العمل هو مجرد إجراء وقائي، يجوز اتخاذه إذا ما قامت دواعيه. وعليه يجوز إقصاء العامل عن وظيفته بمناسبة تحقيق يجرى معه، أو لأنَّ في اتهامه ما يدعو إلى الاحتياط والتصون للعمل الموكول إليه بتجريده منه وكف يده عنه، أو لأنَّ في الاتهام ما يشينه فيمس تبعاً لذلك الوظيفة التي يتولاها فيُنحى عنها حتى يُطهر مما علق به"<sup>(٢)</sup>.

\*\*\*\*\*

### ثالثاً: خصائص نظام وقف عقد العمل

من خلال نص المادتين ٦٦، ٦٧ من قانون العمل، يمكن أن استخلاص الخصائص المميزة لنظام وقف عقد العمل في الآتي:

١- نظام وقف عقد العمل يُعد إجراءً تحفظياً؛ إذ لا يهدف إلى معاقبة العامل أو تأديبه، وإنما وضع لعلاج حالة طارئة أُلتمت بعقد العمل وتمليها ظروف التحقيق، تمنع العامل من تنفيذ إلتزاماته على النحو المتفق عليه، أو قد تؤدي إلى الإضرار برب العمل أو سمعة المنشأة، طالما ظل سبب

(١) د. فهمي عزت: سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء -دراسة مقارنة، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٨٠، ص ٢٦٩، ٢٧٠.

(٢) الطعن ٨١١ لسنة ١٤ ق، جلسة ١٩٧٣/٥/٥، المحكمة الإدارية العليا، المكتب الفني، س ١٨، ج ١، ص ٨٨.

الوقف قائماً، ولا يلزم لإصدار قرار الوقف الالتزام بالإجراءات الشكلية اللازمة في التحقيق التأديبي<sup>(١)</sup>.

٢- نظام وقف عقد العمل يعد إجراءً مؤقتاً، حيث يتم استئناف عقد العمل بعد زوال سبب الوقف. وهذه الصفة المؤقتة لوقف التنفيذ تستلزم أن تكون هناك امكانية لزوال سبب الوقف قبل إنتهاء مدة العقد، وأن تكون هناك امكانية لتنفيذ العقد بعد زوال هذا السبب، إذ لا بد أن يكون استئناف تنفيذ العقد منتجاً ومفيداً للمتعاقدين<sup>(٢)</sup>.

٣- نظام وقف عقد العمل يؤدي إلى وقف الالتزامات المترتبة على العقد، وليس تأخير تنفيذها، إذ تتوقف هذه الالتزامات كاملةً طوال مدة الوقف، فلا يكون مطلوباً من أطراف العقد إدراك ما فاتهم من التزامات لم يتم تنفيذها أثناء مدة الوقف، وإنما عليهم أن يتابعوا تنفيذ هذه الالتزامات بعد انتهاء مدة الوقف<sup>(٣)</sup>.

٤- تقييد رب العمل بالحدود التي وضعها المشرع لوقف العامل عن العمل، سواء من ناحية مدة الوقف، وسبب الوقف، والعلة منه<sup>(٤)</sup>. ذلك أن النصوص المتعلقة بوقف العامل عن العمل من النصوص الآمرة التي يلتزم بها رب العمل، ولا يجوز له مخالفتها، كما لا يجوز له أن يتعدى الحدود التي وضعها المشرع لنظام وقف العامل عند إقرار رب العمل للائحته الخاصة بتسيير منشأته.

٥- نظام وقف عقد العمل يؤدي إلى المحافظة على الرابطة العقدية؛ ذلك أن نظام وقف عقد العمل يهدف بشكل رئيسي إلى عدم إنهاء الرابطة

(١) محمد بن صديق أحمد الفلاتي: مرجع سابق، ص ١١٠.

(٢) عماد توفيق سلامة: مرجع سابق، ص ١٢.

(٣) المرجع السابق، ص ١٥.

(٤) محمد بن صديق أحمد الفلاتي: مرجع سابق، ص ١١٠.

العقدية، وتفادي فسخ العقد، أو ترتيب المسؤولية العقدية نتيجة لعدم تنفيذ الالتزامات العقدية لوقوع سبب الوقف<sup>(١)</sup>.

وقبل القبض على العامل، يكون لرب العمل سلطة جوازية في عدم وقف العامل أو في وقفه عن العمل، ولكن هذه السلطة الجوازية مقيدة أولاً بأسباب الوقف الواردة بالمادتين ٦٦، ٦٧ من قانون العمل، ثم بنوع الجرائم المنسوب للعامل ارتكابها، والمحددة بالمادة ٦٧ من قانون العمل، ثم إنها مقيدة كذلك بوجوب عرض الأمر على المحكمة العمالية خلال ثلاثة أيام من صدور قرار الوقف؛ لإصدار قرارها بشأن أمر الوقف<sup>(٢)</sup>.

وفي حالة وقف العامل لاثامه بارتكاب جريمة الجنائية، أو لارتكاب جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو ارتكاب جنحة داخل دائرة العمل، وفقاً للمقرر بالمادة ٦٧ من قانون العمل، فيجب أن تكون السلطات المختصة قد اتصل علمها بالجريمة التي ارتكبها العامل، سواء تم ذلك بواسطة رب العمل أو الغير، أما إذا لم نتصل السلطة المختصة بالاثام بالجريمة المرتكبة، فلا يملك رب العامل وقف العامل مؤقتاً. وذلك على عكس ما هو عليه الحال في حالة الوقف عن العمل المقررة بالمادة ٦٦ من قانون العمل. وليس للوقف هنا مدة قصوى، إذ يستمر وقف العامل عن العمل حتى الفصل في الاتهام المنسوب إليه، سواء بالبراءة أو الإدانة<sup>(٣)</sup>.

---

(١) عماد توفيق سلامة: مرجع سابق، ص ١٦.

(٢) د. محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص ٣١٧.

(٣) د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ٢٣٤، ٢٣٥.

## المطلب الثاني

### الأثار القانونية المترتبة على الوقف عن العمل

لعل من أهم آثار نظام وقف عقد العمل المقرر بالمواد ٦٦، ٦٧ من قانون العمل، وقف بعض الالتزامات الناشئة عن عقد العمل مع الحفاظ على الرابطة العقدية قائمة، ثم عودة عقد العمل لإنتاج آثاره بعد انتهاء أو زوال سبب وقف العقد.

#### أولاً: الالتزامات الناشئة عن علاقة العمل التي تتوقف أثناء الوقف

يمكن اعتبار وقف عقد العمل معبراً عن حالة من الجمود أو السكون تصيب العقد متى توافر سبب الوقف وخلال مدته؛ فتؤدي إلى جمود أو توقف بعض الالتزامات المترتبة على عقد العمل خلال تلك المدة، كالتزام العامل بأداء العمل المتفق عليه، والتزام رب العمل بأداء الأجر. ويترتب على توقف العقد اعفاء من توافرت به أسباب الوقف من تنفيذ الالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل، دون أن يتحمل أية مسؤولية جراء ذلك<sup>(١)</sup>.

إلا أنّ حالة الجمود تلك لا تشمل جميع الالتزامات التي يفرضها عقد العمل، إذ أنّ هناك بعض الالتزامات التي تظل سارية خلال فترة توقف العقد، كالتزام العامل بعدم افشاء أسرار المهنة، والتزامه بعدم منافسة رب العمل<sup>(٢)</sup>. ولقد اختلف الفقه في تحديد وتكييف الالتزامات التي تتوقف أو تختفي أثناء فترة

(١) عماد توفيق سلامة: مرجع سابق، ص ٥٩.

(٢) المرجع السابق.

الوقف، وتلك التي يستمر التزام المتعاقدان بأدائها أثناء تلك الفترة، إلى عدة اتجاهات.

### ١- الالتزامات التحفظية

يذهب بعض الفقه<sup>(١)</sup> إلى أن وقف عقد العمل يؤدي إلى انقضاء جميع الالتزامات الناشئة عن عقد العمل، وظهور التزامات جديدة خلال فترة وقف العقد، تُعد كنظام خارجي عن العقد الذي تعرضت إلتزاماته للوقف. وهذه الالتزامات تُعرف بالالتزامات التحفظية، وقد عرفها هذا الجانب من الفقه بأنها تلك الالتزامات التي تهدف إلى المحافظة على الرابطة العقدية أثناء فترة توقف العقد، والتي تسترد فاعليتها الكاملة بعد زوال سبب الوقف، وتهدف إلى ضمان تنفيذ العقد في المستقبل. وهذه الالتزامات التحفظية تتمثل في جانبين: أحدهما جانب سلبي، والاخر جانب ايجابي.

أما الجانب السلبي لهذه الالتزامات فيتمثل في الامتناع عن أي فعل يكون من شأنه المساس بوجود العقد أو يؤدي إلى إنهائه، فلا يجوز للمتعاقدين، أثناء وقف العقد، إنهاء العقد بالإرادة المنفردة.

أما الجانب الايجابي لهذه الالتزامات التحفظية، فيتمثل في أداء بعض الالتزامات التي تهدف إلى ضمان الاستئناف السليم للعلاقة التعاقدية في المستقبل، أي بعد زوال سبب الوقف.

وقد تعرض هذا الرأي إلى نقد شديد<sup>(٢)</sup>؛ إذ أنه يفترض استئناف العقد بعد زوال سبب الوقف، وهذا ليس بلازم، إذ هناك بعض الحالات التي ينتهي

(١) راجع: Treillard: De suspension des contrats, etudes de droit privé sous la direction de p.

Durand, 1960, p. 86. سید عید نایل: مرجع سابق، ص ٣٦٣.

(٢) راجع في ذلك: السيد عید نایل: مرجع سابق، ص ٣٦٣؛ د. رمضان عبد الله غانم: وقف العمل - دراسة مقارنة،

دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧، ص ٨٤؛ عماد توفيق سلامة: مرجع سابق، ص ٦١.

فيها عقد العمل في نهاية مدة الوقف. كما أنّ هذا الرأي قد تجاهل بعض الالتزامات المتولدة عن عقد العمل والتي لا تتأثر بوقفه، وإنما تظل باقية طوال مدة الوقف ولا تختفي، كالالتزام العامل بعدم افشاء أسرار العمل، والتزامه بعدم منافسة رب العمل طوال مدة وقف العمل.

## ٢- الالتزامات الثانوية والالتزامات التكميلية

بعض الفقه<sup>(١)</sup> يفرق بين ما يُسمى بالأثار الرئيسية لعقد العمل، والآثار الثانوية أو التكميلية. والالتزامات المستمرة خلال مدة وقف العامل عن العمل هي تلك التي يُرم عقد العمل من أجل تحقيقها، كالإلتزام بأداء العمل المتفق عليه، والإلتزام بأداء الأجر. ويتفرع عن هذه الالتزامات الرئيسية التزامات أخرى ثانوية أو تكميلية، كالالتزام العامل بعدم منافسة رب العمل.

والإلتزامات الرئيسية الناشئة عن عقد العمل هي التي تُعرض للإيقاف خلال مدة وقف عقد العمل، وإن كان يُستثنى منها تلك التي تُقررها النصوص التشريعية، كالإلتزام بأداء جزء من الأجر خلال مدة الوقف، حيث أنّ أساس هذا الإلتزام في هذه الحالة هو النص التشريعي، وليس عقد العمل.

أما الإلتزامات الثانوية أو التكميلية فتبقى قائمة حتى خلال فترة وقف العقد، ويرجع ذلك إلى أنّ هذه الإلتزامات تجد أساسها في مبدأ حسن النية في تطبيق العقود، إذ يجب دائماً على المتعاقدين تنفيذ العقد وفقاً لما اشتمل عليه، وطبقاً لما يوجبه حسن النية في تنفيذ العقود. وهذا الإلتزام يفرض على كلاً من العامل ورب العمل عدم القيام بأي مسلك أو تصرف يتنافى مع الاحترام الإنساني أو

---

(١) راجع: د. حسام كامل الاهواني: شرح قانون العمل، مكتبة ابناء وهبه حسان، القاهرة، ١٩٩١، ص ٥٦٩. وكذلك: Yanaguchi: La théorie de la suspension du contrat de travail, Paris, 1963, p.106 et s; Chavriat: De la suspension des contrats, these Lyon, 1964, p. 56 et s; Ollier: Le droit du travail, Paris, 1972, p. 121. مشار إليهم في: د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص ٣٦٤.



الشخصي أو حرمة الحياة الخاصة للطرف الآخر. لذلك يلتزم العامل بعدم افشاء أسرار المهنة، حتى في حالة وقف عقد العمل، طالما ظل عقد العمل قائماً لم يُنقَض<sup>(١)</sup>.

ولقد تعرض هذا الرأي كسابقة للانتقاد من عدة أوجه<sup>(٢)</sup>، فالتفرقة بين الالتزامات الأصلية، والالتزامات الثانوية أو التكميلية تفرقة غامضة وغير مبررة، وتخالف المبدأ السائد في القواعد العامة بأن الفرع هو ما يتبع الأصل وليس العكس، كما انتهى إليه هذا الرأي. كما أنّ الإلتزام الثانوي قد يكون سبباً رئيسياً في فسخ العقد عند مخالفته، لذا فهو لا يقل أهمية عن الالتزامات الأصلية. وإذا كانت فكرة التفرقة بين الالتزامات الأصلية والفرعية تصلح عند إبرام العقد وعند إنهاؤه، فهي غير صالحة ومحل نظر في حالة وقف العقد.

### ٣- الالتزامات المستمرة والالتزامات غير المستمرة

يذهب بعض الفقه<sup>(٣)</sup> إلى التفرقة، في شأن الالتزامات التي تتوقف أثناء وقف عقد العمل، بين ما يسمى بالالتزامات المستمرة والالتزامات غير المستمرة. فالالتزامات المستمرة ترتبط بوجود عقد العمل في ذاته، دون النظر لمدى توافر أو عدم توافر رابطة التبعية بين العامل ورب العمل. إذ تظل هذه الالتزامات سارية طوال مدة العقد، حتى لو اختفت رابطة التبعية بتوافر سبب من أسباب وقف العقد، كالإلتزام العامل بعدم افشاء أسرار المهنة، والإلتزامه بعدم منافسة رب العمل.

(١) د. رمضان عبد الله غانم: مرجع سابق، ص ١٢٠، عماد توفيق سلامة: مرجع سابق، ص ص ٦٨ : ٧٠.

(٢) راجع في ذلك: J. m. Beraud: La suspension de contrat du travail, these, Lyon, 1978. P. 144;

(٣) Goubeaux: La règle de l'accessoire en droit privé, 1969, p. 61. مشار إليهم في: د. السيد عيد نايل:

مرجع سابق، ص ٣٦٤، ٣٦٥.

(٣) د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص ٣٦٦، وما بعدها.

أما الالتزامات غير المستمرة فهي تلك التي لا ترتبط بوجود عقد العمل، بل يجب أداؤها وفقاً لتواريخ وأوقات محددة، وترتبط بتوافر رابطة التبعية بين العامل ورب العمل، كالالتزام العامل بأداء العمل المتفق عليه، والتزام رب العمل بأداء الأجر المتفق عليه. والالتزامات غير المستمرة تلك تختفي طالما توافر سبب لوقف العقد، وإن كانت تعود للسريان بمجرد انتهاء سبب الوقف.

وكسابقه، فقد تعرض هذا الرأي للانتقاد<sup>(1)</sup>، إذ هو يخلط ما بين أهم خصائص عقد العمل، وهو رابطة التبعية، وبين العقد نفسه وما ينشأ عنه من التزامات. كما أن القول بأن الالتزامات المستمرة تنتهي بنهاية العقد غير صحيح، إذ أن هذه الالتزامات قد تستمر بعد انتهاء العقد، كالالتزام العامل بعدم افشاء أسرار العمل، والتزامه بعدم منافسة العامل، إذ يلزم القانون العامل بهذين الالتزامين خلال مدة محددة بعد انتهاء عقد العمل. كما أن القول بأن وقف عقد العمل يؤدي إلى اختفاء رابطة التبعية بين العامل ورب العمل خلال مدة الوقف غير صحيح، ذلك أننا نجد أن بعض سلطات لرب العمل تبقى سارية في مواجهة العامل خلال مدة الوقف، ولا تختفي كليةً خلال مدة الوقف.

وتعدد الآثار المترتبة على وقف عقد العمل، سواء وفقاً للمقرر بالمادة ٦٦ من قانون العمل أو المادة ٦٧ من ذات القانون، إذ هناك آثاراً عامة تشمل جميع حالات الوقف. فيترتب على وقف عقد العمل إبعاد العامل عن العمل الذي كان يقوم به، كما يكون للوقف تأثير على مدة عقد العمل محدد المدة، وكذلك على ترقية العامل، أو العلاوات الممنوحة له خلال مدة الوقف وبعدها، كما أنه يؤثر على الحقوق التأمينية المقررة للعامل بموجب قانون التأمينات الإجتماعية.

(1) عماد توفيق سلامة: مرجع سابق، ص ٦٢.

أما في شأن أجر العامل، قد فرق المشرع بين حالة وقف العامل وفقاً للمادة ٦٦ من قانون العمل، وبين حالة وقفه وفقاً للمادة ٦٧ من ذات القانون، وغير في شأن استحقاق العامل لأجره في تطبيق كلتا المادتين على النحو الذي سيرد شرحه سلفاً.

\*\*\*\*\*

### ثانياً: آثار الوقف على أداء العامل للعمل المكلف به

يعد كف يد العامل عن أداء العمل المكلف به من أهم الآثار المترتبة على نظام وقف العمل، إن لم يكن هو، بجانب وقف أجر العامل كله أو بعضه، هو الأثر المباشر لنظام وقف عقد العمل.

ويقصد بإبعاد العامل عن العمل المنوط به أداؤه أن تُغَلَّ يده عن ممارسة كافة الأعمال التي كان يقوم بها قبل صدور قرار الوقف عن العمل، فإن باشر عملاً من هذه الأعمال بعد صدور هذا القرار إعتبر العمل منعديماً؛ لصدوره من شخص لا ولاية له أصلاً في القيام به<sup>(١)</sup>.

كما يترتب على وقف العامل عن العمل أن يتخلل العامل من أداء الواجبات الوظيفية التي ترتبط بأداء العمل، كالاتزام بالإقامة في دائرة العمل. غير أن ذلك لا يعني أن يتخلل العامل الموقوف من جميع واجباته الوظيفية، إذ أن هناك بعض الواجبات الوظيفية لا تتخلل خلال فترة وقف العامل عن العمل، إذ أنها ترتبط

---

(١) د. فهمي عزت: مرجع سابق، ص ٢٧٠؛ أحمد محمد مبارك العامري: الضمانات التأديبية للموظف العام أثناء التحقيق في ضوء التشريع الإماراتي والأردني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، ٢٠١١، ص ٢٨.

بالرابطة الوظيفية التي لم تخل بعد. لذلك، لا يجوز للعامل مباشرة الأعمال التجارية، أو العمل لدى الغير بمكافأة<sup>(١)</sup>.

\*\*\*\*\*

### ثالثاً: آثار الوقف على مدة عقد العمل

لا يترتب على وقف العامل عن العمل أن تمتد مدة عقد العمل إلى مدة أخرى مساوية للمدة التي توقف فيها العقد، إذا كان هذا العقد محدد المدة، فلا محل للقياس بين نظام وقف العمل المقرر بقانون العمل، وبين نظام وقف أو قطع التقادم المقرر بقانون المرافعات المدنية والتجارية، فوقف عقد العمل لا يؤثر على مدة العقد، وإنما يؤثر فقط على الالتزامات الناشئة عن ذلك العقد<sup>(٢)</sup>.

وعليه، فالعقد محدد المدة ينتهي بحلول أجله، حتى ولو جاء ذلك الأجل أثناء سريان مدة وقف العقد، فإذا كان عقد العمل محدد المدة وكان العقد معرضاً للانتهاء بحلول أجله خلال مدة وقف العامل عن العمل، فإنَّ هذا العقد ينتهي بمجرد حلول هذا الميعاد، ولا يجوز لأي طرف إجبار الطرف الآخر على استمرار العقد.

وبالرغم من ذلك، فإننا نرى أنه يجوز لأطراف عقد العمل الاتفاق فيما بينهم على مدّ العقد لمدة مماثلة لمدة وقفه، فهذا الاتفاق لا يتعلق بالنظام العام أو الآداب، وإنما يدور في إطار دائرة سلطان الإرادة الممنوحة لأطراف عقد العمل، ويجوز أن يتم هذا الاتفاق قبل وقف العامل عن العمل، أو بعد ذلك، أو حتى يجوز أن يتم النص عليه في عقد العمل ذاته.

---

(١) محمد بن صديق أحمد الفلاحي: مرجع سابق، ص ١٤١.

(٢) عماد توفيق سلامة: مرجع سابق، ص ٧٦.

## رابعاً: آثار الوقف على استحقاق العامل للترقية والعلاوات

لم يرد بقانون العمل ما يبين أثر وقف العامل عن العمل على استحقاقه للترقية والعلاوات خلال مدة الوقف، إلا أنّ بعض الفقه<sup>(١)</sup> يرى أن مدة الوقف تحسب ضمن مدة أقدمية العامل، وعليه فإنّ العامل يستحق عنها جميع الحقوق المرتبطة بمدة الأقدمية تلك، كالترقية والعلاوات وغيرها.

ويبرر هذا الجانب من الفقه ذلك الرأي بأن وقف العامل عن العمل لا يؤدي إلى إنهاء الرابطة العقدية، بل إنّها تبقى قائمة وإن كانت تختفي في ظلها بعض آثار العقد، ويظل العامل مرتبطاً بالعمل طوال مدة وقف العقد. كما أنّ العبرة في احتساب الأقدمية هي بانتماء العامل للعمل، وليس بمدة العمل الفعلية التي يؤديها العامل، وإن انتماء العامل للعمل يبقى سارياً بالرغم من توقف عقد العمل<sup>(٢)</sup>.

(١) د. حسام الدين كامل الاهواني: مرجع سابق، ص ٥١٧؛ د. خالد جاسم الهندباني: وقف عقد العمل، مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد ٢٤، ع ٤، ٢٠٠٠، ص ٢٣٣.

(٢) في ظل المادة ٨٧ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، كان الوضع يجري على أنّه لا يجوز ترقية العامل خلال فترة وقفه عن العمل، وإنما تحجز له هذه الترقية لمدة سنة من تاريخ استحقاقها، فإذا انتهى التحقيق أو المحاكمة قبل إنتهاء هذه السنة ويرى العامل من التهم المنسوبة إليه أو جوزي بالخصم لمدة لا تتجاوز خمسة أيام، فإنه يمنح الترقية بأثر رجعي من تاريخ استحقاقه لها كما لو أنّ الوقف عن العمل لم يكن. أما إذا عوقب بعقوبة الخصم أو الوقف عن العمل لمدة أكثر من خمسة أيام فإنه يحصل على الترقية من تاريخ العقوبة أو الحكم بها. أما قانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ (الجريدة الرسمية، العدد ١١ تابع، ٢٠١٥/٣/١٢) فقد قررت المادة ٦٢ منه أنّه لا يجوز ترقية الموظف إذا وقع عليه جزاء الخصم من الأجر لمدة من عشرة أيام الى ٣٠ يوماً، خلال ستة أشهر تالية لقرار الجزاء بالخصم، وإذا كان جزاء الخصم لمدة أكثر من ٣٠ يوماً فلا تجوز ترقية الموظف خلال السنة التالية لقرار الجزاء بالخصم.

ووفقاً للمادة ٦٣ من ذات القانون لا يجوز ترقية الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية أو الجنائية أو ذلك الموقوف عن العمل لأي سبب، وذلك طوال مدة الاحالة أو الوقف، وإنما تحجز له تلك الترقية، فإذا برئ الموظف أو قضي عليه بحكم نهائي بمعاقبته بالإندار أو بالخصم من الأجر لمدة لا تزيد عن عشرة أيام، فيجب ترقبته اعتباراً من تاريخ استحقاقه للترقية لو لم يحل الى المحاكمة. وفي جميع الاحوال لا يجوز أنّ تأخر ترقية الموظف لمدة تزيد على سنتين.

## خامساً: آثار الوقف على اشتراكات التأمين الإجتماعي

تحدد نسبة الاشتراكات في التأمين الإجتماعي بنسبة معينة من أجر العامل يختلف مقدارها، والمدين بها باختلاف نوع التأمين، لكن بشكل العام فإن الأصل أن هناك تلازماً وترابطاً بين الأجر واستحقاق هذه الاشتراكات، فإذا لم يكن هناك أجر مستحق، فلا تُستحق الاشتراكات<sup>(١)</sup>، وذلك طبقاً لنص المادة ١٢٥ من قانون التأمين الإجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥، والتي يجري نصها على أنه "لا تؤدي أية اشتراكات عن المدد التي لا يستحق عنها أجراً أو تعويضاً عنه".

لكن هذا الأصل يجد له عدة استثناءات، من أهمها حالة وقف عقد العمل، أياً كان سبب هذا الوقف، إذ نصت المادة ١٣٣ من قانون التأمين الإجتماعي على أنه "استثناء من الفقرة الثالثة من المادة ١٢٥، ومع عدم الإخلال بالمادة ١٢٦، يؤدي صاحب العمل في القطاع الخاص الاشتراكات كاملةً إذا كان عقد العمل موقوفاً، أو كانت أجور المؤمن عليهم لا تكفي لذلك. وتعتبر المبالغ التي يؤديها صاحب العمل عن المؤمن عليهم في حكم القرض، ويكون الوفاء بها طبقاً للأحكام التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات".

نخروجاً على المبدأ العام المقرر بالمادة ١٢٥ من قانون التأمين الإجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تقرر المادة ١٣٣ من ذات القانون استثناء مقتضاه أن وقف عقد العمل، أياً كان سببه، وسواء كان لظروف عارضة أو وقتية، أو كان لعقوبة تأديبية، أو مجرد إجراء احتياطي وفقاً لنص المادتين ٦٦ و ٦٧ من قانون العمل، فإنه لا يؤثر على احتساب الاشتراكات الخاصة بالتأمين الإجتماعي، على الرغم من عدم استحقاق العامل للأجر خلال مدة الوقف، حيث يلتزم رب

(١) د. رمزي فريد محمد مبروك: شرح أحكام التأمينات الإجتماعية في القانون المصري، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ١٩٩٧-١٩٩٨، ص ١٠٩.

العمل بسداد نسبته ونسبة العامل من هذه الاشتراكات<sup>(١)</sup>، وتكون نسبة العامل بمثابة قرض على العامل يتم استيفائها وفقاً لقرار يصدر من وزير التأمينات الإجتماعية في هذا الشأن .

وعلى الرغم مما سبق، فإنَّ الثابت من نص المادتين ٦٦، ٦٧ من قانون العمل، أنَّ العامل لا يُحرم كلية من أجره خلال مدة الوقف المنصوص عليه في هاتين المادتين، بل هو يستحق أجره كاملاً إذا ما كان سبب الوقف راجعاً إلى ذلك المقرر بالمادة ٦٦ من قانون العمل، كما يستحق العامل نصف أجره إذا كان سبب الوقف راجعاً إلى ذلك المقرر بالمادة ٦٧ من قانون العمل.

لذلك فإنَّ وقف العمل، الراجع لنص المادتين ٦٦، ٦٧ من قانون العمل، لا يؤثر في الحقوق المقررة في قانون التأمين الإجتماعي، ما دام رب العمل ملتزماً بدفع الأجر للعامل طيلة فترة التوقف، ويلتزم رب العمل بدفع الاشتراكات كاملةً عنه وعن العامل، ويعتبر ما دفعه رب العمل عن العامل بمثابة قرض على العامل، يتم خصمة بما لا يجاوز ١٠% من أجر العامل الشهري، كما تحسب مدة الوقف من ضمن مدة تقاعد العامل<sup>(٢)</sup>.

\*\*\*\*\*

### سادساً: آثار الوقف على الأجر المستحق للعامل

فرق المشرع، في شأن استحقاق العامل لأجره خلال مدة الوقف، بين ما إذا كان سبب وقف عقد العمل راجعاً لإحدى الحالات المقررة بالمادة ٦٦ من قانون العمل، وبين ما إذا كان هذا السبب راجعاً للحالة المقررة بالمادة ٦٧ من ذات القانون.

(١) المرجع السابق، ص ١١٥، ١١٦.

(٢) عماد توفيق سلامة: مرجع سابق، ص ٨٣.

فإذا كان سبب الوقف راجعاً إلى إحدى الحالتين الواردتين بالمادة ٦٦ من قانون العمل، وهي أن تكون مصلحة التحقيق الإداري الذي يُجرّيه رب العمل مع العامل تقتضي وقفه حتى الانتهاء من التحقيقات، أو كان رب العمل قد تقدم إلى المحكمة العمالية بطلب لفصل العامل من الخدمة لتوافر إحدى حالات الفصل للخطأ الجسيم، ففي هاتين الحالتين لا يُحرم العامل من أجره خلال مدة الوقف - والتي لا يجوز أن تزيد عن ٦٠ يوماً - وإنما يستحق العامل أجره كاملاً خلال مدة الوقف.

ويرجع السبب في ذلك إلى أن أجر العامل هو عمادة الأساسي الذي يعتمد عليه في حياته المعيشية، وبالتالي لا يجوز حرمانه منه بسبب يرجع إلى رب العمل، إذ أن قرار الوقف هنا يصدر من رب العمل بمحض إرادته، وهو من يقدر الظروف الداعية إلى إصداره، وإن عدم أداء العامل للعمل لا يرجع إلى سبب منه، وإنما إلى قرار رب العمل في ذلك، وبالتالي فلا يجوز حرمان العامل منه، خاصةً وأنه في الحالتين المنصوص عليهما في المادة ٦٦ من قانون العمل، لم يثبت ضد العامل بعد ثمة خطأ تأديبي، إذا ما كان الوقف لمصلحة التحقيق معه، أو لم يصدر قرار من المحكمة العمالية بفصله من الخدمة إذا ما كان سبب الوقف تقدم رب العمل بطلب لفصل العامل.

أما إذا كان سبب الوقف راجعاً إلى الحالة المقررة بالمادة ٦٧ من قانون العمل، وهي اتهام العامل بارتكاب جنائية، أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو بارتكاب أي جنحة أخرى داخل دائرة العمل. فيجب التفرقة بين أمرين: الأول، صدور قرار من السلطات المختصة باعتقال العامل أو حبسه إحتياطياً. والثاني، عدم صدور قرار بذلك من السلطات المختصة.

ففي الحالة الأول، وهي صدور قرار من السلطات المختصة باعتقال العامل أو حبسه إحتياطياً، فنرى أن وقف العامل عن العمل يقع بقوة القانون، ويكون



القرار الإداري الصادر من رب العمل بوقف العامل عن العمل، مجرد تنفيذاً لحكم القانون<sup>(١)</sup>؛ ذلك أنّ قرار حبس العامل إحتياطياً أو اعتقاله يُعد من قبيل القوة القاهرة التي توقف تنفيذ التزامات العامل، وبالتالي لا يلتزم رب العمل أنّ يعرض الأمر على المحكمة لإقرار وقف العامل عن العمل<sup>(٢)</sup>.

وفي ذلك قضت محكمة النقض بأنّه "من المقرر أنّ العامل الذي يُحبس إحتياطياً أو تنفيذاً لحكم قضائي يعتبر موقوفاً عن عمله بقوة القانون بمجرد حبسه إحتياطياً أو تنفيذياً، دون حاجة لصدور قرار بذلك من جهة العمل. فإذا أُخلى سبيل العامل المحبوس إحتياطياً أو حكم ببراءته أو بإيقاف تنفيذ العقوبة ينتهي الوقف حتماً ويتعين أن يُمكن من عمله على أن يُعرض أمره -حينئذٍ- على رئيس مجلس إدارة الشركة ليقرر ما يُتبع في شأن مسؤوليته التأديبية، بحيث إذا لم تتوافر هذه المسؤولية في جانبه صرف له نصف مرتبه الموقوف صرفه، وإذا توافرت مسؤوليته حُرِم نهائياً من نصف مرتبه الموقوف صرفه خلال فترة الحبس"<sup>(٣)</sup>.

وذلك بعكس الحال في الحالة الثانية، أي في حالة عدم صدور قرار من سلطة التحقيق أو المحاكمة بحبس العامل إحتياطياً أو اعتقاله، فهنا يكون أمر وقف العامل عن العمل من قبيل السلطة الجوازية الممنوحة لرب العمل، بمقتضى نص المادة ٦٧ من قانون العمل. وعليه فمتى أراد رب العمل وقف العامل عن العمل، فإنه يتوجب عليه متى أصدر قراراً بوقف العامل عن العمل، أن يُبادر بعرض هذا

(١) د. محمد حسين منصور: قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٩٥، ص ٣١٥.

(٢) على العكس المقرر بقانون العمل، نجد المادة ٦١ من قانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥ قد نصت على هذه التفرقة بشكل واضح وصريح، إذ يجري نص المادة ٦١ من هذا القانون على أنّه "كل موظف يحبس إحتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي يوقف عن عمله، بقوة القانون مدة حبسه، ويحرم من نصف أجره إذا كان الحبس إحتياطياً أو تنفيذاً لحكم جنائي غير نهائي، ويحرم من كامل أجره إذا كان الحبس تنفيذاً لحكم جنائي نهائي." وإذا لم يكن من شأن الحكم الجنائي إنهاء خدمة الموظف يعرض أمره عند عودته الى عمله على السلطة المختصة لتقرير ما يتبع في شأن مسؤوليته التأديبية".

(٣) الطعن رقم ١٤٥٣ لسنة ٤٩، جلسة ١٢/٢٩/١٩٨٥، ص ٣٦، ع ٢، ص ١٢٢٣، ق ٢٥٣.

القرار على المحكمة العمالية المنصوص عليها بالمادة ٧١ من قانون العمل، للبت في أمر وقف العامل عن العمل، وصرف نصف أجره خلال مدة الوقف أو صرف أجره كاملاً.

وفي ذلك قضت محكمة النقض بأن "من المقرر أنه يترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف مرتبه، غير أن استمرار هذا الوقف مشروط بعرض أمره على المحكمة التأديبية المختصة (المحكمة العمالية في قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣)، وذلك خلال عشرة أيام من تاريخ هذا الوقف (سبعة أيام في قانون العمل) فيزول حق الشركة في حرمان العامل الموقوف من نصف مرتبه إذا لم تعرض أمره على تلك المحكمة خلال هذا الأجل، وتلتزم في هذه الحالة بصرفه إليه لحين صدور قرار المحكمة بشأنه"<sup>(١)</sup>.

وفي كلتا الحالتين فإن العامل لا يُحرم أيضاً من أجره كاملاً، كما لا يُمنح ذلك الأجر كاملاً وفقاً للمقرر بالمادة ٦٦ من قانون العمل، وإنما يُحرم العامل من نصف أجره، ولكن في حالة عدم صدور قرار من السلطة المختصة باعتقال العامل أو حبسه احتياطياً، فحينئذٍ يجب عرض الأمر على المحكمة العمالية خلال ثلاثة أيام من صدور قرار الوقف، للبت في أمر وقف العامل. فإذا وافقت المحكمة على قرار الوقف، يُحرم العامل من نصف أجره خلال مدة الوقف، وإذا لم توافق المحكمة على قرار الوقف فلا يُحرم العامل من نصف أجره، وإنما يُستحق أجره كاملاً خلال مدة الوقف، أيًا كانت مدة الوقف.

وفي ذلك قضت محكمة النقض بأن "مفاد نص المادة ٦٧ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ (المادة ٦٧ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣) أنَّ المشرع رخص لصاحب العمل وقف العامل احتياطياً عن العمل إذا نسب

(١) الطعن السابق.

إليه ارتكاب إحدى الجرائم المحددة بنص المادة المشار إليها، على أن يُعرض أمر العامل على اللجنة الثلاثية (المحكمة العمالية) المنصوص عليها في المادة ٦٢ من القانون، فإن وافقت على الوقف تعين على صاحب العمل أن يصرف إلى العامل نصف أجره، وإن رفضت إلتزم بكامل الأجر، كما ألزم صاحب العمل بأداء باقي الأجر الموقوف صرفه إذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة، أو إذا قُضى ببراءته" (١).

ويكون قرار المحكمة في هذا الشأن وفقاً لسلطتها التقديرية، حيث تنظر فيه إلى ظروف العامل المالية، وحياته المعيشية، ومركزه الوظيفي، ومدى جدية وخطورة الاتهامات المنسوبة إليه، وأثرها على الوظيفة. ويترتب على مخالفة هذه الضمانة، أي عدم عرض أمر الوقف على المحكمة العمالية خلال ثلاثة أيام من صدور قرار الوقف، استحقاق العامل لأجره كاملاً (٢).

ويرجع السبب في إلزام المشرع رب العمل بأداء نصف الأجر للعامل في الحالة المقررة بالمادة ٦٧ من قانون العمل، سواء أكان محبوساً احتياطياً أو معتقلاً، أو لم يصدر بعد قرار بحسبه وأقرت المحكمة قرار الوقف الصادر من رب العمل، إلى اعتبارات إجتماعية؛ فالعامل يعتمد على الأجر في معاشه اليومي، وحرمانه من هذا الأجر كاملاً لا يؤثر فقط عليه وإنما على أسرته، التي قد لا تجد لها عوناً آخر. وفي هذا قررت محكمة النقض بأن "صاحب العمل يلتزم بأداء أجر العامل عن مدة الاعتقال، طالما أن الأجر هو عماده الأساسي في معاشه، مما ينبغي معه الاعتراف بصفته الحيوية هذه بالنسبة له، وعدم حرمانه منه بسبب اعتقاله الذي أوقف عقده، ويعد أمراً خارجاً عن إرادته لا يد له فيه" (٣).

(١) الطعن رقم ٤٢٠٧ لسنة ٦٢، جلسة ١٩٩٩/٢/٢١، س ٥٠، ع ١، ص ٢٨٥، ق ٥٣.

(٢) د. فهمي عزت: مرجع سابق، ص ٢٧٢.

(٣) نقض مدني ١٩٧٧/٣/٦، مجموعة أحكام محكمة النقض، س ٢٨، رقم ١١٢، ص ٦١٢.

وقد فرقت المحكمة، في هذا الشأن، بين التزام رب العمل بأداء نصف أجر العامل الموقوف نتيجة حبسه إحتياطياً، وبين حالة حرمان العامل من أجره كاملاً في حالة حبسه تنفيذاً لحكم جنائي نهائي، إذ قررت في أحد أحكامها بأن "علة التفرقة في شأن استحقاق المرتب بين من يُحبس إحتياطياً فيُصرف له نصف مرتبه، وبين من يُحبس تنفيذاً لحكم قضائي فيُحرم من المرتب، تتمثل في تعويض المحبوس إحتياطياً الذي يتضح عدم مسؤوليته الجنائية عن إجراء قضائي هو الحبس الإحتياطي، بإعتبار أن وقف العامل عن عمله في هذه الحالة يمثل أمر خارجاً عن إرادته، ولم يكن له دخل في حدوثه، واتضح عدم مسؤوليته عنه، وبما لازمه أن استحقاق العامل لأجره كاملاً عن مدة الحبس الإحتياطي مشروط بالألا يُقدم إلى المحاكمة الجنائية، أو أن يُقضى ببراءته من الاتهام، وأن تنتفي أيضاً مسؤوليته التأديبية"<sup>(١)</sup>.

وفي جميع الأحوال، فإنَّ الأجر الذي يستحقه العامل خلال مدة وقفه عن العمل لا يكون إلا ذلك الأجر المقرر لقاء عمله، أما ما كان من ملحقات الأجر ولا يتسم بالاستمرار والثبات، بأن كان مربوطاً بسبب ما، فإنه يُستحق فقط متى تحقق هذا السبب. وعليه فلا يستحق العامل ما يُعد من ملحقات الأجر خلال مدة وقفه عن العمل. وفي ذلك استقر قضاء محكمة النقض على أن "الأصل في استحقاق الأجر - و على ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، وأما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابه، فهي ملحقات غير دائمة وليس لها صفة الثبات والاستقرار، وإذ كان المقصود بمكافأة زيادة الإنتاج هو دفع العامل إلى الاجتهاد في العمل، ومن ثم فهو لا يستحقها إلا إذا تحقق سببها، وهو مباشرة العمل وزيادة الإنتاج فيه، وكان الحكم المطعون فيه قد

(١) الطعن رقم ١٤٥٣ لسنة ٤٩، جلسة ١٩٨٥/١٢/٢٩، س ٣٦، ع ٢، ص ١٢٢٣، ق ٢٥٣.

قضى باستحقاق المطعون ضده لمكافأة زيادة الإنتاج عن مدة اعتقاله التي لم يؤد فيها عملاً لدى الطاعنة وانعدم بذلك أساس استحقاقه لها، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون" (١).

كما قضت في حكم آخر بأن "الأصل في استحقاق الأجر، وعلى ما جرى به نص المادة الثالثة من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل، أما ملحقات الأجر فمنها ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها، فهي ملحقات غير دائمة وليست لها صفة الثبات والاستقرار، ومن بينها عمولة البيع والإنتاج التي تصرفها الشركة الطاعنة على ذلك النحو لبعض عمالها فوق أجورهم الأصلية، والتي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد بها إيجاد حافز في العمل، ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها، وهو البيع الفعلي أو الإنتاج، فإذا باشره العامل استحق العمولة، وبمقدار هذا البيع أو الإنتاج. أما إذا لم يباشره العامل أو يعمل أصلاً فلا يستحقها، وبالتالي فلا يشملها الأجر الكامل الذي يؤدي للعامل عن فترة إيقافه عن العمل. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر وأقام قضاءه بإلزام الشركة الطاعنة بتلك العمولة خلال فترة إيقاف العامل عن العمل على أساس أن هذه العمولة تعتبر جزءاً من أجره واجب الأداء عن الفترة المذكورة فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه" (٢).

---

(١) الطعن رقم ٣٧ لسنة ٤٣، جلسة ١٩٧٨/٦/٣، المكتب الفني، س ٢٩، ع ١، ص ١٣٩٨، ق ٠٢٧٠. كما قضت في حكم آخر بأن "عمولة التوزيع من ملحقات الأجر غير الدائمة وليست لها صفة الثبات والاستقرار وهي لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها وهو التوزيع الفعلي، و إذ كان الثابت في الدعوى أن نظام عمولة التوزيع قد ألغى اعتباراً من ١/٥/١٩٦٥ بموجب قرار وزارة الصناعة الذي عهد بعملية التوزيع إلى جهة أخرى وأضحى الطاعن لا يباشر عملية التوزيع الفعلي فإنه لا يستحق أية عمولة ابتداء من هذا التاريخ، فإن النعي على ما أورده الحكم المطعون فيه بشأن تقادم الحق في المطالبة بها غير منتج". الطعن رقم ٤٣٥ لسنة ٤٢، جلسة ١٩٧٨/٤/٢٢، المكتب الفني، س ٢٩، ع ١، ص ١٠٦٨، ق ٠٢١٠.

(٢) الطعن رقم ١٤٥٣ لسنة ٤٨، جلسة ١٩٧٩/٣/١٨، المكتب الفني، س ٣٠، ع ١، ص ٨٥٥، ق ٠١٥٧. وقضت كذلك بأن "إذ كان الأصل في استحقاق الأجر - وعلى ما جرى به نص الفقرة الثالثة من المادة الأولى من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل وأما ملحقات الأجر فمنها

## سابعا: الضوابط المتعلقة بمدّة الوقف

تختلف مدّة الوقف باختلاف سببه، ففي حالة الوقف المقرر طبقاً لنص المادة ٦٦ من قانون العمل، لا يجوز أن تزيد مدّة وقف العامل عن العمل عن ستين يوماً من تاريخ صدور قرار الوقف، حتى ولو لم تنته التحقيقات مع العامل بعد. وكذلك في حالة اذا ما كان سبب الوقف راجعاً لوجود تحقيق إداري مع العامل، والخشية من تأثير استمرار وجود العامل بعمله على هذا التحقيق. وكذلك الأمر في حالة ما اذا تقدم رب العمل الى المحكمة العمالية بطلب لفصل العامل عن العمل لارتكابته خطأً جسيماً يقتضي فصله عن العمل، ولم تفصل المحكمة العمالية في هذا الطلب بعد.

ففي هذه الحالة ينتهي وقف العامل عن العمل بقوة القانون بانتهاء مدّة الستين يوماً المقررة بالمادة ٦٦ من قانون العمل، ولا يملك رب العمل الامتناع عن إعادة العامل إلى عمله، بل يلتزم بتكثيف العامل من أداء عمله. كما لا يجوز لرب العمل تعديل بنود العقد بإرادته المنفردة، كتغيير العمل الذي كان العامل ملتزماً بأدائه، أو تغيير أجر العامل، أو مدّة عقد العمل. وإذا رفض رب العامل إعادة العامل إلى العمل بعد زوال مدّة الوقف أو سببه؛ عد ذلك فصلاً تعسفياً،

---

ما لا يستحقه العامل إلا إذا تحققت أسبابها فهي ملحقات غير دائمة ، وليس لها صفة الثبات والاستمرار ، ومنها الأرباح التي تصرفها الطاعنة للعاملين لديها إذ لا تعدو أن تكون مكافأة قصد منها إيجاد حافز في العمل بحيث لا يستحقها العامل إلا إذا تحققت سببها ، وهو القيام بالعمل المقرر له فإذا باشر العمل استحق هذه الحوافز ، وبمقدار ما حققه في العمل أما إذا لم يباشره فلا يستحقها". الطعن رقم ١٣٧ لسنة ٧٠، جلسة ٢٠٠٠/١٢/١٧، المكتب الفني، س ٥١، ع ٢، ص ١١١٧، ق ٢١٦.

يلتزم بمقتضاه رب العمل بتعويض العامل عن الأضرار التي لحقت به جراء ذلك<sup>(١)</sup>، وذلك طبقاً للمقرر بالمادة ٢/١٢٢ من قانون العمل<sup>(٢)</sup>.

وإذا كان الامتناع عن العودة إلى العمل، بعد انقضاء مدة الستين يوماً أو زوال سبب الوقف، صادراً من جانب العامل، عد ذلك بمثابة خطأ جسيماً من قبل العامل، يجوز معه لرب العمل أن يفصل العامل، كما يجوز له أن يرجع عليه بالتعويض اللازم لجبر الأضرار التي لحقت به جراء ذلك<sup>(٣)</sup>، طبقاً لنص المادة ١ / ١٢٢ من قانون العمل.

أما إذا كان سبب وقف العامل راجعاً إلى اتهام العامل بارتكاب جريمة جنائية مما نصت عليها المادة ٦٧ من قانون العمل، فيفرق بين أمرين:

الأمر الأول، إذا ما كان الوقف بسبب اعتقال العامل أو حبسه إحتياطياً، فهنا يكون وقف العامل قد وقع بقوة القانون، وتدور مدة وقف العامل عن العمل وجوداً وعدمًا مع قيام حالة اعتقال العامل أو حبسه، ولا إجبار على رب العمل بإعادة العامل إلى عمله قبل صدور قرار من السلطة المختصة بالتحقيق أو المحاكمة في شأن هذه الاتهامات. وفي ذلك قضت محكمة النقض بأن "مؤدى نص المادة ٦٧ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (المادة ٦٧ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣)، أن لصاحب العمل الحق في وقف العامل من تاريخ إبلاغ السلطة المختصة بارتكابه إحدى الجرائم المحددة فيه، وأنه لا يجب على صاحب

---

(١) عماد توفيق سلامة: مرجع سابق، ص ٧٤، ٧٥.

(٢) يجري نص المادة ١٢٢ من قانون العمل على أن "إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع كاف، التزم بأن يعرض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء.

"إذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل، فلا يجوز أن يقل التعويض المستحق للعامل عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة".

(٣) د. رمضان عبد الله غانم: مرجع سابق، ص ٢٠٥.

العمل إعادته إلى عمله قبل صدور قرار منها بعدم تقديم العامل للمحاكمة أو القضاء ببراءته، ولم يوجد لدى صاحب العمل سبب آخر لفسخ العقد" (١).

وبالتالي، فمتى أُفرج عن العامل من الاعتقال أو الحبس الاحتياطي، فإنه يجب إعادته إلى عمله فوراً، لزوال القوة القاهرة التي كانت سبباً لوقف عقد العمل، إلا إذا رأى صاحب العمل وقف العامل لحين الانتهاء من التحقيقات أو المحاكمة عن التهم الجنائية المنسوبة إليه، وهنا تنتقل إلى الأمر الثاني، إذ يجب على صاحب العمل، متى أصدر قراراً بوقف العامل عن العمل، أن يعرض هذا القرار على المحكمة العمالية خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره، للبت في أمر الوقف عن العمل، ويكون قرار المحكمة في هذا الشأن نهائياً، فإن وافقت على الوقف يُوقف العامل عن العمل ويُصرف له نصف أجره، وإذا لم توافق المحكمة العمالية على وقف العامل، فيجب على رب العمل إعادة العامل إلى عمله وأن يُصرف له أجره كاملاً. وإذا امتنع رب العمل عن تنفيذ قرار المحكمة في هذا الشأن، أو إعادة العامل إلى عمله بعد الافراج عنه، عد ذلك فصلاً تعسفياً مستوجباً للتعويض المنصوص عليه بالمادة ١٢٢ / ٢ من قانون العمل.

وفي جميع الأحوال، لا يحق لرب العمل، وقد أصدر قراره بوقف العامل عن العمل، أن يقوم بفصل العامل خلال مدة الوقف، وإنما يجب عليه الانتظار لحين صدور حكم نهائي بالإدانة ضد العامل، وانطباق الشروط المقررة بالمادة ١٢٩ من قانون العمل. وفي هذا قررت محكمة النقض أن "اعتقال العامل أو حبسه يعتبر قوة القاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً، ويترتب عليه وقف العقد مؤقتاً لحين انتهاء الاعتقال أو مدة الحبس دون انفساخه. لما كان ذلك، وكانت الشركة الطاعنة لا تُماري في أن المطعون ضده كان محبوساً لمدة ستة أشهر على ذمة قضية أتهم فيها بتقاضي مبالغ خارج نطاق عقد العمل، وأن غيابه عن العمل كان لهذا

(١) الطعن ١٣٨ لسنة ٣٥ ق، جلسة ١١/٢/١٩٧٠، المكتب الفني، س ٢١، ج ١، ص ٢٨٤.



السبب. وكان الثابت بالأوراق أنّ الطاعنة علمت بهذا العذر أثناء تحقيق مكتب العمل المختص في الشكوى المقدمة من المطعون ضده، ومن ثم فإن قيام الطاعنة بفصله من العمل على سند من انقطاعه عن العمل رغم إنذاره خلال المدة الموجبة لإنهاء خدمته بالرغم من أنّ الغياب كان بسبب عذر خارج عن إرادته وهو حبسه بموجب حكم قضائي، فإن قرارها بفصله من العمل يكون مشوباً بالتعسف، ولا يغير من ذلك ما تُثيره الطاعنة من أنّ حبس المطعون ضده على ذمه القضية سالفة الذكر يُبيح لها فصله من العمل باعتبارها من القضايا الماسة بالشرف؛ لأنّ فصلها للمطعون ضده كان بسبب الانقطاع عن العمل وليس بسبب ارتكاب المطعون ضده جريمة مخلة بالشرف، وإذ التزم الحكم المطعون فيه بهذا النظر فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه" (١).

وفي جميع الأحوال، إذا رأت السلطة المختصة بالتحقيق أو المحاكمة عن الاتهامات الجنائية المنسوبة للعامل، عدم تقديم العامل إلى المحاكمة الجنائية عن هذه الاتهامات، سواء بإصدار قرار بحفظ التحقيقات، أو بالألّا وجه لإقامة الدعوى الجنائية، سواء لعدم كفاية الدليل أو عدم توافر أركان الجريمة، أو حتى لانقضاء الدعوى العمومية بمضي المدة، أو قدّم العامل إلى المحاكمة الجنائية وصدر حكماً قضائياً نهائياً ببراءته من الاتهامات المنسوبة إليه، أيّاً كان سبب البراءة، ففي جميع هذه الحالات يجب على رب العمل إعادة العامل إلى عمله، وتسوية مستحقّاته المالية كاملة (٢).

وفي ذلك فقد استقر قضاء محكمة النقض بأنّ "المشرع في الفقرة الثانية من المادة ٦٧ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (المادة ٦٧ / ٢ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣)، إنما أنشأ للعامل الموقوف لسبب من

(١) الطعن رقم ١١١٠ لسنة ٦٧ جلسة ٢٠١٢/١٢/٢٦، طعن غير منشور.

(٢) د. مصطفى عبد الحميد العدوي وآخر: مرجع سابق، ص ٤٩٢.

الأسباب المبينة في الفقرة الأولى من المادة المذكورة - ورأت في شأنه السلطة المختصة عدم تقديمه للمحاكمة أو قضي ببراءته - مركزاً قانونياً خاصاً يفترض التعسف في صاحب العمل إن هو رفض إعادته إلى عمله، وذلك حملاً لحال صاحب العمل على الظاهر أو مع الغالب، ولا يتعارض هذا المركز الخاص مع الحق المقرر في المادة ٧٢ من نفس القانون (المادة ٦٩ من قانون العمل الحالي) لكل صاحب عمل في إنهاء عقد العامل الغير محدد المدة إذا توافر المبرر المشروع لهذا الإنهاء، على أن يتحمل صاحب العمل عبء إثبات توافر المبرر؛ لأنه هو الذي يدعي خلاف الثابت حكماً<sup>(١)</sup>.

إلا أن بعض الفقه<sup>(٢)</sup> وبعض أحكام القضاء<sup>(٣)</sup> تُجيز لرب العمل إنهاء العقد، وعدم إعادة العامل إلى عمله دون أن تعتبره متعسفاً، إذا ما كان الاتهام الموجه إلى العامل جدياً، أو إذا كان ما ارتكبه العامل يُشكل خطأً جسيماً طبقاً لنص المادة ٦٩ من قانون العمل، أو يُمثل إخلالاً بالتزام آخر يُرتبه عقد العمل، أو إذا توافر المبرر المشروع لإنهاء العقد، كما لو كان القرار الصادر من سلطة التحقيق بالحفظ مستنداً إلى عدم كفاية الأدلة، أو عدم كفاية الاستدلالات، أو كان

---

(١) الطعن رقم ٨٣٥ لسنة ٤٤ ق، جلسة ١٩٨١/٢/١٥، ق ٩٥، ص ٤٩٢. كما قضت في حكم آخر خاص بتطبيق قانون قطاع الأعمال العام بأن "النص في المادة الأولى من القانون رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ بإصدار قانون شركات قطاع الأعمال العام والفقرة الأخيرة من المادة ٤٤ من قانون شركات قطاع الأعمال العام والمادة ٦٧ من قانون العمل والواردة في الفصل الخامس يدل على أن المشرع أنشأ للعامل الموقف لسبب من الأسباب المبينة في الفقرة الأولى من المادة المذكورة ورأت السلطة المختصة عدم تقديمه للمحاكمة أو قضي ببراءته مركزاً قانونياً خاصاً يفترض التعسف من صاحب العمل إذا هو رفض إعادته إلى عمله، وذلك حملاً لصاحب العمل على الظاهر أو الغالب، وهذا المركز الخاص يتعارض مع حق صاحب العمل في إنهاء عقد العمل الغير محدد المدة إذا توافر المبرر المشروع لهذا الإنهاء على أن يتحمل صاحب العمل عبء إثبات توافر المبرر لأنه هو الذي يدعي خلاف الثابت حكماً". الطعن ١٨١٨ لسنة ٧٣ ق، جلسة ٢٠٠٥/٤/١؛ وكذلك الطعن ١١٠٤٧ لسنة ٦٦ ق، جلسة ٢٠٠٠/٦/١١.

(٢) د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ٢٥٩، ٢٦٠؛ د. مصطفى عبد الحميد العدوي، د. رضا محمود العبد: مرجع سابق، ص ٤٩٢.

(٣) راجع: نقض مدني ١٩٧٠/٢/٤، مجموعة أحكام محكمة النقض، س ٢١، ص ٢٣٦؛ استئناف القاهرة ١٩٥٦/١٢/٢٥، مدونة الفكهاني، ٢/١، ص ٤٠، رقم ٢٨.

الحكم الصادر بالبراءة من سلطة المحاكمة مستنداً إلى الشك في ثبوت التهمة إلى العامل، لكن في هذه الحالة يجب على رب العمل إثبات توافر عدم الثقة أو الريبة في العامل، كمبرر لرفض إعادته إلى عمله.

وفيما يتعلق بأجر العامل، إذا كان قد استحق نصفه فقط خلال مدة الوقف، فيُفرق بين حالتين<sup>(١)</sup>:

١. إذا ثبت أن الاتهام كان بتدبير من رب العمل أو من يمثله، فيجب على رب العمل أن يؤدي للعامل باقي أجره عن مدة الوقف<sup>(٢)</sup>.
٢. إذا حُفظ التحقيق أو قُضي ببراءة العامل من الاتهامات المنسوبة إليه، ولم يثبت أن تلك الاتهامات كانت بتدبير من رب العمل أو من يمثله، فلا يستحق العامل هنا باقي أجره الموقوف عن مدة الوقف.

أما إذا قُدم العامل إلى المحاكمة الجنائية عن الاتهامات المنسوبة إليه، وقُضي ضده بالإدانة، فلا يستحق باقي أجره عن مدة الوقف، ويكون لرب العمل أن يعتبر صدور الحكم الجنائي النهائي ضد العامل سبباً لفصله عن العمل، وهو ما استقرت عليه أحكام محكمة النقض، إذ قررت أن "حق صاحب العمل في فسخ

(١) د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص ٢٣٥.

(٢) وفي ذلك قضت محكمة النقض بأن "مؤدى نص المادة ٦٧ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ (المادة ٦٧/٢ من قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣)، أن المشرع رخص لرب العمل ووقف العامل عن مزاولة نشاطه - كإجراء وقائي - بمجرد اتهامه بارتكاب إحدى الجرائم المنصوص عليها فيها بحيث لا يكون للعامل الحق في أن يتقاضى أجره عن مدة الوقف إلا إذا ثبت أن صاحب العمل هو الذي لفق الاتهام ودبره بقصد الكيد له والتخلص منه. الطعن ٤٢٠٧ لسنة ٦٢ ق جلسة ١٩٩١/٢/٢١ مكتب فني ٥٠ ج ١ ص ٢٨٥.

كما قضت في حكم آخر بأن "المادة ٦٧ من قانون العمل لا تخول حق العامل في اقتضاء كامل أجره عن مدة الوقف إلا في حالة ما إذا ثبت أن اتهام العامل في اقتضاء كامل أجره عن مدة الوقف إلا في حالة ما إذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير من صاحب العمل أو وكيله المسئول - وهو ما لم يتم على أساس منه دعوى الطاعن - ومتى كان ذلك، فإنّ النعي على الحكم المطعون فيه - فيما قضى به من رفض إجابة الطاعن إلى طلب النصف الآخر من الأجر عن فترة الحبس الاحتياطي - بخالف القانون والخطأ في تطبيقه يضحى على غير أساس". الطعن ٥٩٤ لسنة ٤٧ ق جلسة ١٩٨٢/٤/٢٥ مكتب فني ٣٣ ج ١ ص ٤٣١.

العقد، طبقاً للفقرة ٨ من المادة ٤٠ من المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢، لا ينشأ إلا بعد الحكم على العامل نهائياً في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق. و من ثم فإنَّ عدم إيقاف العامل لاتهامه في جناية سرقة ليس من شأنه أن يسقط حق صاحب العمل في فصله بعد صدور الحكم النهائي فيها، إذ من غير المستساغ أن يسقط الحق قبل تولده ونشوئه وهو - شأن سائر الحقوق - لا يسقط إلا بالإسقاط الصريح، أو إذا وجدت ظروف ملازمة تدل عليه، وعدم إخطار العامل بفصله على أثر صدور الحكم بإدانتته لا يدل وحده وبذاته على أن صاحب العمل أسقط حقه فيه" (١).

ذلك أن نص المادة ٦٧ من قانون العمل وإن كان يُقيم قرينة على تعسف رب العمل، إن هو أنهى عقد العمل غير محدد المدة، بالرغم من صدور قرار بحفظ التحقيق أو بالأحرى وجه لإقامة الدعوى الجنائية، أو في حالة صدور حكم ببراءة العامل مما نسب إليه، ولكن هذه القرينة بسيطة يمكن إثبات عكسها، ولذلك اتجه بعض الفقهاء (٢) كما اتجهت بعض أحكام القضاء (٣) إلى أنه إذا بُني قرار الحفظ أو الحكم بالبراءة على عدم كفاية الأدلة أو الشك في ثبوت التهمة، فإنَّ الريبة في مسلك العامل تُجيز لصاحب العمل الحق في إنهاء العقد، واعتبار ذلك مبرراً كافياً لإنهاء العقد من جانب رب العمل، ودون أن يعتبر ذلك يعد ذلك فصلاً تعسفياً من قبله. وهذا ما سنتناوله بالتفصيل في الفصل التالي.

---

(١) الطعن رقم ١١١ لسنة ٢٩ جلسة ١٩٦٤/١/٢٢ س ١٥ ع ١ ص ١٠٩ ق ٢١. كما قضت في حكم آخر بأن "مفاد نص المادة ٦٧ من قانون العمل الصادر بالقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ من أنه إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة داخل دائرة العمل جاز لصاحب العمل وقفه من تاريخ إبلاغ الحادث إلى السلطة المختصة لحين صدور قرار منها في هذا الشأن، لم يقيد سلطة رب العمل في إجراء فصل العامل اكتفاء بالتحقيق الإداري إذا قدر أن مصلحة منشأته تقتض ذلك وإن ما وقع من العامل يكفي في إنهاء العلاقة العقدية بالفسخ طبقاً لما تقتضيه المادة ٧٦ من قانون العمل الصادر بالقانون ٩١ لسنة ١٩٥٩". الطعن ٩٩ لسنة ٤٣ ق، جلسة ١٩٨٠/١/١٩، مكتب فيني، ج ٣١، ص ١.

(٢) د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ٢٥٨.

(٣) راجع في ذلك: استئناف القاهرة ١٩٥٨/٥/٢٤، موسوعة الفقهاني، مجلد ١، "اتهام"، قاعدة رقم ١؛ نقض مدني ١٩٧٠/١/٤، موسوعة الفقهاني، "اتهام"، ملاحق عمل ١٩٧٢/١، قاعدة رقم ١١.



## الفصل الثالث

### إنهاء الخدمة

لم يترك المشرع ترتيب الاحكام المنظمة لعقد العمل لإرادة الاطراف المطلقة، إذ تبين للمشرع أنّ أطراف عقد العمل ليسا على ذات القوة التي تُنتج عقداً متساوياً أو متوازناً من حيث الشروط والأحكام، إذ دائماً ما يكون رب العمل هو الطرف الأقوى في علاقة العمل، بينما يكون العامل هو الطرف الأضعف، ويترتب على ذلك أنّ رب العمل ستكون لديه القدرة دائماً على إملاء أفضل الشروط التي تناسبه في عقد العمل، مما يؤثر على التوازن العقدي بين طرفي العقد.

لذلك قرر المشرع في المادة الخامسة من قانون العمل أنّه "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه.

"ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تُقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف.

"وتقع باطلاً كل مصلحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه، متى كانت تخالف أحكام هذا القانون".

وإذا كان المشرع قد أحاط بإنهاء عقد العمل بالعديد من الضمانات التي تحمي العامل، وتغل يد رب العمل، إلا أنّ ذلك لا يعني حرمان رب العمل من

حق إنهاء عقد العمل، فلا يمكن قبول فكرة احتفاظ العامل بالعمل مهما كانت الظروف أو الاخطاء الجسيمة التي تقع من العامل<sup>(١)</sup>.

إذ نجد المشرع قد تدخل في إبرام عقد العمل وتنفيذه وإنهائه، بأحكام أمرة لا يجوز لأطراف العقد الاتفاق على مخالفتها. ولعل من أكثر هذه الأحكام أهمية هي حق رب العمل في إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة. إذ حصر المشرع حالات إنهاء عقد العمل بالإرادة المنفردة لرب العمل في صور معينة لا يجوز القياس عليها، كما قرر في بعض هذه الحالات رقابة قضائية تمارسها المحكمة العمالية على قرارات إنهاء عقد العمل بإرادة رب العمل المنفردة، كما قرر بعض الضمانات للعامل، سواء تعلقت بحق رب العمل في إنهاء العقد أو بتعويض العامل عن الفصل التعسفي.

فإنهاء عقد العمل لا يقع صحيحاً غير باطل إلا إذا استند إلى سبب مشروع، سواء وجد هذا السبب بنص القانون، كوقوع خطأ جسيماً من العامل، أو كان بتقدير رب العمل، كعدم قدرة العامل على أداء العمل. إلا أنه في الحالة الأخيرة يكون تقدير رب العمل لقيام سبب الفصل خاضعاً لرقابة القضاء من حيث التناسب والملائمة.

فالفصل من الخدمة، أو إنهاء رب العمل لعقد العمل بإرادته المنفردة، لا يثبت إلا في حالاتٍ وبإجراءاتٍ حددها القانون، إذ هو سلطة خطيرة لرب العمل يستطيع اللجوء إليها، سواء أكان عقد العمل محدد المدة أو غير محدد المدة،

(١) د. زين محمود الزين: مرجع سابق، ص ٩١١.

دون أن يلتزم بتعويض العامل عن هذا الإنهاء، ودون التقييد بالإخطار المقرر بالمادة ١١٠ من قانون العمل<sup>(١)</sup>.

ومن أبرز الحالات التي أقرها المشرع لرب العمل في إنهاء عقد العمل، هي حالة صدور حكم جنائي على العامل في جريمة جنائية، إذ اعتبرها المشرع من المبررات المشروعة لقيام رب العمل بإنهاء علاقة العمل. إذ نصت المادة ١٢٩ من قانون العمل على أن "لصاحب العمل أن ينهي عقد العمل ولو كان محدد المدة أو مبرماً لإنجاز عمل معين إذا حكم على العامل نهائياً بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وذلك ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة".

### تقسيم

وسوف نقسم هذا الفصل إلى مطلبين نيين في المطلب الأول: حق رب العمل في فصل العامل لارتكابه جريمة جنائية، وفي المطلب الثاني: الشروط اللازمة لاستخدام رب العمل رخصة فصل العامل للحكم عليه بعقوبة جنائية.

---

(١) د. محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص ٣١٧. ويجري نص المادة ١١٠ من قانون العمل على أن "مع عدم الإخلال بحكم المادة (١٩٨) من هذا القانون ومع مراعاة أحكام المواد التالية، إذا كان عقد العمل غير محدد المدة، جاز لكل من طرفيه إنهاؤه بشرط أن يخطر الطرف الآخر ككافة قبل الإنهاء. "ولا يجوز لصاحب العمل أن ينهي هذا العقد إلا في حدود ما ورد بالمادة (٦٩) من هذا القانون أو ثبوت عدم كفاءة العامل طبقاً لما تنص عليه اللوائح المعتمدة. "كما يجب أن يستند العامل في الإنهاء إلى مبرر مشروع وكاف يتعلق بظروفه الصحية أو الاجتماعية أو الاقتصادية. "ويراعي في جميع الأحوال أن يتم الإنهاء في وقت مناسب لظروف العمل".





## المطلب الأول

### حق رب العمل في فصل العامل لارتكاب جريمة جنائية

يقوم عقد العمل الفردي على رابطة التبعية التي تحكم العلاقة بين صاحب العمل وبين العامل. ويقصد برابطة التبعية التي تحكم تلك العلاقة التبعية القانونية، وهي تواجد العامل في مركز خضوع وتبعية بالنسبة لصاحب العمل الذي يملك أن يصدر إليه أوامر وتعليمات بشأن العمل، وأن يشرف عليه ويراقبه أثناء القيام بالعمل، وأن يوقع عليه الجزاء المناسب، إذا هو لم يراع أوامره، أو إذا هو أهمل في تنفيذ العمل الموكل إليه<sup>(١)</sup>.

والتبعية القانونية قد تكون تبعية فنية، حيث يخضع فيها العامل لتوجيه وإشراف كامل أو شبه كامل من قبل صاحب العمل في جوهر العمل بكل تفصيلاته وجزئياته، وهذا يتطلب من رب العمل الإحاطة الكاملة بكل فنيات وتفصيلات العمل الذي يقوم به العامل. وقد تكون تبعية إدارية أو تنظيمية، يكون فيها للعامل حرية فنية في مباشرة عمله وتنفيذه، وتختص رقابة رب العمل في شأن الظروف الخارجية التي يتم في ظلها تنفيذ وأداء هذا العمل، مثل مواعيد الحضور والانصراف وأوقات ومكان العمل<sup>(٢)</sup>.

ويستقر الرأي في الفقه والقضاء على الاكتفاء بتوافر رابطة التبعية متى تحققت التبعية الإدارية أو التنظيمية دون التبعية الفنية؛ لاستحالة قيام رب العمل بممارسة متطلبات التبعية الفنية على الوجه المطلوب، فالمقرر في قضاء محكمة النقض "أنّ علاقة التبعية تقوم كلما توافرت الولاية في الرقابة والتوجيه، بحيث

(١) د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص ١٥.

(٢) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ١٦٩.

يكون للمتبع سلطة فعلية في إصدار الأوامر إلى التابع في طريقة أداء عمله، وفي الرقابة عليه في تنفيذ هذه الأوامر، ومحاسبته على الخروج عليها<sup>(١)</sup>.

ولهذا فإنه، ووفقاً لمبدأ سلطان الإرادة في إبرام العقود، يكون لرب العمل سلطة كبيرة في تحديد مدى استفادته من العامل، وقدرة هذا الأخير على أداء العمل المنوط به بالدرجة المتفق عليها، ووفقاً لمعدلات الأداء المحددة لذلك. وبالتالي، يحق لرب العمل متى رأى من الأسباب ما يجعل العامل غير قادر على هذا العمل وفقاً للدرجة المتفق عليها، أو لمعدلات الأداء اللازمة لذلك، يكون لرب العمل الحق في إنهاء العقد.

ولكن المشرع لم يترك الأمر على هذا النحو، خاصةً في ظل عدم التوازن العقدي الذي يتسم به عقد العمل، فرب العمل دائماً هو الطرف القوي في العلاقة التعاقدية؛ بما له من سلطة تجاه العامل. ذلك أن فصل العامل من أشد العقوبات أو الإجراءات التي يمكن أن توقع عليه؛ لشدة أثرها ليس فقط على حياة العامل، بل يمتد أثرها إلى أسرته أو من يعولهم. لذلك يجب أن يكون الفعل المنسوب إلى العامل، والذي يشكل مبرراً لفصله على درجة من الجسامة تبرر قيام رب العامل بإنهاء علاقة العمل<sup>(٢)</sup>.

---

(١) الطعن رقم ١٢٢٠٥ لسنة ٨٤ جلسة ٢٠١٦/١١/٢٠، غير منشور.

(٢) د. أحمد سليمان زايد، د. محمد موسى السويلمين، د. مراد محمود الشنيكات: حالات فصل العامل في قانون العمل الأردني- دراسة مقارنة (المفهوم والضوابط)، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد ٥٢، الجزء الأول، أكتوبر ٢٠١٢، ص ١٨٣.

## أولاً: التحديد التشريعي لحالات إنهاء عقد العمل

اتجه المشرع إلى تحديد حالات إنهاء عقد العمل بشكل حصري، وجعل هذه الحالات من الأحكام الآمرة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها؛ ذلك أنّ مناط استخدام رب العمل لحقه في إنهاء عقد العمل ينبغي أن يكمن في تحقيق مصلحة مشروعة، ويجب أن تكون هذه المصلحة جدية على نحو يتناسب مع الأضرار التي تلحق العامل جراء إنهاء عمله. وتتمثل هذه المصلحة غالباً في وجود عامل اقتصادي أو فني أو عدم كفاية العامل أو تقصيره في الوفاء بالالتزامات التي تُنقل كاهله والناشئة عن عقد العمل، وهذا ما يعبر عنه المشرع بالمبرر المشروع لإنهاء عقد العمل، والذي تنتفي عنه صفة التعسف من قبل رب العمل في إنهاء عقد العمل<sup>(١)</sup>.

ويكون تقدير قيام المبرر المشروع لإنهاء العقد من مسائل الواقع التي تستقل بها محكمة الموضوع، دون رقابة عليها من محكمة النقض، ما دام أنّ استخلاصها كان سائغاً. والعبرة في سلامة قرار إنهاء رب العمل لعقد العمل وفيما إذا ما كان قد انطوى على تعسفٍ من قبله أم لا، يكون بالظروف والملابسات المحيطة بوقت إصدار هذا القرار، لا بعده<sup>(٢)</sup>.

ولقد جاء نص المادة ١٢٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، مقررًا لأحد الحالات التي يجوز فيها لرب العمل فصل العامل أو إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، وذلك متى صدر على العامل حكم جنائي نهائي في جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، ما لم تأمر المحكمة بوقف تنفيذ هذه العقوبة.

(١) د. محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص ٣٦٨.

(٢) المرجع السابق.

ويتفق المشرع المصري في هذا النص مع العديد من الأنظمة المقارنة التي لا تكتفي بحاسبة العامل جنائياً عن الجرائم الجنائية التي يرتكبها فقط؛ لأنها فضلاً عن كونها جرائم بعيدة الأثر تمس النظام العام كله، وإنما يمتد أثرها إلى المساس بالمصالح المتعلقة بالوظيفة أو الناشئة عن عقد العمل، بل إنها قد تلحق أضراراً بسمعة رب العمل واعتباره بين نظرائه، أو قد تسيء إلى المنشأة التي يعمل بها العامل. لذلك يمكن معاقبة العامل تأديباً بالإضافة إلى العقوبة الجنائية عن ذات الفعل، دون أن يعد ذلك إخلالاً بمبدأ عدم جواز تكرار العقوبة عن الفعل الواحد<sup>(١)</sup>، وذلك لاختلاف الأساس القانوني للمسئولية التأديبية عن الأساس القانونية للمسئولية الجنائية.

وفي ظل قانون العمل الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، كان فصل العامل عند الحكم عليه بعقوبة جنائية مقيدة للحرية، يعد من حالات الخطأ الجسيم التي يجوز فيها فصل العامل، وفقاً لمقرر بالمادة ٦١ / ١ من قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، وتخضع هذه الحالة لتقدير المحكمة العمالية، والتي يكون لها سلطة تقدير ملائمة ومناسبة الجزاء التأديبي للفعل المؤثم الصادر من العامل، فيكون لها تقدير مدى تناسب الفعل الصادر من العامل مع الجزاء الموقع عليه، وهو جزاء الفصل، وكذلك يكون لها تقدير ملائمة هذا الجزاء للفعل المنسوب إلى العامل.

ولكن الاتجاه الذي تبناه المشرع في قانون العمل رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، قد تعرض لأوجه نقد شديدة؛ على اعتبار أن حالة فصل العامل للحكم عليه بحكم جنائي نهائي في جنائية أو في جريمة محلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة ليس لها صلة بقواعد وإجراءات التأديب، وأن القواعد العامة تُغني عن إيراد هذه الحالة ضمن حالات الخطأ الجسيم التي تُجيز فصل العامل<sup>(٢)</sup>.

(١) د. مهدي حمدي الزهيري: مرجع سابق، ص ١٢٢.

(٢) د. مصطفى عبد الحميد العدوي، د. رضا محمود العبد: مرجع سابق، ص ٣٥٤.

لذلك نجد المشرع قد خرج، بنص المادة ١٢٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، من اعتبار حالة فصل العامل لصدور حكم جنائي نهائي ضده في جريمة جنائية، عن اعتبارها من ضمن حالات الخطأ الجسيم التي تُجيز فصله عن العمل، إلى اعتبارها من حالات إنهاء عقد العمل التي يملكها رب العمل، ويكون له أن يستخدمها متى توافرت شروطها، دون أن يستلزم ذلك وجود رقابة عليه بشأن مناسبة استخدامها<sup>(١)</sup>. ذلك أن مجرد صدور حكم جنائي نهائي ضد العامل، يكون سبباً لاستخدام رب العمل لهذا الحق المخول له بمقتضى المادة ١٢٩ من قانون العمل، ولا يلتزم هنا بضرورة عرض الأمر على المحكمة العمالية، كما في حالة طلب فصل العامل لارتكابه خطأ جسيماً وفقاً لحالات الخطأ الجسيم التي عددها المادة ٦٩ من قانون العمل، كما لا يلتزم بضرورة وقف العامل عن العمل احتياطياً قبل إصدار قرار الفصل عن العمل<sup>(٢)</sup>.

ففصل العامل، وفقاً لنص المادة ١٢٩ من قانون العمل، لم يعد إذاً عقوبة تأديبية، وبالتالي لا يسري عليه القواعد الخاصة بتأديب العاملين، كضرورة سماع أقوال العامل، وتحقيق دفاعه<sup>(٣)</sup>. وإنما صار الأمر رخصة لرب العمل، إن شاء أخذ بها وإن شاء تركها، ولا يكون هناك من مرجع إلى استخدام هذه الرخصة سوى السلطة التقديرية لرب العمل، فهو وحده القادر على تقدير ما إذا كانت العقوبة الصادرة بحق العامل تُشكل مانعاً مؤثراً على أدائه للعمل، أو أن الجريمة التي

(١) المرجع السابق؛ د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص ٤٠٩، ٤١٠.

(٢) في ذلك قضت محكمة النقض بأن "حق صاحب العمل في فسخ العقد طبقاً للفقرة ٨ من المادة ٤٠ من المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ لا ينشأ إلا بعد الحكم على العامل نهائياً لجناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق، ومن ثم فإن عدم إيقاف العامل لاثامه في جنابة سرقة ليس من شأنه أن يسقط حق صاحب العمل في فصله بعد صدور الحكم النهائي فيها، إذ من غير المستساغ أن يسقط الحق قبل تولده ونشوئه وهو - شأن سائر الحقوق - لا يسقط إلا بالإسقاط الصريح أو إذا وجدت ظروف ملائمة تدل عليه، وعدم إخطار العامل بفصله على أثر صدور الحكم بإدائه لا يدل وحده وبذاته على أن صاحب العمل أسقط حقه فيه" (الطعن رقم ١١١ لسنة ٢٩، جلسة ١٩٦٤/١/٢٢، ص ١٥، ع ١، ص ١٠٩، ق ٢١).

(٣) د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ١٨٤.

ارتكبا العامل تشكل مساساً بعلاقة العمل أو بحسن سير المنشأة. فيجوز لرب العمل فسخ عقد العمل، متى تحققت شروط المادة ١٢٩ من قانون العمل الحالية، دون مسئولية عليه من ذلك، ودون رقابة عليه من المحكمة العمالية المختصة.

وفصل العامل عن العمل هو حالة من حالات إنهاء عقد العمل، والأصل أنه يترتب عليه انقضاء الرابطة العقدية بكل التزاماتها، فلا يكون العامل ملزماً من بعد ذلك بأداء العمل المتفق عليه، أو ملتزماً بطاعة رب العمل، أو بضرورة التواجد في مكان العمل. وبمعنى أعم تُرفع عن كاهل العامل كل الالتزامات الناشئة عن عقد العمل واعتبار كونه تابعا لرب العمل.

كما يتخلص رب العمل من الالتزام بأداء الأجر المتفق عليه للعامل، وكذلك الالتزام بتأمين العامل من أداء العمل المتفق عليه، وكذلك الالتزام بتوفير المسكن ووسائل النقل للعامل لكي يتمكن من أداء العمل المتفق عليه.

\*\*\*\*\*

### ثانياً: الالتزامات الي تظل سارية بعد انتهاء علاقة العمل بفصل العامل

لكن ليس معنى ما سبق أن جميع الالتزامات الناشئة عن عقد العمل تنقضي بمجرد فصل العامل، بل إنَّ هناك بعضاً من هذه الالتزامات تظل سارية لمدة معينة، ويلتزم بها أطراف عقد العمل على الرغم من انتهاءه.

#### ١- التزام العامل بعدم افشاء أسرار المهنة

يلتزم العامل بعدم افشاء أسرار المهنة التي علم بها بسبب عمله، وهذا الالتزام التزم عام من مُستلزمات عقد العمل، يسري بصرف النظر عن نوع العمل، حتى ولو كان العمل غير متعلق بالأعمال الصناعية أو التجارية<sup>(١)</sup>. وهو يجد أساسه في

(١) د. محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل، د ن، ط ٤، ١٩٨٣، ص ٢٠١.

نص المادة ٦٨٥/د من القانون المدني، والتي تنص على أنه "يجب على العامل أن يحفظ أسرار العمل الصناعية والتجارية، حتى بعد انقضاء العقد".

ووفقاً للنص السابق، فإنَّ أسرار المهنة قد تكون أسراراً صناعية أو أسراراً تجارية. ويقصد بالأسرار الصناعية أو الفنية تلك التي تتعلق بطبيعة وطرق الانتاج وماهية الآلات والمواد المستخدمة في ذلك. أما الأسرار التجارية فهي المعلومات الخاصة بنشاط المنشأة ومعاملاتها وعملاؤها وتحديد أسعار البضائع التي تُتاجر فيها، أو الخدمات التي تُقدمها<sup>(١)</sup>.

إلا أنَّ قانون العمل قد جاء متفقاً مع ما اتجه إليه أغلب الفقه من تعميم هذا الالتزام ليشمل كل أنواع العمل على اختلافها، دون قصر ذلك على أسرار العمل الصناعية والتجارية؛ لأنَّ ذلك الالتزام من مستلزمات عقد العمل<sup>(٢)</sup>. لذلك نصت المادة ٥٦/ ط من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، على أنَّ من واجبات العامل "أن يحافظ على أسرار العمل، فلا يُفشي المعلومات المتعلقة بالعمل متى كانت سرية بطبيعتها، أو وفقاً للتعليمات الكتّابية الصادرة من صاحب العمل".

فأسرار المهنة، إذاً، هي كل معلومة ذات قيمة تمس بقدرة المشروع على المنافسة يُمكن أن تدخل في إطار السرية، ويلتزم العامل بكتّمانها. ويرجع في تحديد السر المهني إلى عقد العمل، وكذلك إلى العرف الصناعي والتجاري، وإلى ظروف كل حالة على حدة، ولا يُشترط أن يكون السر قد أُفضيَ به إلى العامل، إذ يكفي أن يكون قد أُطلع عليه بحكم عمله، ولا يشترط أن يكون قد طُلب منه كتمانها، إذ هو ملزم بذلك بحكم القانون<sup>(٣)</sup>.

(١) المرجع السابق، ص ٢٠٠.

(٢) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٣٦٦.

(٣) سعداوي مفتاح: جريمة افشاء الموظف العام أسرار وظيفته وأثرها على وضعه التأديبي، مركز معلومات النيابة

الإدارية، ص ١٧. منشور على موقع النيابة الإدارية على الانترنت: <http://ap.gov.eg>



والأسرار التي يجب على العامل الالتزام بكتمانها وعدم افشائها للغير، هي تلك المعلومات التي تعتبر سرية بطبيعتها، ويترتب على اذاعتها زعزعة الثقة في رب العمل أو الإضرار به، كالمعلومات المتعلقة بطريقة إنتاج بضائع يحتكر رب العمل إنتاجها، أو المعلومات التي تتعلق بعملاء رب العمل، وكذلك المعلومات التي يعتبرها صاحب العمل سرية وأصدر بذلك تعليمات كتابية للعامل، حتى ولو لم تكن بطبيعتها سرية<sup>(١)</sup>.

والعامل ملتزم بالمحافظة على أسرار العمل بعد انتهاء عقد العمل، ولو لم ينص على هذا الالتزام في عقد العمل؛ لأنَّ هذا الالتزام مقرر بنص القانون، ولا يُعد النص عليه في عقد العمل إلا مجرد تأكيد لهذا الالتزام وليس مُنشأ له. خاصةً وأنَّ الحكمة من التزام العامل بعدم افشاء هذه الاسرار يظل قائماً حتى بعد انتهاء عقد العمل، وهو عدم الإضرار برب العمل وعدم زعزعة ثقة عملائه به. كما أنَّ قصر هذا الالتزام على مدة سريان عقد العمل قد يترتب عليه تجريد هذا الالتزام من أي قيمة حقيقية، إذ يمكن للعامل سيئ النية أن يسعى إلى إنهاء الرابطة العقدية بأي ذريعة حتى يتمكن من بيع تلك الأسرار إلى أي منافس لصاحب العمل<sup>(٢)</sup>.

ويتحقق الإخلال بالالتزام بالسرية من خلال اطلاع الغير عليه، سواء كان هذا الغير شخصاً أم عدة أشخاص، أم كان أية منشأة أخرى، وسواء كان الإفشاء للسر كلياً أو جزئياً، طالما أنَّ هناك ضرراً يُصيب رب العمل من جراء ذلك، لكن الإفشاء لا يتحقق حال كون السر قد شاع أو عُرف أو انتشر بين الناس، أو كان من السهل على الغير معرفته والاطلاع عليه.

---

(١) د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص ١٨٤، ١٨٥.

(٢) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٣٦٧.

وطبقا لقواعد المسؤولية المدنية يحق لصاحب العمل مطالبة العامل بالتعويض عن أي ضرر فعلي لحق به جراء إخلال العامل بهذا الالتزام. وهذه المسؤولية مصدرها عقد العمل، لذا فهي مسؤولية عقدية تقوم بمجرد ثبوت قيام العامل بإفشاء هذه الاسرار، دون تطلب وجود خطأ من قبله.

لكن يلاحظ أنّ مضمون هذه المسؤولية يقتصر على قيام العامل بنقل هذه الاسرار أو المعلومات إلى الغير، لكن إذا اقتصر الأمر على مجرد استخدامه لها لحسابه الخاص بعد انقضاء عقد العمل، فلا يعد ذلك إخلالاً من قبله للالتزام بعدم افشاء أسرار العمل<sup>(١)</sup>. لكن يجوز لصاحب العمل حرمانه من ذلك، ومنعه من استخدام هذه المعلومات لحسابه الخاص بالنص على ذلك بعقد العمل، أو إذا كانت هذه المعلومات تتضمن اختراعاً مسجلاً باسم صاحب العمل، وله وحده حق استغلاله<sup>(٢)</sup>.

## ٢- التزام العامل بعدم منافسة رب العمل

إذا كان الأصل أنّ العامل يلتزم بعدم منافسة رب العمل خلال المدة المحددة لعقد العمل<sup>(٣)</sup>، فالأمر على خلاف ذلك بالنسبة لبقاء هذا الالتزام بعد انتهاء عقد العمل لأي سبب كان. ذلك أنّ قيام هذا الشرط بعد انتهاء عقد العمل، يتضمن إهداراً أو حداً كبيراً لحرية العمل، ولا يمكن اعتبار هذا الشرط صحيحاً في كل الأحوال، إذ قد يستغل رب العمل قوته الاقتصادية وحاجة العامل إلى العمل، ويضمن عقد العمل مثل ذلك الشرط.

---

(١) وذلك ما لم يتضمن العقد شرطاً يلزم العامل بعدم منافسة رب العمل، ذلك أنّ استخدام العامل لهذه المعلومات بعد انقضاء عقد العمل لحسابه الخاص قد يشكل منافسة لرب العمل، وقد تضر بهم وتكبدتهم اضراراً بالغة، لذا يلزم لتوقي هذه الاضرار النص على شرط عدم المنافسة بشكل واضح وصریح.

(٢) المرجع السابق، ص ٣٦٨؛ د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص ١٨٥، ١٨٦.

(٣) د. محمد لبيب شنب: مرجع سابق، ص ٢٠٠.

لذلك اتجه المشرع المصري إلى تنظيم هذا الشرط بشكل عام في القانون المدني، فنص على جواز النص على هذا الشرط في عقد العمل، إلا أنه قيده بضرورة أن يتطلب العمل من العامل معرفة أسرار رب العمل، وأن يكون العامل بالغاً راشداً حتى يتمكن من الاحاطة بهذا الشرط ومداه، كما اشترط وجوب تقييد هذا الشرط من حيث المكان والزمان ونوع العمل، فلا يجوز أن يكون هذا المنع أبدياً، سواء لمدة حياة العامل، أو في أي مكان يمارس فيه العامل نشاطه بعد انقضاء عقد العمل، أو لأي عمل يمارسه العامل من بعد، إلا ما كان مرتبطاً بالعمل السابق الذي كان العامل يمارسه فعلاً لدى رب العمل. ويُقدَّر هذا الشرط بما هو ضروري لعدم الإضرار بمصلحة رب العمل المشروعة، كتمكنه من اجتذاب عملاء رب العمل، أو الاستفادة من أسرار العمل التي أحاط بها بحكم عمله<sup>(١)</sup>.

لذلك جاء نص الفقرتين الأولى والثانية من المادة ٦٨٦ من القانون المدني مقررًا أنه:

"(١) إذا كان العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على سر أعماله كان للطرفين أن يتفقا على ألا يجوز للعامل بعد إنهاء العقد أن ينافس رب العمل، ولا أن يشترك في أي مشروع يقوم بمنافسته.

"(٢) غير أنه يُشترط لصحة هذا الاتفاق أن يتوافر فيه ما يأتي:

- أ. أن يكون العامل بالغاً رشده وقت إبرام العقد.
- ب. أن يكون القيد مقصوداً من حيث الزمان والمكان ونوع العمل، على القدر الضروري لحماية مصالح رب العمل المشروعة".

(١) راجع في ذلك: د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٣٧٠: ٣٧٣.

بل إنَّ المشرع لم يُجْز لرب العمل أن يتمسك بهذا الاتفاق في حالة ما إذا كان فسخ العقد أو رفض تجديده قد تم من قبل رب العمل، طالما لم يقع من العامل أي خطأ يُبرر الفسخ. وكذلك حالة ما إذا كان فسخ العقد لسبب يرجع لرب العمل نفسه<sup>(١)</sup>. لذلك، جاء نص الفقرة الثالثة من المادة ٦٨٦ من القانون المدني على أنه "ولا يجوز أن يتمسك رب العمل بهذا الاتفاق إذا فسخ العقد أو رفض تجديده دون أن يقع من العامل ما يبرر ذلك، كما لا يجوز له التمسك بالاتفاق إذا وقع منه هو ما يبرر فسخ العامل للعقد".

بل إنَّ المشرع قد أبطل مثل ذلك الشرط إن ورد النص عليه في عقد العمل، متى كان مبالغاً فيه، بحيث تحوّل من شرط يحمي مصالح رب العمل المشروعة إلى وسيلة لإجبار العامل على البقاء تحت إمرة رب العمل أطول مدة ممكنة؛ لأنَّ في مثل هذا الشرط إهدار لحرية العمل، وخير وسيلة لإهدار مثل ذلك الشرط إبطال كلاً من شرط عدم المنافسة والشرط الجزائي، عقاباً لرب العمل على إيراد مثل هذا الشرط بعقد العمل. فجاء نص المادة ٦٨٧ من القانون المدني على أنه "إذا اتفق على شرط جزائي في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة وكان في الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلاً وينسحب بطلانه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة في جملته".

ولا شك في أنَّ حالة فصل العامل لصدور حكم جنائي نهائي ضده، وفقاً لنص المادة ١٢٩ من قانون العمل، وإن كانت تتحقق بقرار من جانب رب العمل، إلا أنَّ المبرر الأساسي لإصدار هذا القرار هو خطأ صادر من العامل نفسه، حيث أنَّ صدور حكم جنائي نهائي مقيد للحرية ضد العامل، فضلاً عن كونه مانعاً لأداء العامل للإلتزامات المقررة عليه طبقاً لعقد العمل، فإنه أيضاً قد

(١) د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص ١٩٣، ١٩٤.

يؤثر بالسلب على رب العمل وسمعته، وعلى المنشأة التي يمتلكها. وبالتالي، فإنَّ شرط عدم المنافسة الذي يتضمنه عقد العمل يظل قائماً بحدوده المتفق عليها بالعقد، بعد انتهاء علاقة العمل نتيجة صدور حكم جنائي نهائي ضد العامل، ولا يمكن للعامل التحلل من هذا الشرط بدعوى أنَّ قرار الفصل صادراً من قبل رب العمل؛ لأنَّ هذه الحالة لا تدخل في الأحوال التي يمتنع فيها سريان شرط عدم المنافسة، وفقاً لما قرره المادة ٦٨٦ من القانون المدني.

وتتحقق مسؤولية العامل بمجرد الإخلال بشرط عدم المنافسة على النحو الوارد تحديده بعقد العمل، وتكون مسؤولية العامل عن هذا الإخلال مسؤولية عقدية، مصدرها عقد العمل، ويكون لرب العمل مطالبة العامل بالتعويض عن الأضرار التي أصابته بسبب هذا الإخلال، كما يجوز له أن يُطالب بإزالة المخالفة بوقف المنافسة أو اغلاق المنشأة المنافسة<sup>(١)</sup>.

وفي حالة ما إذا التحق العامل برب عمل آخر، وكان في ذلك مخالفة لشرط عدم المنافسة المقرر بعقد العمل الأول، فلرب العمل الأول أن يرجع على رب العمل الثاني الذي التحق العامل بمنشأته، والتي يُشكل عمل العامل بها منافسة لرب العمل الأول، ولكن مسؤولية رب العمل الثاني هنا تكون مسؤولية تقصيرية وليست مسؤولية عقدية، لعدم وجود رابطة عقدية بينه وبين رب العمل الأول، ويشترط لقيام هذه المسؤولية أن يكون رب العمل الثاني، الذي استخدم العامل، عالمًا بوجود شرط عدم المنافسة<sup>(٢)</sup>.

ويجوز لرب العمل الأول أن يرجع على العامل وعلى رب العمل الثاني، الذي استخدمه وهو عالم بشرط عدم المنافسة، مجتمعين بالتعويض كاملاً عن

---

(١) المرجع السابق، ص ١٩٢.

(٢) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٣٧٣؛ د. السيد عيد نايل: المرجع السابق.

الأضرار التي لحقت به جراء ذلك، وفقاً لقواعد وأحكام الالتزام التضاممي<sup>(١)</sup>؛ لاختلاف الأساس القانوني لكلا المسئوليتين، واتحاد غرضهما في تعويض رب العمل الأول عن الأضرار الناشئة عن منافسة العامل له<sup>(٢)</sup>. فمقتضى التضامم، نتيجة تعدد مصدر الدين مع بقاء محله واحداً، أنه يجوز للدائن أن يطالب أي مدين بكل الدين، ولا يجوز للمدين الذي دفع الدين أن يرجع على مدين آخر بذات الدين؛ لانعدام الرابطة بينهما، ولأنه إنما دفع عن نفسه<sup>(٣)</sup>.

ويبقى شرط عدم المنافسة قائماً بين العامل وبين الخلف الخاص لرب العمل؛ لأن الخلف الخاص يخلف سلفه في جميع حقوقه والتزاماته الناشئة عن

---

(١) يتميز الالتزام التضاممي بتعدد مصادر الديون، وتعدد محال الالتزام، وتعدد الروابط، مع إلتزام كل مدين بالدين كله أمام الدائن. وبالرغم من ذلك فإن ديون المدينين في الالتزام التضاممي لا تكون مستقلة استقلالاً كاملاً، حيث تنجبه جميعها نحو هدف واحد، وهو اشباع حاجة الدائن الى الوفاء بحقه. لذا فهذه الديون تكون مرتبطة فيما يتعلق بانقضائها في مواجهة الدائن، إذ عندما يقوم أحد المدينين بوفاء حق الدائن، تبرأ ذمة بقية الدائنين بقدر هذا الوفاء. راجع في تفصيل ذلك: د. محسن عبد الحميد ابراهيم البيه: النظرية العامة للإلتزامات، الجزء الثاني- أحكام الإلتزام (الأثار- الاوصاف- الانتقال- الانقضاء)، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ١٩٩٦-١٩٩٧، ص ٤٢٢ وما بعدها.

وفي ذلك جاء قضاء محكمة النقض المصرية بأنه "إذ كان الحكم المطعون فيه قد ألزم الطاعن - في الدعوى الأصلية - بالتعويض المقضي به بسبب الفعل الضار، أما المطعون ضدها الثانية فقد ألزمها بالتعويض في دعوى الضمان الفرعية بموجب عقد التأمين المبرم بينها وبين الطاعن فإنهما يكونان ملتزمين بدين واحد له مصدران مختلفان، ومن ثم تتضام ذمتاهما في هذا الدين دون أن تتضامن باعتبار أن الإلتزام التضاممي يقتضي وحدة المصدر". الطعن رقم ٢٩٩ لسنة ٦١، جلسة ١٩٩٤/٤/٤، س ٥٠، ع ١، ص ٤٦٧، ق ٩١.

كما قضت في حكم آخر بأن "القانون قد أجاز للمضروب- أو ورثته - الرجوع على المتبوع لاقتضاء التعويض منه باعتباره مسؤولاً عن أعمال تابعه غير المشروعة طبقاً لأحكام المسؤولية التقصيرية وأجاز له في ذات الوقت الرجوع مباشرة على شركة التأمين لاقتضاء هذا التعويض منها باعتبار أن السيارة مرتكبه الحادث مؤمن عليها لديها و ثبتت مسؤولية قائدها عن الضرر وبذلك يصبح للمضروب مدينين بالتعويض المستحق له و كلاهما مدين بدين واحد له مصدران مختلفان ومن ثم تتضام ذمتها في هذا الدين دون أن تتضامن إذا الإلتزام التضاممي يقتضي وحدة المصدر وإن كلا منهما ملزم في مواجهة المضروب بالدين كاملاً غير منقسم و للدائن أن يوجه مطالبته إلى من يختاره منهما على انفراد أو اليهما مجتمعين وإذا استوفى دينه من أحدهما برئت ذمة الآخر، وإذا لم يستوف حقه كاملاً من أحدهما رجع بالباقي على المدين الآخر و يتوقف رجوع من يوفى منهما بكامل الدين أو بعضه على الاخر على ما قد يكون بينهما من علاقة". الطعن رقم ١٦٧ لسنة ٥٧، جلسة ١٩٩٣/٢/١٨، س ٤٤، ع ١، ص ٦٣٥، ق ١٠٧.

(٢) د. حسن كيرة: المرجع السابق؛ د. السيد عيد نايل: المرجع السابق، ص ١٩٢، ١٩٣.

(٣) الطعن رقم ٢٤٧ لسنة ٣٠، جلسة ١٩٦٧/١١/٢١، س ١٨، ع ٤، ص ١٧١٧، ق ٢٥٩.

عقد العمل، إذا ما كان عالمًا بها، وكانت من مستلزمات ما انتقل إليه، وحق رب العمل في التزام العامل بشرط عدم المنافسة إنما هو حق مُكمل لعقد العمل الذي ينتقل إلى الخلف الخاص له، لذا فهو من مستلزماته<sup>(١)</sup>.

### ٣- التزام العامل برد المزايا العينية

يلتزم العامل بأن يرد لرب العمل المزايا العينية<sup>(٢)</sup> التي تحت يده، والتي سُلمت إليه بمناسبة العمل وبموجب أحكام عقد العمل، كالمنزل الذي وفره له صاحب العمل للسكنى، أو السيارة التي وضعها رب العمل تحت يده لنقله إلى مكان العمل. فالمزايا العينية تُعد من قبيل الأجر؛ لذا ينتهي حق العامل فيها بمجرد انتهاء عقد العمل وزواله، فينتهي إذ ذاك سبب وجودها واستحقاقها. وإذا لم يرد العامل هذه المزايا إلى رب العمل عند انتهاء عقد العمل، كان للأخير اللجوء إلى القضاء وطلب ردها<sup>(٣)</sup>.

وفي ذلك استقر قضاء محكمة النقض على أن "تنص المادة الثالثة من قانون العمل على أنه "يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافاً إليه جميع العلاوات، أيّاً كان نوعها وعلى الأخص ما يأتي: (١) ... (٢) ... (٣) الامتيازات العينية وكذلك العلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة أعباء العائلة ...". وإذا كان الثابت أنّ ما تقرّر للطاعن - العامل - من مرتب يشمل المقابل النقدي لمزايا تقررت له كجزء لا ينفصل عن أجره، وكان بدل السيارة واستعمال تليفون بمنزل

(١) د. حسن كيرة: المرجع السابق، ص ٣٧٤.

(٢) المزايا العينية تعتبر اجراء، وهي كل الميزات العينية، لا النقدية، التي يحصل عليها العامل بمناسبة العمل، بشرط أنّ تتوافر فيها معنى العوض والمقابل عن العمل، ويجب أنّ يكون صاحب العمل ملزماً بإعطائها للعامل، لا أنّ يكون متبرعا بها إليه، ويكون هذا الالتزام مقرراً في عقد العمل أو في اللوائح الخاصة بالمنشأة، أو أنّ يجري العرف على تقريرها.

راجع: د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٥٤٧، ٥٤٨.

(٣) المرجع السابق، ص ٥٥٠، ٥٥١.

العامل لا يعدو أن يكون مقابلًا نقدياً لميزة عينية التزمت الشركة بتقديمها للعامل وعنصرًا من عناصر الأجر، وكان لا يوجد في القانون ما يمنع من اعتبار تخصيص سيارة لانتقال العامل ميزة عينية وجزءًا من الأجر في تطبيق المادة الثالثة من قانون العملة رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ فلا يجوز المساس بها أو الانتقاص منها لما في ذلك من انتقاص للأجر بالمخالفة للقانون. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد خالف هذا النظر، وانتهى إلى أن ميزتي السيارة والتليفون لا تُعدان جزءًا من الأجر، ولم يواجه الواقع الذي سجله الحكم الابتدائي وتمسك به الطاعن هذا بالنص عليها في قرار تعيينه واستمرار صرفها له من غير أن يكون أنفقها فعلاً، ورتب على ذلك كونها بدلاً وليست أجراً، وأنه يشترط لاستحقاقها أن يقوم العامل بإنفاقها فعلاً في سبيل أعمال الشركة المطعون ضدها، فإنه يكون قد خالف القانون وجاء مشوباً بالقصور" (١).

وفي قضاء آخر قررت أنه "إذ كانت المادة ٣ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ تنص على أنه يقصد بالأجر في تطبيق أحكام هذا القانون كل ما يُعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه مضافاً إليه جميع العلاوات أياً كان نوعها، وعلى الأخص ما يأتي:- " ١ " ... ٢ ..... ٣- الامتيازات العينية وكذلك العلاوات التي تصرف لهم بسبب غلاء المعيشة وأعباء العائلة" ... وكان يبين من قرار هيئة التحكيم المطعون فيه أن المطعون ضدها قد التزمت بسكنى العاملين بها في بعض مبانيها التي خصصتها لهم، وتحملت في الوقت نفسه بمقابل مصاريف استهلاك المياه عن تلك المباني، وكان ذلك يعتبر ميزة عينية ممنوحة للعاملين وعنصرًا من عناصر الأجر المنصوص عليه في المادة الثالثة المشار إليها، فإنه لا يجوز للمطعون ضدها أن تُحصّل مقابل استهلاك المياه من شاغلي هذه المباني، لما في ذلك من مساس بالميزة العينية الممنوحة لهم مما يعد انتقاصاً من أجرهم بالمخالفة للقانون.

(١) الطعن رقم ٢٣ لسنة ٤٤، جلسة ١٨/٥/١٩٨٠، المكتب الفني، س ٣١، ع ٢، ص ١٤١٦، ق ٢٦٨.



إذ كان ذلك، وكان القرار المطعون فيه قد خالف هذا النظر وانتهى إلى أن تحصيل ثمن استهلاك المياه من العاملين لا يعتبر إنقاصاً لميزة عينية قولاً بأن هذا الانتقاص ضئيل، فإنه يكون قد خالف القانون" (١).

كما قضت أيضاً بأن "السكن المجاني لا يعتبر ميزة عينية تلحق بالأجر وتأخذ حكمه إلا إذا كان رب العمل ملزماً بأن يوفره للعامل في مقابل عمله. وإذا كان الحكم المطعون فيه قد انتهى في استدلال سائغ إلى أن الشركة المطعون ضدها لم تلتزم بتهيئة ذلك السكن للطاعن "كاتب بوابة" كجزء من أجره وأن طبيعة عمله لا تفرض حصوله عليه، ورتب على ذلك أنه لا يُعد من قبيل الأجر العيني فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً" (٢).

أما إذا كان رب العمل يحصل من العامل مقابلًا أو أجرًا عن المسكن الذي وفره إليه، فالأصل وجود عقدين منفصلين (عقد عمل، وعقد إيجار) مبرمين بين العامل وصاحب العمل، وبالتالي لا يعتبر المسكن أجرًا عينيًا في عقد العمل، وإنما يسري عليه أحكام عقد الإيجار، مما لا يجعل لانتهاء عقد العمل أثرًا على عقد الإيجار. إلا أنه استثناء من ذلك إذا كان ملحوظًا في إيجار المسكن صفة العامل، واعتبار المسكن من توابع ومستلزمات أداء العامل لعمله طبقًا لعقد العمل، فيقوم حينئذ ارتباط وثيق بين عقد العمل وعقد الإيجار، مما يجعل الأخير تابعًا لعقد العمل وينتهي بانتهائه (٣).

وهو ما كان يجري عليه نص المادة ٩٤٨ من المشروع التمهيدي للقانون المدني، والتي كانت تنص على أن "يعتبر ما يلتزم به رب العمل من مأكل وملبس ملحقاتًا بالأجر المتفق عليه، ويزول بزوال الحق في الأجر... وإذا منح صاحب

(١) الطعن رقم ٢٣٥ لسنة ٣٧، جلسة ١٩٧٣/٣/٣١، المكتب الفني، س ٢٤، ع ١، ص ٥٢٩، ق ٩٣.

(٢) الطعن رقم ٥٨ لسنة ٤٢، جلسة ١٩٧٧/٤/١٦، المكتب الفني، س ٢٨، ع ١، ص ٩٦٧، ق ١٦٥.

(٣) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٥٥٠.

العمل عاملاً أو مستخدماً حق الانتفاع بمسكن مستقل، وكانت صفة العامل أو المستخدم ملحوظة في ذلك، وجب أن ينقضي هذا الحق بانتهاء عقد العمل، ولو كان العامل أو المستخدم يدفع أجره عن ذلك". وهذا النص وإن كان قد تم حذفه من قبل لجنة المراجعة، إلا أن حكمه يظل واجب الأعمال؛ لأنه ليس إلا تقريراً لما تقضي به القواعد العامة. كما يؤكد ذلك أيضاً استبعاد المادة ٢/أ من قانون إيجار الأماكن رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٧ المساكن الملحقة بالمرافق وغيرها من المساكن التي تُشغل بسبب العمل من نطاق تطبيقها، وذلك يؤكد على اعتداد المشرع بالارتباط بين المسكن المقدم للعامل والعمل الذي يؤديه، حيث يعتبر هذا المسكن من توابع أداء ذلك العمل، وبالتالي يعد من المزايا العينية التي تأخذ حكم الأجر<sup>(١)</sup>.

أما إذا لم تكن صفة العامل ملحوظة في الاعتبار كدافع لإبرام عقد الإيجار، فهنا ينفصل عقد الإيجار عن عقد العمل، ويكون لكل منهما استقلالته عن الآخر، ولكل منهما سبب لانتهائه دون الآخر، ويكون للعامل البقاء في المسكن رغم انتهاء عقد العمل الذي يربطه بالمؤجر بعد انتهاء عقد العمل. وفي ذلك استقر قضاء محكمة النقض إذ قرر أن "ما يعطيه صاحب العمل للعامل من سكن لا يعتبر ميزة عينية تأخذ حكم الأجر إلا إذا كان صاحب العمل ملزماً بأن يوفره للعامل مجاناً مقابل عمله، ومن ثم فلا يعتبر كذلك ما يُقدم إليه بمناسبة العمل مقابل مبلغ من النقود، أيّاً كان مقدار هذا المبلغ ومدى تناسبه مع تكلفته الفعلية، فإنّ هذا السكن لا يُعد من قبيل الأجر العيني، وبالتالي لا يخضع ما يزيد عن المقابل المادي - المشار إليه - لضريبة كسب العمل، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر، فإنه يكون قد خالف القانون"<sup>(٢)</sup>.

(١) المرجع السابق، هامش رقم ٢.

(٢) الطعن رقم ٦٥٣١ لسنة ٦٣، جلسة ١٩٩٧/١١/٦، المكتب الفني، س ٤٨، ع ٢، ص ١١٨٤، ق ٢٢١.

#### ٤- التزام رب العمل بأداء مستحقات العامل

كما يقع على رب العمل التزام بأداء باقي مستحقات للعامل، سواء تمثلت في صور أجور أو مكافآت أو مقابل نقدي لرصيد اجازاته الاعتيادية التي لم يحصل عليها وغير ذلك. وهو ما نصت عليه الفقرة الأخيرة من المادة ٣٨ من قانون العمل، والتي قررت أنه "إذا انتهت علاقة العمل للعامل أجره وجميع المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ مطالبة العامل بهذه المستحقات".

وفي هذا جرى قضاء محكمة النقض على أن "اتهام العامل وتقديمه للمحاكمة بشأن هذا الاتهام وقيد الدعوى الجنائية قبله، لا تُعتبر مانعاً معه لرفع دعواه بطلب الأجر والمكافأة، وبالتالي لا يصلح سبباً لوقف مدة سقوطها بالتقادم وفقاً للقواعد العامة في القانون"<sup>(١)</sup>.

#### ٥- التزام رب العمل بمنح العامل مكافأة نهاية الخدمة

كما يلتزم رب العمل بأن يمنح العامل مكافأة نهاية الخدمة، وذلك عن مدة عمله بعد سن الستين، أو عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشر. وهذا ما قرره المادة ١٢٦ من قانون العمل، والتي جرى نصها على أن "يستحق العامل عن مدة عمله بعد سن الستين مكافأة بواقع أجر نصف شهر عن كل سنة من السنوات الخمس الأولى، وأجر شهر عن كل سنة من السنوات التالية لها، وذلك إذا لم تكن له حقوق عن هذه المدة وفقاً لأحكام تأمين الشيخوخة والعجز والوفاء المنصوص عليها في قانون التأمين الإجتماعي".

(١) الطعن رقم ٩١٢ لسنة ٤٤، جلسة ١٩٧٩/١١/٢٥، المكتب الفني، س ٣٠، ع ٣، ص ٦٢، ق ٣٤٩.

"وتُستحق المكافأة المنصوص عليها في الفقرة السابقة عن سنوات الخدمة السابقة على سن الثامنة عشرة وذلك للمتدرج وللعامل عند بلوغ هذا السن، وتُحسب هذه المكافأة على أساس آخر ما كان يتقاضاه".

وفي ذلك استقر قضاء محكمة النقض على أنّ "الأصل في المكافأة أنها أجر إضافي والتزام أوجبه القانون على رب العمل عند انتهاء العقد في الأحوال التي حددها باعتبارها إحدى وسائل الضمان الإجتماعي. لما كان ذلك، فإنّ تقرير معاش للعامل لا يُعتبر من أعمال التبرع حتى ولو كانت فيه زيادة عن المكافأة التي حددها القانون، بل يُعد من الأعمال المتصلة بإدارة المشروع"<sup>(١)</sup>.

كما قررت في حكم آخر بانه "تحتسب مكافأة نهاية الخدمة على أساس "الأجر الأخير" إنما راعى فيه الشارع مصلحة العامل وتدرجه وزيادة أجرة خلال مدة العمل، وهو يواجه الغالب الأعم من صور تحديد الأجر وملحقاته على وجه ثابت لا يُبنى على احتمال ولا ينطوي على غرر ومضاربة، ولا يتأتى التزامه وتطبيقه بحرفيته في صورة تحديد الأجر بنسبة مئوية من الأرباح السنوية أو أجر ثابت مع نسبة مئوية منها، إذ من شأنه أن يؤدي إلى وضع مرتبك لاحتمال أن تكون سنة نهاية الخدمة أو السنة السابقة عليها قد انتهت بخسارة فلا يستحق العامل مكافأة أو انتهت بربح استثنائي نتيجة ظروف حادثة فتحدد المكافأة بنسبة مئوية منها، وإذ كان الأصل في المكافأة أنها أجر إضافي والتزام أوجبه القانون على رب العمل عند انتهاء العقد في الأحوال التي حددها باعتبارها إحدى وسائل الضمان الإجتماعي وأحل محله "المبالغ التي يدفعها صاحب العمل في صندوق التأمين والادخار"، فإنه يتعين احتساب المكافأة في هذه الصورة على أساس الأجر الثابت الأخير مضافاً إليه متوسط ما استولى عليه العامل من نسبة في الأرباح خلال مدة العمل"<sup>(٢)</sup>.

(١) الطعن رقم ٤٨٨ لسنة ٣٥ جلسة ١٩٧٢/٢/٢٣، المكتب الفني، س ٢٣، ع ١، ص ٢٣٣، ق ٣٧.

(٢) الطعن رقم ٤٦٣ لسنة ٣٠، جلسة ١٩٦٦/٣/٢٣، المكتب الفني، س ١٧، ع ٢، ص ٦٤٧، ق ٩٠.

أما مدة خدمة العامل لدى صاحب العمل قبل سن الستين أو بعد الثامنة عشر، فلا يستحق العامل عنها مكافأة نهاية الخدمة، وفي ذلك قررت محكمة النقض بانه "إذ كان مفاد نص المادة ١٣٧ من لائحة نظام العاملين أنها قصرت صرف مكافأة نهاية الخدمة على بلوغ السن القانونية، وهي السن المقررة للتقاعد قانوناً والعجز والوفاة، وبذلك يكون من أحيل إلى المعاش المبكر بالاستقالة من غير المخاطبين بهذا النص، وبالتالي فقد الحق في مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها فيه، وإذ التزم الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه هذا النظر فإنّ النعي عليه في هذا الخصوص يكون على غير أساس" (١).

#### ٦- التزام رب العمل بمنح العامل شهادة الخبرة

كما يلتزم رب العمل بأن يمنح العامل شهادة خبرة، متى طلبها العامل، تُسجل فيها مدة خدمته وطبيعة عمله والمزايا التي كان يحصل عليها، وآخر أجر تقاضاه، ومدى كفاءته المهنية. وفي هذا تنص الفقرات الأولى والثانية والثالثة من المادة ١٣٠ من قانون العمل على أن "يلتزم صاحب العمل أن يعطي العامل دون مقابل عند انتهاء عقده وبناء على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ التحاقه بالخدمة وتاريخ انتهائها، ونوع العمل الذي كان يؤديه، والمزايا التي كان يحصل عليها.

"وللعامل أن يحصل من صاحب العمل دون مقابل على شهادة بتحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد وفي نهايته.

"ويجوز بناء على طلب العامل تضمين الشهادة مقدار الأجر الذي كان يتقاضاه وسبب إنهاء علاقة العمل".

ويتصل بهذا الالتزام، التزام رب العمل بأن يُعيد إلى العامل ما سبق أن حصل عليه من أصول الأوراق والمستندات والشهادات الخاصة بالعامل، والتي

(١) الطعن رقم ٤٨٨ لسنة ٨٠ جلسة ٢١/٤/٢٠١٣، غير منشور.

قدمها لرب العمل عند إبرام عقد العمل<sup>(١)</sup>. كما يلتزم رب العمل بأن يُعيد إلى العامل جميع الأشياء والأدوات المملوكة له، والتي كان قد أحضرها للعمل لاستعمالها في العمل، كملابس معينة لذلك، أو أدوات مكتبة أو غير ذلك.

وهو ما قرره الفقرة الأخيرة من المادة ١٣٠ من قانون العمل، إذ نصت على أن "ويلتزم صاحب العمل بأن يرد للعامل عند انتهاء عقده ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات أو أدوات فور طلبها".

\*\*\*\*\*

### ثالثاً: الطبيعة القانونية لقرار فصل العامل

البين من استقراء نصوص قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧، أنّ فصل العامل عن عمله يعدّ أمراً واجباً على السلطة المختصة أو من تفوضها في ذلك، متى حُكّم على الموظف بعقوبة الجنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، أو في جريمة تُفقد الثقة والاعتبار.

فالمقرر بنص المادة ٦٩ / ٩ من قانون الخدمة المدنية اعتبار حالة الحكم على الموظف بعقوبة الجنائية، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، أو في جريمة تُفقد الثقة والاعتبار من أسباب إنهاء خدمته، وقد أحالت هذه المادة إلى اللائحة التنفيذية لبيان شروط ذلك. وقد قررت المادة ١٧٩ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية أنّه "إذا حُكّم على الموظف بحكم نهائي بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تُفقد الثقة والاعتبار،

(١) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٤٥٩.

يتعين على إدارة الموارد البشرية أن تعرض الأمر على السلطة المختصة أو من تفوضه لإصدار قرار بإنهاء خدمته".

والنص المقرر بالمادة ١٧٩ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية، لا يجعل للسلطة المختصة أو من تفوضها حرية في تقدير قرار الفصل، ذلك أنّ النص صريح في أنّه متى صدر على الموظف حكم جنائي مما ورد بيانه في هذه المادة، يصير العرض على السلطة المختصة أو من تفوضها لإصدار القرار بالفصل، دون منحها سلطة جوازية في هذا الأمر. وذلك على عكس الأمر إذا ما كان الحكم الجنائي في غير عقوبة الجناية أو في عقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة أو تفقده الثقة والاعتبار، فهنا يخضع الأمر للسلطة التأديبية لجهة الإدارة، ويكون الأمر كله تحت رقابة القضاء من حيث الملائمة والمناسبة.

فصل الموظف نتيجة الحكم عليه، سواء بعقوبة جناية أو بجرime مخلة بالشرف والأمانة، يتم بقوة القانون؛ لأنّ المشرع هو الذي رتب هذه النتيجة وليس الأمر وليد إرادة جهة الإدارة، كما أنّ العقاب الجنائي بالعزل كعقوبة تبعية أو تكميلية يكون قد وصل إلى أقصى ما يمكن الحكم به تأديباً، وأفقده صفة الموظف العام، ويكون حينئذٍ قد جبّ أيضاً سلطة تقدير العقاب، وفي مثل هذه الحالة يتعين رفض قبول الدعوى التأديبية، ويكون القرار الإداري الصادر بفصله قرار تنفيذياً لحكم حاز حجية الشيء المقضي به<sup>(١)</sup>.

---

(١) د. مصلح الصرايرة، د. ربيع يوسف بوقراط: حجية الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديب، مجلة دراسات- علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، المجلد ٤١، ملحق ١، ٢٠١٤، ص ٦١٩؛ د. عزيزة شريف: مساءلة الموظف العام في الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٩٧، ص ١٨٣.

نخدمة الموظف تكون قد انتهت بقوة القانون من تاريخ نهائية الحكم الجنائي الصادر ضده، والقرارات الإدارية التي تلي ذلك ما هي إلا قرارات كاشفة<sup>(١)</sup> عن حالة قانونية نشأت وتمت فعلاً، فهذه القرارات ما هي إلا تنفيذاً لحكم القانون، فالمشرع هو من رتب هذه النتيجة، ولم يترك أمر ترتيبها لجهة الإدارة<sup>(٢)</sup>.

وعلى هذا الرأي استقر قضاء مجلس الدولة المصري، إذ قرر في أحد أحكامه بأن "خدمة الموظف الذي يُحكم عليه في جنائية تنتمي بقوة القانون دون حاجة إلى إصدار قرار بالفصل، ولا يعتبر مثل هذا القرار من القرارات الإدارية، سواء تلك التي تصدر عن إرادة مقيدة أو تكون من إطلاقات جهة الإدارة، بل ما هو إلا من قبيل الإجراءات التنفيذية التي تتخذها الإدارة لتنفيذ حكم القانون، دون أن يكون لها في هذا الشأن أية سلطة، ولا محل للقول بضرورة عرض قرار الفصل واستصداره من مجلس التأديب، إذ أن الفصل على هذه الصورة لا ينطوي على عقوبة تأديبية مما يختص بنظرها مجلس التأديب أو أية سلطة تأديبية أخرى، بل قد تم بالفعل منذ اللحظة التي أصبح فيها الحكم نهائياً"<sup>(٣)</sup>.

وعلى العكس مما سبق، نجد أن المشرع في المادة ١٢٩ من قانون العمل قد جعل أمر فصل العامل، متى حكم عليه بحكم نهائي واجب النفاذ في عقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، من

---

(١) القرار الكاشف هو ذلك القرار الذي لا يحدث تغييراً في المراكز القانونية العامة أو الخاصة، بل ينحصر دوره في تقرير مركز قانوني قائم بالعقل من قبل، أو تأكيد لهذا المركز القانوني. راجع في ذلك: د. محمود محمد حافظ: القرار الإداري، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٣، ص ١٧٣.

(٢) د. سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري، الكتاب الثالث - قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٥، ص ٢٤٠؛ د. صالح ناصر العتيبي: انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجزائي، دراسة مقارنة لتشريعات الخدمة المدنية والعسكرية بالكويت، مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد ٢٩، العدد ١، مارس ٢٠٠٥، ص ١٩١.

(٣) حكم محكمة القضاء الإداري، جلسة ١٩٥٧/٥/٨، السنة ١١، ص ٤٣٢. مشار إليه في: د. صالح ناصر العتيبي: المرجع السابق، ص ١٨٧.



اطلاقات السلطة التقديرية لرب العمل، فإن شاء فصل العامل لهذا السبب، وإن شاء ترك العامل، ولا مسؤولية عليه في كلتا الحالتين.

فالقرار الذي يُصدره رب العمل بفصل العامل المحكوم عليه بحكم نهائي واجب النفاذ في إحدى الجرائم المنصوص عليها بالمادة ١٢٩ من قانون العمل، يكون قراراً منشأً<sup>(١)</sup> لحالة قانونية أو مركزاً قانونياً جديداً، وبالتالي فلا يُنتج هذا القرار أثره إلا بالنسبة إلى المستقبل، أي من تاريخ صدوره، كأصل عام.

فأمر فصل العامل، بسبب انطباق شروط المادة ١٢٩ من قانون العمل، لا يقع بقوة القانون، وإنما يجب أن يتدخل رب العمل بعمل قانوني ايجابي، وبما له من سلطة تقديرية في هذا الشأن، وأن يصدر قراراً بفصل العامل من العمل.

وهذه السلطة التقديرية الممنوحة لرب العمل ليست مطلقة، وإنما هي سلطة مقيدة بالحكم الجنائي الصادر، سواء من حيث العقوبة المحكوم بها، ومن حيث وصف التهمة المسندة إلى العامل، ومن حيث أسباب الحكم ذاته، ومن حيث الظروف المخففة أو المشددة للعقوبة، على نحو ما سيرد تفصيله بعد.

وفي ذلك قررت المحكمة الإدارية العليا، في ظل العمل بقانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١، والذي كان يجعل أمر الفصل جوازياً لجهة الإدارة، أن "الفقرة الثانية من المادة ١٠٧ من قانون موظفي الدولة رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ قد أوردت حكماً تنظيمياً عاماً مقتضاه أن المركز القانوني للموظف لا يتغير تلقائياً بمجرد صدور الحكم على الموظف في جنائية، وإنما تتدخل الإدارة بعمل ايجابي تُنزل به حكم القانون على وضعه الفردي، متى قدرت توافرت شروط

---

(١) القرار المنشئ هو ذلك القرار الذي يترتب عليه إنشاء مركزاً قانونياً جديداً، أو أحداث تغيير في المراكز القانونية القائمة سواء بالتعديل أو الالغاء. راجع في ذلك: د. محمود محمد حافظ: مرجع سابق، ص ١٧٣.

انطباقه في حقه، وهي في سبيل ذلك إنما تتدخل بسلطتها التقديرية في تبيان طبيعة الجريمة والعقوبة المقضي بها"<sup>(١)</sup>.

كما استقر قضاء محكمة النقض على أن "حق صاحب العمل في فسخ العقد طبقاً للفقرة ٨ من المادة ٤٠ من المرسوم بقانون ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ لا ينشأ إلا بعد الحكم على العامل نهائياً في جنائية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق، و من ثمَّ فإنَّ عدم إيقاف العامل لاتهامه في جنائية سرقة ليس من شأنه أن يسقط حق صاحب العمل في فصله بعد صدور الحكم النهائي فيها، إذ من غير المستساغ أن يسقط الحق قبل تولده ونشوئه وهو - شأن سائر الحقوق - لا يسقط إلا بالإسقاط الصريح أو إذا وجدت ظروف ملائمة تدل عليه، وعدم إخطار العامل بفصله على إثر صدور الحكم بإدانتته لا يدل وحده وبذاته على أن صاحب العمل أسقط حقه فيه"<sup>(٢)</sup>.

كما قضت في حكم آخر بأن "مفاد نص المادة ١٤٣ من لائحة نظام العاملين بالبنك الرئيسي للتنمية والائتمان الزراعي أن إنهاء خدمة العامل المحكوم عليه بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف والأمانة مع وقف تنفيذ العقوبة حق جوازي يختص بإصداره رئيس مجلس إدارة البنك الطاعن. لما كان ذلك، وكان

---

(١) الطعن ٩٧٨ لسنة ٩ ق إدارية عليا، جلسة ١٩٦٥/١/١٠، مشار إليه في: د. مصطفى كمال وصفي: أثر الحكم الجنائي في إنهاء خدمة الموظف العمومي، تعليق على حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في ١٢/٧/١٩٥٨، مجلة العلوم الإدارية، السنة السابعة، العدد الأول، ابريل ١٩٦٥، ص ١٤١.

(٢) الطعن رقم ١١١ لسنة ٢٩ جلسة ١٩٦٤/١/٢٢، المكتب الفني، س ١٥، ع ١، ص ١٠٩، ق ٢١. وفي ظل قانون العاملين بالقطاع العام، كان قضاء محكمة النقض قد استقر على أن "مفاد نص المادة ٩٦ من قانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨، أن خدمة العامل لا تنتهي بقوة القانون بمجرد الحكم على العامل لأول مرة بعقوبة الجنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة، إلا إذا رأت لجنة شؤون العاملين بالشركة، بعد مطالعتها لأسباب الحكم الجنائي ومعرفة ظروف الواقعة التي حكم من أجلها، أن بقاءه في الخدمة، حسب تقديرها، يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل، على أن تصدر قرارها مبينا به أسباب هذا التعارض؛ لمعرفة مبررات ودواعي إنهاء خدمته لهذا السبب عند المنازعة فيه". الطعن ٦٣٧٢ لسنة ٦٢ ق، جلسة ١٩٩٩/٣/١٨، المكتب الفني، س ٥٠، ع ١، ص ٤٣٣.

الثابت بالأوراق أنّ رئيس مجلس إدارة البنك الطاعن وإعمالاً للحكم المادة ١٤٣ سالفه الذكر أصدر القرار رقم ٠٠٠٠ في ٢٠/٣/٢٠٠٢ بإنهاء خدمة المطعون ضده من تاريخ إيقافه عن العمل في ٣/٩/٢٠٠١ للحكم عليه نهائياً بالحبس مدداً تتراوح ما بين ثلاثة أشهر وستين مع وقف تنفيذ هذه العقوبة في الجرح المشار إليها بالنعي الخاصة بجريمة إعطاء شيك بسوء نية لا يقابله رصيد قائم للسحب، وكانت هذه الجريمة واردة في الباب العاشر من قانون العقوبات الخاص بالنصب وخيانة الأمانة والمخلة بالشرف والأمانة. فإنّ قرار البنك بإنهاء خدمة المطعون ضده لهذا السبب يكون بمنأى عن التعسف، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر واعتبر قرار فصل المطعون ضده من العمل مشوباً بالتعسف لوقف تنفيذ العقوبات الصادرة ضده ورتب على ذلك قضاءه بالتعويض فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون<sup>(١)</sup>.

#### رابعاً: جواز النص في لائحة المنشأة على اعتبار الفصل واقعاً بقوة القانون

الأصل أنّ صاحب العمل هو من يكون له الحق في تنظيم المنشأة وفقاً للصالح العام وبما يضمن حسن سير العمل، وتنفيذ الأهداف المبتغاة من العمال، أو تحقيق قدر الانتاج المستهدف. إلا أنّ هذه السلطة ليست مطلقة؛ فهي أولاً مقيدة بمبدأ عدم التعسف في استعمال الحق المقرر بالمادة الخامسة من القانون المدني، حيث يكون صاحب العمل متعسفاً في استعمال حقه في تنظيم منشأته إذا قصد من هذا التنظيم الإضرار بالعامل، أو كانت المنافع التي يجنيها صاحب العمل من ذلك قليلة الأهمية بالنظر إلى ما قد يصيب العامل من أضرار، أو إذا كان الهدف من هذا التنظيم هدفاً غير مشروع.

(١) الطعن رقم ٢٣١٧ لسنة ٧٥ جلسة ٢٣/١١/٢٠٠٦، طعن غير منشور.

كما أنّ صاحب العمل، في تنظيمه لمنشأته عن طريق وضع لوائح تنظيميه، مقيد بالقواعد الحمائية المقررة بقانون العمل، فلا يجوز له التحايل على هذه القواعد بوضع نصوص تتضمن انتقاصاً من الحقوق الممنوحة للعامل بمقتضى هذه اللوائح، وذلك وفقاً لنص المادة الخامسة من قانون العمل التي تُبطل جميع الشروط التي تُشكل انتقاصاً من الحقوق المقررة للعامل والواردة بقانون العمل.

واللائحة التي يضعها رب العمل تُعد أحكاماً مكّلة لعقد العمل الفردي المنعقد بين العامل وبين صاحب العمل، إذ عادةً ما يرد بعقد العمل التزام على العامل بمراعاة اللوائح والتعليمات التي يُصدرها صاحب العمل بشأن تنظيم المنشأة وتنظيم العمل داخلها، لذا فالقواعد الواردة باللائحة تُشكل أحكاماً مرجعية يُحيل إليها عقد العمل الفردي، ولذا فهي تستمد قوتها من عقد العمل ذاته وتكون المسؤولة عن مخالفة الأحكام الواردة بهذه اللائحة مسؤولة عقدها مرجعها عقد العمل الفردي، وليست مسؤولة تقصيرية.

وفي ذلك قررت محكمة النقض بأنه "إذا كان وزير الكهرباء قد أصدر بتاريخ ١٤/٦/١٩٩٩ القرار رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٩٩ ونص في مادته الأولى على أن تُعتمد لائحة نظام العاملين بشركة كهرباء مصر العليا المرفقة ويعمل بها اعتباراً من ١/٧/١٩٩٩، فإنه بمقتضى هذا القرار تكون أحكام هذه اللائحة هي الواجبة التطبيق على طلب المقابل النقدي لرصيد الإجازات التي لم يقيم بها مورث المطعون ضدها طوال مدة خدمته باعتبار أنّ الحق فيه لم ينشأ إلا بانتهاء عقد العمل بوفاته في ٣٠/٩/١٩٩٩ بعد تاريخ العمل بأحكام اللائحة، ولما كانت الفقرة الأخيرة من المادة الرابعة من القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ المشار إليه تقضى بأن يسرى على العاملين بهذه الشركات أحكام القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون العمل وذلك فيما لم يرد به نص خاص في اللائحة التي يضعها مجلس إدارة كل شركة، وكانت لائحة نظام العاملين بالشركة الطاعنة قد انتظمت نصوصها حكماً في

خصوص الإجازات الاعتيادية بأن نصت في المادة ٧٧ منها على أحقية العامل في صرف مقابل نقدي عن رصيد الإجازات الاعتيادية المستحقة عن مدة خدمته بالشركة والتي لم يقم بها، واشترطت لاستحقاقه أن يكون الحرمان من الإجازة راجعاً إلى عدم التصريح له من الرئيس المباشر واعتماد العضو المنتدب المختص بالقيام بها كتابة، فإنه لا يكون ثمة مجال في هذا الشأن للرجوع إلى أحكام قانون العمل<sup>(١)</sup>.

كما قررت في حكم آخر بأنَّ "النص في المادة الأولى من القانون رقم ١٨ لسنة ١٩٩٨ بشأن تحويل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية على أن "تحوّل الهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى شركة مساهمة مصرية تسمى "الشركة المصرية للاتصالات" وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بهذا القانون ....."، والنص في مادته الثانية على أن "تكون للشركة الشخصية الاعتبارية، وتعتبر من أشخاص القانون الخاص ويسرى عليها فيما لم يرد بشأنه نص خاص في هذا القانون أحكام كل من قانون شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١، وقانون سوق رأس المال الصادر بالقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٩٢. كما يسرى على العاملين بالشركة أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ وذلك فيما لم يرد بشأنه نص خاص في اللوائح التي يضعها مجلس الإدارة"، والنص في المادة الحادية عشرة منه على أن "ينقل العاملون بالهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية إلى الشركة الجديدة بذات أوضاعهم الوظيفية ويستمر العمل باللوائح المنظمة لشؤونهم لحين إصدار لائحة نظام العاملين بالشركة ....."، يدل على أنَّ المشرع قد رخص للهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية بموجب القانون ١٨ لسنة ١٩٩٨ سالف الذكر والمعمول به

(١) الطعن رقم ٢٢٤ لسنة ٧٢ جلسة ٢٠٠٣/١/١٩، المكتب الفني، س ٥٤، ع ١، ص ٢٠١، ق ٣٥.

اعتباراً من ٢٧/٣/١٩٩٨ بالاستمرار في العمل كشركة مساهمة مصرية باسم "الشركة المصرية للاتصالات" ومن ثم فإنَّ علاقة العاملين بالشركة الطاعنة أصبحت علاقة تعاقدية منذ تحويلها إلى شركة مساهمة تخضع لأحكام هذا القانون ولوائح نظام العاملين الصادرة نفاذاً له ولأحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص في هذه اللوائح<sup>(١)</sup>.

ولا يوجد في قانون العمل نص أمر يمنع رب العمل من أن يضع في لائحة المنشأة حكماً يقضي بوقوع الفصل بقوة القانون في حالة صدور حكم جنائي نهائي بعقوبة جنائية، أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة. وفي هذه الحالة يكون القرار الصادر من رب العمل قراراً كاشفاً عن مركز قانوني استقر وتم بالفعل لحظة صدور الحكم الجنائي النهائي، وفي هذه الحالة يكون الحكم هنا ممثلاً للحكم الوارد بنص المادة ١٧٩ من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ الصادرة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٢١٦ لسنة ٢٠١٧.

ولا يمكن اعتبار مثل هذا النص شرطاً تعسفياً من قبل رب العمل في استخدام السلطات الممنوحة له، أو اعتباره إخلالاً بالحماية المقررة لحقوق العامل بالمادة الخامسة من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، والتي يجري نصها على أن "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه.

---

(١) الطعن رقم ٧٥٨ لسنة ٧٩ جلسة ٢٠١٦/١٢/١٤، غير منشور.

وفي حكم مماثل قضت بأنّه " أحكام اللوائح المنظمة لشئون العاملين بالهيئة القومية للاتصالات السلكية واللاسلكية المعمول بها قبل صدور القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ تظل سارية إلى أن يضع مجلس إدارة الشركة لائحة جديدة وفقاً لأحكام هذا القانون فتكون هي الأساس في تنظيم علاقة العاملين بها ويرجع إلى أحكام قانون العمل فيما لم يرد به نص خاص فيها". الطعن رقم ٥٦٣٠ لسنة ٧٥ جلسة ٢٠٠٧/٥/٢٠، المكتب الفني، س ٥٨، ص ٧٤٥، ق ١٣١.

"ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة، أو بمقتضى العرف.

"وتقع باطلة كل مصلحة تتضمن انتقاصاً أو إبراءً من حقوق العامل الناشئة عن عقد العمل خلال مدة سريانه أو خلال ثلاثة أشهر من تاريخ انتهائه متى كانت تخالف أحكام هذا القانون".

ذلك أنّ نص المادة الخامسة من قانون العمل يتعلق بحقوق العامل أو المزايا التي تكون مقررة له بموجب قانون العمل أو في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو اللوائح الخاصة بالمنشأة، لكن الملاحظ هنا أنّ المادة ١٢٩ من قانون العمل تتعلق بحق مقرر لرب العمل وليس للعامل، وهو حق مقرر له بمقتضى ما له من سلطة على عملائه، ومن حقه في تنظيم منشأته والحفاظ عليها وعلى ثقته واعتباره لدى عملاؤه، والمشرع إذا كان قد اعطاه رخصة فصل العامل، المحكوم عليه بحكم جنائي نهائي بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، فإنما منحه تلك الرخصة لأنه الأقدر على أن يرى مناسبة فصل العامل أو عدم فصله عند تحقق شروطها المقررة بنص المادة ١٢٩ من قانون العمل.

لذلك فلا حكر على رب العمل إن هو أراد تقييد نفسه بشكل عام، عن طريق النص في النظام الأساسي أو لوائح المنشأة، بوقوع فصل العامل بقوة القانون إن تحققت شروط إنطباق المادة ١٢٩ من قانون العمل، ولا يكون في ذلك إهداراً لحقوق العمال أو المزايا التي سبق وإن قررت لهم، كما لا يكون ذلك مخالفةً لقانون العمل نفسه؛ لأنّ هذا القانون هو من منح رب العامل هذه الرخصة.

لكن، وفي نفس الإطار، لا يجوز لرب العمل تعديل شروط إنطباق المادة ١٢٩ من قانون العمل، كعدم اشتراط أن يكون الحكم نهائياً، أو أن يتعلق الأمر بصدور عقوبة غير مقيدة للحرية، أو بعقوبة في مخالفة، أو لا يشترط نفاذ الحكم الجنائي، ففي هذه الحالات يكون رب العمل قد انتقص فعلاً من الحقوق والمزايا المقررة للعامل بموجب قانون العمل، وتعد الأحكام التي قررها في هذا الشأن باطلةً بطلاناً مطلقاً ويمتنع تطبيقها؛ لمخالفتها نص المادة الخامسة من قانون العمل.





## المطلب الثاني

### الشروط اللازمة لاستخدام رب العمل رخصة فصل العامل

إذا كان المشرع قد أعطى رب العمل رخصة فصل العامل للحكم عليه بعقوبة جنائية مقيدة للحرية وفقاً لنص المادة ١٢٩ من قانون العمل، إلا أنه ومن ناحية أخرى نجد المشرع قد أضفى على قرار الفصل الصفة التأديبية، وأجاز لرب العمل أن يطلب من المحكمة العمالية فصل العامل متى صدر منه خطأً جسيماً مما عدته المادة ٦٩ من قانون العمل.

وتختلف الشروط اللازمة لفصل العامل بحسب اختلاف المرجع القانوني لقرار الفصل، ذلك أن الشروط المقررة لفصل العامل وفقاً للرخصة المخولة لرب العمل بالمادة ١٢٩ من قانون العمل تختلف عن تلك الخاصة بحالة فصل العامل تأديباً لارتكاب خطأً جسيماً وفقاً لنص المادة ٦٩ من قانون العمل.



## المبحث الأول

### الشروط اللازمة لفصل العامل وفقاً للمادة ١٢٩ من قانون العمل

لا يكفي مجرد اتهام العامل بارتكاب جريمة الجنائية أو الجنحة المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، لكي يستخدم رب العمل الرخصة المقررة له قانوناً بفصل العامل، دون أن يتخذ قبل العامل أية إجراءات تأديبية، أو دون أن يعرض الأمر على المحكمة العمالية لإصدار قرارها في هذا الشأن، لكن لا بد من صدور حكم جنائي نهائي بعقوبة الجنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، وألا تكون المحكمة قد أمرت بوقف تنفيذ هذا الحكم.

لذلك يمكن القول بأنَّ المشرع عدّد الشروط اللازمة لاستخدام رب العمل الرخصة المخولة له بالمادة ١٢٩ من قانون العمل في فصل العامل، والتي يمكن حصرها في الشروط الآتية:

#### الشرط الأول: صدور حكم جنائي من محكمة مختصة.

يشترط لاستخدام الرخصة المخولة لرب العمل بالمادة ١٢٩ من قانون العمل وفصل العامل، أن يكون قد صدر بالفعل حكماً جنائياً على العامل، فلا يجوز لرب العمل استخدام هذه الرخصة أثناء مرحلة التحقيقات، أو قبل توجيه اتهام مباشر إلى العامل<sup>(١)</sup>.

(١) د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص ٤١٠.

وإذا كانت الأفعال التي تُكون الجريمة التأديبية تتصل بذات الأفعال التي تُكون الجريمة الجنائية، وكان رب العمل قد بدأ في اتخاذ إجراءات التأديب حيال العامل، فيجب عليه وقف هذه الإجراءات، متى كانت مرحلة التحقيق الجنائي أو المحاكمة الجنائية مع العامل قد بدأت، وذلك انتظاراً لنتيجة التحقيق الجنائي أو نتيجة المحاكمة الجنائية. ويرجع ذلك لسببين: الأول، حتى تتلافى احتمالية نشوء تضارب بين ما قد يُسفر عنه التحقيق الإداري، وبين ما ينتهي إليه التحقيق أو المحاكمة الجنائية. والسبب الثاني، أن السلطة المختصة بالتحقيق أو المحاكمة الجنائية لديها سلطات واسعة مقارنةً بما لدى السلطة المختصة بالتأديب، مما يؤهلها أكثر للتوصل إلى الحقائق<sup>(١)</sup>.

وأمام عمومية نص المادة ١٢٩ من قانون العمل، لا يُشترط أن يكون الحكم صادراً من محكمة جنائية تابعة للقضاء العادي (محكمة الجنايات أو محكمة الجناح والمخالفات)، بل يجوز أن يكون الحكم صادراً من أي محكمة ذات اختصاص عقابي، طالما أن هذه المحاكم قد حكمت بعقوبة جنائية، كالمحاكم العسكرية أو محاكم أمن الدولة، أو حتى المحاكم التي تنشأ بقانون خاص، طالما توافر في هذه المحاكم الشكل القضائي المقرر بأحكام الدستور. كما لا يُشترط أن تُطبق هذه المحكمة أو تلك قانون العقوبات على الأفعال الصادرة من العامل، بل يتحقق الأمر بمجرد تطبيق أي قانون عقابي.

---

(١) د. أيوب بن منصور الجربوع: مرجع سابق، ص ٤٨، ٤٩.

## الشرط الثاني: ما يتعلق بنوع الجريمة المعاقب عليها.

تنقسم الجرائم إلى ثلاثة طوائف: الجنايات، وهي أخطر الجرائم وأشدّها عقاباً. والجنح، وهي أقلّ خطورة من الجنايات، ويقرر لها المشرع عقوبات أخف. والمخالفات، وتعتبر أقلّ الطوائف السابقة خطورة<sup>(١)</sup>.

وتنقسم العقوبات تبعاً لهذا التقسيم إلى عقوبات الجنايات وعقوبات الجنح وعقوبات المخالفات، ويسمى هذا التقسيم بالتقسيم الثلاثي للعقوبات. ويترتب على هذا التقسيم أنّ معيار جسامّة العقوبة يعكس معيار جسامّة الجريمة؛ أي أنّ العقوبة التي قررها المشرع هي أساس التمييز بين الجنايات والجنح والمخالفات. فمن خلال العقوبة يمكن الاهتداء إلى نوع الجريمة. وعلى هذا الأساس فإنّ العقوبات المقررة للجنايات هي: الإعدام، والسجن المؤبد، والسجن المشدد، والسجن. أما العقوبات المقررة للجنح فهي: الحبس، والغرامة الذي يزيد أقصى مقدارها على مائة جنيه. أما عقوبات المخالفات فهي الغرامة التي لا يزيد أقصى مقدارها على مائة جنيه<sup>(٢)</sup>.

لا تمتد الرخصة المقررة لرب العمل بموجب المادة ١٢٩ من قانون العمل إلى أي جريمة جنائية يرتكبها العامل، بل حصر المشرع الجرائم التي يجوز فصل العامل بموجبها وفقاً لهذه المادة في الجنايات بوجه عام، وفي الجنح المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة والمعاقب عليها بعقوبة مقيدة للحرية فقط، دون غيرها من الجنح الأخرى<sup>(٣)</sup>.

وبالتالي يخرج عن نطاق الجرائم التي تدخل في نطاق تطبيق المادة ١٢٩ من قانون العمل، الجنح المعاقب عليها بالغرامات فقط، وكذلك المخالفات، وكذلك

(١) د. هشام شحاته أمام: دروس في علم العقاب، بدون ناشر، بدون سنة نشر، ص ٢٢، ٢٣.

(٢) المرجع السابق، ص ٢٣.

(٣) سبق تفصيل هذه الجرائم عند الكلام عن وقف العامل عن العمل.

الجنح التي لا تتعلق بجرائم مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، حتى ولو كان معاقباً عليها بعقوبة مقيدة للحرية.

ولا يُشترط أن تقع هذه الجرائم في دائرة العمل، أو يكون لها اتصال بالعمل المنوط بالعمال القيام به، فالشرط يتحقق سواء ارتكبت هذه الجرائم داخل دائرة العمل أو خارجه، وسواء أكانت متعلقة بالعمل أم لا<sup>(١)</sup>. كما لا يُشترط أن يكون العامل قد ارتكب هذه الجرائم خلال مدة عقد العمل، أو بعد إبرامه، إذ يجوز فصل العامل وفقاً للمادة ١٢٩ من قانون العمل، حتى ولو كانت الجريمة قد تمت قبل إبرام عقد العمل، ما دام الحكم الجنائي النهائي الصادر بالإدانة عن هذه الجريمة قد صدر أثناء سريان عقد العمل<sup>(٢)</sup>.

\*\*\*\*\*

### الشرط الثالث: أن يكون الحكم صادراً بالعقاب

لا يكفي أن يكون العامل متهماً بارتكاب جنائية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، ليثبت لرب العمل حق استخدام رخصة فصل العامل المقررة بالمادة ١٢٩ من قانون العمل<sup>(٣)</sup>، حتى ولو كانت الأدلة على إدانة العامل قوية، بل حتى ولو كان العامل قد اعترف بارتكابه لهذه الجرائم فعلاً، بل ولو حتى كان العامل محبوباً إحتياطياً على ذمة هذه الجريمة. بل لا بد أن يصدر حكم بالإدانة على العامل عن هذه الجرائم.

(١) د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ١٨٤.

(٢) د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص ٤١٠؛ د. مصطفى عبد الحميد العدوي وآخر: مرجع سابق، ص ٥٥٨،

٥٥٩.

(٣) د. السيد عيد نايل: المرجع السابق.

ويشترط في العقاب المقرر لهذه الجرائم أن يكون مقيداً أو سالباً لحرية المحكوم عليه. والعقوبات السالبة للحرية هي تلك العقوبات التي يفقد فيها المحكوم عليه حريته في التنقل، طيلة مدة إيداعه في إحدى المؤسسات العقابية تطبيقاً لحكم الإدانة؛ فالعقوبة السالبة للحرية تعني احتجاز المحكوم عليه في مكان مُعد لذلك تُشرف عليه الدولة، وذلك طوال الفترة التي قضى بها الحكم<sup>(١)</sup>.

فلا يكفي بأن يكون العقاب صادراً بالغرامة أيّاً كان مقدارها، ما دامت عقوبة الغرامة المحكوم بها عقوبة أصلية وليست تكميلية<sup>(٢)</sup>. وفي هذا قضت محكمة النقض بأنه "من المقرر أن العقوبة الأصلية تستمد وصفها من أنها تكون العقاب الأصلي أو الأساس المباشر للجريمة والتي تُوقَّع منفردة بغير أن يكون القضاء بها معلقاً على الحكم بعقوبة أخرى، وقد تكلم الشارع عن العقوبات الأصلية في القسم

---

(١) د. محمود كيبش: مبادئ علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٥، ص ١٣٧؛ د. هشام شحاته أمام: مرجع سابق، ص ٢٩.

(٢) يفرق الفقه الجنائي بين العقوبات الجنائية من حيث كفاية العقوبة بذاتها كجزاء إلى عقوبات أصلية وعقوبات تبعية وعقوبات تكميلية. أما العقوبات الأصلية فهي العقوبات التي يقرها القانون كجزاء رئيسي للجريمة، بحيث يكفي النطق بها وحدها من أجل الجريمة، وبغير أن يكون الحكم بها معلقاً على الحكم بعقوبة أخرى. ولا يمكن تنفيذ هذه العقوبات إلا إذا نطق بها القاضي في الحكم، كعقوبة الإعدام، السجن المؤبد أو المشدد، السجن والحبس والغرامة. أما العقوبات التبعية فهي عقوبات غير رئيسية، أي لا يجوز النطق بها بمفردها، ولكنها تتبع العقوبات الأصلية من تلقاء نفسها بقوة القانون وبدون حاجة إلى النطق بها صراحة في منطوق الحكم، ودون أن تترك للقاضي سلطة تقديرية في شأن مبدأ استحقاقها، ولا في تحديد نطاقها، ولا في إيقاف تنفيذها، فيجب على سلطة التنفيذ أن تنفذها من تلقاء نفسها، كالحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عليها في المادة ٢٥ عقوبات تبعاً للحكم بعقوبة جنائية، ومراقبة البوليس في الحالات المنصوص عليها في مجموعة قانون العقوبات أو في التشريعات الجنائية الخاصة. أما العقوبات التكميلية فهي عقوبات غير رئيسية للجريمة شأنها شأن العقوبات التبعية؛ أي لا يجوز النطق بها بمفردها. ولكنها تنفق مع العقوبات الأصلية من حيث عدم جواز تنفيذها إلا إذا نطق بها القاضي صراحة في الحكم. والعقوبات التكميلية تنقسم نوعين: النوع الأول عقوبات تكميلية وجوبية، وهي تلك العقوبات التي يجب على القاضي الحكم بها، كمصادرة الأشياء المضبوطة التي تحصلت من الجريمة، والعزل من الوظائف الأميرية في الحالات المنصوص. النوع الثاني: عقوبات تكميلية جوازية، وهي تلك العقوبات التي يخير القاضي بين الحكم بها أو عدم الحكم بها، كعقوبة العزل من الوظائف العامة، ومراقبة البوليس في الحالات التي ينص فيها القانون على جواز ذلك. راجع في ذلك: د. أحمد عوض بلال: مبادئ قانون العقوبات المصري، القسم العام، بدون ناشر، ٢٠٠٥-٢٠٠٦، ص ٧٧٦؛ د. هشام شحاته أمام: مرجع سابق، ص ٢١، ٢٢.



الأول من الباب الثالث من الكتاب الأول من قانون العقوبات بعد أن حدد أنواع الجرائم في الباب الثاني من الكتاب المذكور، ويبين من مراجعة هذه النصوص أنَّ الشارع أورد في المادة العاشرة العقوبات الأصلية للجنايات وقصرها على الإعدام والسجن المؤبد والسجن المشدد والسجن، أما الغرامة إذا قضى بها في الجناية بالإضافة إلى عقوبة أخرى فعندئذ تكون العقوبة الأخيرة هي الأصلية وتعتبر الغرامة مكملة لها، وحاصل ذلك أنَّ عقوبة الغرامة التي نصت عليها المادة ١٠٣ من قانون العقوبات تُعد عقوبة تكميلية، باعتبارها مرصودة إلى جانب عقوبة أصلية مقيدة للحرية وهي من الغرامات النسبية التي أشارت إليها المادة ٤٤ منه، وإن كان الشارع قد ربط لها حداً أدنى لا يقل عن ألف جنيه وتضاعف في حالة تطبيق المادة ١٠٤ من ذات القانون<sup>(١)</sup>.

ويرى البعض<sup>(٢)</sup> أنَّ تخفيف عقوبة الجناية إلى الجرح لا يؤدي إلى توافر شروط انطباق المادة ١٢٩ من قانون العمل، كمن يرتكب جناية ثم تُعامله المحكمة بالرأفة فتحكم عليه بعقوبة الجنحة. وذلك ما لم تكن كانت الجريمة، التي عوقب عليها العامل، من الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، فحينئذ تنطبق على هذه الحالة شروط المادة ١٢٩ من قانون العمل باعتبار الجريمة جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

#### - أمر الحكم الجنائي ببراءة العامل

ولا مجال لإعمال الرخصة المخولة لرب العمل بمقتضى المادة ١٢٩ من قانون العمل، متى صدر الحكم الجنائي ببراءة العامل من الاتهام المنسوب إليه، أيًّا كان سبب هذه البراءة، حتى ولو كانت بسبب شكلي أو اجرائي رغم ثبوت ارتكاب العامل للفعل الإجرامي أو حتى إقراره بارتكاب هذا الفعل؛ ذلك أنَّ

(١) الطعن رقم ٥١١٦ لسنة ٧٩ جلسة ٢٠١٢/١٠/١٥، طعن غير منشور.

(٢) راجع: د. مهدي حمدي الزهيري: مرجع سابق، ص ١٤١.

النص صريح بأنَّ صدور حكم بعقاب العامل هو شرط أساسي لنشوء حق رب العمل في استخدام الرخصة المخولة إليه. وبالتالي فالأصل العام أن براءة العامل من هذا الاتهام، أيًا كان سببها، لا يخول رب العمل استخدام هذه الرخصة، وإن كان لا يمنع من محاسبة العامل تأديباً عن الفعل الإجرامي، متى توافرت فيه قواعد المسؤولية التأديبية، كما سنرى لاحقاً.

وعلى العكس من وجوب أن يكون حكم الإدانة نهائياً لاتخاذ مبرراً لفصل العامل، فلا يُشترط أن يكون حكم البراءة نهائياً، لمنع رب العمل من استخدام تلك الرخصة. ذلك أنَّ ما اشترطه المشرع في هذا النص هو أن يكون حكم الإدانة نهائياً فقط، وبالتالي فما لم يكن هذا الحكم الصادر بالإدانة نهائياً فلا مجال لإعمال تلك الرخصة، وبالمفهوم العكسي يبقى المنع من استخدام هذه الرخصة قائماً متى صدر حكم بالبراءة، حتى ولو كان غيبياً، متى لم تستأنف النيابة العامة هذا الحكم، وتقضي المحكمة من بعد بإدانة العامل.

#### - أثر ترك المدعي بالحقوق المدنية لدعواه المدنية

إذا كان المضرور من الجريمة قد ادعى بحقوق مدنية ضد العامل في الدعوى الجنائية المرفوعة ضده، فالأصل أنَّ ترك المدعي لدعواه المدنية التابعة للدعوى الجنائية لا يؤثر على تلك الأخيرة، فالمقرر بقضاء محكمة النقض أنه "متى اتصلت المحكمة بالدعوى الجنائية بتحريكها بالطريق المباشر تحريكاً صحيحاً، ظلت قائمة ولو طرأ على الدعوى المدنية ما يؤثر فيها، فإنَّ ترك الدعوى المدنية لا يكون له أثر على الدعوى الجنائية، وذلك بصريح نص المادة ٢٦٠ من قانون الإجراءات الجنائية. و من ثم، فإنَّ ترك المدعية بالحقوق المدنية لدعواها وإثبات الحكم لهذا

الترك لم يكن يستتبع القضاء بتبرئة الطاعن عن الجريمة بعد أن توافرت أركانها، و يكون منعى الطاعن في هذا الصدد غير مقبول" (١).

لكن إذا ما كانت الدعوى الجنائية قد حُرِّكت بطريق الإدعاء المباشر، فوفقاً للفقرة الثانية من نص المادة ٢٦٠ من قانون الإجراءات الجنائية، فإنَّ ترك المدعي المدني دعواه المدنية، يستتبع مباشرة ترك الدعوى الجنائية المقامة بالإدعاء المباشر، ما لم تطلب النيابة العامة الفصل في الدعوى الجنائية.

وفي ذلك استقر قضاء محكمة النقض على أنَّه "لما كانت المادة ٢٦٠ من قانون الإجراءات الجنائية بعد أن نصت في فقرتها الأولى على حق المدعي بالحقوق المدنية أن يترك دعواه في أي حالة كانت عليها الدعوى. نصت في فقرتها الثانية المعدلة بالقانون رقم ١٧٤ لسنة ١٩٩٨ على أنَّه "ولا يكون لهذا الترك تأثير على الدعوى الجنائية. ومع ذلك إذا كانت الدعوى قد رُفعت بطريق الإدعاء المباشر فإنه يجب في حالتي ترك الدعوى المدنية واعتبار المدعي بالحقوق المدنية تاركاً دعواه، الحكم بترك الدعوى الجنائية ما لم تطلب النيابة العامة الفصل فيها" والحكم الذي استحدثه هذا النص - الحكم بترك الدعوى الجنائية - هو حكم إجرائي يسري على كل دعوى قائمة وقت نفاذه وفي أية حالة كانت عليها، وذلك عملاً بالمادة الأولى من قانون المرافعات المدنية والتجارية. لما كان ذلك، وكانت النيابة العامة لم تطلب الفصل في الشق المتعلق بالدعوى الجنائية من الطعن المائل، فإنه يتعين الحكم بترك الدعوى بالنسبة لها" (٢).

وعليه، فلا يجوز فصل العامل المقام ضده الدعوى الجنائية بطريق الإدعاء المباشر (الجنحة المباشرة)، متى ترك المدعي بالحق المدني دعواه المدنية، وما لم

---

(١) الطعن رقم ٨٩٣ لسنة ٤٩، جلسة ١٩٨٠/٥/٤، المكتب الفني، س ٣١، ع ١، ص ٥٦٥، ق ١٠٨.  
(٢) الطعن رقم ٣٢٣ لسنة ٦١، جلسة ٢٠٠١/١/١٨، مجموعة أحكام محكمة النقض، س ٥٢، ع ١، ص ٧٣٥، ق

تطلب النيابة العامة من المحكمة الفصل في الدعوى الجنائية؛ لعدم تحقق شروط الفصل وفقاً للمادة ١٢٩ من قانون العمل، وذلك على اعتبار أن ترك الدعوى المدنية يستتبع حتماً ترك الدعوى الجنائية، وبالتالي فلا تتحقق شروط انطباق المادة ١٢٩ من قانون العمل؛ حيث لم يصدر بعد حكم جنائي نهائي ضد العامل، بل أنه لا يجوز، أصلاً، الاستمرار في محاكمة العامل جنائياً عن الأفعال المنسوبة إليه، متى حصل ترك من المدعي بالحق المدني لدعواه المدنية.

أما إذا طلبت النيابة العامة الفصل في الدعوى الجنائية، فعلى رب العمل انتظار الحكم الجنائي النهائي في هذا الشأن، ولا يجوز له فصل العامل قبل ذلك لعدم تحقق الشروط التي تطلبها المادة ١٢٩ من قانون العمل.

#### - أمر الصلح والتنازل في الدعوى الجنائية

اعتبرت المادة ١٨ مكرر (أ) من قانون الإجراءات الجنائية الصلح الذي يتم بين المجني عليه أو ورثته وبين المتهم سبباً من أسباب انقضاء الدعوى الجنائية، إذ ورد بها أن "للمجني عليه أو وكيله الخاص ولورثته أو وكيلهم الخاص إثبات الصلح مع المتهم أمام النيابة العامة أو المحكمة بحسب الأحوال، وذلك في الجرح المنصوص عليها في المواد ٢٣٨ (الفقرتان الأولى والثانية) و٢٤١ (الفقرتان الأولى والثانية) و٢٤٢ (الفقرتان الأولى والثانية والثالثة) و٢٤٤ (الفقرتان الأولى والثانية) و٢٦٥ و٣٢١ مكرراً و٣٢٣ مكرراً و٣٢٣ و٣٢٣ مكرراً، و٢٢٣ مكرراً "أولاً" و٣٢٤ مكرراً و٣٣٦ و٣٤٠ و٣٤١ و٣٤٢ و٣٥٤ و٣٥٨ و٣٦٠ و٣٦١ (الفقرتان الأولى والثانية) و٣٦٩ و٣٧٠ و٣٧١ و٣٧٣ و٣٧٧ (البند ٩)

و٣٧٨ البنود (٦، ٧، ٩) و ٣٧٩ (البند ٤) من قانون العقوبات<sup>(١)</sup> وفي الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون.

(١) تنص المادة ٢٣٨ / ٢٠١، ٢ من قانون العقوبات على أن "من تسبب خطأ في موت شخص آخر بأن كان ذلك ناشئاً عن إهماله أو رعونته أو عدم احترازه أو عدم مراعاته للقوانين والقرارات واللوائح والأنظمة يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر وبغرامة لا تتجاوز مائتي جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

"وتكون العقوبة الحبس مدة لا تقل عن سنة ولا تزيد على خمس سنين وغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تتجاوز خمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين إذا وقعت الجريمة نتيجة إخلال الجاني إخلالاً جسيماً بما تفرضه عليه أصول وظيفته أو مهنته أو حرفته أو كان متعاطياً مسكراً أو مخدراً عند ارتكابه الخطأ الذي نجم عنه الحادث أو نكل وقت الحادث عن مساعدة من وقعت عليه الجريمة أو عن طلب المساعدة له مع تمكنه من ذلك."

وتنص المادة ٢٤١ / ٢٠١، ٢ على أن " كل من أحدث بغيره جرحاً أو ضرباً نشأ عنه مرض أو عجز عن الأشغال الشخصية مدة تزيد على عشرين يوماً يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنتين أو بغرامة لا تقل عن عشرين جنيهاً مصرياً، ولا تتجاوز ثلاثمائة جنيه مصري.

"أما إذا صدر الضرب أو الجرح عن سبق إصرار أو ترصد أو حصل باستعمال أية أسلحة أو عصي أو آلات أو أدوات أخرى فتكون العقوبة الحبس."

وتنص المادة ٢٤٢ / ٢٠١، ٢، ٣ على أن " إذا لم يبلغ الضرب أو الجرح درجة الجسامة المنصوص عليها في المادتين السابقتين يعاقب فاعله بالحبس مدة لا تزيد على سنة أو بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تتجاوز مائتي جنيه مصري.

"فإن كان صادراً عن سبق إصرار أو ترصد تكون العقوبة الحبس مدة لا تزيد على سنتين أو غرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تتجاوز ثلاثمائة جنيه مصري.

"وإذا حصل الضرب أو الجرح باستعمال أية أسلحة أو عصي أو آلات أو أدوات أخرى تكون العقوبة الحبس."

وتنص المادة ٢٤٤ / ٢٠١، ٢ على أن " من تسبب خطأ في جرح شخص أو إيذائه بأن كان ذلك ناشئاً عن إهماله أو رعونته أو عدم احترازه أو عدم مراعاته للقوانين والقرارات واللوائح والأنظمة يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة وبغرامة لا تتجاوز مائتي جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين .

"وتكون العقوبة الحبس مدة لا تزيد على سنتين وغرامة لا تتجاوز ثلاثمائة جنيه أو إحدى هاتين العقوبتين إذا نشأ عن الإصابة عاهة مستديمة أو إذا وقعت الجريمة نتيجة إخلال الجاني إخلالاً جسيماً بما تفرضه عليه أصول وظيفته أو مهنته أو حرفته أو كان متعاطياً مسكراً أو مخدراً عند ارتكابه الخطأ الذي نجم عنه الحادث أو نكل وقت الحادث عن مساعدة من وقعت عليه الجريمة أو عن طلب المساعدة له مع تمكنه من ذلك.

وتنص المادة ٢٦٥ على أن " كل من أعطي عمداً لشخص جواهر غير قاتله فنشأ عنها مرض أو عجز وقتي عن العمل يعاقب طبقاً لأحكام المواد ٢٤٠ و ٢٤١ و ٢٤٢ على حسب جسامة ما نشأ عن الجريمة ووجود سبق الإصرار على ارتكابها أو عدم وجوده."

وتنص المادة ٣٢١ مكرر على أن " كل من عثر على شيء أو حيوان فاقد ولم يرده إلى صاحبه متى تيسر ذلك أو لم يسلمه إلى مقر الشرطة أو جهة الإدارة خلال ثلاثة أيام يعاقب بالحبس مع الشغل مدة لا تتجاوز سنتين إذا احتبسه بنية تملكه. أما إذا احتبسه بعد انقضاء تلك الفترة بغير نية التملك فتكون العقوبة الغرامة التي لا تتجاوز مائة جنيه."

وتنص المادة ٣٢٣ على أن "اختلاس الأشياء المحجوز عليها قضائياً أو إدارياً يعتبر في حكم السرقة ولو كان حاصلاً من مالكمها.

"ولا تسري في هذه الحالة أحكام المادة ٣١٢ من هذا القانون المتعلقة بالإعفاء من العقوبة." وتنص المادة ٣٢٣ مكرراً على أن "ويعتبر في حكم السرقة كذلك اختلاس الأشياء المنقولة الواقع ممن رهنها ضماناً لدين عليه أو على آخر.

"ولا تسري في هذه الحالة أحكام المادة ٣١٢ من هذا القانون إذا وقع الاختلاس إضراراً بغير من ذكروا بالمادة المذكورة."

وتنص المادة ٣٢٣ مكرر (أولاً) على أن "يعاقب كل من استولى بغير حق وبدون نية التملك على سيارة مملوكة لغيره بالحبس مدة لا تزيد على سنة، وبغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تتجاوز خمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين." وتنص المادة ٣٢٤ على أن "يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر وبغرامة لا تتجاوز مائتي جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يتناول طعاماً أو شراباً في محل معد لذلك ولو كان مقيماً فيه أو شغل غرفة أو أكثر في فندق أو نحو أو استأجر سيارة معدة للإيجار مع علمه أنه يستحيل عليه دفع الثمن أو الأجرة أو أمتنع بغير مبرر عن دفع ما استحق من ذلك أو فردون الوفاء به."

وتنص المادة ٣٣٦ على أن "يعاقب بالحبس كل من توصل إلى الاستيلاء على نقود أو عروض أو سندات دين أو سندات مخالصة أو أي متاع منقول وكان ذلك بالاحتيال لسلب كل ثروة الغير أو بعضها أما باستعمال طرق احتيالية من شنها إيهام الناس بوجود مشروع كاذب أو واقعة مزورة أو إحداث الأمل بحصول ربح وهمي أو تسديد المبلغ الذي أخذ بطريق الاحتيال أو إيهامهم بوجود سند دين غير صحيح أو سند مخالصة مزور وإما بالتصرف في مال ثابت أو منقول ليس ملكاً له ولا له حق التصرف فيه وإما باتخاذ اسم كاذب أو صفة غير صحيحة ، أما من شرع في النصب ولم يتمه فيعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنة.

"ويجوز جعل الجاني في حالة العود تحت ملاحظة البوليس مدة سنة على الأقل وستين على الأكثر."

وتنص المادة ٣٤٠ على أن "كل من أتمن على ورقة ممضاة أو مختومة على بياض نفاقاً الأمانة وكتب في البياض الذي فوق الختم أو الإمضاء سند دين أو مخالصة أو غير ذلك من السندات والتمسكات التي يترتب عليها حصول ضرر لنفس صاحب الإمضاء أو الختم أو ماله عوقبت بالحبس ويمكن أن يزداد عليه غرامة لا تتجاوز خمسين جنيهاً مصرياً. وفي حالة ما إذا لم تكن الورقة الممضاة أو المختومة على بياض مسلمة إلى الخائن وإنما استحصل عليها بأي طريقة كانت فإنه يعد مزوراً ويعاقب بعقوبة التزوير."

وتنص المادة ٣٤١ على أن "كل من أختلس أو استعمل أو بدد مبالغ أو أمتعة أو بضائع أو نقوداً أو تذاكر أو مكاتبات أخرى مشتملة على تمسك أو مخالصة أو غير ذلك إضراراً بمالكها أو أصحابها أو واضعي اليد عليها وكانت الأشياء المذكورة لم تسلم له إلا على وجه الوديعة أو الإجارة أو على سبيل عارية الاستعمال أو الرهن أو كانت سلفت له بصفة كونه وكلاً بأجره أو مجاناً بقصد عرضها للبيع أو استعمالها في أمر معين لمنفعة المالك لها أو غيره يحكم عليه بالحبس ويجوز أن يزداد عليه غرامة لا تتجاوز مائة جنيه مصرياً."

وتنص المادة ٣٤٢ على أن "يحكم بالعقوبات السابقة على المالك المعين حارساً على أشياءه المحجوز عليها قضائياً أو إدارياً إذا اختلس شيئاً منها."

وتنص المادة ٣٥٤ من قانون العقوبات على أن "كل من كسر أو خرب لغيره شيئاً من آلات الزراعة أو زرائب المواشي أو عيش الخفراء يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة أو بغرامة لا تتجاوز مائتي جنيه."

وتنص المادة ٣٥٨ على أن " يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ثلاثة شهور أو بدفع غرامة لا تتجاوز مائتي جنيه من أتلف كل أو بعض محيط متخذ من أشجار خضراء أو يابسة أو غير ذلك ومن نقل أو زوال حداً أو علامات مجعولة حداً بين أملاك مختلفة أو جهات مستغلة ومن ردم كل أو بعض خندق من الخنادق المجعولة حداً لأمالك أو جهات مستغلة. "وإذا ارتكب شيء من الأفعال المنصوص عليها في الفقرة السابقة بقصد اغتصاب أرض تكون العقوبة الحبس مدة لا تتجاوز سنتين".

وتنص المادة ٣٦٠ على أن "الحريق الناشئ من عدم تنظيف أو ترميم الأفران أو المداخن أو المحلات الأخرى التي توقد فيها النار أو من النار الموقدة في بيوت أو مباني أو غابات أو كروم أو غيطان أو بساتين بالقرب من كيمانيّ تبن أو حشيش يابس وكذا الحريق الناشئ عن أشغال صواريخ في جهة من جهات البلدة أو بسبب إهمال آخر يعاقب عليه بالحبس مدة لا تزيد على شهر أو بدفع غرامة لا تزيد على مائتي جنيه مصري.

"فإذا وقع الحريق من التدخين أو من نار موقدة في محطات لخدمة وتموين السيارات أو محطات للغاز الطبيعي أم مراكز لبيع اسطوانات البوتاجاز أو مستودعات لمنتجات البترولية أو مخازن مشتملة على مواد الوقود أو أي مواد أخرى قابلة للاشتعال، تكون العقوبة الحبس والغرامة التي لا تقل عن خمسمائة جنيه ولا تتجاوز ألفي جنيه أو إحدى هاتين العقوبتين".

وتنص المادة ٣٦١ / ١، ٢ على أن "كل من خرب أو أتلف عمداً أموالاً ثانية أو منقولة لا يمتلكها أو جعلها غير صالحة للاستعمال أو عطّلها بأية طريقة يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تتجاوز ثلاثمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين.

"فإذا ترتب على الفعل ضرر مالي قيمته خمسون جنيهاً أو أكثر كانت العقوبة الحبس مدة لا تتجاوز سنتين وغرامة لا تتجاوز خمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين".

وتنص المادة ٣٦٩ على أن "كل من دخل عقاراً في حيازة آخر بقصد منه حيازته بالقوة أو بقصد ارتكاب جريمة فيه أو كان قد دخله قانوني وبقي فيه بقصد ارتكاب شيء مما ذكر يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنة أو بغرامة لا تتجاوز ثلاثمائة جنيه مصري.

"وإذا وقعت هذه الجريمة من شخصين أو أكثر وكان أحدهم على الأقل حاملاً سلاحاً أو من عشرة أشخاص على الأقل ولم يكن معهم سلاح تكون العقوبة الحبس مدة لا تتجاوز سنتين أو غرامة لا تتجاوز خمسمائة جنيه مصري".

وتنص المادة ٣٧٠ على أن "كل من دخل بيتاً مسكوناً أو معد للسكن أو في أحد ملحقاته أو سفينة مسكونة أو في محل معد لحفظ المال وكانت هذه الأشياء في حيازة آخر قاصداً من ذلك منع حيازته بالقوة أو ارتكاب جريمة فيها أو كان قد دخلها بوجه قانوني وبقي فيها بقصد ارتكاب شيء مما ذكر، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنتين أو بغرامة لا تتجاوز ثلاثمائة جنيه مصري".

وتنص المادة ٣٧١ على أن "كل من وجد في إحدى المحلات المنصوص عليها في المادة السابقة محتفياً عن عين من لهم الحق في إخراجه يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ثلاثة أشهر أو بغرامة لا تتجاوز مائتي جنيه".

وتنص المادة ٣٧٣ على أن "كل من دخل أرضاً زراعية أو فضاء أو مباني أو بيتاً مسكوناً أو معد للسكن أو في أحد ملحقاته أو سفينة مسكونة أو في محل معد لحفظ المال ولم يخرج منه بناء على تكليفه ممن لهم الحق في ذلك يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز ستة أشهر أو بغرامة لا تتجاوز مائتي جنيه".

وتنص المادة ٣٧٧ / ٩ على أن "يعاقب بغرامة لا تتجاوز مائة جنيه كل من ارتكب فعلاً من الأفعال الآتية:

٩- من وقعت منه مشاجرة أو تعد أو إيذاء خفيف ولم يحصل ضرب وجرح".

"ويجوز للمتهم أو وكيله إثبات الصلح المشار إليه في الفقرة السابقة.

"ويجوز الصلح في أية حالة كانت عليها الدعوى، وبعد صيرورة الحكم باتاً.

"ويترتب على الصلح انقضاء الدعوى الجنائية ولو كانت مرفوعة بطريق الإدعاء المباشر. وتأمّر النيابة العامة بوقف تنفيذ العقوبة إذا حصل الصلح أثناء تنفيذها، ولا أثر للصلح على حقوق المضرور من الجريمة".

والملاحظ على المادة السابقة أنها أقرت اعتبار الصلح سبباً لانقضاء الدعوى الجنائية، بالنسبة لجرائم محددة على سبيل الحصر، فلا يجوز القياس عليها أو التوسع فيها<sup>(١)</sup>، ويثبت الصلح سواء أثناء التحقيقات، أو في أي مرحلة من مراحل المحاكمة، بل إن المشرع قد أجاز الصلح حتى بعد صدور حكماً باتاً في الدعوى الجنائية، وكذلك أثناء تنفيذ المتهم للعقوبة المحكوم بها عليه، وعلى النيابة العامة في هذه الحالة أن تأمر بوقف تنفيذ العقوبة.

ويجوز الصلح سواء أكانت الدعوى الجنائية مقامة عن طريق النيابة العامة، أو حتى بطريق الإدعاء المباشر<sup>(٢)</sup>. ولا يجوز الاعتراض على إثبات الصلح سواء

---

وتنص المادة ٦/٣٧٨، ٧، ٩ على أن "يعاقب بغرامة لا تتجاوز خمسين جنيتها كل من ارتكب فعلاً من الأفعال الآتية

٦- من تسبب بإهماله في إتلاف شيء من منقولات الغير.

٧- من تسبب في موت أو جرح بهائم أو دواب الغير بعدم تبصره أو بإهماله أو عدم مراعاته اللوائح.

٩- من ابتدر إنسانا بسبب غير عني".

وتنص المادة ٤/٣٧٩ على أن "يعاقب بغرامة لا تتجاوز خمسة وعشرين جنيتها كل من ارتكب فعلاً من الأفعال الآتية:

٤- من دخل في أرض مهيأة للزراعة أو مبدور فيها زرع أو محصول أو مر فيها بمفرده أو بهائم أو دوابه المعدة

للجحر أو الحمل أو الركوب أو ترك هذه البهائم أو الدواب تمر فيها أو ترعي فيها بغير".

(١) في ذلك قضت محكمة النقض بأنه "لما كان القانون لم يرتب على تنازل المجني عليها في جرائم الخطف وهتك العرض

والسرقة بإكراه أو الصلح مع المتهم أثراً على الجريمة التي وقعت أو على مسؤولية مرتكبها أو على الدعوى الجنائية المرفوعة

بها فإن ما يثيره الطاعن من تنازل المجني عليها عن شكاوها قبله بفرض حصوله لا ينال من سلامة الحكم المطعون فيه

ولا يؤثر في صحته". الطعن رقم ٩٠٥٨ لسنة ٧٨، جلسة ٢٠١٠/٢/١٦، طعن غير منشور.

(٢) في ذلك قضت محكمة النقض بأنه "لما كان الثابت من مذكرة النيابة العامة - المرفق صورتها بالأوراق - أن وكيل

المجني عليها قد أقر بالتصالح مع الطاعن، ومن ثم تكون الدعوى الجنائية قبله عن جنحة انتهاك حرمة ملك الغير التي قضى



من قبل النيابة العامة أو من قبل المحكمة، بل ولا يجوز للمضروور من الجريمة الاعراض عليه، إذ أنّ الصلح متعلق بالدعوى الجنائية فقط، ولا يؤثر على حقوقه المدنية الناشئة عن الجريمة.

وبالنسبة لأثر الصلح على شروط تطبيق المادة ١٢٩ من قانون العقوبات، فيجب التفرقة بين أمرين: الأول إذا ثبت الصلح قبل صدور حكم نهائي في الدعوى الجنائية، والثاني إذا تم إثبات الصلح بعد صدور حكم نهائي في الدعوى الجنائية، سواء أكان قبل أن يصير الحكم الجنائي باتاً، أو بعد أن يصير باتاً باستنفاد طرق الطعن عليه، سواء طرق الطعن العادية أو طرق الطعن غير العادية، أو بفوات مواعيدها، أو حتى بعد قيام المتهم فعلاً بتنفيذ العقوبة المحكوم بها عليه.

ففي الحالة الأولى، وهي إثبات الصلح بين المحني عليه وبين المتهم (العامل) قبل صدور حكم نهائي في الدعوى الجنائية، أي أثناء التحقيقات أمام النيابة العامة، أو أثناء المحاكمة أمام محكمة الدرجة الأولى أو الثانية، فيكون للصلح حجية مطلقةً بالنسبة لحق رب العمل في استخدام الرخصة المخولة له بمقتضى نص المادة ١٢٩ من قانون العمل. بمعنى أنه متى ثبت الصلح وقامت النيابة العامة بحفظ التحقيقات، أو حكمت المحكمة بانقضاء الدعوى الجنائية بالتصالح، فلا يجوز لرب العمل فصل العامل، إلا إذا توافرت شروط الخطأ الجسمي في الفعل الصادر من العامل والمكون للركن المادي للجريمة التي يحاكم عليها، وهنا لا نكون بصدد تطبيق نص المادة ١٢٩ من قانون العمل، وإنما تطبيق نص المادة ٦٩ من ذات القانون.

أما في الحالة الثانية، وهي إثبات الصلح بين المحني عليه وبين المتهم (العامل) بعد صدور حكم نهائي في الدعوى الجنائية، فيفرق بين أمرين:

---

الحكم المطعون فيه بإدائته عنها قد انقضت؛ وذلك عملاً بنص المادة ١٨ مكرر (أ) من قانون الإجراءات الجنائية، الأمر الذي يتعين معه نقض الحكم المطعون فيه والقضاء بانقضاء الدعوى الجنائية بالتصالح. الطعن رقم ١٥٩٠٤ لسنة ٤، جلسة ٢٠١٤/٧/١٣، س ٦٥، طعن غير منشور.

١- إذا تراخي رب العمل في اصدار قراراً بفصل العامل بعد صدور الحكم الجنائي النهائي ضده تطبيقاً للرخصة المخولة له بالمادة ١٢٩ من قانون العمل، وتم التصالح بين العامل المتهم وبين المجني عليه، فلا يجوز لرب العمل فصل العامل تطبيقاً لنص المادة ١٢٩ من قانون العمل، لانقضاء الدعوى الجنائية بالتصالح، وهذا الانقضاء يكون ذا حجية بالنسبة للرخصة المخولة لرب العمل بموجب المادة ١٢٩ من قانون العمل، كما أنّ تراخي رب العمل يعد دليلاً على عدم رغبته استخدام الرخصة المخولة إليه. وإن كان ذلك لا يمنع رب العمل من فصل العامل، متى توافرت شروط المادة ٦٩ من قانون العمل، وكان الفعل المكون للركن المادي للجريمة يشكل خطأً جسيماً يحق معه لرب العمل فصل العامل.

٢- إذا صدر قرار بفصل العامل بناء على الحكم الجنائي النهائي الصادر ضد العامل تطبيقاً لنص المادة ١٢٩ من قانون العمل، فيكون هذا قرار الفصل قد صدر صحيحاً ومطابقاً للقانون، ولا يجوز إجبار رب العمل على إعادة العامل مرة أخرى، حتى ولو تم إثبات الصلح بينه وبين المجني عليه وفقاً للمقرر بنص المادة ١٨ مكرر (أ) من قانون الإجراءات الجنائية بعد صدور قرار الفصل. لأنّ العبرة في صحة أو بطلان قرار الفصل هي بتحقيق شروطه وقت صدور القرار لا بعده، وقرار الفصل في هذه الحالة قد صدر صحيحاً مستوفياً أركانه المقررة بنص المادة ١٢٩ من قانون العمل، وبالتالي فلا يؤثر عليه أي إجراء يتم بعد صدوره حتى لو ترتب عليه انقضاء الدعوى الجنائية بالتصالح.

ويسري على التنازل عن الطلب أو الشكوى<sup>(١)</sup> نفس ما يسري على الصلح، ففي الجرائم التي يتطلب القانون لتحريك الدعوى الجنائية عنها ضرورة أن يتقدم المجني عليه بشكوى أو طلب، يجوز للأخير التنازل عن هذه الشكوى أو ذلك الطلب، وذلك وفقاً للمقرر لنص المواد ٣، ٧، ٨، ٩، ١٠ من قانون الإجراءات الجنائية.

فقد نصت المادة ٣ من قانون الإجراءات الجنائية على أن "لا يجوز أن تُرفع الدعوى الجنائية إلا بناء على شكوى شفهيته أو كتابية من المجني عليه أو من وكيله الخاص، إلى النيابة العامة أو إلى أحد مأموري الضبط القضائي في الجرائم المنصوص عليها في المواد ١٨٥، ٢٧٤، ٢٧٧، ٢٧٩، ٢٩٢، ٢٩٣، ٣٠٣، ٣٠٦، ٣٠٧، ٣٠٨ من قانون العقوبات<sup>(٢)</sup>، وكذلك في الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون.

(١) يختلف الطلب عن الشكوى في أن الطلب يصدر من جهة الإدارة بناء على مبادئ وأحكام موضوعة مسبقاً، ولا يكون إلا كتابية، وبالتالي لا يعتمد على إلا على الأحكام الموضوعة مسبقاً، بينما الشكوى تعتمد على إرادة صاحبها وهو حر يسيرها كيف يرى بدون شروط أو أحكام سابقة وإنما هو ملتزم بتقديمها خلال مدة معينة من وقت ارتكاب الجريمة، بعكس الطلب الذي لا تكون معه الإدارة مقيدة في تقديمه بوقت معين، وتستوي أن تقدم كتابة أو شفاهة. وفي هذا قررت محكمة النقض أنه "من المقرر أن الطلب يختلف عن الشكوى اختلافاً جذرياً بحسبانه عملاً إدارياً لا يعتمد على إرادة فرد ولكن على مبادئ موضوعية في الدولة ولا يكون إلا كتابياً والجامع بينه وبين الشكوى هو جواز التنازل عنها طبقاً للمادة ١٠ من قانون الإجراءات الجنائية. لما كان ذلك، وكان القانون لم يتطلب تقديم الطلب في خلال فترة زمنية معينة من وقت الجريمة - كما فعل في صدد الشكوى فإن الحق في الطلب يظل قائماً حتى تسقط الدعوى الجنائية بمضي المدة المقررة قانوناً في المادة ١٥ من قانون الإجراءات الجنائية. لما كان ما تقدم، وكان الحكم المطعون فيه قد قضى بخلاف هذا النظر فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون بما يوجب نقضه، ولما كان هذا الخطأ قد حجب محكمة الموضوع عن نظر الدعوى والفصل فيها فإنه يكون متعيناً مع النقض الإعادة". الطعن رقم ١١٥٥٥ لسنة ٥٩، جلسة ١٩٩١/١٠/٢٧، المكتب الفني، س ٤٢، ع ١، ص ١٠٧٠، ق ١٤٨.

(٢) تنص المادة ١٨٥ من قانون العقوبات على أن "يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه، ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من سب موظفاً عاماً أو شخصاً ذا صفة نيابية عامة أو مكلفاً بخدمة عامة بسبب أداء الوظيفة أو النيابة أو الخدمة العامة، وذلك مع عدم الإخلال بتطبيق الفقرة الثانية من المادة ٣٠٢ إذا وجد ارتباط بين السب وجريمة قذف ارتكبتها ذات المتهم ضد نفس من وقعت عليه جريمة السب".

"ولا تُقبل الشكوى بعد ثلاثة أشهر من يوم علم المجني عليه بالجريمة وبمتركبها  
مالم ينص القانون على غير ذلك".

تنص المادة ٢٧٤ على أن "المرأة المتزوجة التي ثبت زناها يحكم عليها بالحبس مدة لا تزيد على سنتين لكن لزوجها أن يقف تنفيذ هذا الحكم برضائه معاشرتها له كما كانت".

تنص المادة ٢٧٧ على أن "كل زوج زني في منزل الزوجية وثبت عليه هذا الأمر بدعوى الزوجة يجازي بالحبس مدة لا تزيد على ستة شهور".

تنص المادة ٢٧٩ على أن "يعاقب بالعقوبة السابقة كل من ارتكب مع امرأة أمراً مخلاً بالحياء ولو في غير علانية".  
تنص المادة ٢٩٢ على أن "يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنة أو بغرامة لا تزيد على خمسمائة جنيه أي الوالدين أو الجددين لم يسلم ولده الصغير أو ولد ولده إلى من له الحق في طلبه بناء على قرار من جهة القضاء صادر بشأن حضنته أو حفظه، وكذلك أي الوالدين أو الجددين خطفه بنفسه أو بواسطة غيره ممن لهم بمقتضى قرار من جهة القضاء حق حضنته أو حفظه ولو كان ذلك بغير تحايل أو إكراه".

تنص المادة ٢٩٣ على أن "كل من صدر عليه حكم قضائي واجب النفاذ يدفع نفقة لزوجته أو أقاربه أو أصهاره أو أجرة حضانتها أو رضاعه أو مسكن وأمتنع عن الدفع مع قدرته عليه مدة ثلاثة شهور بعد التنبيه عليه بالدفع يعاقب بالحبس مدة لا تزيد على سنة وبغرامة لا تتجاوز خمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين، ولا ترفع الدعوى عليه إلا بناء على شكوى من صاحب الشأن، وإذا رفعت بعد الحكم عليه دعوى ثانية عن هذه الجريمة فتكون عقوبته الحبس مدة لا تزيد على سنة".

"وفي جميع الأحوال إذا أدي المحكوم عليه ما تجب في ذمته أو قدم كفيلاً يقبله صاحب الشأن فلا تنفذ العقوبة".  
تنص المادة ٣٠٣ على أن "يعاقب على القذف بالحبس مدة لا تتجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن ألفين وخمسمائة جنيه ولا تزيد على سبعة آلاف وخمسمائة جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين".

"إذا وقع القذف في حق موظف عام أو شخص ذي صفة نيابية عامة أو مكلف بخدمة عامة، وكان ذلك بسبب أداء الوظيفة أو النيابة أو الخدمة العامة، كانت العقوبة الحبس مدة لا تتجاوز سنتين وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه أو إحدى هاتين العقوبتين".

وتنص المادة ٣٠٦ على أن "كل سب لا يشتمل على إسناد واقعة معينة بل يتضمن بأي وجه من الوجوه خدشاً للشرف أو الاعتبار يعاقب عليه في الأحوال المبينة بالمادة ١٧١ بالحبس مدة لا تتجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه ولا تزيد على خمسة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين".

وتنص المادة ٣٠٧ على أن "إذا ارتكب جريمة من الجرائم المنصوص عليها في المواد من ١٨٢ إلى ١٨٥ و ٣٠٣ و ٣٠٦ بطريق النشر في إحدى الجرائد أو المطبوعات رفعت الحدود الدنيا والقصى لعقوبة الغرامة المبينة في المواد المذكورة إلى ضعفيها".

وتنص المادة ٣٠٨ على أن "إذا تضمن العيب أو الإهانة أو القذف أو السب الذي ارتكب بإحدى الطرق المبينة في المادة (١٧١) طعناً في عرض الأفراد أو خدشاً لسمعة العائلات تكون العقوبة الحبس والغرامة معاً في الحدود المبينة في المواد ١٧٩ و ١٨١ و ١٨٢ و ٣٠٣ و ٣٠٦ و ٣٠٧. على ألا تقل الغرامة في حالة النشر في إحدى الجرائد أو المطبوعات عن نصف الحد الأقصى ولا تقل الحبس عن ستة شهور".

أما المادة ٧ من ذات القانون فقررت أن "ينقضي الحق في الشكوى بموت المجني عليه. وإذا حدثت الوفاة بعد تقديم الشكوى، فلا تؤثر على سير الدعوى".

كما قررت المادة ٨ من ذات القانون أن "لا يجوز رفع الدعوى الجنائية أو اتخاذ إجراءات فيها إلا بناء على طلب كتابي من وزير العدل في الجرائم المنصوص عليها في المادتين ١٨١، ١٨٢ من قانون العقوبات<sup>(١)</sup> وكذلك في الأحوال الأخرى التي ينص عليها القانون".

أما المادة ٩ من ذات القانون فيجري نصها على أن "لا يجوز رفع الدعوى الجنائية أو اتخاذ إجراءات فيها في الجرائم المنصوص عليها في المادة ١٨٤ من قانون العقوبات<sup>(٢)</sup> إلا بناء على طلب كتابي من الهيئة أو رئيس المصلحة المجني عليها. وفي جميع الأحوال التي يشترط القانون فيها لرفع الدعوى الجنائية تقدم شكوى أو الحصول على إذن أو طلب من المجني عليه أو غيره لا يجوز اتخاذ إجراءات التحقيق فيها إلا بعد تقديم هذه الشكوى أو الحصول على هذا الأذن أو الطلب، على أنه في الجريمة المنصوص عليها في المادة ١٨٥ من قانون العقوبات وفي الجرائم المنصوص عليها في المواد ٣٠٢، ٣٠٨، ٣٠٧، ٣٠٦ من القانون المذكور إذا كان المجني عليه موظفا عاما أو شخصا ذا صفة نيابية عامة أو مكلفا بخدمة، وكان ارتكاب الجريمة بسبب أداء الوظيفة أو النيابة أو الخدمة العامة يجوز اتخاذ إجراءات التحقيق فيها دون حاجة إلى تقديم شكوى أو طلب إذن".

---

(١) تنص المادة ١٨١ من قانون العقوبات على أن "يعاقب بالحبس كل من عاب بإحدى الطرق المتقدم ذكرها في حق ملك أو رئيس دولة أجنبية".

وتنص المادة ١٨٢ من ذات القانون على أن "يعاقب بالحبس مدة لا تتجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من عاب بإحدى الطرق المتقدم ذكرها في حق ممثل لدولة أجنبية معتمد في مصر بسبب أمور تتعلق بأداء وظيفته".

(٢) تنص المادة ١٨٤ من قانون العقوبات على أن "يعاقب بالحبس وبغرامة لا تقل عن خمسة آلاف جنيه ولا تزيد على عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من أهان أو سب بإحدى الطرق المتقدم ذكرها مجلس الشعب أو مجلس الشورى أو غيره من الهيئات النظامية أو الجيش أو المحاكم أو السلطات أو المصالح العامة".

كما قررت المادة ١٠ من ذات القانون أن "لمن قدم الشكوى أو الطلب في الأحوال المشار إليها في المواد السابقة وللمجني عليه في الجريمة المنصوص عليها في المادة ١٨٥ من قانون العقوبات وفي الجرائم المنصوص عليها في المواد ٣٠٢، ٣٠٨، ٣٠٧، ٣٠٦ من القانون المذكور<sup>(١)</sup> إذا كان موظفاً عاماً أو شخصاً ذا صفة نيابية عامة أو مكلفاً بخدمة عامة وكان ارتكاب الجريمة بسبب أداء الوظيفة أو النيابة أو الخدمة العامة أن يتنازل عن الشكوى أو الطلب في أي وقت إلى أن يصدر في الدعوى حكم نهائي وتنقضي الدعوى الجنائية بالتنازل .

"وفي حالة تعدد المجني عليهم لا يعتبر التنازل صحيحاً إلا إذا صدر من جميع من قدموا الشكوى .

"والتنازل بالنسبة لأحد المتهمين يُعد تنازلاً بالنسبة للباقيين .

"وإذا توفى الشاكي فلا ينتقل حقه في التنازل إلى ورثته، إلا في دعوى الزنا فلكل واحد من أولاد الزوج الشاكي من الزوج المشكو من أن يتناول عن الشكوى وتنقضي الدعوى".

فالبين من المواد السابقة أنَّ المشرع قد جعل تحريك الدعوى الجنائية بشأن بعض الجرائم الواردة بقانون العقوبات يتوقف على تقديم طلب أو شكوى، سواء من جهة معينة، كوزير العدل بالنسبة لجريمة إهانة رئيس دولة اجنبيه، أو من المجني عليه، كجريمة زنا الزوج أو الزوجة أو جرائم السب والقذف. ومتى تقدم

---

(١) تنص المادة ٣٠٢ من قانون العقوبات على أنَّ "يعد قاذفاً كل من أسند لغيره بواسطة إحدى الطرق المبينة بالمادة ١٧١ من هذا القانون أموراً لو كانت صادقة لأوجبت عقاب من أسندت إليه بالعقوبات المقررة لذلك قانوناً أو أوجبت احتقاره عند أهل وطنه.

"ومع ذلك فالطعن في أعمال موظف عام أو شخص ذي صفة نيابية عامة أو مكلف بخدمة عامة لا يدخل تحت حكم الفقرة السابقة إذا حصل بسلامة نية، وكان لا يتعدى أعمال الوظيفة أو النيابة أو الخدمة العامة، وبشرط أن يثبت مرتكب الجريمة حقيقة كل فعل أسند إليه، ولا يغني عن ذلك اعتقاده صحة هذا الفعل.

"ولا يقبل من القاذف أقامه الدليل لإثبات ما قذف به إلا في الحالة المبينة في الفقرة السابقة".

بالطلب أو الشكوى من عناهم القانون بتقديمها، تسير الدعوى الجنائية في مسارها الطبيعي حتى يتم الفصل فيها بحكم جنائي نهائي.

وإذا توفي من له حق تقديم الشكوى قبل تقديمها، فينقضي الحق في إقامة الدعوى الجنائية بموت المجني عليه، ولا يجوز لورثته تحريكها. أما إذا توفي بعد تحريك الدعوى الجنائية، فلا يؤثر ذلك على سير هذه الدعوى وتظل للمحكمة سلطة نظرها والفصل فيها.

غير أن القانون قد اختص الجرائم المقررة بالمواد ١٨١، ١٨٢، ١٨٤، ١٨٥، ٢٧٤، ٢٧٧، ٢٩٢، ٢٩٣، ٣٠٢، ٣٠٣، ٣٠٦، ٣٠٧، ٣٠٨ من قانون العقوبات (وهي جرائم إهانة رئيس دولة اجنبيه، وجرائم زنا الأزواج، وجريمة ارتكاب فعل مخل مع امرأة، وجريمة عدم تسليم طفل لوالديه، وجريمة الامتناع عن أداء دين النفقة، وجرائم السب والقذف) بحكم خاص ورد بالمادة ١٠ من قانون الإجراءات الجنائية، قوامه أن من حق المجني عليه الذي تقدم بشكوى أو طلب لتحريك الدعوى الجنائية عن هذه الجرائم، أن يتنازل عن الطب أو الشكوى في أي وقت، سواء أكان ذلك في مرحلة التحقيق أو مرحلة المحاكمة، وذلك حتى يصدر في الدعوى الجنائية حكم نهائي، وإذا ما تنازل المجني عليه عن هذا الطلب أو الشكوى تنقضي الدعوى الجنائية بالتنازل.

وهو ما استقرت عليه أحكام محكمة النقض، إذ قررت في أحد أحكامها أن "التنازل عن الشكوى من صاحب الحق فيها يترتب عليه، بحكم الفقرة الأولى من المادة العاشرة من قانون الإجراءات الجنائية، انقضاء الدعوى الجنائية، ومتى صدر هذا التنازل ممن يملكه قانوناً يتعين إعمال الآثار القانونية له. كما لا يجوز الرجوع فيه

ولو كان ميعاد الشكوى مازال ممتدًا؛ لأنه من غير المستساغ قانونًا العودة للدعوى الجنائية بعد انقضائها، إذ الساقط لا يعود" (١).

وإذا تنازل الشاكي عن شكواه، فلا يحق له الرجوع في هذا التنازل من بعد؛ لأنَّ التنازل يترتب انقضاء الدعوى الجنائية ولا يجوز العودة إليها مجددًا بعد انقضائها. وفي ذلك استقر قضاء محكمة النقض على أنه "لما كان يبين من الأوراق أنَّ وكيل الزوج المجني عليه في جريمة الزنا قد تنازل - قبل رفع الدعوى الجنائية - عن شكوى هذا الزوج، وذلك بجلسة ..... لدى نظر أمر مد الحبس الاحتياطي للطاعنين وبموجب توكيل خاص أثبت بمحضر الجلسة، ثم عدل الزوج عن التنازل بالجلسة التالية في اليوم .... من الشهر ذاته. لما كان ذلك وكان التنازل عن الشكوى من صاحب الحق فيها يترتب عليه بحكم الفقرة الأولى من المادة العاشرة من قانون الإجراءات الجنائية انقضاء الدعوى الجنائية، ومتى صدر هذا التنازل ممن يملكه قانونًا يتعين أعمال الآثار القانونية له، كما لا يجوز الرجوع فيه ولو كان ميعاد الشكوى ما زال ممتدًا، لأنه من غير المستساغ قانونًا العودة للدعوى الجنائية بعد انقضائها، إذ الساقط لا يعود، فإنَّ الدعوى الجنائية في الواقعة المطروحة تكون قد انقضت بالتنازل قبل رفعها من النيابة العامة، دون أن ينال من الانقضاء العدول عن التنازل اللاحق لحصوله" (٢).

وإذا توفي المجني عليه، بعد تقديم الطلب أو الشكوى، فلا ينتقل حق التنازل المقرر بالمادة ١٠ من قانون الإجراءات إلى ورثته إلا في دعوى الزنا،

---

(١) الطعن رقم ١٩٣١٩ لسنة ٦٦، جلسة ٢٩/٩/٢٠٠٢، المكتب الفني، س ٥٣، ص ٩٠٠، ق ١٤٩. كما قررت في حكم آخر بأنَّ "نص المادة العاشرة فقرة أولى من قانون الإجراءات الجنائية قد جرى بأنه "لمن قدم الشكوى أو الطلب في الأحوال المشار إليها في المواد السابقة وللمجني عليه أن يتنازل عن الشكوى أو الطلب في أي وقت إلى أن يصدر في الدعوى حكم نهائي وتمتضي الدعوى الجنائية بالتنازل". الطعن رقم ٢٧٤٧٦ لسنة ٥٩، جلسة ١٢/١٢/١٩٩٤، المكتب الفني، س ٤٥، ص ١١٢٦، ق ١٧٧.

(٢) الطعن رقم ٨١٨٥ لسنة ٥٤، جلسة ٨/١٠/١٩٨٦، المكتب الفني، س ٣٧، ع ٢، ص ٧١٠، ق ١٣٥.



حيث يجوز لأي من أولاد الزوج الشاكي من الزوج المشكوى في حقه التنازل عن الشكوى، وتنقضي بهذا التنازل الدعوى الجنائية.

ويلاحظ أنّ المشرع لم يُعمل أثر التنازل عن الشكوى أو الطلب إلا في الفترة منذ تحريك الدعوى الجنائية، وحتى صدور حكم نهائي فيها. وبالتالي فلا يجوز التنازل عن الطلب أو الشكوى بعد صدور حكم نهائي في الدعوى الجنائية، حتى ولو كان هذا الحكم مطعوناً عليه بطريق النقض أو التماس إعادة النظر، فالعبرة هنا بعدم صدور حكم نهائي في الدعوى الجنائية، وليس بعدم صدور حكم بات فيها.

وفي هذا قررت محكمة النقض أنّه "لما كان نص المادة العاشرة من قانون الإجراءات الجنائية قد جرى على أنّه "لمن قدم الشكوى أو الطلب في الأحوال المشار إليها في المواد السابقة أن يتنازل عن الشكوى أو الطلب في أي وقت إلى أن يصدر في الدعوى حكم نهائي وتنقضي الدعوى الجنائية بالتنازل". وكان البين من ملف الطعن أنّه بعد صدور الحكم المطعون فيه تقدم الطاعن إلى المستشار النائب العام بطلب وقف تنفيذ الحكم استناداً إلى تنازل المدعى بالحق المدني عن دعواه الجنائية وأقر الأخير تنازله عنها قبله، وأوقف المستشار النائب العام تنفيذ الحكم بناء على ذلك التنازل - وكان الحكم لم يصبح بعد نهائياً ومن ثم فإنّ التنازل يترتب عليه أثر قانوني هو انقضاء الدعوى عملاً بحكم المادة العاشرة السالفة الذكر - وعليه يتعين نقض الحكم المطعون فيه وانقضاء الدعوى الجنائية لتنازل المدعى بالحق المدني عن دعواه"<sup>(١)</sup>.

---

(١) الطعن رقم ٤٧٦٦ لسنة ٨٠، جلسة ٢٠١٢/٦/١١، المكتب الفني، س ٦٣، ص ٣٤٥، ق ٥٥. وفي ذات المعنى قضت محكمة النقض بأنّه "لما كان نص المادة العاشرة من قانون الإجراءات الجنائية قد جرى بأنّه "لمن قدم الشكوى أو الطلب في الأحوال المشار إليها في المواد السابقة أن يتنازل عن الشكوى أو الطلب في أي وقت إلى أن يصدر في الدعوى حكم نهائي وتنقضي الدعوى الجنائية بالتنازل". وكان البين من محضر جلسة المحاكمة الاستئنافية التي صدر فيها الحكم المطعون فيه أنّ المدعي بالحق المدني الذي رفع اللجنة المباشرة بتهمة السب والقذف تصالح مع الطاعن وتنازل عن دعواه قبله. وكان هذا الحكم قد أوقف تنفيذه بناء على تنازل المدعي بالحق المدني عن دعواه ضد الطاعن

كما قررت في حكم آخر أنه "لما كان نص في الفقرة الأولى من المادة ١٠ من قانون الإجراءات الجنائية على أنه "لمن قدم الشكوى أو الطلب في الأحوال المشار إليها في المواد السابقة أن يتنازل عنها في أى وقت إلى أن يصدر في الدعوى حكم نهائي وتنقضي الدعوى العمومية بالتنازل"، ولم يرسم طريقاً لهذا التنازل فيستوى أن يقرر به الشاكي كتابة أو شفاهة، كما يستوى أن يكون صريحاً أو ضمناً يتم عنه تصرف يصدر من صاحب الشكوى ويفيد في غير شبهة أنه أعرض عن شكواه، ولما كان تقدير التنازل من المسائل الواقعية التي تفصل فيها محكمة الموضوع بغير معقب متى كانت المقومات التي أسست عليها حصول التنازل أو عدم حصوله تؤدي إلى النتيجة التي خلصت إليها. لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه إذ اعتبر أن ما قام به المدعى بالحقوق المدنية من تصحيح شكل الدعوى باختصاص الطاعن الأول باعتباره مسؤولاً عن الحقوق المدنية لا يعد تنازلاً عن شكواه، فإن ما رد به يكون صحيحاً، ويكون النعي في خصوصه غير مقبول"<sup>(١)</sup>.

وعلى ذلك فإنه متى أقيمت الدعوى الجنائية ضد العامل، بشكوى أو طلب من المجني عليه في الجرائم السالف ذكرها، فيكون للمجني عليه التنازل عن هذا الطلب أو الشكوى في أي حالة كانت عليها الدعوى الجنائية حتى صدور حكم نهائي فيها، وهذا التنازل يكون له أثره على الرخصة المخولة لرب العمل بفصل العامل وفقاً للمادة ١٢٩ من قانون العمل، ذلك أن هذا التنازل من المجني عليه تنقضي به الدعوى الجنائية، ولا يكون لها أي أثر قبل العامل المتهم، وبالتالي فلا مجال لإعمال نص المادة ١٢٩ من قانون العمل، وفصل العامل لعدم توافر شروط انطباقها.

---

وكان هذا النزول قد ترتب على أثر قانوني هو انقضاء الدعوى الجنائية عملاً بحكم المادة العاشرة السالفة الذكر فإنه يتعين نقض الحكم المطعون فيه وانقضاء الدعوى الجنائية لتنازل المدعي بالحق المدني عن دعواه وإثبات تركه للدعوى المدنية".

الطعن رقم ٢٤٧٤٤ لسنة ٥٩، جلسة ١٨/١٠/١٩٩٤، المكتب الفني، س ٤٥، ص ٨٧٦، ق ١٣٦.

(١) الطعن رقم ١٢١٥٢ لسنة ٧٥، جلسة ٢٤/١١/٢٠٠٥، المكتب الفني، س ٥٦، ص ٦٣٠، ق ٩٦.

وفي هذا استقر قضاء محكمة النقض على أنّ "التنازل عن الشكوى من صاحب الحق فيها يترتب عليه بحكم الفقرة الأولى من المادة العاشرة من قانون الإجراءات الجنائية انقضاء الدعوى الجنائية، ومتى صدر هذا التنازل ممن يملكه قانوناً يتعين أعمال الآثار القانونية له، كما لا يجوز الرجوع فيه ولو كان ميعاد الشكوى ما زال ممتداً، لأنه من غير المستساغ قانوناً العودة للدعوى الجنائية بعد انقضائها، إذ الساقط لا يعود، فإنّ الدعوى الجنائية في الواقعة المطروحة تكون قد انقضت بالتنازل عنها قبل رفعها من النيابة العامة دون أن ينال من الانقضاء العدول عن التنازل للحاق لحصوله..... لما كان ذلك، وكان الحكم المطعون فيه قد دان الطاعنة وشريكها على الرغم من تنازل زوجها عن شكواه قبل رفع الدعوى الجنائية فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون متعيناً نقضه فيما قضى به في الدعوى الجنائية وإلغاء الحكم المستأنف والقضاء بعدم قبول الدعوى الجنائية"<sup>(١)</sup>.

كما قضت في حكم آخر بأنه "لما كان قانون الإجراءات الجنائية قد نص في المادة الثالثة منه على أنه لا يجوز أن ترفع الدعوى إلا بناء على شكوى شفوية أو كتابية من المجني عليه أو من وكيله الخاص إلى النيابة العامة أو إلى أحد مأموري الضبط القضائي في جرائم معينة نص عليها في هذه المادة منها جريمة السب والقذف، ونص في المادة العاشرة على أن لمن قدم الشكوى أن يتنازل عنها في أي وقت إلى أن يصدر في الدعوى حكم نهائي. وتنقضي الدعوى الجنائية بالتنازل. لما كان ذلك، وكان الثابت بمحضر جلسة..... أن المدعى بالحقوق المدنية تنازل عن شكواه وطلب إثبات تركه الدعوى المدنية، فإنّ الحكم المطعون فيه إذ قضى بتأييد

(١) الطعن رقم ١٠٤٤٥ لسنة ٦٤، جلسة ٢٠٠٠/٣/٩، المكتب الفني، س ٥١، ص ٢٦٨، ق ٥٠.

الحكم المستأنف القاضي بإدانة الطاعن يكون قد خالف القانون مما يتعين معه تصحيحه والحكم بانقضاء الدعوى الجنائية بالتنازل" (١).

### الشرط الرابع: نهائية الحكم الجنائي

الطعن على الحكم هو النعي عليه ومحامته لمخالفته القانون أو الواقع. وقد اتاح المشرع الطعن في الأحكام القضائية، والأصل أن يكون ذلك أمام المحاكم الأعلى درجة من المحكمة التي أصدرت الحكم (٢)؛ لتصحيح ما قد يشوب هذه الأحكام من أخطاء، وحماية للمتناقضين. ولقد حصر المشرع طرق الطعن في الأحكام، فلا يجوز الطعن في أي حكم بغير تلك الطرق. وهذه الطرق هي المعارضة والاستئناف والنقض والتماس إعادة النظر. وإذا استنفذت تلك الطرق؛ فلا يجوز تعيب الحكم بأية وسيلة أخرى حتى ولو كان خطأً ظاهراً.

وفي هذا استقر قضاء محكمة النقض على "دَلَّ الشارع بما نصَّ عليها في المادة ٣٩٦ من قانون المرافعات المدنية و التجارية المعدلة بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٥٦ على أن الطعن في الأحكام بدعوى البطلان الأصلية غير جائز - إذ لو كان الأمر كذلك لما كان هناك محل لإيراد ذلك النص الذي خرج به عن القواعد التي حددت نصاب الاستئناف - ولم يخرج الشارع عن هذا الأصل - إلا بقدر ما خول لمحكمة النقض من حق إعادة النظر في الدعاوى التي أصدرتها هي - في حالة واحدة نصت عليها المادة ٣١٤ مرافعات في باب رد القضية عن الحكم إذ نصت على أن "عمل القاضي أو قضاؤه في الأحوال المتقدمة - أحوال عدم الصلاحية - ولو باتفاق الخصوم يقع باطلاً - وإذا وقع هذا البطلان في حكم صدر من محكمة

---

(١) الطعن رقم ٦٠٠٣٣ لسنة ٥٩، جلسة ١٩٩٦/١٢/٣١، المكتب الفني، س ٤٧، ع ١، ص ١٤٦٢، ق ٢١١.

(٢) فيما عدا الطعن بالمعارضة والتماس إعادة النظر، والذين يكونا أمام المحكمة التي أصدرت الحكم، فإنَّ الطعن بالاستئناف والطعن بالنقض يكون أمام المحكمة الأعلى من المحكمة التي أصدرت الحكم.

النقض جاز للخصم أن يطلب منها إلغاء الحكم وإعادة نظر الطعن أمام دائرة أخرى" وذلك باعتبار أن محكمة النقض - وهي المحكمة العليا - لا سبيل إلى تصحيح حكمها - في الحالة المشار إليها في المادة المذكورة إلا بالرجوع إليها فيها - أما في غير هذه الحالة التي جاءت على سبيل الاستثناء والحصص - فإن في سلوك طرق الطعن العادية منها وغير العادية ما يكفل إصلاح ما وقع في الأحكام من أخطاء - فإذا توافر سبيل الطعن وضيعه صاحب الشأن فلا يلومن إلا نفسه" (١).

ويفرق الفقه (٢) بين ثلاثة أنواع من الأحكام من حيث قابليتها للطعن عليها من عدمه، وهي الأحكام الابتدائية والأحكام النهائية والأحكام الباتة. أما الأحكام الابتدائية فهي تلك الأحكام الصادرة من محاكم الدرجة الأولى، وتقبل الطعن بالاستئناف.

بينما الأحكام النهائية فهي تلك التي لا تقبل الطعن فيها بالاستئناف وإن قبلت الطعن بالمعارضة والنقض؛ وذلك إما لأن القانون ينص على عدم قابليتها للطعن بالاستئناف منذ صدورهما، وإما لأنها تقبل الطعن فيها بالاستئناف ولكن انقضى ميعاد الطعن دون أن يطعن الخصم في الحكم فيصير نهائياً، وإما لأن الخصم طعن بالاستئناف في حكم أول درجة وصدر الحكم في الطعن من المحكمة الاستئنافية.

أما الحكم البات فهو ذلك الحكم الذي لا يقبل الطعن فيه بأي طريق من طرق الطعن، فيما عدا التماس إعادة النظر، وذلك إما لاستنفاد هذه الطرق، وإما لفوات مواعيدها، وإما لعدم قابليته للطعن بها أصلاً.

---

(١) الطعن رقم ١٨٨ لسنة ٣٠، جلسة ١٩٦٠/٤/٢٦، المكتب الفني، س ١١، ع ٢، ص ٣٨٠، ق ٧٧.

(٢) د. عبد الرؤوف مهدي: شرح القواعد العامة للإجراءات الجنائية، الجزء الثاني، المحاكمة وطرق الطعن، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٢٦٦، ٢٦٧؛ د. محمد عيد الغريب: مبادئ الإجراءات الجنائية، دار الإيمان للطباعة، بدون سنة نشر، ص ٤٨٥، ٤٨٦.

وفي شأن الرخصة المقررة لرب العمل في المادة ١٢٩ من قانون العمل بفصل العامل الصادر ضده حكم جنائي، فإنَّ المشرع قد اشترط أن يكون الحكم الجنائي الصادر بحق العمل حكماً نهائياً، باستنفاد طرق الطعن عليه بالاستئناف أو بفوات مواعيد الطعن به. وبالتالي فلا يجوز فصل العامل الذي صدر ضده حكماً جنائياً، طالما ما زال هذا الحكم يقبل الطعن عليه بالمعارضة أو الاستئناف.

كما لا يشترط أن ينتظر رب العمل لاستخدام هذه الرخصة صيرورة الحكم الجنائي باتاً باستنفاد طرق الطعن غير العادية عليه. وبالتالي يجوز لرب العمل متى صدر حكم جنائي نهائي بمعاقبة العامل أن يستعمل الرخصة المخولة له بالمادة ١٢٩ من قانون العمل، ويصدر قراراً بفصل العامل، دون انتظار بيتوته هذا الحكم الجنائي. ذلك أنَّ الطعن بالنقض، وفقاً لنص المادة ٤٦٩ من قانون الإجراءات الجنائية، لا يترتب عليه إيقاف تنفيذ الحكم الجنائي، إلا في حالة الحكم بالإعدام، لأنه ليس من المصلحة تعليق تنفيذ حكم نهائي على الفصل في طعن غير عادي فيه<sup>(١)</sup>. وهو ما استقرت عليه أحكام المحكمة الإدارية العليا والتي قضت في أحد أحكامها بأنَّ "الطعن بالنقض في الحكم الجنائي لا يمنع من ترتيب أثره الخاص بإنهاء الخدمة، وذلك لكون الطعن بالنقض طريقاً غير عادياً لا يوقف آثار الحكم"<sup>(٢)</sup>.

وإذا ما صدر حكم نهائي على العامل، ثم تلاه قرار بفصل العامل تطبيقاً للمادة ١٢٩ من قانون العمل، ثم تلى ذلك صدور حكم من محكمة النقض بإلغاء الحكم الجنائي الصادر بحق العامل تبرئته، فإنَّ الحكم الأخير لا يكون له أي أثر على قرار الفصل الذي صدر استناداً للحكم الجنائي النهائي، ولا يلتزم رب العمل بإعادة

(١) د. مهدي حمدي الزهيري: مرجع سابق، ص ١٦٩، ١٧٠.

(٢) الطعن ٣٩٥٨ في ١٩٥٧/٥/٨، مشار إليه في المرجع السابق، ص ١٧٠.

العامل إلى عمله، إذ أنّ قرار الفصل قد صدر صحيحاً وانتهى عقد العمل المبرم بين العامل ورب العمل وفقاً للمادة ١٢٩ من قانون العمل<sup>(١)</sup>.

وإن كان ما سبق لا يمنع رب العمل من إعمال مقتضى الحكم الصادر من محكمة النقض، وإعادة العامل إلى عمله السابق، إذ أنّ الأمر بيده وفقاً لسلطته التقديرية، ولا إجبار عليه في ذلك بدعوى حجية الحكم الصادر من محكمة النقض، وذلك استقراراً للأوضاع القانونية. وفي هذا استقر قضاء محكمة النقض على أنه "لا يسوغ في القانون تأخير تنفيذ الأحكام النهائية إلى غير مدى بدعوى أن يجد المحكوم عليهم سبيلاً للطعن بالبطلان، مما يتحتم معه القول بأنّ الشارع قد قصد بغير شك أن يجعل لطرق الطعن الممنوحة للمتهم والمذكورة في القانون على سبيل الحصر حداً يجب أن تقف عنده الأحكام ضمناً لحسن سير العدالة واستقراراً للأوضاع النهائية التي انتهت إليها كلمة القضاء"<sup>(٢)</sup>.

أما إذا كان رب العمل قد تراخى في إصدار قرار فصل العامل لما بعد صدور حكم من محكمة النقض في موضوع الطعن المقام على الحكم الجنائي النهائي الصادر بإدانة العامل، فإنّ رب العمل في هذه الحالة يكون مقيداً بالحكم الصادر من محكمة النقض، ذلك أنّ تراخيه عن استخدام الرخصة المخولة له بمقتضى المادة ١٢٩ من قانون العمل بعد صدور الحكم النهائي، يُعبر عن رغبته في انتظار بيتوته الحكم، وبالتالي يجب عليه الالتزام بما صدر من محكمة النقض، فإن قضت محكمة النقض بتبرئة العامل، فلا مجال لإعمال نص المادة ١٢٩ من قانون العمل لعدم تحقق شروطها بصدور حكم جنائي نهائي بإدانة العامل، أما إذا قضت محكمة النقض بإلغاء الحكم وإعادة المحاكمة، فعلى رب العمل الانتظار لحين صدور حكم

(١) د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص ٤١٠.

(٢) الطعن رقم ١٨٨ لسنة ٣٠، سابق الإشارة إليه.

نهائي في المحاكمة الثانية ضد العامل، واتخاذ قرار الفصل وفقاً لمقتضى الحكم النهائي الثاني.

### الشرط الخامس: نفاذ الحكم الجنائي في حق العامل.

قد ترى المحكمة من الظروف الشخصية للمحكوم عليه، أو من الظروف العينية التي لا بست الجريمة، ما يبعث على الاعتقاد بعدم عودة الجاني إلى مخالفة القانون أو ارتكاب تلك الجريمة مرة أخرى؛ تقديراً بأنَّ الجرائم لا تتحد في خطورتها، ولأنَّ المتهمين لا تتجانس خصائص تكوينهم ولا تتحدد بينهم، بل يتميزون على الأخص من حيث تعليمهم وثقافتهم، وقدر ذكائهم واستقلالهم، وتدرج نزعتهم الإجرامية بين لينها أو اعتدالها أو غلوها أو إيغالها<sup>(١)</sup>.

لذلك منح المشرع القاضي سلطة تقديرية واسعة لاختيار العقوبة المناسبة في نوعها ومقدارها للحالة الماثلة أمامه، وهو ما يُعرف بالتفريد القضائي الذي يتولى فيه القاضي اختيار العقوبة المناسبة للجاني وتطبيقها عليه في حدود السلطات أو الصلاحيات التي يعترف بها المشرع للقاضي في هذا المجال. وبمعنى آخر، فالتفريد العقابي هو جعل العقوبة ملائمة لظروف المجرم الشخصية المتمثلة في تكوينه الجسدي والنفسي والاجتماعي، وحالته قبل وأثناء وبعد ارتكاب الجريمة، وطريقة

---

(١) المحكمة الدستورية العليا: القضية رقم ٣٧ لسنة ١٥ ق، جلسة ٣ / ٨ / ١٩٩٦، مكتب في ٠٨. وكذلك القضية رقم ٨٨ لسنة ٣٦ ق، جلسة ١٤ / ٢ / ٢٠١٥.



ارتكابه الجريمة والوسائل المستعملة في ارتكابها، والأضرار التي أصابت المجني عليه أو المجتمع من جراء الجريمة المرتكبة، والباعث على ارتكاب الجريمة<sup>(١)</sup>.

ومن صور التفريد القضائي أن يترك المشرع للقاضي سلطة اختيار القدر الملائم من العقوبة بين حديها الأدنى والأقصى، كالإختيار بين الإعدام والسجن المؤبد في الجنايات، أو بين الحبس والغرامة في الجنح؛ أو إمكانية النزول بالعقاب درجة أو درجتين وفقاً لما تفتضيه ظروف الجريمة (المادة ١٧ من قانون العقوبات المصري)، أو تخفيفها أو تشديدها باستعمال الظروف المخففة أو المشددة، ومن صور ذلك أيضاً الحكم بالعقوبة مع إيقاف تنفيذها أو بنفادها حسب الأحوال.

#### - نظام وقف تنفيذ العقوبة:

نظمت المواد من ٥٥ حتى ٥٩ من قانون العقوبات الأحكام المتعلقة بنظام وقف تنفيذ العقوبة<sup>(٢)</sup>، وقد جاء بنص المادة ٥٥ من قانون العقوبات أنه "يجوز

---

(١) د. أكرم نشأت، الأحكام العامة في قانون العقوبات العراقي، بدون ناشر، الطبعة الثانية، ١٩٦٧، ص ١٥١ -

١٥٧.

(٢) يجري نص المادة ٥٦ من قانون العقوبات على أن "يصدر الأمر بإيقاف تنفيذ العقوبة لمدة ثلاث سنوات تبدأ من اليوم الذي يصبح فيه الحكم نهائياً. ويجوز إلغاؤه.

١. إذا صدر ضد المحكوم عليه في خلال هذه المدة حكم بالحبس أكثر من شهر عن فعل ارتكبه قبل الأمر بالإيقاف أو بعده.

٢. إذا ظهر في خلال هذه المدة أن المحكوم عليه صدر ضده قبل الإيقاف حكم كالمخصوص عليه في الفقرة السابقة ولم تكون المحكمة قد علمت به.

يجري نص المادة ٥٧ على أن "يصدر الحكم بالإلغاء من المحكمة التي أمرت بإيقاف التنفيذ بناء على طلب النيابة العمومية بعد تكليف المحكوم عليه بالحضور.

"وإذا كانت العقوبة التي بني عليها الإلغاء قد حكم بها بعد إيقاف التنفيذ جاز أيضاً أن يصدر الحكم بالإلغاء من المحكمة التي قضت بهذه العقوبة سواء من تلقاء نفسها أو بناء على طلب النيابة العمومية".

يجري نص المادة ٥٨ على أن "يترتب على الإلغاء تنفيذ العقوبة المحكوم بها وجميع العقوبات التبعية والآثار الجنائية التي تكون قد أوقفت".

للمحكمة عند الحكم في جناية أو جنحة بالغرامة أو بالحبس مدة لا تزيد على سنة أن تأمر في نفس الحكم بإيقاف تنفيذ العقوبة إذا رأت من أخلاق المحكوم عليه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى مخالفة القانون، ويجب أن تُبين في الحكم أسباب إيقاف التنفيذ.

"ويجوز أن يجعل الإيقاف شاملاً لأية عقوبة تبعية ولجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم".

ويعرف البعض<sup>(١)</sup> نظام وقف التنفيذ بأنه نظام يسمح بعدم تنفيذ العقوبة على المجرمين المبتدئين، إذ يحو أثر الحكم الذي يُقضي به عليهم متى حسن سلوكهم في مدة الاختبار؛ وذلك بغرض تفادي ما يمكن أن يحصل للمحكوم عليهم لأول مرة في السجن لمدد قصيرة، إذ هذه المدد لا تكفي للزجر والاصلاح من ناحية، وإنما قد يكون فيها ما يكفي لإفساد المحكوم عليه، فهو إذاً نظام يمكن القاضي من تخصيص العقاب وجعله مناسباً لحالة المتهم.

والحكم بوقف تنفيذ العقوبة أمر موضوعي بحت، يدخل في مجال السلطة التقديرية للقاضي، يقرره لمن يستحقه من المتهمين وتوافر فيهم شروط انطباقه، وذلك بحسب ظروف كل دعوى، والحالة الشخصية لكل متهم على حدة. وإذا ما أمرت المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة، فعليها أن تبين أسباب ذلك في حكمها، وإن تلتزم الحدود المقررة بالمادة ٥٥ من قانون العقوبات، خاصة ما يتعلق منها بالعقوبة التي يجوز معها وقف التنفيذ، فلا يجوز وقف التنفيذ إلا في عقوبة الغرامة أو الحبس مدة لا تزيد عن سنه، فلا يجوز للمحكمة أن توقف تنفيذ أي عقوبة أكثر من ذلك.

---

يجري نص المادة ٥٩ على أن "إذا انقضت مدة الإيقاف ولم يكن صدر في خلالها حكم بإلغائه فلا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها ويعتبر الحكم بها كأنه لم يكن".

(١) د. مهدي حمدي الزهيري: مرجع سابق، ص ١٧٦.

وفي ذلك قضت محكمة النقض بأنَّ "الحكم بوقف التنفيذ لا يكون إلا لتحقيق مصلحة إجتماعية هي إصلاح حال المحكوم عليه وتمهيد السبيل لعدم عودته إلى ارتكاب الجرائم. ولذلك نصت المادة ٥٥ من قانون العقوبات على أنَّ شروط وقف التنفيذ فيما يتعلق بالجاني هي أن يكون له من أخلاقه أو ماضيه أو سنه أو الظروف التي ارتكب فيها الجريمة ما يبعث على الاعتقاد بأنه لن يعود إلى مخالفة القانون. فإذا رأى القاضي من الظروف المتقدمة أنَّ الجاني الذي ارتكب جنائية أو جنحة سوف يقلع عن ارتكاب الجرائم، جاز له الحكم بوقف تنفيذ العقوبة التي قضي بها عليه بشرط أن يُبين أسباب ذلك. أما إذا رأى أنه غير قابل للإصلاح فيجب عليه إلا يقف تنفيذ العقوبة. ولا يجوز له أن يخرج عن الشروط التي وضعها القانون للحكم بوقف التنفيذ، بل يجب عليه أن يلتزم حدودها. فالحكم الذي يعلق وقف تنفيذ العقوبة على شرط أن يُعيد المتهم الطفل المخطوف إلى والدته الحاضنة له يكون قد خالف القانون من ناحية تجاوزه سلطته بخلقه من عنده شرطاً لوقف التنفيذ لم ينص عليه القانون ولا يمت بصلته ما إلى الغرض الذي قصد الشارع تحقيقه من وقف التنفيذ، فضلاً عن مخالفته لما يجب على القاضي أن يراعيه، عند الحكم بوقف التنفيذ، من النظر إلى ظروف الدعوى كما هي معروضة على المحكمة وعدم بناء قضائه بذلك على واقعة مستقبلية"<sup>(١)</sup>.

---

(١) الطعن رقم ٤٣ لسنة ٩، جلسة ٥/١٢/١٩٣٨، س ع ع ٤ ص ٣٧٦ ق ٢٩٥. كما قضت بأنَّ "من المقرر أنَّ تقدير العقوبة وتقدير قيام موجبات الرأفة أو عدم قيامها هو من إطلاقات محكمة الموضوع دون معقب، ودون أن تسأل حساباً عن الأسباب التي من أجلها أوقعت العقوبة بالقدر الذي ارتأته، كما أنَّ وقف تنفيذ العقوبة أو شموله لجميع الآثار الجنائية المترتبة على الحكم أمر متعلق بتقدير العقوبة، وهذا التقدير في الحدود المقررة قانوناً من سلطة قاضي الموضوع، ولم يلزمه الشارع باستعماله بل رخص له في ذلك وتركه لمشيئته وما يصير إليه رأيه، فإنَّ ما يثيره الطاعن في هذا الشأن لا يكون له محل". الطعن رقم ٢٦٨٧٨ لسنة ٧٥ ق، جلسة ٢٧/١١/٢٠١٢، المكتب الفني، س ٦٣، ص ٨٠٠، ق

ورغم أن صدور الحكم الجنائي مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة لا يحو ما للحكم الجنائي من أثر<sup>(١)</sup>، إلا أننا نجد المشرع وقد صرح بما لا يدع مجالاً للشك بأنه متى قضت المحكمة بوقف تنفيذ العقوبة الجنائية بحق العامل، وفقاً للسلطة المخولة لها بالمادة ٥٥ من قانون العقوبات، فيُمنع على رب العمل استخدام الرخصة المخولة له بمقتضى المادة ١٢٩ من قانون العمل. فصدور الحكم الجنائي مع وقف تنفيذه ضد العامل يُمنع معه على رب العمل فصل العامل؛ لأنَّ الحكم القاضي بوقف التنفيذ يكون نتيجة لاقتناع القاضي، نتيجة لما توافر لديه من العلم بأخلاق المتهم وظروفه وسلوكه، بأنَّ العامل المتهم لن يعود لارتكاب الجريمة أو مخالفة القانون مرة أخرى، وأنَّ الواجب يُحتم منح هذا العامل فرصة لمواصلة العمل بشرف، بدلاً

---

(١) وفي تأكيد ذلك قضت محكمة النقض بأنَّ "لما كان لا محل لما ذهبت إليه نيابة النقض في مذكرتها من سقوط الطعن بعد أن بات غير ذي موضوع لصدور الحكم المطعون فيه مشمولاً بإيقاف تنفيذ العقوبة المقضي بها وانقضاء مدة الإيقاف دون صدور حكم خلالها بإلغائه ولا يمكن تنفيذ العقوبة واعتبار الحكم الصادر بالعقوبة كأن لم يكن طبقاً للمادة ٥٩ من قانون العقوبات؛ ذلك أنَّ الذي يعتبر كأن لم يكن إنما هو ما تعلق من الحكم بالعقوبة المشمولة بالإيقاف فقط. وذلك ظاهر من النص الفرنسي لتلك المادة، إذ هو يعبر عن الحكم بلفظ ( la condamnation )، وجلى أيضاً من ظاهر النص المصري، إذ عبر بالآتي "فلا يمكن تنفيذ العقوبة المحكوم بها ويعتبر الحكم بها كأن لم يكن"، ولو أراد زوال الحكم بكافة آثاره لقال "ويعتبر الحكم كأن لم يكن" بإسقاط لفظ "بها" بما به من ضمير ( الهاء ) العائد على العقوبة التي اكتملت مدة إيقافها، ومن ثم يبقى أثر الحكم فيما عدا ذلك قائماً خاصة فيما يتعلق بالآثار الغير جنائية له، فلا يمتد أثر اكتمال مدة الإيقاف إلى ما ترتب للغير من الحقوق بمقتضى الحكم كالتعويضات والرد والمصاريف فهذه الأشياء ليست عقوبات ولا تسرى عليها أحكام وقف التنفيذ، وما دام الحكم يظل قائماً حتى بعد اكتمال مدة إيقاف التنفيذ عدا ما تعلق منه بالعقوبة فإنه يجوز الطعن فيه إذا توافرت شرائطه". الطعن رقم ١٧٤٢٨ لسنة ٤ ق، جلسة ٢٠١٤/٩/٦، طعن غير منشور.

وفي حكم آخر، قضت بأنَّ "من المقرر أنَّ المادة ٥٥ من قانون العقوبات حين نصت على جواز وقف تنفيذ العقوبة عند الحكم في جنابة أو جنحة بالحبس أو الغرامة إنما عنت العقوبات الجنائية بالمعنى الحقيقي دون الجزاءات الأخرى التي لا تعتبر عقوبات بحتة، حتى ولو كان فيها معنى العقوبة فهو إذن لا يجوز في التعويضات التي لا تعد عقوبات إذا المقصود منها جبر الضرر بأنواعه". الطعن رقم ١٣٨٥٣ لسنة ٤ ق، جلسة ٢٠١٤/٤/١٥، طعن غير منشور.

من قطع مورد رزقه، وتعريضه لاحتمال العودة إلى الجريمة إن جاز فصل العامل الذي أوقف القاضي تنفيذ عقوبته<sup>(١)</sup>.

إلا أن الأمر بوقف تنفيذ العقوبة على العامل، وإن كان يمنع رب العمل من استخدام الرخصة المخولة له بمقتضى المادة ١٢٩ من قانون العمل، وفصل العامل بسبب صدور حكم جنائي نهائي ضده، إلا أن ذلك لا يمنع رب العمل من استخدام سلطته التأديبية، وإنهاء علاقة العمل كجزاء تأديبي، وليس كأثر للحكم الجنائي الصادر بحق العامل<sup>(٢)</sup>. وهنا يخضع رب العمل للقيود التي فرضها القانون على سلطة التأديب من جهة، ومن جهة أخرى يجب توافر إحدى حالات الخطأ الجسيم الواردة بالمادة ٦٩ من قانون العمل، كما يلتزم رب العمل بضرورة عرض أمر فصل العامل على المحكمة العمالية، وفقاً لنص المادة ٦٨ من قانون العمل، كما سنبين بالتفصيل فيما يلي.

#### - أسباب عدم نفاذ الحكم الجنائي الأخرى:

لا تنقضي الدعوى الجنائية فقط بالتصالح أو بتنازل المجني عليه عن الشكوى أو الطلب المقدم منه، والذي على أساسه تم تحريك الدعوى الجنائية، بل هناك أسباباً أخرى وضعها المشرع لانقضاء الدعوى الجنائية، كالعفو العام أو الشامل، وهناك أسباباً لوقف تنفيذ العقوبة كالعفو الخاص. كما أن هناك الأحكام الصادرة من المحكمة الدستورية العليا بشأن عدم دستورية نص تجريمي يُعتبر سبباً لانقضاء الدعوى الجنائية بالنسبة لمن لم يصدر ضده حكم جنائي نهائي ويحاكم بناء على هذا النص، أو سبباً لوقف تنفيذ العقوبة ومحو أثر الجريمة لمن يقوم فعلاً بتنفيذ عقوبة جنائية بناءً على النص المقضي بعدم دستوريته.

(١) د. أحمد سليمان زايد وآخرين: مرجع آخر، ص ٢٠٠، ٢٠١؛ د. على عوض حسن: الوجيز في شرح قانون

العمل، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٩٦، ص ٤٦٦.

(٢) د. مهدي حمدي الزهيري: مرجع سابق، ص ١٧٦.

## ١- أثر العفو العام أو الشامل على الدعوى الجنائية وقرار فصل العامل:

يجري نص المادة ١٥٥ / ١ من دستور جمهورية مصر العربية<sup>(١)</sup> الصادر عام ٢٠١٤ على أن "ولا يكون العفو الشامل إلا بقانون، يُقرّ بموافقة أغلبية أعضاء مجلس النواب". كما تنص المادة ٧٦ من قانون العقوبات على أن "العفو الشامل يمنع أو يوقف السير في إجراءات الدعوى أو يحو حكم الإدانة. ولا يمس حقوق الغير إلا إذا نص القانون الصادر بالعفو على خلاف ذلك". فالعفو العام أو الشامل يترتب عليه امتناع السير في الإجراءات بالنسبة للواقعة الإجرامية الصادر بشأنها، أو تنقضي به الأحكام التي صدرت بالإدانة بناء على هذه الواقعة الإجرامية وبأثر رجعي<sup>(٢)</sup>.

وقد عرفه البعض بأنه إزالة الصفة الإجرامية عن الفعل بهدف إسدال النسيان على هذا الفعل الذي عادة ما يكون قد ارتكب في ظروف سيئة اجتماعياً كفترات الاضطراب السياسي<sup>(٣)</sup>. أو هو قانون يصدر من السلطة التشريعية بغية إلغاء بعض الجرائم، ومحو كل ما يترتب عليها من نتائج، فتصير كأن لم تُرتكب، فإذا صدر العفو بعد ارتكاب الجريمة وقبل صدور حكم فيها؛ يُمتنع ملاحقة الفاعل، وإذا صدر العفو بعد الحكم عليه سواء بحكم بات أو غير ذلك، ألغى الحكم وألغى كل أثر له<sup>(٤)</sup>.

ولقد اختلف الفقه في بيان الطبيعة القانونية للعفو العام، فيرى البعض أن العفو العام يتشابه مع القوانين الوضعية، إذ هو استثناء من قانون العقوبات، يُزيل

(١) الجريدة الرسمية، العدد ٣ مكرر (أ)، في ١٨ يناير ٢٠١٤.

(٢) د. محمد عيد الغريب: النظام العام في قانون الإجراءات الجنائية- دراسة تحليلية تأصيلية لمظاهره وحدوده في ضوء أحكام القانونية المصري والفرنسي وراء الفقه والقضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ١٢١.

(٣) د. عبد الرؤوف مهدي: شرح القواعد العامة للإجراءات الجنائية، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩، ص ٨٢٢.

(٤) المرجع السابق، ص ٨٢٣؛ د. مهدي حمدي الزهيري: مرجع سابق، ص ١٨٦.

عن الفعل الصفة الإجرامية ويُخرجه من عداد الأفعال المجرمة بمقتضى قانون العقوبات بأثر رجعي، وأن انقضاء الدعوى الجنائية لا يكون نتيجة صدور العفو العام، بل لزوال الصفة الإجرامية عن الفعل المرتكب، إذ أنّ رفع الصفة الإجرامية عن الفعل يجعل الجريمة لا وجود لها، وتتجرد من الركن الشرعي لها، وهو أساسها القانوني. بل إن الأمر يتعدى ذلك إلى إزالة كل ما يترتب على هذه الصفة الإجرامية من آثار، وما قام عليها من إجراءات، سواء أكانت إجراءات اتهام أم تحقيق أم محاكمة<sup>(١)</sup>.

في حين يرى البعض أنّ العفو العام عقبة اجرائية أمام تحريك الدعوى الجنائية نتيجة اتجاه الإرادة المشرع لإصدار قانون العفو، وليس نتيجة حتمية لزوال الصفة الإجرامية عن الفعل. فالعفو العام لا يحو عن الفعل الصفة الإجرامية بأثر رجعي، أو أن انقضاء الدعوى الجنائية يكون نتيجة حتمية لمحو الصفة الإجرامية عن الفعل، بل إنّ العفو العام لا يحو إلا الآثار الجنائية المترتبة على الجريمة، بمنع اتخاذ أي إجراء من إجراءات الدعوى الجنائية، أو محو حكم الإدانة إذا كان قد صدر<sup>(٢)</sup>.

على كلّ، فإنّ العفو العام يترتب عليه أحد أمرين: إما انقضاء الدعوى الجنائية إذا ما صدر العفو قبل صدور حكم نهائي في الدعوى الجنائية، أو محو أثر الحكم الجنائي بالنسبة لمن يكون قد صدر بحقهم حكم نهائي بالإدانة قبل صدور قانون العفو العام.

---

(١) د. محمود مصطفى: شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٨، رقم ١٠١، ص ١٣١؛ محمود نجيب حسني: شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٨، رقم ٢٠٨، ص ١٩٣؛ د. أحمد فتحي سرور: الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٣، ص ١٦٨؛ د. رءوف عبيد: مبادئ الإجراءات الجنائية في القانون المصري، دار النهضة العربية، ١٩٨٩، ص ١٥٦؛ د. محمد محمود ندا: انقضاء الدعوى التأديبية، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٨١، ص ١٤٨.

(٢) د. محمد عيد الغريب: المرجع السابق، ص ١٢٤.

ويتشابه مع العفو الشامل، كسبب لانقضاء الدعوى الجنائية، إلغاء النص الجنائي الذي يُحاكم به المتهم، فإلغاء هذا النص قبل رفع الدعوى الجنائية على المتهم يجعل الفعل مباحاً غير معاقب عليه، فلا يجوز رفع الدعوى الجنائية أو تحريكها قبل هذا المتهم، أما إذا أُلغي النص بعد رفع الدعوى الجنائية أو تحريكها ضد المتهم وأثناء نظرها، قضت المحكمة بانقضاء الدعوى الجنائية تطبيقاً لقاعدة القانون الأصح للمتهم<sup>(١)</sup>. لكن العفو الشامل يفترق عن إلغاء النص الجنائي، في أنّ الأول يحو حكم الإدانة، بينما الأخير لا يحو حكم الإدانة الذي صدر في حق المتهم.

لكن ما هو أثر العفو العام أو الشامل على حق رب العمل في استخدام الرخصة المخولة إليه بمقتضى المادة ١٢٩ من قانون العمل؟ أو بمعنى آخر هل لقانون العفو أثر عام بالنسبة للفعل الإجرامي وما يستتبعه من مسؤوليات أخرى غير جنائية أم لا؟

وفقاً لنص الفقرة الثانية من المادة ٧٦ من قانون العقوبات، الأصل أنّ العفو العام لا يمس حقوق الغير، إلا إذا نص القانون الصادر بالعفو على خلاف ذلك. وعليه فما لم يأمر القانون الصادر بالعفو على عدم مسؤولية المعاقبين بالنص الصادر بشأنه العفو العام، سواء من الناحية المدنية أو التأديبية، فلا تأثير لهذا العفو العام على أي من المسئوليتين المدنية أو التأديبية الناشئة عن الفعل الصادر بشأنه قانون العفو.

لكن الأمر في شأن المادة ١٢٩ من قانون العمل لا يتعلق بالمسؤولية التأديبية للعامل، بل هو رخصة منحها المشرع لرب العمل يستخدمها متى توافرت شروطها. لذلك فلا نرى أنّ الأمر يثير أي صعوبة إذا صدر قانون العفو قبل

(١) د. عبد الرؤوف مهدي: المرجع السابق، ص ٨٢٥.



صدر حكم جنائي نهائي بالإدانة ضد العامل، إذ أنه في هذه الحالة لن تتحقق مسؤولية العامل الجنائية، وبالتالي لا يجوز تطبيق نص المادة ١٢٩ من قانون العمل عليه. وإن كان يجوز لرب العمل أن يُحاسب العامل تأديباً عن الفعل الصادر منه، والذي انمى أثره الجنائي بقانون العفو، إذا ما توافرت شروط الخطأ الجسيم، والذي يجوز معه لرب العمل فصل العامل، وفقاً لنص المادة ٦٩ من قانون العمل، والتي سنبينها بالتفصيل لاحقاً.

إذ يُقرر بعض الفقه<sup>(١)</sup>، وبحق، أن العفو العام لا يمكنه أن يزيل الفعل المادي ذاته ويرفع الضرر الذي نتج عنه، وبالتالي لا يمنع من رفع الدعوى المدنية أو التأديبية، وبالتالي يجوز للإدارة أن تبني قرارها على الوقائع التي صدر عنها العفو العام، وتُجازي العامل تأديباً، لكنها لا تستطيع أن تُبني قرارها على العقوبة الجنائية والتي محاها العفو العام، إذ لا يجوز أن تظهر هذه العقوبة من جديد في أي شكل آخر.

لكن الصعوبة تُثور إذا ما صدر حكم جنائي نهائي بالإدانة ضد العامل، أتبعه قرار بفصله عن العمل وفقاً للمادة ١٢٩ من قانون العمل، ثم بعد ذلك صدر قانون بالعفو عن الجريمة. هل يكون لهذا العفو أثر على قرار الفصل الذي سبقه؟

فكما أكدنا سابقاً أن العفو العام لا يحو أو يزيل الفعل المادي ذاته، ولا يمكنه أن يرفع الضرر الذي أحدثه، فليس لقوة القانون أن تحو ما نُثبتته قوة الأشياء، ولذلك يرى البعض، في نطاق الأحكام المتعلقة بالموظف العام، أنه لا أثر للعفو العام على الإجراءات التي اتخذت بوصفها أثراً للوقائع الثابتة في الحكم الجنائي الصادر بالإدانة. وبالتالي فلا أثر للعفو العام على قرار الفصل الذي سبق أن صدر بحق الموظف، ولا يكون لقانون العفو العام أثر رجعي، وبالتالي لا يُرتب حقاً

(١) د. محمد عصفور: مرجع سابق، ص ٢٦٠، ٢٦١.

للموظف في العودة إلى الوظيفة التي فصل منها، إلا إذا نص قانون العفو على ذلك صراحة<sup>(١)</sup>.

وفي هذا استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا على أن "قانون العفو لا يحو عن الفعل المعاقب عليه إلا صفة الجريمة الجنائية دون صفة الجريمة التأديبية، كما لا يترتب عليه اسقاط العقوبات التي نُفذت أو الآثار التي وقعت في المدة التي سبقت صدوره، ومن ثم فلا يترتب عليه اسقاط الأثر الخاص بانتهاء خدمة الموظف الذي كان قد اتخذ بحقه نتيجة الحكم الجنائي؛ لأنه أثر فوري للحكم ويقع مباشرةً وبقوة القانون بوصفه نتيجةً حتميةً له، ويستنفذ غرضه بمجرد وقوعه، وذلك بقطع العلاقة الوظيفية بين الموظف المحكوم عليه والإدارة، مما يعد أثراً سابقاً على صدور قرار العفو، ولا يزول بصدوره"<sup>(٢)</sup>.

وعليه فالآثار التي تترتب على الحكم الجنائي قبل صدور قانون العفو العام، لا يسري عليها ما تضمنه قانون العفو وذلك فيما يتعلق بالعفو عن الجريمة وعقوبتها، إذ تبقى هذه الآثار صحيحة ومشروعة، ومنها بالطبع القرار الصادر بفصله عن العمل، لصدور حكم جنائي نهائي ضده، وذلك تطبيقاً لأحكام المادة ١٢٩ من قانون العمل، ولا يمكن للعامل الذي ينطبق عليه قانون العفو العام أن يلغي القرار السابق صدوره بفصله عن العمل نتيجة الحكم الجنائي الصادر بحقه، وأن يعود إلى عمله كنتيجة مباشرة لقانون العفو العام، وبالتالي لا تُحتسب الفترة التي قضاه خارج العمل خدمة متصلة له، ولا يستحق عنها أي أجر، كما لا يستحق عنها أي ترقية؛ لأنَّ هذه الآثار قد ترتبت ونُفذت بحق العامل قبل صدور قانون العفو

(١) المرجع السابق، ص ٢٦٣؛ د. مهدي حمدي الزهيري: مرجع سابق، ص ١٨٧.

(٢) حكم المحكمة الإدارية العليا في ١٠/١/١٩٦٥. مشار إليه في د. مغاوري محمد شاهين: القرار التأديبي، ضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ١٩٨٦، ص ٨٢٦.

العام، ولا يمسخها هذا القانون لأنها أثاراً مستقلة عن الأثار المتعلقة بالجريمة الجنائية وعقوبتها<sup>(١)</sup>.

وذلك كله ما لم يتضمن قانون العفو ما يخالف ذلك، بأن يقرر بشكل صريح إلغاء كل الأثار المترتبة على الحكم الجنائي، فيما يتعلق بعلاقة العمل، لمن ينطبق عليهم قانون العفو العام. وفي هذه الحالة يكون لقانون العفو ليس فقط أثراً مباشراً، وإنما يكون له أثراً رجعياً بالنسبة لقرار فصل العامل، إذ يترتب على قانون العفو العام إلغاء قرار الفصل واعتباره كأن لم يكن من تاريخ صدوره، وبالتالي يجب تسوية حالة العامل وفقاً للأحكام التي قررها قانون العفو العام بهذا الخصوص.

وفي ذلك قضت محكمة النقض بأنه "لما كانت المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٦٠٢ لسنة ١٩٦٦ بشأن حساب مدد الفصل لمن يعودون للخدمة بعد صدور قرار العفو عنهم - الذي نشر في ١٩٦٦/٩/٢٨ - تنص على أن "تعتبر مدة الخدمة متصلة بالنسبة للعاملين الذين صدر العفو عنهم ويعادون إلى الخدمة بعد انتهائها نتيجة للحكم عليهم في قضايا سياسية ويطبق ذلك على من سبق إعادتهم إلى الخدمة قبل صدور هذا القرار". وكان المستقر في قضاء هذه المحكمة أن عبارة النص إنما جاءت في صياغة عامة مطلقة صريحة وقاطعة في اعتبار مدة الخدمة متصلة بالنسبة للعاملين المخاطبين بأحكامها، فينصرف مدلولها إلى مدة خدمة هؤلاء العاملين التي أفصح عنها النص عند ترقيةهم سواء تمت هذه الترقية بالأقدمية أو أجريت بالاختيار، إذ لا تخصيص بلا مخصص"<sup>(٢)</sup>.

## ٢- أثر العفو الخاص على الدعوى الجنائية وقرار فصل العامل:

(١) مجلس الدولة المصري رقم ٦٩٠٦ في ١٨ / ١١ / ١٩٥٣، مشار إليها في د. محمد جودت الملط: المسؤولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٧، ص ٣٩٤.

(٢) الطعن رقم ١٥٥٥ لسنة ٤٩، جلسة ١٩٨٤/٦/١٧، المكتب الفني، س ٣٥، ع ٢، ص ١٦٦٥، ق ٣١٩، الطعن رقم ١٦٩٦ لسنة ٤٨، جلسة ١٩٨٤/٥/٢٧، المكتب الفني، س ٣٥، ع ١، ص ١٤٢٨، ق ٢٧٣.

أما العفو الخاص فقد أقرته المادة ١٥٥ / ١ من دستور جمهورية مصر العربية الصادر في ٢٠١٤، والتي قررت أن "الرئيس الجمهورية، بعد أخذ رأي مجلس الوزراء، العفو عن العقوبة أو تخفيفها".

ونظمت أحكام العفو الخاص المادتين ٧٤، ٧٥ من قانون العقوبات. فيجري نص المادة ٧٤ على أن "العفو عن العقوبة المحكوم بها يقتضي إسقاطها كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها مقرر قانوناً.

"ولا تسقط العقوبات التبعية ولا الآثار الجنائية الأخرى المترتبة على الحكم بالإدانة ما لم ينص في أمر العفو على خلاف ذلك".

أما المادة ٧٥ فيجري نصها على أن "إذا صدر العفو بإبدال العقوبة بأخف منها تُبدل عقوبة الإعدام بعقوبة السجن المؤبد.

"وإذا عُفي عن محكوم عليه بالسجن المؤبد أو بُدلت عقوبته وجب وضعه حتماً تحت مراقبة البوليس مدة خمس سنين.

"والعفو عن العقوبة أو إبدالها إن كانت من العقوبات المقررة للجنايات لا يشمل الحرمان من الحقوق والمزايا المنصوص عنها في الفقرات الأولى والثانية والخامسة والسادسة من المادة الخامسة والعشرين من هذا القانون.

"وهذا كله إذا لم ينص في العفو على خلاف ذلك".

ويُعرف العفو الخاص بأنه إنهاء الالتزام بتنفيذ العقوبة إزاء شخص صدر ضده حكم بات، إنهاءً كلياً أو جزئياً، أو استبدال العقوبة المحكوم بها عليه بأخرى

أخف، ويصدر قرار العفو الخاص من رئيس الجمهورية بعد أخذ رأي مجلس الوزراء<sup>(١)</sup>.

وإذا كان كلاً من العفو العام والعفو الخاص يشتركان في أن أي منهما لا يؤثر فيما نفذ من العقوبة قبل صدوره، ولا يمس حقوق الغير المترتبة على الجريمة، إلا أنهما يختلفان في نواحٍ أخرى، ففي حين لا يكون العفو العام إلا بقانون يصدر من السلطة التشريعية وبشرط توافر أغلبية أعضائها، فإنَّ قرار العفو الخاص يصدر من رئيس الجمهورية، أي السلطة التنفيذية ولا يكون للسلطة التشريعية أي دور فيه. كما أنَّ العفو الخاص يؤدي إلى انقضاء العقوبة الأصلية فقط، دون أن يمس أو يمتد إلى العقوبات التبعية أو التكميلية، ما لم ينص قرار العفو الخاص على غير ذلك. كما أنَّ العفو الخاص لا يحو الصفة الإجرامية عن الفعل ذاته، ولا يرفع الحكم بالعقوبة، فهو يقتصر على وقف تنفيذ ما تبقى من مدة العقوبة بالنسبة لمن صدر له قرار العفو<sup>(٢)</sup>.

وفي ذلك قضت محكمة النقض بأنه "إذ كان نص المادة ١٤٩ من الدستور قد جرى على أن "لرئيس الجمهورية حق العفو عن العقوبة أو تخفيفها، أما العفو الشامل فلا يكون إلا بقانون"، وكان الثابت من مدونات الحكم المطعون فيه أنَّ العفو عن الطاعنين لم يصدر بقانون، ومن ثم فهو ليس بعفو شامل بل هو عفو عن باقي العقوبة الأصلية والتبعية والآثار الجنائية المترتبة على حكم الإدانة"<sup>(٣)</sup>.

وبالتالي يمكن القول أنَّ العفو العام عيني، ينظر فيه المشرع إلى الجريمة ذاتها فتنتفي عنه الصفة الإجرامية وتصير بموجب قرار العفو العام فعلاً مباحاً لا عقاب على اتيانه، بينما العفو الخاص هو قرار شخصي، يتجه إلى أشخاص بذواتهم، حتى وإن

(١) د. مهدي حمدي الزهيري: مرجع سابق، ص ١٩٣.

(٢) د. مغاوري محمد شاهين: مرجع سابق، ص ٨٢٥.

(٣) الطعن رقم ٨٢٥ لسنة ٥٠ جلسة ١٩٨٤/٣/٢٩، المكتب الفني، س ٣٥، ع ١، ص ٨٧٨، ق ١٦٧.

ارتبطوا بجرائم محددة، فيوقف تنفيذ العقوبة الصادرة ضدهم بالنسبة إلى المستقبل فقط، دون أن يمس القرار الصفة الإجرامية للفعل الجنائي، إذ تبقى كما هي، ودون أن يمس الأثار الأخرى للعقوبة الصادرة بحق من صدر لهم قرار العفو الخاص. وفي هذا قضت محكمة النقض بأن "أمر العفو عن العقوبة المحكوم بها لا يمكن بأي حال أن يمس الفعل في ذاته، ولا يحو الصفة الجنائية التي تظل عالقة به، ولا يرفع الحكم، ولا يؤثر فيما نفذ من عقوبة، بل يقف دون ذلك جميعاً"<sup>(١)</sup>.

كما قضت في حكم آخر بأنه "ولما كان من المقرر أيضاً أن العفو عن العقوبة لا يمكن أن يمس الفعل في ذاته ولا يحو الصفة الجنائية التي تظل عالقة به ولا يرفع الحكم ولا يؤثر فيما نفذ من عقوبة، بل يقف دون ذلك جميعاً. لما كان ما تقدم، وكان أثر العفو عن الطاعنة ينصرف إلى الدعوى الجنائية وحدها ويقف دون المساس بما قضى به في الدعوى المدنية التي تستند إلى الفعل في ذاته، لا إلى العقوبة المقضي بها عنه، وكانت الطاعنة قد طلبت في أسباب طعنها نقض الحكم في كل ما قضى به سواء بالنسبة للدعوى الجنائية أو الدعوى المدنية، ومن ثم يتعين القضاء بعدم جواز نظر الطعن المقدم منها بالنسبة للدعوى الجنائية وحدها مع نظره بالنسبة للدعوى المدنية"<sup>(٢)</sup>.

وبالتالي فمتى صدر قرار العفو عن العقوبة بالنسبة للعامل الصادر بحقه حكم جنائي نهائي، فلا أثر لهذا القرار على الرخصة المخولة لرب العمل بمقتضى المادة ١٢٩ من قانون العمل، ويحق للأخير فصل العامل لصدور حكم جنائي نهائي بالإدانة ضده، وفقاً لأحكام المادة ١٢٩ من قانون العمل، ولا يحول دون ذلك صدور قرار العفو الخاص قبل صدور قرار فصل العامل. ذلك أن قرار الفصل في

---

(١) الطعن ٣ لسنة ٥٦ ق، جلسة ١٩٥٨/٣/٤، س ٩، ص ٠١. وورد في حسن الفكهاني، عبد المنعم حسني: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية - الاصدار الجنائي، ج ١٠، مركز حسني للدراسات القانونية، الجيزة، ١٩٨٨، ص ٢٥٩.

(٢) الطعن رقم ٤١٣٩ لسنة ٥٢، جلسة ١٩٨٢/١٠/٥، المكتب الفني، س ٣٣، ص ٧٢٨، ق ١٥١.

هذه الحالة يستمد سببه من صدور الحكم الجنائي النهائي بالإدانة الصادر ضد العامل، لا من تنفيذ أو عدم تنفيذ العامل للعقوبة الجنائية المحكوم بها عليه.

ولا يمكن القول بأن قرار العفو يُعد قراراً بوقف التنفيذ، ذلك أن ما عنته المادة ١٢٩ من قانون العمل، وبشكل صريح، في عدم جواز فصل العامل في حالة وقف تنفيذ الحكم الجنائي الصادر ضده، هو صدور قرار من القضاء بوقف تنفيذ الحكم وفقاً لنص المادة ٥٥ من قانون العقوبات، دون أن يمتد ذلك إلى وقف تنفيذ العقوبة بناء على قرار العفو الخاص الذي يصدر من رئيس الجمهورية.

وفي هذا قررت محكمة النقض أن "الالتجاء إلى رئيس الدولة للعفو عن العقوبة المحكوم بها هو الوسيلة الأخيرة للمحكوم عليه للتظلم من العقوبة الصادرة عليه، والتماس إعفائه منها كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها - و صدور العفو عن العقوبة أيّاً ما كان قدر العفو منها يُخرج الأمر من يد القضاء، لما هو مقرر من أن العفو عن العقوبة في معنى المادة ٧٤ من قانون العقوبات هو عمل من أعمال السيادة لا يملك القضاء المساس به أو التعقيب عليه فيما صدر العفو عنه" (١).

كما قررت في حكم آخر بأن "من المقرر أن الالتجاء إلى رئيس الدولة للعفو عن العقوبة المحكوم بها هو الوسيلة الأخيرة للمحكوم عليها للتظلم من العقوبة الصادرة عليه، والتماس إعفائه منها كلها أو بعضها أو إبدالها بعقوبة أخف منها، فتحله إذن أن يكون الحكم القاضي بالعقوبة غير قابل للطعن بأية طريقة من طرقه العادية وغير العادية، ولكن إذا كان التماس العفو قد حصل وصدور العفو فعلاً عن العقوبة المحكوم بها قبل أن يفصل في الطعن بطريق النقض في الحكم الصادر بالعقوبة، فإن صدور هذا العفو يُخرج الأمر من يد القضاء، مما تكون معه محكمة

(١) الطعن رقم ١٢٩٠ لسنة ٣٦، جلسة ١٩٦٧/٣/٧، المكتب الفني، س ١٨، ع ١، ص ٣٣٤، ق ٦٨.

النقض غير مستطبعة المضي في نظر الدعوى ويتعين عليها التقرير بعدم جواز نظر الطعن" (١).

كما أنه لا يجوز أن يشمل قرار العفو عن العقوبة الصادر من رئيس الجمهورية، إلغاء القرارات الأخرى التي تصدر بحق المتهم، ذلك أن نص الفقرة الثانية من المادة ٧٤ من قانون العقوبات، وإن أعطى رئيس الجمهورية الحق في أن يضمن قرار العفو إلغاء بعض الآثار الأخرى خلاف وقف تنفيذ العقوبة الجنائية، فقد قصرها فقط على العقوبات التبعية أو الآثار الجنائية الأخرى، وبالتالي فلا يجوز أن يمتد قرار العفو إلى معالجة أية آثار مدنية أو تأديبية تكون نتيجة لصدور الحكم الجنائي على العامل.

وعليه، فلا يجوز أن يتضمن قرار العفو الخاص إلغاء قرار فصل العامل عن العمل، الصادر تطبيقاً لنص المادة ١٢٩ من قانون العمل؛ لصدور حكم جنائي نهائي بالإدانة ضد العامل، لأن قرار الفصل ذاك ليس من العقوبات التبعية أو الآثار الجنائية الأخرى التي يجوز لرئيس الجمهورية معالجتها في قرار العفو الخاص، وإنما هي آثار غير جنائية ناشئة عن علاقة العمل التي تحكم العامل ورب العمل.

وفي هذا قررت محكمة النقض أن "أمر العفو عن العقوبة المحكوم بها وإن شملت العفو عن العقوبات التبعية والآثار الجنائية المترتبة عليها، فإنه على أي حال لا يمكن أن يمس الفعل في ذاته ولا يحو الصفة الجنائية التي تظل عالقة به ولا يرفع الحكم ولا يؤثر فيما نفذ من عقوبة، بل يقف دون ذلك جميعاً" (٢).

كما أن قرار الفصل عن العمل الصادر وفقاً لنص المادة ١٢٩ من قانون العمل، لا يعد في حكم العقوبة التبعية المقررة للعقوبة الأصلية التي صدرت بحق

(١) الطعن رقم ٢٠٣٧ لسنة ٤٨، جلسة ١٩٧٩/٤/٩، المكتب الفني، س ٣٠، ع ١، ص ٤٦١، ق ٩٨.

(٢) الطعن رقم ٣ لسنة ١٩٥٦، جلسة ١٩٥٨/٢/٤، س ٩، ع ١، ص ١، ق ١.



العامل، إذ أنه لا تقع بقوة القانون بمجرد الحكم على العامل بعقوبة جنائية في حكم نهائي، وإنما قرار فصل العامل هنا مجرد رخصة لرب العمل.

وفي هذا استقر قضاء محكمة النقض بأن ما يلغى من قرارات الفصل ما كان يشكل عقوبة تبعية للجريمة المرتكبة أو عقوبتها، إذ قررت في أحد أحكامها أن "مؤدى نص المادة ١٢٣ من قانون الأحكام العسكرية الصادر برقم ٢٥ لسنة ١٩٦٦ و المادة الأولى من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٤٨ لسنة ٦٧ بإنشاء محكمة الثورة أنه يترتب على الحكم الصادر على الطاعنين بالأشغال الشاقة من محكمة الثورة، لمخالفة المادة ١٣٨/١ من قانون الأحكام العسكرية رقم ٢٥ لسنة ٦٦ المشار إليه، طردهما من الخدمة، و إذ رفض الحكم المطعون فيه القضاء للطاعنين بالتعويض عن فوات التدرج في الرتب الوظيفية في الفترة السابقة على قراري العفو باعتبار أن ذلك كان عقوبة تبعية لعقوبة الأشغال الشاقة المقضي بها عليهما من محكمة الثورة وهي محكمة ذات سيادة ولأحكامها حجية فإن النعي عليه بمخالفة القانون في ذلك يكون على غير أساس"<sup>(١)</sup>.

فضلاً عن أن قرار العفو الخاص لم يمح الأثار الجنائية أو الصفة الإجرامية للجريمة المرتكبة، ولا الأثار الخاصة بالعقوبة المحكوم بها، وإنما فقط أوقف تنفيذ ما تبقى من هذه العقوبة بالنسبة للمستقبل فقط، ودون أي أثر رجعي.

٣- أثر الحكم الصادر بعدم الدستورية على الدعوى الجنائية وقرار فصل العامل:

تنص المادة ٤٩ من قانون المحكمة الدستورية العليا القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ المعدل بالقانون رقم ١٦٨ لسنة ١٩٩٨ على أن "أحكام المحكمة في الدعاوى الدستورية وقراراتها بالتفسير ملزمة لجميع سلطات الدولة وللکافة.

(١) الطعن رقم ٨٢٥ لسنة ٥٠، جلسة ١٩٨٤/٣/٢٩، المكتب الفني، س ٣٥، ع ١، ص ٨٧٨، ق ١٦٧.

"وتنشر الأحكام والقرارات المشار إليها في الفقرة السابقة في الجريدة الرسمية وبغير مصروفات خلال خمسة عشر يوماً على الأكثر من تاريخ صدورها.

"ويترتب على الحكم بعدم دستورية نص في قانون أو لائحة عدم جواز تطبيقه من اليوم التالي لنشر الحكم ما لم يحدد الحكم لذلك تاريخاً آخر أسبق، على أن الحكم بعدم دستورية نص ضريبي لا يكون له في جميع الأحوال إلا أثر مباشر، وذلك دون إخلال باستفادة المدعى من الحكم الصادر بعدم دستورية هذا النص.

"فإذا كان الحكم بعدم الدستورية متعلقاً بنص جنائي تعتبر الأحكام التي صدرت بالإدانة استناداً إلى ذلك النص كأن لم تكن، ويقوم رئيس هيئة المفوضين بتبليغ النائب العام بالحكم فور النطق به لإجراء مقتضاه".

ولقد استقرت أحكام المحكمة الدستورية العليا على أن الدعوى الدستورية هي بطبيعتها دعوى عينية، توجه فيها الخصومة إلى النصوص التشريعية المطعون عليها بعيب دستوري، وبالتالي تكون للأحكام الدستورية الصادرة في تلك الدعاوى حجية مطلقة بحيث لا يقتصر أثرها على الخصوم في الدعاوى التي صدرت فيها، وإنما ينصرف هذا الأثر إلى الكافة، وتلتزم بها جميع جهات القضاء، سواء أكانت هذه الأحكام قد انتهت إلى عدم دستورية النص التشريعي المطعون فيه، أم إلى إقرار دستوريته ورفض الدعوى على هذا الأساس<sup>(١)</sup>.

وفي هذا قضت محكمة النقض بأن "القضاء بعدم دستورية أحد النصوص القانونية لا يؤدي بمجرد مجرده إلى عدم دستورية مثيله الذي لم يُعرض على المحكمة

---

(١) راجع في ذلك: أحكام المحكمة الدستورية العليا ارقام: ١٠ لسنة ٥ ق دستورية، جلسة ١٢/٢/١٩٨٢، منشور في مجموعة أحكام المحكمة الدستورية العليا، ج ٢، ص ١٩٢؛ القضية ٢٩ لسنة ٢ ق دستورية، جلسة ٢/٦/١٩٨٢، منشور في مجموعة أحكام المحكمة الدستورية العليا، ج ٢، ص ١٨؛ القضية ٩ لسنة ٨ ق دستورية، جلسة ٦/٦/١٩٨٧، منشور في مجموعة أحكام المحكمة الدستورية العليا، ج ٤، ص ٥٦.

الدستورية، ذلك أنّ الدعوى الدستورية ذات طبيعة عينية توجه الخصومة فيها إلى نص تشريعي بذاته ولا تستطيل إلى غيره ولو كان مماثلاً للنص المطعون عليه" (١).

والأحكام الصادرة من المحكمة الدستورية العليا، وفقاً لنص المادة ٤٨ من قانون المحكمة الدستورية العليا، تكون نهائية غير قابلة للطعن عليها بأي طريق من طرق الطعن، سواء طرق الطعن العادية أم غير العادية (٢).

وكأصل عام، يترتب على الحكم بعدم دستورية نص تشريعي عدم تطبيق هذا النص ليس فقط بالنسبة للمستقبل فحسب، وإنما كذلك بالنسبة للوقائع والعلاقات السابقة على صدور الحكم بعدم دستورية هذا النص، بشرط ألا تكون هذه الحقوق أو المراكز القانونية قد استقرت عند صدور الحكم بعدم الدستورية، بحكم حاز قوة الأمر المقضي، أو بانقضاء مدة التقادم (٣).

وفي هذا قضت محكمة النقض بأنّ "مفاد نص المادة ٤٩ من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ المعدل بقرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ١٦٨ لسنة ١٩٩٨ - وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض - أنّه يترتب على صدور حكم بعدم دستورية نص في قانون أو لائحة عدم جواز تطبيقه من اليوم التالي لنشر هذا الحكم في الجريدة الرسمية، أما إذا تعلق بنص ضريبي فإنه يطبق بأثر مباشر، وهذا الحكم ملزم لجميع سلطات الدولة وللکافة ويتعين على المحاكم باختلاف درجاتها وأنواعها أن تمتنع عن تطبيقه على الوقائع والمراكز القانونية المطروحة عليها، حتى ولو كانت سابقة على صدور هذا الحكم باعتباره قضاءً كاشفاً عن عيب لحق النص منذ نشأته، بما ينفي صلاحيته

(١) الطعن رقم ٢١١ لسنة ٨٥، جلسة ٢٠١٦/١٢/٧، طعن غير منشور.

(٢) حكم المحكمة الدستورية العليا رقم ١٨ لسنة ٦ ق دستورية، جلسة ١٩٨٥/١٢/٢١، منشور في مجموعة أحكام المحكمة الدستورية العليا، ج ٣، ص ٢٦٠.

(٣) د. صلاح الدين فوزي: الدعوى الدستورية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠-٢٠١١، ص ٣٠١.

لترتيب أي أثر من تاريخ نفاذ النص، أما إذا تعلق الحكم بنص ضريبي فإنه يطبق بأثر مباشر ولازم، ذلك أن الحكم بعدم دستورية نص في قانون أو لائحة لا يجوز تطبيقه من اليوم التالي لنشره ما دام قد أدرك الدعوى قبل الفصل فيها ولو كانت أمام محكمة النقض، وهو أمر متعلق بالنظام العام تُعمله محكمة النقض من تلقاء ذاتها<sup>(١)</sup>.

غير أنه إذا كان النص المقضي بعدم دستورية نصاً جنائياً، فيترتب على عدم دستورية هذا النص إلغاء جميع الأحكام الجنائية التي صدرت بالإدانة استناداً لهذا النص غير الدستوري، وتعتبر كأن لم يكن، حتى ولو كانت هذه الأحكام أحكاماً بائنة<sup>(٢)</sup>.

وهو ما استقرت عليه أحكام محكمة النقض، إذ قررت في أحد أحكامها أنه "لما كانت المادة ٤٩ من قانون المحكمة الدستورية العليا الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٩ - التي تحكم الواقعة - قبل تعديلها بالقانون ١٦٨ لسنة ١٩٩٨ تنص على أن أحكام المحكمة الدستورية وقراراتها بالتفسير ملزمة لجميع سلطات الدولة وللکافة..... ويترتب على الحكم بعدم دستورية نص في قانون أو لائحة عدم جواز تطبيقه من اليوم التالي لنشر الحكم..... والمقرر في هذا الشأن أنه إذا كان يترتب على الحكم بعدم دستورية قانون أو لائحة عدم جواز تطبيقه من اليوم التالي لنشر الحكم، إلا أن عدم تطبيق النص وعلى ما جرت به المذكرة الإيضاحية لقانون المحكمة الدستورية وأقرته هذه المحكمة - محكمة النقض - في أحكامها لا ينصرف أثره إلى المستقبل فحسب وإنما ينسحب على الوقائع السابقة على صدور الحكم بعدم دستورية النص. لما كان ذلك، وكان الحكم بعدم دستورية نص الفقرة ط من المادة الأولى من القانون رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٥٥ وبعدم دستورية نص الفقرة

(١) الطعن رقم ٧٧٩٥ لسنة ٧٩ جلسة ٢٠١٥/١٠/٨، طعن غير منشور.

(٢) د. صلاح الدين فوزي: المرجع السابق.

الأولى من المادة ١٩ من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٧٦ - المشار إليهما - يجعل الحجز الذي يستند إليهما - كما هو الشأن في الدعوى الماثلة - كأن لم يكن - من يوم إجرائه - فلا تقوم جريمة تبديد المحجوزات التي دُين بها الطاعن لتخلف أركانها، ومن ثم تقضي المحكمة من تلقاء نفسها بنقض الحكم المطعون فيه وبإلغاء الحكم المستأنف وببراءة الطاعن مما أسند إليه<sup>(١)</sup>.

وفيما يتعلق بأثر الحكم الصادر بعدم دستورية النص الجنائي الذي أُدين العامل بمقتضاه في إحدى الجرائم التي يجوز بسببها فصل العامل طبقاً لنص المادة ١٢٩ من قانون العمل، فإننا نرى أن الحجية المطلقة لأحكام المحكمة الدستورية العليا تمنع رب العمل من فصل العامل، حتى ولو صدر ضده حكماً جنائياً نهائياً بالإدانة، بل حتى ولو صار هذا الحكم الجنائي باتاً، وذلك متى كان الحكم الصادر بعدم دستورية النص الجنائي الذي عُوقب العامل بسببه، قد صدر قبل أن يُصدر رب العمل قراره بفصل العامل من العمل طبقاً للرخصة المخولة له بالمادة ١٢٩ من قانون العمل؛ ذلك أن الحكم الصادر بعدم دستورية النص الجنائي يكشف عن بطلان النص المقضي بعدم دستوريته منذ صدوره ويترتب عليه اعتباره كأن لم يكن، على نحو يوجب إزالة جميع الآثار التي رتبها هذا النص في الماضي، واهدار كل ما بُني على هذا النص غير الدستوري، باعتبار أن العمل به وتطبيقه كان خطأ دستورياً<sup>(٢)</sup>. مما معناه أن الحكم بعدم دستورية النص الجنائي الذي عُوقب بسببه العامل، يُعدم جميع الأحكام الجنائية الصادرة بالإدانة بناء على هذا النص غير الدستوري، وبالتالي تنتفي إحدى شروط المادة ١٢٩ من قانون العمل، في وجوب صدور حكم جنائي نهائي بالإدانة ضد العامل.

(١) الطعن رقم ٩٢٠ لسنة ٦٢، جلسة ٢٠٠١/١٢/٦، المكتب الفني، س ٥٢، ع ١، ص ٩٦٦، ق ١٨٦.

(٢) د. حمدان فهمي: حجية أحكام القضاء الدستوري وأثارها، مجلة الدستورية، الصادرة عن المحكمة الدستورية العليا، العدد ١١، السنة ٥، ابريل ٢٠٠٧، ص ١٩.

أما إذا صدر الحكم الدستوري بعدم دستورية النص الجنائي، الذي أُدين العامل بسببه، بعد صدور قرار فصل العامل وفقاً للمادة ١٢٩ من قانون العمل، وبعد أن صار هذا الحكم الجنائي نهائياً، فيجب التفرقة بين أمرين: الأول، إذا ما نازع العامل رب العمل في قرار فصله عن العمل قبل صدور الحكم بعدم دستورية النص الجنائي، وعرض الأمر على القضاء ليقول فيه كلمته، وتأكد قرار الفصل بحكم بات، ففي هذه الحالة يقتصر أثر الحكم الدستوري على النص الجنائي فقط، ولا يمتد إلى المراكز القانونية التي استقرت بالفعل قبل صدور الحكم الدستوري.

ونفس الأمر يسري في حالة عدم منازعة العامل رب العمل قضائياً في قرار فصله، ومرور سنه من علمه بقرار الفصل، فإنَّ الدعوى العمالية الخاصة بإلغاء قرار فصل العامل تسقط بالتقادم الحولي عملاً بنص المادة من القانون المدني، ولا يحق للعامل اللجوء إلى القضاء لإلغاء القرار الصادر بفصله، وبالتالي يتحصن هذا القرار حتى ضد الحكم الصادر بعدم دستورية النص الجنائي؛ لأنَّ الأثر الرجعي للأحكام الدستورية لا يمس الحقوق والمراكز القانونية التي استقرت بحكم بات أو بانقضاء مواعيد التقادم.

وعليه فلا يؤدي الحكم بعدم الدستورية إلى بطلان قرار فصل العامل، أو إلى اعتبار قرار الفصل فصلاً تعسفياً لعدم مشروعية أسبابه؛ ذلك أنَّ قرار فصل العامل قد صدر صحيحاً مستوفياً شرائطه وقت إصداره، وأنَّ الأثر الرجعي للأحكام الدستورية لا يمس الحقوق والمراكز القانونية التي استقرت بحكم بات أو بانقضاء مواعيد التقادم.

أما الأمر الثاني، فهو عدم منازعة العامل رب العمل في القرار الصادر من الأخير بفصله وصدور حكم بات في هذا الشأن، ثم صدور الحكم بعدم دستورية النص الجنائي قبل مرور مدة تقادم الدعوى العمالية، فنرى أنه يجب على رب العمل إلغاء القرار الصادر بفصل العامل، وإعادةه إلى عمله فور صدور الحكم بعدم

دستورية النص الجنائي. وفي حالة امتناع رب العمل عن ذلك، يحق للعامل اللجوء إلى القضاء وطلب إلغاء القرار الصادر بفصله عن العمل تطبيقاً لنص المادة ١٢٩ من قانون العمل؛ لانتفاء شرائطه. ويُعد امتناع رب العمل عن إعادة العامل إلى عمله فصلاً تعسفياً موجباً للتعويض المقرر بالمادة ١٢٢ من قانون العمل. ذلك أن الحكم الدستوري الصادر بشأن النص الجنائي يكون له أثر رجعي بالنسبة لجميع الأحكام والقرارات التي صدرت مستندةً إلى هذا النص الجنائي المقضي بعدم دستوريته؛ لأنَّ القول بغير ذلك يجعل أمر الرقابة الدستورية هباءً، ويفرغ حق التقاضي من مضمونه، وبالتالي تفقد الدعوى الدستورية غايتها ونتيجتها التي ينبغي أن تتحقق بالحكم الدستوري، وهو ما يُشكل إنكاراً للعدالة لا يمكن قبوله<sup>(١)</sup>.

#### - أثر عدم إرادة العامل على صواب العمل في فصله:

متى انتفت الشروط المقررة لفصل العامل بالمادة ١٢٩ من قانون العمل، فلا يحق لرب العمل فصل العامل استناداً إلى ذلك النص، لكن ذلك لا يلغي السلطة التأديبية لرب العمل، خاصة في ظل مبدأ استقلال الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية، وبالتالي يحق لرب العمل، وعلى الرغم من عدم توافر إحدى شروط نص المادة ١٢٩ من قانون العمل، سواء بصدور الحكم الجنائي ببراءة العامل لأي سبب من الأسباب، أو بصدور الحكم مشمولاً بوقف تنفيذه، أو بصدور الحكم الجنائي في جنحة غير مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو في جنحة معاقب عليها بعقوبة الغرامة.

فالحكم الصادر في جميع هذه الحالات لا يؤثر على حق رب العمل في استخدام سلطته التأديبية المقررة له بمقتضى القانون، ويكون له فصل العامل متى وقع منه خطأ جسيماً، ويلاحظ أن نص المادة ٦٩ من قانون العمل لم يُورد

(١) د. حمدان فهمي: المرجع السابق، ص ٢٠.

تعريفًا للخطأ الجسيم وإنما أورد تطبيقات له، إذ يقرر أنه "لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيمًا، ويعتبر من قبيل الخطأ الجسيم الحالات الآتية:

- أ. إذا ثبت انتحال العامل لشخصية غير صحيحة أو قدم مستندات غير صحيحة.
- ب. إذا ثبت ارتكاب العامل لخطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ صاحب العمل الجهات المختصة بالحادث خلال أربع وعشرين ساعة من وقت علمه بوقوعه.
- ج. إذا تكرر من العامل عدم مراعاة التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة - بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبه ومعلنة في مكان ظاهر - رغم التنبيه عليه بكتابة بمراعاة ذلك.
- د. إذا تغيب العامل بدون مبرر مشروع أكثر من عشرين يومًا متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متتالية، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي بخطاب موصي عليه بعلم الوصول من صاحب العمل للعامل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى، وبعد غيابه خمسة أيام في الحالة الثانية.
- هـ. إذا ثبت أن العامل أفشي أسرار المنشأة التي يعمل بها مما أدى إلى إحداث أضرار جسيمة بالمنشأة.
- و. إذا قام العامل بمنافسة صاحب العمل في ذات نشاطه.
- ز. إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالات سُكر بين أو متأثرًا بما تعاطاه من مادة مخدرة.
- ح. إذا ثبت اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير العام، وكذلك إذا وقع منه اعتداءً جسيمًا على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه.
- ط. إذا لم يراع العامل الضوابط الواردة في المواد من (١٩٢) إلى (١٩٤) من الكتاب الرابع من هذا القانون".



وسلطة رب العمل في فصل العامل استناداً إلى المادة ٦٩ من قانون العمل لا تكون واسعة كما كان الحال بخصوص المادة ١٢٩ من قانون العمل، فطبقاً لنص المادة ٦٨ من قانون العمل<sup>(١)</sup>، يكون رب العمل مقيداً بضرورة عرض أمر فصل العامل على القضاء ليقول كلمته في مدى توافر إحدى حالات الخطأ الجسيم المقررة بالمادة ٦٩ من قانون العمل. وبالتالي فلا يجوز لرب العمل أن يُبادر إلى فصل العامل دون انتظار قرار المحكمة العمالية في هذا الشأن. وإن فعل ذلك فيعد قرار الفصل الصادر منه بمثابة فصلاً تعسفياً، طبقاً لنص الفقرات الثالثة والرابعة والخامسة والسادسة والسابعة من نص المادة ٧١ من قانون العمل<sup>(٢)</sup>، وبالتالي يستحق العامل التعويض المقرر بالفقرة الثانية من المادة ١٢٢ من قانون العمل<sup>(٣)</sup>.

وإذا ما كان الخطأ الجسيم يمكن أن يتوافر في حق العامل في حالة صدور حكم جنائي بالإدانة ضده مشمولاً بوقف التنفيذ. ذلك أن هذا الحكم قد أقر نسبة الفعل الجنائي إلى العامل، وإن كان قد منع عقابه بناء على السلطة المقررة للمحكمة

---

(١) يجري نص المادة ٦٨ من قانون العمل على أن " يكون الاختصاص بتوقيع جزاء الفصل من الخدمة للمحكمة العمالية. ويكون توقيع باقي الجزاءات التأديبية لصاحب العمل أو من يفوضه لذلك".

(٢) يجري نص المادة ٧١/٣، ٤، ٥، ٦، ٧ من قانون العمل على أن "وعلى المحكمة أن تفصل في طلب فصل العامل خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة ويكون قرارها نهائياً، فإذا رفضت الطلب ألزمت صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله، وإن يؤدي إليه ما لم يصرف له من مستحقات.

"فإذا لم يقيم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة (المحكمة العمالية) بإعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة (١٢٢) من هذا القانون.

"وعلى المحكمة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك.

"ويكون قرار المحكمة في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طلب استئنافه.

"وتخضع المبالغ التي يكون العامل قد استوفها تنفيذاً لقرار المحكمة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقة له لدى صاحب العمل. فإذا كان طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي قضت المحكمة بإعادته إلى عمله إذا طلب ذلك، ما لم يثبت صاحب العمل أن طلب الفصل لم يكن بسبب هذا النشاط".

(٣) يجري نص المادة ١٢٢/٢ من قانون العمل على أن "فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل، للعامل أن يلجأ إلى المحكمة العمالية بطلب التعويض، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تقرره المحكمة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة".

الجنائية في تفريد العقاب بالنظر إلى الظروف الشخصية للمتهم أو إلى الظروف الموضوعية الخاصة بالجريمة المرتكبة.

وبالتالي فمتى تحققت أركان المسؤولية التأديبية في حق العامل، يكون لرب العمل استخدام سلطته التأديبية تجاه العامل، ولا يمنع قرار المحكمة بوقف تنفيذ الحكم الجنائي رب العمل من ذلك، متى شكل الفعل المسند إلى العامل خطأً جسيماً وفقاً للمقرر بالمادة ٦٩ من قانون العمل، فيجوز حينئذٍ لرب العمل عرض الأمر على المحكمة العمالية لفصل العامل.

كما أن لرب العامل استخدام سلطته التأديبية، وفصل العامل متى توافرت إحدى حالات الخطأ الجسيم في حق العامل، متى كانت الجريمة التي صدر بشأنها الحكم الجنائي لا تدخل في عداد الجرائم التي يشملها نص المادة ١٢٩ من قانون العمل، كأن تكون جنحة غير ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة، أو تكون العقوبة المقررة لها غير مقيدة للحرية، كأن تقتصر تلك العقوبة على الغرامة فقط، أو حتى إذا لم يكن الحكم الجنائي قد صار نهائياً بعد، بأن كان قابلاً للطعن عليه بطرق الطعن العادية.

فجميع هذه الحالات لا تمنع رب العمل من استخدام سلطته التأديبية، تحت رقابة القضاء، في مواجهة العامل، ومتى اعتبر الفعل الصادر منه في عداد الخطأ الجسيم، فيحق لرب العمل عرض الأمر على المحكمة العمالية بطلب فصل العامل عن العمل.

ذلك أن سلطات التأديب لا شأن لها بالتكييف الجنائي للواقعة، إذ أن الجريمة التأديبية تستقل بعناصرها وأوصافها عن الجريمة الجنائية، فإذا نشأت عن الفعل الواحد جريمتان جنائية وتأديبية في الوقت نفسه، فيظل لكل منهما وصفه أو تكييفه القانوني الخاص، فلا تلتزم سلطات التأديب بالأوصاف الجنائية للفعل

مادامت هذه الأوصاف ليست عنصراً في المسؤولية التأديبية، فلا تُعقّد بالتكليف الجنائي للواقعة؛ لأنه لا حجية للحكم الجنائي في هذا المجال على سلطات التأديب، أما إذا كان التكليف الجنائي عنصراً في المسؤولية التأديبية، فعلى سلطات التأديب النزول على ما قضى به الحكم الجنائي بشأن هذا التكليف<sup>(١)</sup>.

إنما التساؤل يثور بشدة في حالة الحكم ببراءة العامل من الاتهام المنسوب إليه أو حفظ التحقيق المنسوب إليه من النيابة العامة حفظاً مؤقتاً أو قطعياً، أو صدور أمر من النيابة العامة بالألا وجه لإقامة الدعوى التأديبية. ففي هذه الحالات: هل يحق لرب العمل استخدام سلطته التأديبية تجاه العامل؟ أو بمعنى آخر ما هي حدود سلطة رب العمل في تأديب العامل عن الفعل الجنائي الذي صدر حكم ببراءته منه؟ وما هو مدى حجية الحكم الجنائي بالنسبة للدعوى التأديبية؟ وهل يحق لرب العمل اعتبار هذا الفعل من قبيل الخطأ الجسيم الذي يُبرر عرض الأمر على المحكمة العمالية بطلب فصل العامل عن عمله؟

#### ١- حجية قرار الحفظ الصادر من النيابة العامة على الدعوى التأديبية:

متى قدرت النيابة العامة أنه لا محل للسير في الدعوى العمومية لأن الاستدلالات التي تم جمعها من قبل مأمور الضبط القضائي غير كافية لإثبات الاتهام قبل العامل أو لأي سبب آخر، فإنها تُصدر قراراً بحفظ الأوراق<sup>(٢)</sup>، إذ تنص المادة ٦١ من قانون الإجراءات الجنائية على أنه "إذا رأت النيابة العامة أن لا محل للسير في الدعوى، تأمر بحفظ الأوراق".

والأمر الصادر من النيابة العامة بحفظ الأوراق ذو طبيعة إدارية وليس ذو طبيعة قضائية، إذ هو يصدر من النيابة العامة بوصفها سلطة جمع استدلالات لا

(١) د. مصلح الصرايرة وآخر: مرجع سابق، ص ٦١٨

(٢) د. عبد الرؤوف مهدي: شرح القواعد العامة للإجراءات الجنائية، ج ١، مرجع سابق، ص ٢١٥.

سلطة تحقيق. وقد استقر قضاء محكمة النقض على أن "الأصل أن الأمر الصادر من النيابة بحفظ الشكوى إدارياً الذي لم يسبقه تحقيق قضائي لا يكون ملزماً لها، بل أن لها حق الرجوع فيه بلا قيد ولا شرط بالنظر إلى طبيعته الإدارية، كما أن المادة ٢١٣ إجراءات قد جرى نصها على أن الأمر الصادر من النيابة العامة بالألّا وجه لإقامة الدعوى وفقاً للمادة ٢٠٩ - أي بعد التحقيق - لا يمنع من العودة إلى التحقيق إذا ظهرت أدلة جديدة طبقاً للمادة ١٩٧ - وذلك قبل إنتهاء المدة المقررة لسقوط الدعوى الجنائية. كما أنّ قوام الدليل الجديد هو أن يلتقي به المحقق لأول مرة بعد التقرير في الدعوى بالألّا وجه لإقامتها"<sup>(١)</sup>.

كما قضت بأن "من المقرر أنّ الأمر الصادر من النيابة بالحفظ هو إجراء إداري صدر عنها بوصفها السلطة الإدارية التي تهيمن على جمع الاستدلالات عملاً بالمادة ٦١ من قانون الإجراءات الجنائية وما بعدها وهو على هذه الصورة لا يقيدتها ويجوز العدول عنه في أي وقت بالنظر إلى طبيعته الإدارية البحتة. ولا يقبل تظلماً أو استئنافاً من جانب المجني عليه والمدعي بالحق المدني، وكل ما لهما هو الالتجاء إلى طريق الإدعاء المباشر في مواد الجرح والمخالفات دون غيرها - إذا توافرت له شروطه. وإذا كان يبين من الاطلاع على الصورة الرسمية للمحضر برقم ... سنة ... إداري ... أن الشهادة الصادرة من نيابة ... عن هذا المحضر - والمرفقين بالمفردات المضمومة أن النيابة أمرت بحفظه إدارياً دون أن تجري تحقيقاً أو تندب لذلك أحد رجال الضبط القضائي فإنّ الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه إذ قضى برفض الدفع بعدم جواز نظر الدعوى استناداً إلى أنّ ذلك الأمر الإداري بالحفظ، لا يحول دون تحريك الدعوى الجنائية

(١) الطعن رقم ٢٦٧٤ لسنة ٣٢، جلسة ١٩٦٢/١٢/٣، المكتب الفني، س ١٣، ع ٣، ص ٨١٥، ق ١٩٧.

بالطريق المباشر، يكون قد أصاب صحيح القانون بما يضحى معه منعى الطاعن في هذا الصدد غير سديد" (١).

ولم يوجب المشرع على النيابة العامة ضرورة تسبيب قرار حفظ الأوراق الصادر منها، لكن ذلك لا يعني أن قرار الحفظ يخلو من أسباب، إذ يقوم على أسباب قانونية كعدم توافر أركان الجريمة أو وجود سبب من أسباب الإباحة أو موانع المسؤولية أو العقاب، كما قد يقوم الأمر بالحفظ على أسباب موضوعية كعدم صحة الواقعة أو عدم معرفة الفاعل أو عدم أهمية الواقعة (٢).

وبالنظر إلى الطبيعة الإدارية لأمر الحفظ من جهة، وإلى استقلال الجريمة الجنائية عن الجريمة التأديبية من جهة أخرى، فيمكن القول أنه لا حجية لقرار النيابة العامة بحفظ الأوراق في الاتهام الجنائي المسند للعامل على الدعوى التأديبية الموجهة إليه عن ذات الوقائع، متى ثبت أن الوقائع المنسوبة إلى العامل تشكل خروجاً على مقتضى الواجب الوظيفي، ومتى شكلت هذه الوقائع أو الأفعال خطأ جسيماً من العامل وفقاً للمادة ٦٩ من قانون العمل، والتي يجوز فصل العامل متى ثبت ذلك.

وفي هذا قررت المحكمة الإدارية العليا أن "حفظ تهمة الرشوة قبل المدعي لعدم كفاية الأدلة لا يبرئ سلوكه من الوجهة الإدارية، ولا يمنع من مؤاخذته

---

(١) الطعن رقم ٣٠٣ لسنة ٤٦، جلسة ١٩٧٦/٦/٢٠، المكتب الفني، س ٢٧، ص ٦٦١، ق ١٤٨. كما قضت في حكم آخر بأن "الأمر الصادر من النيابة العامة بالحفظ هو إجراء إداري صدر عنها بوصفها السلطة الإدارية التي تهيمن على جمع الاستدلالات عملاً بالمادة ٦١ من قانون الإجراءات الجنائية وما بعدها وهو على هذه الصورة لا يقيدتها ويجوز العدول عنه في أي وقت بالنظر إلى طبيعته الإدارية البحثية، وهذا الأمر الإداري يفترق عن الأمر القضائي بأن لا وجه لإقامة الدعوى الصادرة من النيابة بوصفها إحدى سلطات التحقيق بعد أن تجري التحقيق بنفسها أو يقوم به أحد رجال الضبط القضائي بناء على انتداب منها على ما تقتضي به المادة ٢٠٩ من قانون الإجراءات الجنائية فهو وحده الذي يمنع من رفع الدعوى". الطعن رقم ٤٦٣٩ لسنة ٦٤، جلسة ٢٠٠٠/٣/١٣، المكتب الفني، س ٥١، ص ٢٨٠، ق ٥٢.

(٢) د. عبد الرؤوف مهدي: المرجع السابق، ص ٢١٧، ٢١٨.

تأديباً، وإدانة هذا السلوك، ولا سيما بعد أن عززت تحريات المباحث في أزمته مختلفة ما يحوم حوله من شبهات كانت كافية لدى الإدارة لتكوين عقيدتها واقتناعها بعدم الإطمئنان إلى صلاحيته للاستمرار في عمله" (١).

كما استقر قضاء محكمة النقض على أنه "إذ كان قرار النيابة بحفظ المحضر المشار إليه لا يجوز حجية تمنع المحكمة المدنية من استخلاص انخراط الموجه للمسئولية المدنية، وكان ما قرره الحكم في صدد مسؤولية الطاعن بصفته عن التعويض صحيحاً في القانون، فإنّ النعي عليه بهذا السبب (النعي بالخطأ في تطبيق القانون لمخالفته حجية قرار النيابة العامة بحفظ الأوراق)، يكون على غير أساس" (٢).

لذلك يمكن القول أنّ قرار النيابة العامة بحفظ الأوراق أياً كان سببه، لا يمنع رب العمل من عرض الأمر على المحكمة العمالية بطلب فصل العامل استناداً إلى اعتبار الفعل المادي، الذي حفظ التحقيق الجنائي بشأنه، يُشكل خطأ جسيماً مما ورد بالمادة ٦٩ من قانون العمل، والتي يجوز لرب العمل الاستناد إليها في طلب فصل العامل عن العمل.

## ٢- حجية القرار بالألا وجه لإقامة الدعوى الجنائية على الدعوى التأديبية:

(١) جلسة ١٩٥٨/٣/١، س ٣، ص ٧٥٧. مشار إليه في د. سليمان محمد الطماوي: الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، معهد البحوث والدراسات، ١٩٧٥، ص ٢٦١. كما قضت في حكم آخر بأنّ "حفظ النيابة العامة للتحقيق الذي أجرته في خصوص الوقائع محل المؤاخذة التأديبية لعدم كفاية الادلة أو لسبب آخر، لا يبرئ سلوك المدعي من الوجهة الإدارية، ولا يمنع مؤاخذته تأديباً على هذا السلوك، مؤاخذة مردها الى وقوع إخلال منه بواجبات الوظيفة، وخروج على مقتضى الأمانة التي ينبغي أن يتحلى بها الموظف أو العامل في أداء عمله متى قام الموجه لهذه المؤاخذة، الأمر الذي لا يتأثر أعماله في مجال تطبيقه في نطاق روابط القانون العام بقرار الحفظ الصادر من النيابة العامة في خصوص التهمة الجنائية التي تختلف بطبيعتها عن الذنب الإداري". جلسة ١٩٦٢/٤/٢١، س &، ص ٦٧٣. مشار إليه في المرجع السابق، ص ٢٥١.

(٢) الطعن رقم ٣٢٩٤ لسنة ٦٧، جلسة ٢٠١٠/٢/٢٧، المكتب الفني، س ٦١، ص ٣١٧، ق ٥٠. كما قررت في حكم آخر أنّ "المقرر في قضاء الدائرة الجنائية بالحكمة أنّ للنيابة العامة الرجوع في الأمر الصادر منها بحفظ الأوراق إدارياً الذي لم يسبقه تحقيق قضائي طالما أنّ المدة المقررة لسقوط الدعوى الجنائية لم تنته بعد". الطعن رقم ٣٠٥٥ لسنة ٧٣، جلسة ٢٠١٣/٦/١١، طعن غير منشور.

يجري نص المادة ٢٠٩ من قانون الإجراءات الجنائية على أنه "إذا رأت النيابة العامة بعد التحقيق أنه لا وجه لإقامة الدعوى تصدر أمراً بذلك وتأمراً بالأفراج عن المتهم المحبوس ما لم يكن محبوساً لسبب آخر، ولا يكون صدور الأمر بآلاً وجه لإقامة الدعوى في الجنايات إلا من المحامي العام أو من يقوم مقامه. ويجب أن يشتمل الأمر على الأسباب التي بُنى عليها. ويُعلن الأمر للمدعى بالحقوق المدنية وإذا كان قد توفى يكون الإعلان لورثته جملة في محل اقامته".

كما تنص المادة ٢١٣ من ذات القانون على أن "الأمر الصادر من النيابة العامة بأن لا وجه لإقامة الدعوى وفقاً للمادة ٢٠٩ لا يمنع من العودة إلى التحقيق إذا اظهرت أدلة جديدة طبقاً للمادة ١٩٧".

وعلى العكس من قرار النيابة العامة بحفظ الأوراق، فإن الأمر بآلاً وجه لإقامة الدعوى الجنائية ليس قراراً إدارياً وإنما قراراً قضائياً، تُصدره النيابة العامة بصفتها سلطة تحقيق، مقتضاه صرف النظر عن إقامة الدعوى الجنائية، بعد إجراء التحقيق في الواقعة<sup>(١)</sup>.

وبالتالي يحوز هذا القرار الحجية التي تحول دون أن يعاد التحقيق في نفس الجريمة مرة أخرى. وهذه الحجية تكون مؤقتة؛ إذ تظل قائمة ما لم تظهر أدلة جديدة لم تبحث من قبل أمام جهات التحقيق، قبل صدور الأمر بآلاً وجه لإقامة الدعوى الجنائية. فهذه القرارات ليست صادرة في موضوع الدعوى الجنائية بالبراءة أو الإدانة، إذ أن مهمة سلطات التحقيق هي البت في توافر الظروف التي تجعل التهمة صالحة لإحالتها إلى المحكمة للفصل في موضوعها، فإذا ما أصدرت سلطة التحقيق قرارها بعدم وجود وجه لإقامة الدعوى الجنائية، فلا يعد ذلك

(١) د. عبد الرؤوف مهدي: المرجع السابق، ص ٥١٠، ٥١١.

دليلاً على براءة المتهم، ولا يمنع من رفع الدعوى الجنائية إذا ظهرت أدلة جديدة<sup>(١)</sup>.

وقد استقر قضاء محكمة النقض على أن "الأمر الصادر من سلطة التحقيق بعدم وجود وجه لإقامة الدعوى الجنائية له حجيته التي تمنع من العودة إلى الدعوى الجنائية ما دام قائماً لم يبلغ، فلا يجوز مع بقاءه قائماً إقامة الدعوى عن ذات الواقعة التي صدر الأمر فيها؛ لأنَّ له في نطاق حجيته المؤقتة ما للأحكام من قوة الأمر المقضي"<sup>(٢)</sup>.

كما قضت في حكم آخر بأنَّ "الأمر الصادر من النيابة العامة بالحفظ بعد تحقيق أجرته هو في حقيقته أمر منها بعدم وجود وجه لإقامة الدعوى، إذ العبرة بحقيقة الواقع لا بما تذكره النيابة عنه، والأصل أنَّ الأمر بعدم وجود وجه يجب أن يكون صريحاً ومدوناً بالكتابة، إلاَّ أنه قد يُستفاد استنتاجاً من تصرف أو إجراء آخر إذا كان هذا التصرف أو الإجراء يترتب عليه حتماً - وبطريق اللزوم العقلي - هذا الأمر، وأنَّ الأمر الصادر من النيابة بالحفظ يمنع من العودة إلى إقامة الدعوى العمومية متى كان بناء على تحقيقات أجريت إذا لم تظهر أدلة جديدة في المدة المقررة لانقضاء الدعوى العمومية"<sup>(٣)</sup>.

لكن الحجية التي يتمتع بها قرار النيابة العامة بآلاً وجه لإقامة الدعوى الجنائية يقتصر على أي إجراء يتعلق بالدعوى الجنائية، فيمنع إقامة الدعوى الجنائية عن ذات الوقائع طالما لم تظهر أدلة جديدة، ولا تمتد حجية الأمر بآلاً وجه إلى غير الدعوى الجنائية، فلا أثر لهذه الحجية على الدعوى المدنية أو التأديبية المقامة عن ذات الأفعال التي كانت محلاً للأمر بآلاً وجه؛ لأنها ليست أحكاماً صادرة عن

(١) د. محمد عيد الغريب: مرجع سابق، ص ١١٥، ١١٦.

(٢) الطعن رقم ٦٥٣ لسنة ٥٠، جلسة ١٩٨٠/١٠/٢٩، المكتب الفني، س ٣١، ع ١، ص ٩٢٥، ق ١٨٠.

(٣) الطعن رقم ٥١٣٨٧ لسنة ٧٤، جلسة ٢٠١٢/٧/٥، طعن غير منشور.



المحكمة الجنائية، وبالتالي لا يتوافر لها الحجية المقررة لأحكام المحاكم الجنائية أمام المحاكم المدنية.

وفي ذلك قضت محكمة النقض بأنّ "قرار الحفظ الصادر من النيابة العامة أيّاً كان سببه أو مضمونه لا يكتسب أية حجية أمام القضاء المدني، لأنّ القرارات الصادرة من سلطة التحقيق لا تفصل في موضوع الدعوى بالبراءة أو الإدانة، وإنما تفصل في توافر أو عدم توافر الظروف لإحالتها إلى المحكمة للفصل في موضوعها"<sup>(١)</sup>.

كما قضت في حكم آخر بأنّ "الحكم الجنائي هو الذي يقيد القضاء المدني فيما يتصل بوقوع الجريمة ونسبتها إلى فاعلها، وهذه الحجية لا تثبت إلا للأحكام الفاصلة في موضوع الدعوى الجنائية دون غيرها من الأوامر والقرارات الصادرة من سلطات التحقيق؛ لأنّ هذه القرارات لا تفصل في موضوع الدعوى الجنائية بالبراءة، وإنما تفصل في توافر أو عدم توافر الظروف التي تجعل الدعوى صالحة لإحالتها إلى المحكمة للفصل في موضوعها، ومن ثم فلا تكتسب هذه القرارات أية حجية أمام القضاء المدني، ويكون له أن يقضى بتوافر الدليل على وقوع الجريمة أو نسبتها إلى فاعلها على خلاف القرار الصادر من سلطة التحقيق. لما كان ذلك، فإنّ قرار النيابة العامة بعدم وجود وجه لإقامة الدعوى الجنائية الصادر في الجنائية موضوع الفعل غير المشروع المؤسس عليه طلب التعويض، لا يكون له ثمة حجة أمام القضاء المدني، أيّاً ما كان فحوى هذا القرار والأسباب التي بنى عليها"<sup>(٢)</sup>.

لذلك يمكن القول أنّ قرار النيابة العامة بالألا وجه لإقامة الدعوى الجنائية، أيّاً كان سببه، لا يحوز أية حجية أمام الجهات التأديبية، إذ تقتصر حجيته على إقامة الدعوى الجنائية بذات الأدلة التي صدر استناداً إليها القرار بالألا وجه، ولكن إذا

(١) الطعن رقم ٤٣٥ لسنة ٤٢، جلسة ١٩٧٨/٤/٢٢، المكتب الفني، س ٢٩، ع ١، ص ١٠٦٨، ق ٢١٠.

(٢) الطعن رقم ٧٤٠ لسنة ٤٦، جلسة ١٩٧٩/١٢/٦، المكتب الفني، س ٣٠، ع ٣، ص ١٨١، ق ٣٧٣.

ظهرت أدلة جديدة فيجوز لجهة التحقيق إلغاء هذا القرار وإعادة النظر في الدعوى الجنائية مرة أخرى.

وبالتالي، فإن قرار النيابة العامة بالأمر وجه لإقامة الدعوى الجنائية لا يجوز أية حجية تمنع رب العمل من عرض الأمر على المحكمة العمالية بطلب فصل العامل استناداً إلى كون الفعل المادي محل الأمر بالأمر وجه الصادر من سلطة التحقيق، يُعد من الأخطاء الجسيمة الواردة حصراً بالمادة ٦٩ من قانون العمل، والتي يجوز لرب العمل الاستناد إليها في طلب فصل العامل عن العمل.

### ٣- حجية الحكم الصادر بالبراءة على الدعوى التأديبية:

بعكس ما عليه الحال بالنسبة لقرارات النيابة العامة، سواء بحفظ الأوراق أو بالأمر وجه لإقامة الدعوى الجنائية، فإن للحكم الجنائي الصادر من المحكمة الجنائية المختصة حجية تمنع المحاكم الأخرى من إعادة النظر من جديد في الدعوى، سواء بناء على أدلة جديدة أو أوصاف جديدة، إذ يفترض الحقيقة فيما قضى به الحكم الجنائي.

والحجية المقررة للحكم الجنائي بهذا المعنى لها جانبان: سلبي وإيجابي، أما الجانب السلبي فيتحقق في منع المحاكم من إعادة النظر في الدعوى من جديد، أما الجانب الإيجابي فيتمثل في اقتراض الحقيقة فيما قضى به الحكم. ولا تكون الحجية إلا لمنطوق الحكم والأسباب المرتبطة به ارتباطاً لا يقبل الانفصام ولا يقوم الحكم بدونها. ويتحدد نطاق حجية الحكم الجنائي أمام سلطات التأديب في وقوع الفعل المكون للأساس المشترك بين الدعويين الجنائية والتأديبية، وفي الوصف القانوني لهذا الفعل وادانة المتهم بارتكابه<sup>(١)</sup>.

(١) د. مصلح الصرايرة وآخر: المرجع السابق، ص ٦١٨.

وبالتالي فيكون للحكم الجنائي الصادر بالبراءة حجية مطلقة أمام سلطات التأديب متى تعارض الحكم الصادر ببراءة العامل من الاتهام الجنائي مع ادانته تأديباً عن ذات الفعل المكون للأساس المشترك للدعويين الجنائية والتأديبية، وذلك متى كانت البراءة الجنائية مردها أن الوقائع المنسوبة للعامل لم تحدث أصلاً، أي انتفاء الوجود المادي للوقائع التي يحاكم عنها العامل، وبالتالي لا تملك سلطة التأديب محاسبة العامل عن هذه الوقائع أو تفترض وجودها، حيث أنَّ الحكم الجنائي هنا له حجية مطلقة في هذا الشأن، وإن كان لسلطات التأديب أن تُقدر سلوك العامل من الناحية التنظيمية ومدى اتفائه مع القواعد العامة للسلوك الواجب، طالما كان هذا التقدير يتعلق بوقائع أخرى لم يفصل فيها القاضي الجنائي، ويجوز لسلطة التأديب هنا معاقبة العامل عند الإخلال بهذه الواجبات<sup>(١)</sup>.

كما يكون للحكم الجنائي الصادر ببراءة العامل حجية مطلقة أمام سلطات التأديب متى ثبت للقاضي الجنائي أنَّ مرتكب الأفعال محل المساءلة هو شخص آخر غير العامل المتهم، أو أنَّ هذا العامل توافرت فيه وقت ارتكاب الفعل الإجرامي إحدى حالات الإباحة، كالقوة القاهرة أو الدفاع الشرعي<sup>(٢)</sup>.

أما في غير ذلك من الحالات التي يُقضي فيها ببراءة العامل فلا يتمتع الحكم الجنائي بذات الحجية المطلقة التي كان يتمتع بها في الحالات السابق ذكرها، كاستناد حكم البراءة إلى وجود خطأ أدى إلى بطلات الإجراءات الموجهة إلى العامل، دون أن يتناول الحكم نسبة الأفعال المادية إلى العامل أم لا، وكذلك في حالة الشك في إسناد الاتهام الجنائي إلى العامل، ففي هذه الحالة تكون الريبة في مسلك

(١) المرجع السابق، ص ٦٢٢.

(٢) د. محمد عصفور: مرجع سابق، ص ٥٧٠ وما بعدها؛ د. أيوب بن منصور الجربوع: مرجع سابق، ص ٦٦، ٦٧.

العامل كافية، عند البعض لإقرار حق رب العمل في إنهاء العقد دون أن يُعد ذلك الإنهاء تعسفياً<sup>(١)</sup>.

ذلك أن السلطة التأديبية لا تُتقيد إلا بالإثبات المادي للوقائع الواردة في الحكم الجنائي، ويبقى لهذه السلطة حرية اعطاء هذه الوقائع التكييف القانوني الصحيح الذي تراه مناسباً من الناحية التأديبية<sup>(٢)</sup>. وفي ذلك قضت محكمة النقض بأن "مؤدى المادة ٤٥٦ إجراءات جنائية والمادة ١٠٢ إثبات أن الحكم الصادر في المواد الجنائية لا تكون له حجية في الدعوى المدنية أمام المحاكم المدنية إلا إذا كان قد فصل فصلاً لازماً في وقوع الفعل المكون للأساس المشترك بين الدعويين الجنائية والمدنية، وفي الوصف القانوني لهذا الفعل ونسبته إلى فاعله، وأن حجية الحكم الجنائي الصادر في الدعوى الجنائية بالبراءة لا يمنع المحكمة المدنية من البحث فيما إذا كان الفعل، مع تجرده من صفة الجريمة، يُعتبر اهمالاً جسيماً، إذ يجوز أن يكون هناك خطأ مدني دون أن يوجد خطأ جنائي"<sup>(٣)</sup>.

كما قضت في حكم آخر بأن "الحكم الصادر في المواد الجنائية لا تكون له حجية في الدعوى المدنية أمام المحاكم المدنية إلا إذا كان قد فصل فصلاً لازماً في وقوع الفعل المكون للأساس المشترك بين الدعويين الجنائية و المدنية، وفي الوصف القانوني لهذا الفعل ونسبته إلى فاعله، وإذا كان يبين من الحكم الجنائي الصادر بتاريخ ... .. في اللجنة رقم ... .. أن النيابة العامة أقامت الدعوى الجنائية ضد مدير المؤسسة المطعون ضدها لأنه في يوم ... .. فصل الطاعن قبل صدور حكم المحكمة التأديبية بذلك، ورغم معارضة اللجنة الثلاثية (المحكمة العمالية) لقرار الفصل، وقضت المحكمة الجنائية بتغريم المتهم مائتي قرش استناداً إلى أنه ثبت أن العامل

(١) د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ٢٥٨؛ د. مهدي حمدي الزهيري: مرجع سابق، ص ١٤٣،

١٤٤

(٢) د. مصلح الصرايرة وآخر: المرجع السابق، ص ٦٢٣.

(٣) الطعن رقم ٥٦٣٠ لسنة ٧٥، جلسة ٢٠/٥/٢٠٠٧، المكتب الفني، س ٥٨، ص ٧٤٥، ق ١٣١.

الذي فصله هو سكرتير اللجنة (المحكمة العمالية) النقابية بالمؤسسة، مما لا يجوز معه وقفه أو فصله إلا بناء على حكم من المحكمة التأديبية، وكان مؤدى ذلك أن الحكم الجنائي لم يفصل فيما إذا كان الطاعن قد فصل من عمله بسبب نشاطه النقابي، فإنَّ الحكم المطعون فيه إذ جرى في قضائه على أن فصل الطاعن لم يكن له شأن بالنشاط النقابي لا يكون قد خالف حجية الحكم الجنائي السالف الإشارة إليه<sup>(١)</sup>.

لذلك يجوز مساءلة العامل تأديباً على الرغم من براءته جنائياً عن ذات الفعل، متى استندت براءة العامل من الاتهام الجنائي إلى أسباب لا تتعارض مع المساءلة التأديبية للعامل، وذلك متى كانت البراءة للشك في نسبة الاتهام إلى العامل، فإذا كان الشك يُفسر لصالح المتهم في المجال الجنائي، فالأمر ليس كذلك بالنسبة لسلطات التأديب، فالشك يكفي لإدانة الموظف في الجريمة التأديبية. حيث قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه "يتعين على المحكمة التأديبية ألا تغفل عن حجية الحكم الجنائي الصادر بالبراءة استناداً على عدم صحة الوقائع، فإنَّ هذه الحجية لا تُقيد المحكمة التأديبية إذا كان الحكم الجنائي الصادر بالبراءة على عدم كفاية الأدلة والشك فيها، فإنه حينئذ لا يرفع التهمة نهائياً عن الموظف، ولا يحول دون محاكمته تأديباً من أجل التهمة عينها على الرغم من حكم البراءة"<sup>(٢)</sup>.

كما لا يكون لحكم البراءة الذي استند لأسباب اجرائية أو شكلية تتعلق بالدعوى العمومية أية حجية أمام سلطة التأديب، كبطلان إجراءات التفتيش أو القبض. فهذا السبب جنائي محض للبراءة، لذلك فهو لا يقيد سلطة التأديب<sup>(٣)</sup>. وإن كان بعض الفقه<sup>(٤)</sup> يرى أنه إذا أهدر القضاء الجنائي دليلاً ما بناء على هذه

(١) الطعن رقم ٤١٦ لسنة ٣٩، جلسة ١٤/٦/١٩٧٥، المكتب الفني، س ٢٦، ص ١٢١٢، ق ٢٣١.

(٢) الطعن رقم ١٤٩٤ لسنة ٣٣ ق إدارية عليا، جلسة ٢٢/١/١٩٩٠. مشار إليه في: د. ممدوح طنطاوي: الدعوى التأديبية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، ٢٠٠١، ص ٢٣٤٠.

(٣) د. مصلح الصرايرة وآخر: المرجع السابق، ص ٦٢٥.

(٤) د. مصطفى بكر: تأديب العاملين في الدولة، دار الفكر الحديث، القاهرة، ١٩٦٦، ص ١٦٩.

الأسباب، فإنه دليل يتصل بإثبات التأثيم الجنائي وهو أمر متعلق بالنظام العام ولهذا السبب يجب أن تلتزم به جميع جهات الإدارة والتأديب.

وكذلك الحال إذا ما استند حكم بعد معاقبة العامل على تقادم الدعوى العمومية، ذلك أن هذا الحكم لا يكون له أية حجية على سلطات التأديب، لأنه لم ينفِ الوقائع المسندة إلى العامل، ولم ينفِ ثبوتها أو نسبتها إليه. وبالتالي لا حجية له عند تقدير سلطة التأديب مدى مخالفة الأفعال التي وقعت من المتهم لمقتضيات الواجب الوظيفي أو كرامة الوظيفة. وكذلك الحال إذا ما كانت الدعوى العمومية مما لا يتم تحريكها إلا بطلب أو شكوى أو اذن من جهة ما، فإنَّ عدم تقديم هذا الطلب أو الاذن أو الشكوى وإن كان يمنع من تحريك الدعوى العمومية ضد المتهم، إلا أنَّه لا يقيد سلطات التأديب في تقدير سلوك العامل ومجازاته عند الإخلال بكرامة الوظيفة أو واجباته الوظيفية.

ومتى كانت براءة العامل من الاتهام الجنائي المنسوب إليه قد استندت إلى عدم توافر أركان الجريمة، أو لأنَّ الأفعال المسندة إليه ليست لها صفة إجرامية، فإنَّ هذا الحكم لا يمنع من مساءلة العامل تأديباً عن الأفعال التي قام بها، إذ لا يكون لحكم البراءة أية حجية في نطاق الدعوى التأديبية، وذلك متى كان هذا الفعل يمثل خطأً تأديبياً؛ ذلك أن المسؤولية التأديبية تقوم على مخالفة السلوك الوظيفي للعامل لمقتضيات العمل، أو إخلاله بواجبات الوظيفة<sup>(١)</sup>، وهي أسباب مختلفة تماماً عن أسباب البراءة التي انتهى إليه الحكم الجنائي في توصيف الفعل الصادر من العامل، والتي تتمثل في مطابقة إخلال أو عدم إخلال سلوكه للواجبات والمحظورات الواردة بالقانون العقابي.

(١) د. أيوب بن منصور الجربوع: مرجع سابق، ص ٦٢.

وفي حالة براءة العامل لشيوع الاتهام، وعدم إمكان إسناد الفعل الإجرامي الذي وقع فعلاً إلى متهم بعينه، فرغم أن هذا الحكم الجنائي لم يسند للعامل الفعل الإجرامي ولم تقم أية أدلة على ارتكابه لهذا الفعل، فإنَّ هذا الحكم يكون ذو حجية موقوفة، بالنسبة للدعوى التأديبية، على عدم إمكان اسناد فعل إيجابي أو سلبي محدد للعامل، يُشكل في ذاته مخالفة لواجبات الوظيفة أو خروجاً على السلوك الوظيفي المعتاد<sup>(١)</sup>.

كما أنَّه لا أثر للحكم الجنائي ببراءة العامل استناداً إلى عدم كفاية الأدلة المقدمة ضده على مسؤولية التأديبية، ذلك أن هذا الحكم وإن كان يعني أن الوقائع التي أُسندت للعامل وإن كانت غير كافية لقيام الجريمة الجنائية، إلا أنها قد تشكل كلها أو بعضها مخالفة تأديبية، متى كانت تشكل إخلالاً بواجبات الوظيفة أو خروجاً على السلوك الوظيفي المعتاد، كما أن هذا الحكم لا يعني تطرق القضاء الجنائي لجميع الوقائع التي ارتكبتها العامل، فمن هذه الوقائع ما لا يتطرق إليها القضاء الجنائي، أما لعدم جدواها في الدعوى الجنائية أو لأي أسباب أو مبررات أخرى، لكن هذا لا يمنع من أن تكون هذه الوقائع أساساً للمساءلة التأديبية<sup>(٢)</sup>.

وفي ذلك استقر قضاء المحكمة الإدارية العليا على أن "تبرئة المدعي إزاء الظروف التي أوحى بهذه التبرئة - وفي ضوء الوقائع التي قام عليها الاتهام أصلاً - لا تتأى به بصفة جازمة عن كل شبهة، ولا تقشع عن مسلكه ظلال الريبة. وإذا كانت تبرئته واجبة لعدم قيام أي دليل آخر يؤيد الاتهام - كما قالت المحكمة - ولأن العقوبة لا يؤخذ فيها بالظن، بل يؤول الشك في ثبوت التهمة إذا قام لصالح المتهم دائماً، فإنَّ الأمر ليس كذلك في علاقة الموظف أو المستخدم بالجهة الإدارية، حيث يجب أن تسود الثقة في استقامته، والاطمئنان إلى نزاهته وأمانته

(١) المرجع السابق، ص ٦٣.

(٢) المرجع السابق، ص ٥٩.

ونقاء سيرته، لارتباط ذلك بحسن أداء الوظيفة، فإذا تسرب الشك إلى شيء من ذلك بناءً على سلوك اتخذه الموظف أو المستخدم، وضع نفسه موضع الريبة، فإنَّ هذا المسلك الذي لا يكفي لإدانتته جنائياً، ينهض مبرراً بذاته لمؤاخذته تأديباً<sup>(١)</sup>.

كما لا حجية للحكم الجنائي الصادر البراءة لانتفاء القصد الجنائي في الجرائم العمدية، وانتفاء الخطأ الجنائي في الجرائم غير العمدية، على سلطة التأديب؛ لأنَّ هذا الحكم الجنائي لا ينفي وقوع الفعل المادي، وإنما ينفي الصفة الإجرامية عنه، وبالتالي لا يحول دون أن تكون هذه الوقائع جريمة تأديبية، لأنَّ مناط التأثيم في كل منها يختلف عن الآخر<sup>(٢)</sup>. وفي ذلك قضت المحكمة التأديبية أنَّه "لا شك في أن الجريمة التأديبية قوامها مخالفة الموظف لواجبات وظيفته ومقتضياتها أو كرامتها، وأن الجريمة الجنائية قوامها خروج المتهم على المجتمع فيما تنهى عنه القوانين الجنائية أو تأمر به. وعلى أساس ذلك فإنَّ الجريمتين مستقلة إحداهما عن الأخرى، ولو كان ثمة ارتباط بين الجريمتين، ولذلك فإنَّ الموظف الذي يقترف الخطأ يُسأل عنه لأنه في أداء العمل المنوط به وجب عليه أن يقوم به بدقة وأمانة تحول دون الوقوع في هذا الخطأ، ولو كان القصد الجنائي فيه غير متوافر، ورأت المحكمة الجنائية تبرئته، وعلى هذا الأساس فإنَّ الحكم الجنائي الصادر لانتفاء القصد الجنائي لا يؤثر في مؤاخذة الموظف المتهم إدارياً لما ثبت في حقه من إهماله في عمله، كان من شأنه أن يؤدي إلى ضياع حق مالي للدولة"<sup>(٣)</sup>.

---

(١) جلسة ١٩٥٤/٣/٣، س ٨، ص ٨٤٣؛ جلسة ١٩٤٨/٢/٤، س ٢، ص ٣٠١. مشار إليهما في د. سليمان الطماوي: المرجع السابق، ص ٢٦٢.

(٢) د. وحيد محمود إبراهيم: حجية الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، بدون دار نشر، ١٩٩٨، ص ٦١٥.

(٣) الدعوى رقم ٤ لسنة ٣ قضائية تأديب خزانة، جلسة ١٠/١٠/١٩٦٠. مشار إليه في: د. عزيزة الشريف: مساءلة الموظف العام في الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، الكويت، ١٩٩٧، ص ١٨٠.



كذلك الحال، وعلى العكس من حالة فصل العامل وفقاً للمادة ١٢٩ من قانون العمل، إذا ما صدر الحكم الجنائي مشمولاً بوقف تنفيذ العقوبة، فإنّ هذا الحكم لا يمنع من محاكمة الموظف تأديباً، ولا يكون له أية حجية في نطاق تأديب العامل، بل على العكس تكون له حجية في إثبات الوقائع المسندة إلى العامل والثابتة في الحكم، والتي يجوز الاستناد إليها في مؤاخذته تأديباً إذا ما شكلت خطأ جسيماً مما يجوز معه فصل العامل وفقاً للمادة ٦٩ من قانون العمل.

فهذه الحالات وإن كانت تدرأ عن العامل العقوبة الجنائية، إلا أنها لا ترفع عنه المسؤولية التأديبية؛ لأنّ الأمر في المجال التأديبي لا يتعلق بالقصاص من المتهم عن الفعل الإجرامي الذي ارتكبه في حق المجتمع، وإنما يتعلق بكرامة العمل الذي يقوم به، وصلاحيته لأداء هذا العمل والتحمل بأعبائه على الوجه الذي يحقق صالح المنشأة التي يعمل بها وكذلك الصالح العام<sup>(١)</sup>.

---

(١) محمد بن صديق أحمد الفلاتي: مرجع سابق، ص ٥٦.

## المبحث الثاني

### شروط فصل العامل تأديبياً

الفصل من العمل وفقاً لنص المادة ٦٩ من قانون العمل يُعد من الجزاءات التأديبية التي يجوز لرب العمل توقيعها على العامل بمقتضى سلطته التأديبية، متى وقع منه خطأ جسيماً وفقاً للمقرر بالمادة ٦٩ من قانون العمل. وبالتالي يخضع توقيع هذا الجزاء لرقابة محكمة الموضوع التي يجب عليها تقدير مناسبة وملائمة الجزاء الموقع للفعل الصادر من العامل. وفي ذلك قضت محكمة النقض بأنَّ "تقدير قيام المبرر لفصل العامل مما يستقل به قاضي الموضوع. وإذا كانت محكمة الموضوع قد انتهت، في حدود سلطتها التقديرية ولما ساقته من تدليل سائغ، إلى عدم تناسب جزاء الفصل الموقع على المطعون ضده مع ما بدره من إهمال مما يجعل فصله مشوباً بالتعسف، فإنَّ ما تنعاه الطاعنة على الحكم المطعون فيه هذا الشأن يكون على غير أساس" (١).

ولذلك فيشترط لتوقيع جزاء الفصل من العمل لارتكاب خطأ جسيم وفقاً لما ورد بالمادة ٦٩، ضرورة مراعاة قواعد التحقيق وتوقيع الجزاءات على العاملين والتي ورد النص عليها بالمواد ٦١، ٦٢، ٦٣، ٦٤، ٦٥ من قانون العمل (٢). كما

---

(١) الطعن رقم ٥٥٤ لسنة ٤٠، جلسة ١٩٧٦/٥/٢، المكتب الفني، س ٢٧، ع ١، ص ١٠٤٧، ق ٢٠٠.

(٢) يجري نص المادة ٦١ من قانون العمل على أنَّ "لا يجوز لصاحب العمل أنَّ يوقع جزاء انخضم على العامل عن المخالفة الواحدة بما لا يزيد على أجر خمسة أيام. ولا يجوز أنَّ يقتطع من أجر العامل وفاء للجزاءات التي يوقعها أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر.

"وإذا حدد انخضم بنسبة محددة من الأجر اعتبر أنَّ المقصود بذلك هو الأجر الأساسي اليومي للعامل".

ويجري نص المادة ٦٢ على أنَّه "لا يجوز لصاحب العمل توقيع أكثر من جزاء واحد عن المخالفة الواحدة، كما لا يجوز له الجمع بين اقتطاع جزء من أجر العامل تطبيقاً لحكم المادة (٦١) من هذا القانون وبين أي جزء مالي إذا زاد ما يجب اقتطاعه على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد".

أن توقيع جزاء الفصل من العمل لا يكون إلا من قبل المحكمة العمالية، وفقاً للمادة ٦٨ والتي جعلت هذا الاختصاص بتوقيع هذا الجزاء من السلطات المقررة للمحكمة العمالية فقط، وبالتالي يُمتنع على رب العمل توقيع هذا الجزاء دون اللجوء إلى المحكمة العمالية، وإذا ما قام بذلك فيُعد هذا الفصل تعسفياً، يستوجب تعويض العامل عن الأضرار التي لحقت به جراء ذلك.

لذا يمكن القول أنه يجوز توقيع جزاء الفصل في حق العامل، بالرغم من عدم تحقق شروط فصله، وفقاً لنص المادة ١٢٩ من قانون العمل، وذلك متى ارتكب جريمة جنائية غير مخلة بالشرف أو الأمانة، أو جريمة غير معاقب عليها بعقوبة مقيدة للحرية، أو حكم عليه بعقوبة مقيدة للحرية مع إيقاف التنفيذ، أو حكم بسقوط الدعوى الجنائية بالتقادم أو حتى ببراءة العامل، متى كان الفعل المادي المسند إلى العامل يشكل خطأ جسيماً، وفقاً للمادة ٦٩ من قانون العمل، ولكن يُشترط لتوقيع هذا الجزاء الآتي:

---

ويجري نص المادة ٦٣ على أنه "يجوز تشديد الجزاء إذا عاد العامل إلى ارتكاب مخالفة جديدة من نوع المخالفة التي سبق مجازاة العامل عنها، متى وقعت المخالفة الجديدة خلال ستة أشهر من تاريخ إبلاغ صاحب العمل بتوقيع الجزاء السابق".

ويجري نص المادة ٦٤ على أنه "يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، على أن يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة وللمنظمة النقابية التي يتبعها العامل أن تتدب ممثلاً عنه لحضور التحقيق".

"ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإندار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره عن أجر يوم واحد أن يكون التحقيق شفاهة، على أن يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء".

"وفي جميع الحالات يشترط أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسبباً".

ويجري نص المادة ٦٥ على أنه "لصاحب العمل أن يحقق مع العامل بنفسه، أو أن يعهد بالتحقيق إلى إدارة الشؤون القانونية أو أي شخص آخر من ذوي الخبرة في موضوع المخالفة أو أحد العاملين بالمنشأة بشرط ألا يقل المستوي الوظيفي للمحقق عن مستوي العامل الذي يحقق معه".

## الشرط الأول: أن يشكل الفعل المادي المسند للعامل خطأً جسيماً:

لم يورد المشرع بالمادة ٦٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، تعريفاً للخطأ الجسيم الذي يجوز معه لرب العمل أن يفصل العامل من العمل. لكن محكمة النقض عرفت في أحد أحكامها بأنه "الخطأ الذي يقع بدرجة غير يسيرة ولا يشترط أن يكون متعمداً أو مكوناً لجريمة جنائية"<sup>(١)</sup>.

ولدى الفقه، الخطأ الجسيم ما هو إلا خطأ عمدي، حيث يتخلف فيه قصد الإضرار من جانب مرتكبه، فهو عند الفقيه الفرنسي "بوتيه" عدم بذل العناية والحيطه في شئون الغير، بقدر لا يمكن لأقل الناس عنايةً أو أقلهم ذكاءً أن يغفله في شئون نفسه<sup>(٢)</sup>.

ويُعتبر فصل العامل لارتكابه خطأً جسيماً من أشد الجزاءات التي تُوقع على العامل، ويترتب عليها حلُّ الرابطة العقدية وانتهاء عقد العمل<sup>(٣)</sup>. ويستند فصل العامل لارتكابه خطأً جسيماً أثناء العمل أو بمناسبة إلى حماية مصالح رب العمل وعدم الإخلال بالقواعد التي تحكم وتنظم العمل بالمنشأة<sup>(٤)</sup>.

ويرى بعض الفقه<sup>(٥)</sup> أن وصف الخطأ بأنه جسيم أو غير جسيم يتوقف على ظروف الحال وطبيعة العمل المكلف به العامل وطبيعة المنشأة. فعلى سبيل المثال،

---

(١) الطعن رقم ١٤٤٣ لسنة ٤٧، جلسة ١٩٨١/٣/٤، المكتب الفني، س ٣٢، ع ١، ص ٧٥٥، ق ١٤١. كما قررت في حكم آخر بأن "الخطأ الجسيم في معنى المادة الرابعة من قانون إصابات العمل رقم ٦٤ لسنة ١٩٣٦ التي تقابلها المادة ٤٢ من القانون رقم ٦٣ لسنة ١٩٦٤ الخاص بالتأمينات الإجتماعية - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - هو الذي يقع بدرجة غير يسيرة ولا يشترط أن يكون متعمداً". الطعن رقم ٢٦٢ لسنة ٤٢، جلسة ١٩٧٦/٦/٢٩، المكتب الفني، س ٢٧، ع ١، ص ١٤٥٤، ق ٢٧٦.

(٢) د. أحمد سليمان زايد، وآخرين: مرجع سابق، ص ١٨٥، ١٨٦.

(٣) د. مصطفى عبد الحميد العدوي، وآخر: مرجع سابق، ص ٢٤٢.

(٤) د. بشير هدي: مرجع سابق، ص ١٢٠.

(٥) د. مصطفى عبد الحميد عدوي وآخر: مرجع سابق، ص ٥٤٨.

يعد التدخين خطأً جسيماً من العامل الذي يعمل في محطة لتموين السيارات بالبنزين، بينما لا يمكن اعتباره كذلك ممن يعمل في مصنع للصلب.

وقد شكلت فكرة الخطأ الجسيم كسبب ومبرر لفصل العامل عن العمل جدلاً فقهيًا وقضائياً، لذلك كان الاتجاه الذي سار عليه المشرع في قانون العمل الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ هو حصر حالات الخطأ الجسيم، من أجل حماية مصالح العمال، وذلك بتحديد هذه الحالات بنص تشريعي ملزم، بحث لا يجوز التوسع فيها أو القياس عليها<sup>(١)</sup>. فالمادة ٦١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١، كانت تُقرر عشر صور للخطأ الجسيم يجوز لرب العمل معها فصل العامل، وهذه الحالات أو الصور وردت بالقانون على سبيل الحصر لا المثال، وبالتالي يجب التقيد بها من قبل رب العمل، فلا يجوز له القياس عليها، ولا يجوز له فصل العامل في غير تلك الحالات<sup>(٢)</sup>.

لكن على العكس من ذلك، نرى المشرع قد اتجه في المادة ٦٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، إلى التوسع في حالات الخطأ الجسيم التي يجوز فيها فصل العامل عن العمل، إذ أنه أورد بها تسع حالات تمثل صوراً للخطأ الجسيم التي يجوز فصل العامل إذا ارتكبها، إلا أنه قد بين بصريح النص أن هذه الحالات إنما وردت على سبيل المثال لا الحصر، وبالتالي فهذه الحالات لا تقيد رب العمل، وإنما يكون له حق القياس عليها، كما يكون له فصل العامل في غير تلك الحالات التسع، ما دام يمكن اعتبار ما ارتكبه العامل من أفعال خطأً جسيماً، وفقاً لما هو مقرر فقهاً وقضائياً في تعريف الخطأ الجسيم، وبعد مراعاة إجراءات

(١) د. بشير هدي: مرجع سابق، ص ١٢٠.

(٢) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٧٤٠.

معينة قررها القانون وذلك كله تحت رقابة القضاء؛ من أجل توفير أكبر قدر ممكن من الحماية للعامل وعدم التعسف من جانب رب العمل<sup>(١)</sup>.

وإن كما نرى أنه يجب التفرقة بين أمرين: الأول، إذا ما وقع من العامل خطأ جسيماً تمثل في ارتكابه لإحدى صور الخطأ الواردة بالمادة ٦٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، فهنا لا يكون للقاضي سلطة في تقدير جسامة الخطأ، وإنما يكون عليه رقابة ارتكاب الفعل الخاطئ من قبل العامل ونسبته إليه أم لا. أما الأمر الثاني، فهو حالة ارتكاب العامل فعلاً غير ذلك الوارد تحديداً بالحالات التسع المقررة بالمادة ٦٩ من قانون العمل، فهنا يكون للقاضي سلطة تقديرية كبيرة في تقدير ليس فقط ارتكاب العامل للفعل الخاطئ ونسبته إليه، وإنما أيضاً في تقدير جسامة الخطأ، ويعتمد في ذلك على الظروف والملابسات المتعلقة بارتكاب الخطأ وسيرة العامل في العمل ونيته في ارتكاب الفعل الخاطئ، فضلاً عن مراعاة رب العمل للقواعد والأحكام الخاصة بحالة الفصل تلك، سواء أكانت منصوص عليها في القانون أو في لوائح المنشأة.

وهذا ما سارت عليه أحكام محكمة النقض، في ظل قانون العمل ١٣٧ لسنة ١٩٨١، حيث كانت تفرق بين الخطأ الجسيم المقرر بالمادة ٦١، والخطأ الجسيم الآخر الذي يقع من العامل ويهدد رب العمل أو المنشأة، إذ قررت في أحد أحكامها أن "مفاد النص في المادة ٦١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يدل على أن المشرع أورد سبباً عاماً لفصل العامل هو ارتكابه خطأ جسيماً في نطاق علاقة العمل، وأورد تسع حالات لهذا الخطأ على سبيل المثال فإذا ثبت إحدى هذه الحالات قبله لا يكون للقاضي أى سلطة تقديرية في وصف هذا الخطأ بأنه غير جسيم لا يستوجب فصل العامل، بل يلتزم بما أورده المشرع من كونه جسيماً يترتب عليه الفصل، وذلك على خلاف أى حالة أخرى

(١) د. بشير هدي: مرجع سابق، ص ١٢١، ١٢٢.

لم ترد بهذه المادة حيث يبقى للقاضي السلطة التقديرية الكاملة في تحديد وصف الفعل بأنه جسيم أو غير جسيم ، ونظراً لأنَّ بعض المنشآت تحتفظ ببعض أسرار العمل فيها صناعية أو تجارية أو غيرها والعمل على كتمانها حتى لا يتسرب إلى المنافسين مما يلحق ضرراً بها فقد حرص المشرع على النص في المادة ٦١ سالف الذكر على حق صاحب العمل في فصل العامل إذا أفشى سراً من هذه الأسرار للغير فرداً أو منشأه عاملاً لدى نفس الشركة أو خارجها، إذ ورد النص عاماً بضرورة كتمان العامل المتصل بهذا السر في صدره دون أن يبوح به. وإذا كان البين من الأوراق أن الطاعنة فصلت المطعون ضده لارتكابه خطأ جسيماً متمثلاً في إفشاء أحد أسرار العمل المنوط به الاحتفاظ به وكتمانه وهو سر خميرة خلطة الإنتاج التي تميز إنتاجها عن غيرها من الشركات والمعهود إليه إعدادها وتجهيزها وذلك استناداً للفقرة السادسة من المادة ٦١ من قانون العمل سالفه الذكر وبالتالي يعتبر قرارها متفقاً وصحيح القانون، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى للمطعون ضده بالتعويض تأسيساً على أن فصل المطعون ضده وقع تعسفياً بمقولة أنه لم يتم عرض الأمر على المحكمة العمالية طبقاً للمادة ٦٨ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ بالرغم من أن المنطبق على الواقعة هو القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ - كما سبق القول - وأن ما ورد في المادة ٦٥ منه من عرض أمر الفصل على اللجنة الثلاثية (المحكمة العمالية) قاصر على الفصل التأديبي ولا يمنع صاحب العمل من فسخ عقد العمل، وبمقولة أن الأسرار المحظور على العامل إفشاؤها هو ما كان لغير العاملين بالشركة وهو تخصيص لعموم النص بغير مخصص من القانون فإنَّ الحكم يكون قد أخطأ في تطبيق القانون<sup>(١)</sup>.

والملاحظ على صور حالات الخطأ الجسيم التي وردت بالمادة ٦٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، أنها على نوعين: النوع الأول، هي تلك الصور

(١) الطعن رقم ٨٣٥٦ لسنة ٨٣ ق، جلسة ٢٠١٤/٥/١٨، طعن غير منشور.

التي تعد إخلالاً من العامل لأحد الالتزامات التي تقع على عاتقه بموجب عقد العمل، كتكرار عدم مراعاة تعليمات السلامة للمنشأة والعمالين بها، أو ايقاع التدليس على رب العمل سواء بانتحال شخصية غير حقيقية أو تقديم مستندات مزورة، أو التغيب بدون مبرر عن العمل لمدة معينة، أو افشاء أسرار المنشأة أو منافسة رب العمل، أو عدم مراعاة ضوابط الاضراب المقررة بالقانون.

أما النوع الثاني من صور الخطأ الجسيم فهي تلك الحالات التي تمثل سلوكاً أو مسلكاً مشيناً في حق العامل، كتواجده أثناء العمل في حالة سكر أو تعاطيه للمخدرات، أو اعتدائه على رب العمل أو المدير العام أو أحد الرؤساء، أو قيام العامل بارتكاب أخطاء يترتب عليها إلحاق أضراراً جسيمة برب العمل. وفي ذلك تقرر محكمة النقض بأنه "إذ كانت المادة ٦٩ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ - المنطبق على واقعة الدعوى - قد حظرت فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً، واعتبرت من صور الخطأ الجسيم حالة ما إذا أثبت ارتكاب العامل خطأ نشأت عنه أضرار جسيمة لصاحب العمل، والعبارة في هذه الحالة بجسامة الضرر المترتب على خطأ العامل بصرف النظر عن جسامة الخطأ في ذاته، فأبي خطأ يكفي ولو كان يسيراً ولا يشترط في هذا الخطأ أي شرط خاص، فلا يشترط أن يكون فعلاً عمدياً ولا أن يكون إخلالاً بالتزام جوهري، ولا أن يقع من العامل وحده دون أن يشترك معه آخر، فجسامة الخسارة هي التي يعول عليها القاضي في رقابته لمشروعية الفصل من عدمه"<sup>(١)</sup>.

(١) الطعن رقم ٨٦٦٣ لسنة ٨١ جلسة ٢٠١٢/١٠/٧، طعن غير منشور.



## الشرط الثاني: التزام قواعد التأديب في مواجهة العامل:

تُعد حالة فصل العامل لارتكابه خطأً جسيماً من حالات التأديب التي يجب على رب العمل أن يلتزم فيها بالقواعد والأحكام الخاصة بتأديب العاملين، سواء أكانت تلك القواعد واردة بقانون العمل أو بلائحة المنشأة. لذلك لا يجوز عرض الأمر على المحكمة العمالية بطلب فصل العامل لارتكابه خطأً جسيماً وفقاً لنص المادة ٦٩ من قانون العمل، قبل إحالة العامل إلى التحقيق وسماع أقواله وتحقيق دفاعه، كما يشترط أن يتوافر في ذلك التحقيق عناصر الحيدة والنزاهة التي تكفل حماية العامل من تحكم صاحب العمل، وذلك وفقاً للمقرر بالمادة ٦٤ من قانون العمل<sup>(١)</sup>.

ففي حالة فصل العامل كجزاء تأديبي، لا يمكن للسلطة التأديبية أن تكتفي بالتحقيق الجنائي، إذا كان الفعل المنسوب إلى العامل ينطوي على جريمة جنائية ولم تتوافر بها شروط فصل العامل بالمادة ١٢٩ من قانون العمل، بل لا بد من مواجهة العامل بالتهمة الإدارية المنسوبة إليه، والتي تُعتبر خطأً جسيماً يجيز فصله وفقاً للمادة ٦٩ من قانون العمل؛ ذلك أنّ التحقيق الجنائي يتعلق بالتهمة الجنائية الخاصة بأفعال العامل، ويجب لمساءلته تأديباً أن يتم تحديد عناصر هذه المسؤولية ومواجهته بها<sup>(٢)</sup>.

---

(١) تنص المادة ٦٤ من قانون العمل على أنّ "يحظر توقيع جزاء على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص، على أنّ يبدأ التحقيق خلال سبعة أيام على الأكثر من تاريخ اكتشاف المخالفة وللمنظمة النقاية التي يتبعها العامل أنّ تندب ممثلاً عنه لحضور التحقيق.

"ويجوز في المخالفات التي يعاقب عليها بالإندار أو الخصم من الأجر الذي لا يزيد مقداره عن أجر يوم واحد أنّ يكون التحقيق شفاهة، على أنّ يثبت مضمونه في القرار الذي يقضي بتوقيع الجزاء.

"وفي جميع الحالات يشترط أنّ يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسيباً.

(٢) د. أيوب بن منصور الجربوع: مرجع سابق، ص ٥٣، ٥٤.

وقد قررت المحكمة الإدارية العليا في ذلك أنه "لا يصلح في مجال التأديب رد الفعل إلى نظام التجريم الجنائي، والتصدي لتوافر أو عدم توافر أركان الجريمة، أو معالجة المخالفة التأديبية من زاوية جنائية من ناحية ثبوتها، إذ كل ذلك ينطوي على إهدار مبدأ استقلال المخالفة التأديبية عن الجريمة الجنائية، وإنما الصحيح هو النظر إلى الوقائع المكونة للذنب نظرة محددة لاستكشاف ما إذا كانت تلك الوقائع تنطوي خروجاً على واجبات الوظيفة ومقتضياتها، فتقوم المخالفة التأديبية"<sup>(١)</sup>.

ولكن لا يعد عدم التزام رب العمل بقواعد التأديب السابقة، سبباً في بطلان طلب فصل العامل أو حرمانه من تقديم ذلك الطلب إلى المحكمة العمالية؛ ذلك أن العبرة من ذلك هي تمكين العامل من ابداء دفاعه لرب العمل، والذي قد يُقدر صدقه أو صحته. وبالتالي لا يرى في الواقعة خطأ جسيماً يستوجب فصل العامل، وبالتالي لا يعرض الأمر من أساسه على المحكمة العمالية. كما أن قرار الفصل ذاته لا يصدر من رب العمل بمفرده، وإنما يكون ذلك بقرار من المحكمة العمالية، بعد سماع اقوال العامل والاطلاع على جميع المستندات اللازمة لذلك، والتثبت من مشروعية طلب فصل العاملين، وبالتالي فلا يُحرم العامل كليةً من ابداء دفاعه، وتتمكن المحكمة من تقدير توافر جسامه الخطأ الذي ارتكبه العامل، وتأثيره على رب العمل، ومناسبة جزاء الفصل ذاك لما وقع من العامل من أخطاء.

وفي ذلك قضت محكمة النقض بأن "عدم مراعاة قواعد التأديب لا يمنع من فسخ عقد العمل وفصل العامل لأحد الأسباب المنصوص عليها، ومنها إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل، وإذا كان الحكم المطعون فيه قد أقام قضاؤه

(١) الطعن ٧٩٥ لسنة ١٦ ق، جلسة ١٩٧٣/٦/٢، مجموعة السنة ١٨، القاعدة ٦٨، ص ١١٢.

على أن فصل الطاعن إنما كان بسبب اعتدائه على صاحب العمل بالسب والقذف العلني، فإنه لا يكون قد خالف القانون" (١).

\*\*\*\*\*

### الشرط الثالث: وجوب عرض طلب الفصل على المحكمة العمالية للبت فيه:

وفقاً لنص المادة ٧١ من قانون العمل، يجب على رب العمل خلال ٤٥ يوماً من انتهاء المدة المحددة لتسوية النزاع بينه وبين العامل - والذي يُعد سبباً في طلب رب العامل فصل العامل من العمل - من قبل الجهة الادارية المنشأة لهذا الغرض، وذلك سواء تم اللجوء الى هذه اللجنة (المحكمة العمالية) أم لا (٢)، أن يلجأ إلى المحكمة العمالية بطلب فصل العامل، وفقاً لنص المادة ٧٠ من قانون العمل. ويترتب على مخالفة رب العمل لهذا الميعاد سقوط حقه في عرض الأمر على المحكمة العمالية، ويترتب على ذلك عدم جواز طلب فصل العامل لهذا السبب.

وإذا قام رب العمل بفصل العامل دون أن يعرض الأمر على المحكمة العمالية، فإنه يتعرض لجزاء جنائي قرره الفقرة الأولى من المادة ٢٤٧ من قانون العمل، والتي قررت أنه "يعاقب صاحب العمل أو من يمثله عن المنشأة بغرامة لا

(١) الطعن ٥٢٢ لسنة ٣٩ ق، جلسة ١٩٧٥/٦/٢١، المكتب الفني، س ٢٦، ع ٢، ص ١٢٣٣.

(٢) وفقاً للمادة ٧٠ من قانون العمل المعدل بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، يكون اللجوء الى اللجنة (المحكمة العمالية) الادارية المختصة للفصل في المنازعات العمالية خلال عشرة ايام من تاريخ بداية النزاع، ويجب على هذه اللجنة (المحكمة العمالية) أن تنصدي لهذا النزاع بالتسوية خلال ٢١ يوماً من تاريخ تقديم الطلب اليها، فإن مر هذا الميعاد دون أن يتم تسويته من قبل هذه اللجنة (المحكمة العمالية) كان لاطراف النزاع اللجوء الى المحكمة العمالية خلال ٤٥ يوماً من تاريخ انتهاء المدة المحددة للتسوية، وحيث أن اللجوء الى هذه اللجنة (المحكمة العمالية) ليس أمراً واجباً، وإنما هو أمر جوازي لأطراف النزاع، وبالتالي فإن لم يتجه أطراف النزاع الى هذه اللجنة (المحكمة العمالية) بطلب تسوية النزاع أمامها، فإن ميعاد العرض على المحكمة العمالية يكون ٧٦ يوماً من تاريخ بداية النزاع، وهو عبارة عن ميعاد العرض على اللجنة (المحكمة العمالية) (١٠ ايام) مضافاً إليه ميعاد قيام اللجنة (المحكمة العمالية) بالتسوية (٢١ يوماً) مضافاً إليه ميعاد العرض على المحكمة العمالية (٤٥ يوماً) فيصير الاجمالي ٧٦ يوماً من تاريخ بدء النزاع.

تقل عن مائة جنيه ولا تجاوز خمسمائة جنيه إذا خالف أيًا من أحكام المواد (.....، ٦٨)، من هذا القانون والقرارات الوزارية المنفذة له".

كما يبطل قرار الفصل الصادر من رب العمل دون عرض الطلب على المحكمة العمالية؛ لأنه قد صدر من غير مختص بإصداره؛ ذلك أن المادة ٦٨ من قانون العمل قد جعلت الاختصاص بفصل العامل حصرياً للمحكمة العمالية دون سواها، ولا يملك رب العمل ذلك، ويُعد القرار الصادر منه بفصل العامل دون عرض الطلب على المحكمة العمالية، نزاعاً لاختصاص أصيل للمحكمة العمالية، مما يسم هذا القرار بالبطلان لصدوره من غير مختص بإصداره.

ويجب على المحكمة العمالية، وفقاً لنص المادة ٧١ من قانون العمل، أن تفصل في طلب الفصل المقدم إليها خلال ١٥ يوماً من تاريخ أول جلسة. ويكون القرار الصادر من المحكمة في هذا الشأن، سواء بالموافقة على فصل العامل أم لا، قراراً نهائياً واجب النفاذ، حتى ولو تم استئنافه.

وإذا ما رأت المحكمة أن طلب فصل العامل عن العمل لا يقوم على سند صحيح من الواقع أو القانون، بأن كان جزاء الفصل لا يتناسب مع الخطأ الصادر من العامل، أو لا يُعد هذا الخطأ من حالات الخطأ الجسيم الواردة بالمادة ٦٩ من قانون العمل، أو لم تقدر المحكمة اعتبار ذلك الخطأ جسيماً، فيكون للمحكمة أن ترفض طلب فصل العامل، ويجب عليها في هذه الحالة أن تأمر رب العمل بإعادة العامل إلى عمله، وأن يؤدي إليه مستحقاته كاملةً، بأنَّ يصرف له ما يستحق من أجر وخلافه.

وعدم تنفيذ رب العمل لقرار المحكمة، يؤدي إلى اعتبار فصل العامل تعسفياً، وبالتالي يستحق العامل التعويض المقرر بالمادة ١٢٢ من قانون العمل.

ووفقاً للمادة ٢٠٣ / ١ من القانون المدني، والتي يجري نصها على أن "يجبر المدين بعد اعداره طبقاً للمادتين ٢١٩، ٢٢٠ على تنفيذ التزامه تنفيذاً عينياً، متى كان ذلك ممكناً". يثور التساؤل عما إذا كان للمحكمة العمالية أن تُضمّن قرارها برفض طلب فصل العامل وإلزام رب العمل بإعادة العامل إلى عمله وتسوية مستحقّاته، أن تحكم بفرض غرامة تهديدية على رب العمل لحين تنفيذ حكمها بإعادة العامل إلى عمله وتسوية مستحقّاته؟

فوفقاً للقواعد العامة بالقانون المدني، تكون الإجابة على هذا التساؤل بالإيجاب، إذ أن ذلك موافق لنص المادة ٢١٣ من القانون المدني، والتي يجري نصها على أن:

"١- إذا كان تنفيذ الالتزام عينياً غير ممكن أو غير ملائم إلا إذا قام به المدين نفسه، جاز للدائن أن يحصل على حكم بإلزام المدين بهذا التنفيذ وبدفع غرامة تهديدية أن امتنع عن ذلك.

٢- وإذا رأى القاضي أن مقدار الغرامة ليس كافياً لإكراه المدين الممتنع عن التنفيذ جاز له أن يزيد في الغرامة كلما رأى داعياً للزيادة".

إلا أننا نرى أنه لا يجوز للمحكمة العمالية فرض غرامة تهديدية على رب العمل لإجباره على تنفيذ الحكم الصادر منها بإعادة العامل إلى عمله؛ ذلك أن نص الفقرة الرابعة من المادة ٧١ من قانون العمل، قررت جزاءً وحيداً على امتناع العامل عن تنفيذ الحكم الصادر من المحكمة العمالية بإعادة العامل إلى عمله، وهو اعتبار الفصل تعسفياً، وأقصى ما يترتب على ذلك هو تعويض العامل عن الفصل التعسفي وفقاً للقواعد المقررة بالمادة ١٢٢ من قانون العمل.

والمسلك الذي سلكه المشرع في المادة ٧١ محل نقد شديد؛ ذلك أن المشرع وإن أعطى الحكم الصادر من المحكمة العمالية قوة الأحكام النهائية من حيث

وجوب تنفيذها، إلا أننا نراه من ناحية أخرى قد أفرغ هذا الحكم من قوته، إذ يجوز لرب العمل الامتناع عن تنفيذ هذا الحكم وفصل العامل، وغاية ما يتعرض له رب العمل هو جزاءً مدنياً يتمثل في اعتبار الفصل تعسفياً مستوجباً للتعويض المقرر بالمادة ١٢٢ من قانون العمل، وهو من ناحية تعويض غير كاف وغير جابر لجميع الأضرار التي لحقت العامل، خاصة إذا ما كان العامل في مستقبل حياته الوظيفية ولم يعمل لدى صاحب العمل إلا سنوات قليلة.

كما أن المشرع أغفل فرض جزاءً جنائياً على رب العمل الذي يمتنع عن تنفيذ حكم القضاء بإعادة العامل إلى عمله وتسوية مستحقاته، رغم أن المشرع قد أورد عقوبة جنائية عن قيام رب العمل بفصل العامل دون عرض الأمر على المحكمة العمالية، بالمادة ٢٤٧ من قانون العمل. وكان الأولى بالمشرع لو قرر جزاءً جنائياً على رب العمل الذي يمتنع عن تنفيذ حكماً قضائياً نهائياً واجب النفاذ، خاصة وأن في مسلك رب العمل ذلك يُعد إنكاراً للعدالة وعدم احترام للأحكام القضائية واجبة النفاذ، فضلاً عن تعسف رب العمل وإضراره بحقوق العاملين لديه على غير مقتضى.

فمسلك المشرع على النحو السابق إذاً أعطى رب العمل حرية التملص من تنفيذ أحكام القضاء وإهدار حجيتها، بل أنه منع القضاء من حق التصدي لذلك المسلك، وإجبار رب العمل على تنفيذ الحكم النهائي واجب النفاذ عن طريق فرض غرامة تهديدية، تجبر رب العمل على تنفيذ حكم القضاء بإعادة العامل إلى عمله وتسوية مستحقاته. وهو مسلك غريب يتناقض مع فلسفة قانون العمل، والتي تقوم على نصرة العامل وحمايته من تعسف رب العمل، بل إنها حتى تمنع القضاء من استخدام سلطاته في ذلك<sup>(١)</sup>.

---

(١) على العكس مما عليه الأمر في قانون العمل، فإنه يترتب على الأحكام الصادرة من مجلس الدولة بإلغاء قرارات إنهاء الخدمة للعاملين بالدولة عدة آثار: حق المحكوم عليه في العودة إلى وظيفته، حقه في الترقية التي تمت خلال إبعاده

---

عن وظيفته، وجوب تحديد الأثار المالية المترتبة على هذا الحكم. وفي ذلك تقرر المحكمة الادارية العليا أن "مقتضى الحكم الحائز لقوة الأمر المقضي الي قضى بإلغاء القرار المطعون فيه، هو إعدام هذا القرار ومحو آثاره من وقت صدوره في الخصوص وبالمدى الذي حدده الحكم. فإن كان القرار الملغى صادراً بالتسريح استتبع إلغاؤه قضائياً بحكم اللزوم إعادة المدعي كما كان في وظيفته التي كان يشغلها عند تسريحه بمرتبها ودرجتها كما لو لم يصدر قرار بالتسريح... ومن ثم فلا يكفي أن يقتصر تنفيذ الحكم على مجرد إعادة الموظف إلى الخدمة ولكن في مرتبة أدنى ودرجة أقل. وإلا لكان مؤدى ذلك أن الحكم لم ينفذ في حقه تنفيذاً كاملاً بل نُفذ تنفيذاً مبتوراً منقوصاً، ولكن هذا بمثابة تنزيل له في مرتبة الوظيفة أو في درجتها وهو جزء تأديبي مقنع". القضايا أرقام ٥، ٦، ٧، ٨ لسنة ١ ق، جلسة ٢٦/٤/١٩٦٠، س ٥، ص ٥٣٠. مشار إليها في: د. محمد ماهر أبو العينين: المرجع السابق، ص ٩١٨.

## الفصل الرابع

### الأثار المترتبة على فصل العامل

يترتب على فصل العامل انقضاء العلاقة القانونية التي كانت قائمة بمقتضى عقد العمل، بين العامل ورب العمل. غير أن ذلك الانقضاء، في رأي البعض<sup>(١)</sup>، يستتبع بعض الآثار منها ما هو مقرر لعقود العمل التي تخضع للقانون المدني أو لقانون العمل على السواء، ومنها ما تختص به عقود العمل الخاضعة لقانون العمل.

أما تلك الآثار التي تسري على عقود العمل التي تخضع للقانون المدني وقانون العمل على السواء، فهي التعويض المستحق للعامل عن الفصل التعسفي، وشهادة الخدمة الواجبة للعامل، والأحكام المتعلقة بتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل.

أما تلك الآثار التي تسري على عقود العمل الخاضعة لقانون العمل فقط، فتتمثل في الامتياز المقرر لما يستحقه العامل نتيجة انتهاء عقد العمل من تعويض أو مكافأة، ومكافأة نهاية الخدمة، وإعادة العامل المفصول لأسباب نقابية، وما يُعرف بنظام وقف تنفيذ فصل العامل.

وبعض هذه الآثار قد تم بحثها في مواضع سابقة، كشهادة الخدمة الواجبة للعامل، ومكافأة نهاية الخدمة. وبعضها لا ارتباط بينه وبين موضوع الدراسة الحالية، كإعادة العامل المفصول لأسباب نقابية. لذلك ستقتصر دراستنا في هذا الشأن على التعويض المستحق للعامل عن الفصل التعسفي، والدعاوى الناشئة عن

(١) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٨٦٣ وما بعدها.



عقد العمل، من حيث أحكامها والتقدم الذي يسري عليها، وكذلك الامتياز المقرر لما يستحقه العامل نتيجة انتهاء عقد العمل من تعويض أو مكافأة، وكذلك نظام وقف تنفيذ فصل العامل ومقارنته بما كان عليه الحال في ظل قانون العمل الملغى.

لذلك سنقسم هذا الفصل إلى المطلبين الآتيين:

المطلب الأول: التعويض عن الإنهاء التعسفي.

المطلب الثاني: أحكام الدعاوى الناشئة عن عقد العمل.

## المطلب الأول

### التعويض عن الإنهاء التعسفي

بالنظر إلى تأثير قانون العمل على النظام الاقتصادي داخل الدولة، فقد سعى المشرع في قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣ إلى تحقيق توازن معقول بين سلطات رب العمل والعامل، بحيث يهدف هذا القانون إلى توفير الثقة في الاقتصاد، ويكون عاملاً جاذباً للاستثمار في السوق المصري<sup>(١)</sup>.

وفي سعيه لتحقيق هذا التوازن، نرى المشرع قد بين بطريقٍ جازمٍ الحالات التي يجوز فيها لرب العمل إنهاء عقد العمل وفصل العامل، بحيث لا يجوز له تجاوز تلك الحالات، وإذا ما خالف ذلك، عدَّ الأمر فصلاً تعسفياً من قبل رب العمل، ويستحق عنه العامل تعويضاً قدر المشرع حده الأدنى بالمادة ١٢٢ من قانون العمل.

والملاحظ أن المشرع لم يعطِ القاضي سلطة إجبار رب العمل على إعادة العامل المفصول؛ فالحكم الصادر من القاضي بإقرار أن قرار الفصل الصادر من رب العمل بحق العامل غير مشروع، لا يتعدى كونه تقريراً لحقيقة قانونية استبانت للقاضي من واقع الأوراق، يترتب عليها نتائج معينة تتمثل في بطلان قرار الفصل، وثبوت حق العامل في التعويض عن الفصل التعسفي، دون أن يصل الأمر إلى إجبار رب العمل على إعادة العامل إلى العمل الذي سبق وفصله منه؛ ذلك أن علاقة العمل تقوم في المقام الأول على الثقة والامانة، فإذا ما انعدمت تلك الثقة بين العامل ورب العمل، فلا يمكن لحكم قضائي أن يعيدها، وإنما كل ما

(١) مصطفى عبد الحميد عدوي، وانحر: مرجع سابق، ص ٢٦.

يملكه القاضي، إذا ما قَدَّر وجود تعسف من قبل رب العمل في إنهاء عقد العمل، أن يقوم بتعويض العامل عن الأضرار التي لحقت به جراء ذلك.

فنص الفقرة الرابعة من المادة ٧١ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تقرر أنه "إذا لم يقيم صاحب العمل بتنفيذ قرار اللجنة (المحكمة العمالية) بإعادة العامل إلى عمله اعتبر ذلك فصلاً تعسفياً يستوجب التعويض طبقاً للمادة (١٢٢) من هذا القانون". وبالتالي فلا يوجد ما يمنع رب العمل من عدم تنفيذ قرار المحكمة بإعادة العامل إلى عمله، بعد تقرير المحكمة لبطلان قرار الفصل الصادر بحق العامل، وكل ما هنالك هو ثبوت حق العامل في التعويض عن الفصل التعسفي وفقاً للمقرر بالمادة ١٢٢ من ذات القانون.

كما يلاحظ أن المشرع قد أغفل في قانون العمل أي نص يفرض أية عقوبة على رب العمل الذي يخالف أو يتعمد عدم تنفيذ قرار المحكمة الصادر ببطلان قرار الفصل التعسفي الصادر منه، وإعادة العامل إلى عمله. وبالتالي فإن ذلك يبين اتجاه المشرع إلى عدم إلزام رب العمل بإعادة العامل المفصول إلى عمله، حتى ولو صدر حكم من القضاء باعتبار الفصل تعسفياً، واقتصر تنفيذ الحكم على تعويض العامل عن هذا الفصل التعسفي وفقاً للمقرر بالمادة ١٢٢ من قانون العمل.

وهذا المسلك من المشرع وإن كان يظهر منه اتجاه إلى مراعاة أو تفضيل حقوق رب العمل على حقوق العمال، إلا أننا يمكن أن نبرر ذلك بأن عقد العمل، بخلاف الحال في مجال العاملين المدنيين بالدولة، يقوم على اعتبارات شخصية، خاصة ما يتعلق منها بالثقة، بين رب العمل وبين العامل، وإذا ما صدر قرار من رب العمل بفصل العامل فيكون ذلك بسبب فقد هذه الثقة بينهما، ولا يمكن بأي حال من الأحوال أن يقوم حكم من القضاء بإعادة تلك الثقة المفقودة، وبالتالي فما لم يتجه رب العمل من ذات نفسه إلى إعادة العامل المفصول، فلا يمكن إجباره على ذلك.

وفي هذا استقر قضاء محكمة النقض على أن "قرار إنهاء خدمة الطاعن إنما تسري عليه أحكام الفصل الثاني من الباب الثامن من لائحة نظام العاملين الإداريين بالشركة الصادرة استناداً للتفويض التشريعي المنصوص عليه في المادة ٢٠ من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون الإشراف والرقابة على التأمين في مصر. وكان خلو مواد هذه اللائحة من نص يُجيز إعادة العامل إلى عمله بعد انتهاء خدمته مؤداه أن القرار الصادر بإنهاء الخدمة لا يخضع لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض عن الضرر الناجم عنه ما لم يكن هذا الإنهاء بسبب النشاط النقابي، وهو ما نصت عليه الفقرة الرابعة من المادة ٦٦ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والتي تسرى على العاملين بالشركة المطعون ضدها لعدم ورود نص بشأنها في اللائحة المشار إليها أو في قانون نظام العاملين بالقطاع العام نزولاً على مقتضى المادة الأولى من لائحة العاملين بالإنتاج بالشركة والمادة ١٢٨ من لائحة نظام العاملين الإداريين"<sup>(١)</sup>.

### أولاً: ماهية الإنهاء التعسفي

إن علاقة العمل تُنشئ مصالح لكل من رب العمل والعامل على السواء، وهما يسعيان إلى حماية تلك المصالح عن طريق ما قرره القانون من ضوابط وما رسمه من حدود، بحيث لا يجوز لأيهما أن يتعدى ذلك إلى التجاوز أو التغول على حقوق الطرف الآخر. وبالتالي، إذا قام رب العمل بفصل العامل لأسباب غير تلك المحددة في قانون العمل، أو بناء على إجراءات غير تلك التي قررها المشرع؛ فإنه يكون قد تعسف في استعمال حقه.

(١) الطعن رقم ١٠٣٢ لسنة ٦٧، جلسة ١٩٩٩/٦/١٣، المكتب الفني، س ٥٠، ع ٢، ص ٨٣٠، ق ١٦٣.

ولقد نظم المشرع بشكل عام التعسف في استعمال الحقوق بالمادة الخامسة من القانون المدني، والتي يجري نصها على أن "يكون استعمال الحق غير مشروع في الأحوال الآتية:

- أ. إذا لم يُقصد به سوي الإضرار بالغير.
- ب. إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها قليلة الأهمية، بحيث لا تناسب البتة مع ما يُصيب الغير من ضرر بسببها.
- ج. إذا كانت المصالح التي يرمي إلى تحقيقها غير مشروعة".

وعليه، فإذا كان المشرع قد أجاز لرب العمل الحق في إنهاء عقد العمل، إلا أنه رسم حدود هذا الحق بأسباب لا يجوز لرب العمل أن يتعدها، وبالتالي لا يجوز لرب العمل استخدام هذا الحق بسوء نية، أو بقصد الإضرار بالعامل، أو لبواعث غير مشروعة، أو إذا ما خالفت نتائج استخدام هذا الحق ما تقتضيه المصلحة العامة، أو كانت تلك النتائج لا تضاهي ما تخلفه من أضرار بالعامل بشكل فج، فإذا ما قام رب العمل بأي من ذلك استوجبت مسؤوليته عن اساءة استعمال حقوقه.

وعلى العكس من ذلك، يرى البعض<sup>(1)</sup> أن المعايير التي أوردها المشرع لتحديد معنى التعسف ليست واردة على سبيل الحصر، وإنما هي تمثيل لأهم صور التعسف ومجرد تعبير عن معيار أو موجه أساسي واحد مشترك، هو معيار الانحراف عن غاية الحق، بحيث يكون المناط الحقيقي للتعسف في استعمال الحق هو الانحراف عن غايته.

والتعسف في إنهاء عقد العمل إذاً، هو مجاوزة رب العمل لحدود حسن النية، والغرض الذي من أجله مُنح حق إنهاء العقد بارادته المنفردة، وذلك بقصد

(1) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٨٤٣.

التخلص من عقد العمل بدون أسباب مشروعة تبرر ذلك، سواء يتجاوز رب العمل للأسباب الموضوعية التي وضعها المشرع لانتهاء تلك العلاقة، أو مخالفته للإجراءات التي اقترضاها المشرع وكان واجباً على رب العمل الالتزام بها<sup>(١)</sup>.

وتحديد عنصر التعسف من صلاحيات القاضي دون غيره ينظر فيه إلى ظروف كل حالة على حدة. فالمقرر في قضاء محكمة النقض أن "العبارة في سلامة قرار إنهاء الخدمة وما إذا كان صاحب العمل قد تعسف في ذلك من عدمه هي بالظروف والملابسات التي كانت تحيط به وقت صدوره"<sup>(٢)</sup>.

والتعسف مرتبط بمدى حسن وسوء النية؛ لأنَّ التعسف في استعمال الحق باعته ذاتي وباطني لا يظهر إلا من خلال آثار ممارسة الحق، وما الإنهاء غير المشروع لعلاقة العمل إلا صورة من صور التعسف. وفي قانون العمل يمكن القول أن التعسف هو الخروج أو عدم احترام القواعد الشكلية أو الموضوعية التي وضعها المشرع، بمعنى أنه متى كان التصرف الذي قام به رب العمل مخالف لقانون العمل، فإنه يكون مشوباً بطابع التعسف بغض النظر عن الدوافع أو نية صاحب العمل.

ويرى البعض<sup>(٣)</sup> أن فكرة التعسف في إنهاء عقد العمل في قانون العمل تختلف عن مثيلتها في القانون المدني، فبينما يقوم قانون العمل على طابع حمائي، يهدف إلى توفير الاستقرار للعامل وضمان حقوقه الأساسية، فإنَّ القانون المدني يسوده مبدأ سلطان الإرادة. وهذا الفرق انعكس على مسألة إنهاء عقد العمل في مجال كلاً القانونين، فقانون العمل قد وضع قيوداً إيجابياً على استخدام رب العمل

---

(١) حسين عامر: مرجع سابق، ص ٢٥٣؛ د. حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل - دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط ١، ٢٠٠٩، ص ٤٦٩.

(٢) الطعن رقم ٧٦٠١ لسنة ٧٩، جلسة ٢٠١٠/٢/٧، المكتب الفني، س ٦١، ص ١٦٨، ق ٢٨.

(٣) د. محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص ٣٦٧ وما بعدها.

لحقه في إنهاء العقد، وهو وجود المبرر اللازم لذلك الإنهاء، أما القانون المدني فإنه وضع لذلك قيداً سلبياً يتمثل في عدم تعسف رب العمل في إنهاء علاقة العمل، ولذلك يمكن القول بأن حق صاحب العمل في إنهاء العقد طبقاً لقانون العمل يكون أضيق نطاقاً منه في القانون المدني، إذ تكون الرقابة القضائية في الأول أكثر أحكاماً واتساعاً.

كما يرى البعض<sup>(١)</sup> أنه لا يكفي أن يكون قد وقع من العامل خطأ يبرر فصله، وإنما يجب أن يبلغ هذا الخطأ قدرًا من الجسامة تصلح مبرراً للفصل، أي أن يكون الخطأ متناسب مع الفصل. وبالتالي، فإنَّ الفصل التعسفي قد يقوم على أسباب غير مبررة، وقد يقوم كذلك على أسباب غير كافية؛ فيُعتبر الإنهاء غير مبرر متى لم يوجد خطأ من قبل العامل يبرر ذلك أو يدعو إليه. ويعد الفصل قائماً على أسباب غير كافية، إذا ما استند رب العمل إلى ارتكاب العامل خطأ ما يدعو إلى فصله، لكن محكمة الموضوع قدرت، وفقاً لسلطتها، أن ما يستند إليه رب العمل لا ينهض مبرراً للفصل، فهنا يكون الفصل بلا مبرر مقبول.

ويمكن وضع تعريف للإنهاء التعسفي لعقد العمل بأنه قيام رب العمل بإنهاء العقد بإرادته المنفردة، دون الاستناد إلى سبب مشروع مقرر بقانون العمل أو أي قانون آخر، أو مخالفته للإجراءات المقررة قانوناً لإنهاء عقد العمل وحالاته.

---

(١) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٨٥٤ وما بعدها؛ حسين عامر: مرجع سابق، ص ٣٠٧.

## ثانياً: التكييف القانوني للفصل التعسفي.

تنص المادة ١٢٢ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠١ على أنه "إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع كاف، إلّتم بأن يُعوض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء.

"فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل للعامل أن يلجأ إلى المحكمة العمالية بطلب التعويض، ولا يجوز أن يقلّ التعويض الذي تقرره المحكمة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

"ولا يخلّ ذلك بحق العامل في باقي استحقاقاته المقررة قانوناً".

كما أن المستقر عليه بقضاء محكمة النقض أن القرار الصادر بإنهاء خدمة العامل يترتب عليه إنهاء الرابطة العقدية وزوال الالتزام بدفع الأجر ولو اتسم بالتعسف، ولا يخضع لرقابة القضاء إلا في خصوص طلب التعويض عن الضرر الناجم عنه ما لم يكن الفصل بسبب النشاط النقابي، فيجب إعادة العامل إلى عمله<sup>(١)</sup>.

وبالتالي يمكن القول بأنّ قرار الفصل، حتى ولو اتسم بالتعسف وعدم الاستناد إلى مبرر قانوني صحيح، يُعدّ إنهاءً للرابطة العقدية وفسخاً لعقد العمل من جانب واحد، ووفقاً لنص المادة ١٢٢ من قانون العمل فإنّ هذا القرار لا يخضع لرقابة القضاء إلا من حيث التعويض عنه، حيث يكون للقاضي، إذا ما ثبت له وجود تعسف رب العمل في فصل العامل ورفض إعادة العامل إلى عمله، أن يُقدر التعويض الذي يستحقه العامل عن ذلك الفصل التعسفي.

(١) الطعن ٥٨٩٤ لسنة ٧٥ ق، جلسة ٢٠٠٦/٢/٥. منشور على موقع محكمة النقض على الانترنت:

[http://www.cc.gov.eg/Courts/Cassation\\_Court/All/Cassation\\_Court\\_All\\_Cases.aspx](http://www.cc.gov.eg/Courts/Cassation_Court/All/Cassation_Court_All_Cases.aspx)



ويرى البعض<sup>(١)</sup> أنّ التعسف في إنهاء العقد يُعتبر خطأً، وأنّ المسؤولية عنه هي دائماً مسؤولة تقصيرية، حتى ولو كان محل التعسف حقاً عقدياً، وأن ذلك يتحقق في حالة إنهاء عقد العمل بطريقة تعسفيه من قبل رب العمل؛ لأنّ المسؤولية التقصيرية لا تتحقق إلا إذا ظل العقد قائماً، أما بعد انقضاء العقد بانتهائه من قبل رب العمل، فلن يوجد عقد تُبني على أساسه المسؤولية العقدية. بالإضافة إلى أن التعسف في إنهاء العقد هو إخلال بمبدأ حسن النية في تنفيذ العقد، وليس إلتزاماً مستمداً من العقد أو التزام قائم بذاته، وإنما هو يمثل مبدأ عاماً يسود تنفيذ الإلتزامات، وبالتالي لا يمكن الاستناد إليه في قيام المسؤولية العقدية عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل.

وهو ما يلاحظ بالفعل من نص المادة ١٢٢ من قانون العمل التي لم تربط التعويض بالضرر المتوقع وقت العقد، والذي كان للعامل أن يتوقعه من إنهاء العقد بطريقة تعسفية، بل جعلت التعويض جابراً للضرر الذي يلحق العامل أياً كان نوعه، بل وفرضت على القاضي حداً أدنى لهذا التعويض لا يجوز له النزول عنه.

والفرق بين المسؤولية العقدية والمسؤولية التقصيرية يتلخص في أن التعويض المقرر للأولى لا يشمل إلا التعويض عن الضرر المتوقع وقت التعاقد، في حين أن التعويض المقرر للمسؤولية التقصيرية يشمل كل ضرر سواء كان متوقعاً وغير متوقع. وهو ما تقرره المادة ٦٩٥ / ٢ من القانون المدني والتي يجري نصها على أنّه "وإذا فُسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر، إلى جانب التعويض الذي يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة ميعاد الإخطار، الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً. ويعتبر الفصل تعسفياً إذا وقع بسبب حجوز أوقعت تحت يد رب العمل، أو وقع هذا الفصل بسبب ديون يكون العامل قد ألتزم بها للغير".

(١) د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ٢٦٤، ٢٦٥.

وإذا كان من المفترض أن يكون التعويض المقرر للعامل عن الإنهاء التعسفي شاملاً لجميع الأضرار التي لحقت، وفقاً لنص المادة ٦٩٥ / ٢ من القانون المدني، إلا أن نص المادة ١٢٢ قد وضع قواعداً لحساب هذا التعويض، فإذا كان التعسف في إنهاء عقد العمل صادراً من رب العمل، فإن العامل يستحق تعويضاً لا يقل بأي حال من الأحوال عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة. وبالتالي فإن القاضي يكون مقيداً بهذا الحد الأدنى من التعويض، ويكون له زيادة التعويض عن هذا الحد وفقاً لظروف الدعوى وظروف العامل.

ويترتب على اعتبار المسؤولية عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل مسؤولية تقصيرية، تعلقها بالنظام العام وإضفاء الطابع الأمر على أحكامها. وبالتالي، لا يجوز الاتفاق على الاعفاء أو التخفيف من المسؤولية عن الإنهاء التعسفي، أو الاتفاق على تعويض يقل عن ذلك المقرر بالمادة ١٢٢ من قانون العمل، وإن كان يجوز أن يزيد ذلك التعويض باتفاق الاطراف.

\*\*\*\*\*

### ثالثاً: الآثار المترتبة على ثبوت الفصل التعسفي

متى ثبت أن فصل رب العامل للعامل قد وقع تعسفياً، بلا مبرر مشروع أو نتيجة لعدم اتباع رب العمل إجراءات الفصل التي قررها المشرع، فلا يترتب من أثر على هذا الفصل التعسفي إلا استحقاق العامل للتعويض عن الأضرار التي لحقت به والناجمة عن هذا الفصل التعسفي، ولا يترتب على هذا الفصل أي أثر آخر حتى ولو كان الحكم الصادر من المحكمة صادراً بإلغاء قرار الفصل لعدم مشروعيته، وألزمت المحكمة رب العمل بإعادة العامل إلى عمله مع صرف مستحقاته كاملة، ذلك أن التنفيذ العيني كجزء للانتهاء التعسفي أمر غير مستساغ؛

فلا يجوز إرغام رب العمل على استخدام عامل سبق له فصله؛ لأن ذلك يتنافى مع الحرية الشخصية ومع مصلحة العمل، إذ لا أمل في التعاون بين رب العمل وبين العامل إذا ما أُجبر الأول على إعادة الثاني إلى عمله الذي سبق وأن فصله منه. كما أن عودة العامل المفصول إلى العمل من شأنه أن يمس بهيبة رب العمل وسلطاته أمام عماله، لذا كان اتجاه المشرع إلى تقدير التعويض النقدي فقط كجزاء عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، ولم يستثن المشرع إلا حالة واحدة فقط هي أن يكون أمر فصل العامل راجعاً إلى نشاط العامل النقابي، فهنا يُجبر القاضي رب العمل على إعادة العامل المفصول إلى عمله، وأن يتم التنفيذ العيني لهذا الحكم، ذلك أن الأمر يتعلق هنا بالحرية النقابية<sup>(١)</sup>.

ووفقاً للقواعد العامة فإنَّ التعويض النقدي لا يُستحق إلا بوجود خطأ ووجود ضرر وعلاقة سببيه بينهما، وذلك وفقاً لنص المادة ١٦٣ من القانون المدني والتي تقرر أن "كل خطأ سبب ضرراً للغير يلزم من ارتكبه بالتعويض".

وإذا كان عنصر الخطأ قد ثبت في حق رب العمل بموجب تعسفه في استعمال سلطاته، وقيامه بفصل العامل دون وجود مبرر مشروع لذلك، أو لعدم قيامه باتباع الإجراءات التي اشترطها المشرع لفصل العامل. فإنَّ عنصر الضرر الموجب للتعويض قد ثار حوله جدل شديد. ذلك أنَّ نص الفقرة الثانية من المادة ٦٩٥ من القانون المدني تقرر أنه "وإذا فُسخ العقد بتعسفٍ من أحد المتعاقدين كان للمتعاقد الآخر، إلى جانب التعويض الذي يكون مستحقاً له بسبب عدم مراعاة

---

(١) د. حسن كبيرة: مرجع سابق، ص ٨٥٥، د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ٢٦٦. وفي هذا تقرر المحكمة الإدارية العليا أنَّ "الأصل في المرتب أنه مقابل عمل فعلي، فإذا كان قد حيل بين المدعي وبين ادائه لذلك العمل بقرار فصل قضي بعدم مشروعيته وحرمت الجهة الإدارية من خدمات الموظف طوال مدة الفصل، فإنَّ الموظف - في هذه الحالة - ينشأ له مجرد الحق في التعويض عن فصله غير المشروع إذا توافرت عناصره ومقوماته، ولا يقضى به إلا بطلب صريح بعد التحقق من توافر شرط المسؤولية الموجبة للتعويض. الطعن ٨١٧ لسنة ٥ ق، جلسة ١٩٦٢/٢/٢٤، مجموعة مبادئ السنة السابعة، ص ١٥٧١. مشار إليه في: د. هيثم محمد حليم أحمد غازي: مرجع سابق، ص ٣٨٢.

ميعاد الإخطار، الحق في تعويض ما أصابه من ضرر بسبب فسخ العقد فسخاً تعسفياً. ويعتبر الفصل تعسفياً إذا وقع بسبب حجوز أوقعت تحت يد رب العمل، أو وقع هذا الفصل بسبب ديون يكون العامل قد إلتزم بها للغير".

بينما تُقرر المادة ١٢٢ من قانون العمل أنه "إذا أنهى أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع كافٍ، إلتزم بأنَّ يُعوض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء.

"فإذا كان الإنهاء بدون مبرر صادراً من جانب صاحب العمل، للعامل أن يلجأ إلى المحكمة العمالية بطلب التعويض، ولا يجوز أن يقل التعويض الذي تُقرره المحكمة عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

"ولا يخل ذلك بحق العامل في باقي إستحقاقاته المقررة قانوناً".

فالملاحظ أن نص المادة ١٢٢ من قانون العمل قد نسخ نص الفقرة الثانية من المادة ٦٩٥ من القانون المدني فيما يتعلق بمقدار التعويض المستحق للعامل الذي فُصل تعسفياً من قبل رب العمل، وذلك في عقود العمل الخاضعة لقانون العمل، ذلك أن مقدار التعويض في هذه الحالة لا يُقدر بمقدار ما لحق العامل فعلياً من أضرار جراء فسخ العقد وعدم الإلتزام بمهلة الاخطار، بل نجد المشرع قد عمد إلى تحديد التعويض قانوناً، بحيث لا يجوز، متى ثبت وقوع ضرر للعامل جراء الفصل التعسفي، أن يقل عن مقدار معين حدده المشرع، وهو أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة، حتى ولو كان الضرر الفعلي الذي أصاب العامل جراء الفصل التعسفي أقل من هذا المقدار المحدد قانوناً.

ولقد استقر قضاء النقض على أن "تقدير التعويض متى قامت أسبابه، ولم يكن في القانون نص يلزم بإتباع معايير معينة في خصوصه، من سلطة قاضي الموضوع ولا معقب عليه من محكمة النقض في ذلك متى كان تقديره سائغاً"<sup>(١)</sup>.

لذا فالأصل أنه متى اتجه المشرع إلى تحديد مقدار التعويض أو طريقة حسابه، فعلى القضاء أن يتقيد بما فرضه المشرع. ويعد ذلك الأمر من مسائل القانون التي يخضع فيها القاضي لرقابة محكمة النقض. وهذا التحديد القانوني للتعويض قد يكون من خلال تحديد التعويض بمبلغ معين أو بالتحديد الجزائي، مرتكزاً على معايير موضوعية واجتماعية أقرها المشرع لتحقيق الضمانة الكافية للطرف المتضرر، أو تصحيح التوازن في المراكز القانونية والعلاقات العقدية الذي إختل وأهدر نتيجة الفعل أو الخطأ، وإعادته إلى ما كان عليه<sup>(٢)</sup>. وهو ما سار عليه المشرع في المادة ١٢٢ من قانون العمل، إذ نظر إلى معاناة العامل المفصول بعد تركه العمل وما يلحقه من خسارة تتمثل في عدم حصوله على الأجر الذي كان يتحصل عليه قبل فصله، وكذلك صعوبة الالتحاق بعمل في وقت قريب، وغير ذلك من الأسباب التي اعتبرها المشرع عند تحديده لمقدار التعويض الممنوح له عن الفصل التعسفي، وتقديره للحد الأدنى لهذا التعويض بما لا يقل عن أجر شهرين من الأجر الشامل لكل سنة من سنوات الخدمة التي قضاها العامل في خدمة رب العمل.

وإذا كان المشرع قد قيد من سلطة قاضي الموضوع فيما يتعلق بالحد الأدنى للتعويض المقرر عن الفصل التعسفي، إلا أنه يظل لقاضي الموضوع سلطته المطلقة في إثبات وقوع ضرر للعامل نتيجة الفصل التعسفي، ذلك أن الضرر ركن من أركان قيام المسؤولية عن الفصل التعسفي، فإذا ثبت للقاضي عدم وقوع ضرر

(١) الطعن رقم ١٠٣٢ لسنة ٦٧، جلسة ١٩٩٩/٦/١٣، المكتب الفني، س ٥٠، ع ٢، ص ٨٣٠، ق ١٦٣.

(٢) د. زين محمود الزين: مرجع سابق، ص ٩١٥.

للعامل نتيجة الفصل التعسفي، فلا يُستحق التعويض المقرر بالمادة ١٢٢ من قانون العمل، وهو ما تقرره صراحة الفقرة الأولى من المادة ١٢٢ من قانون العمل، بأنه إذا أنهي أحد الطرفين العقد دون مبرر مشروع وكاف، إلّٰزم بأنّ يعوّض الطرف الآخر عن الضرر الذي يصيبه من جراء هذا الإنهاء، وأنّ الفقرة الثانية تُتعلق فقط بمقدار التعويض إذا ما كان الإنهاء غير المشروع يتعلّق بالعامل، دون أن تقرّر استحقاق العامل لهذا التعويض مطلقاً دون ثبوت حدوث ضرر له جراء الفصل التعسفي.

وفي ذلك قررت محكمة النقض أن "الضرر ركن من أركان المسؤولية وثبوته شرط لازم لقيامها والقضاء بالتعويض تبعاً لذلك. فإذا كان الطاعن (رب العمل) قد تمسك في دفاعه بأنّ المطعون عليه (العامل) لم يلحقه ضرر من جراء فصله إياه من العمل؛ وذلك لالتحاقه بخدمة رب عمل آخر، فإنّ الحكم المطعون فيه إذ التفت عن هذا الدفاع ولم يعنِ بتمحيصه والرد عليه مع أنّه دفاع جوهري يُحتّم فيما لو ثبت أن يتغير معه وجه الرأي في الدعوى، يكون مشوباً بقصور يُبطله"<sup>(١)</sup>.

كما قضت في حكم آخر بأنه "لئن كان تقدير الضرر وتحديد الجابر له هو من إطلاقات قاضي الموضوع، إلا أن شرط ذلك أن يكون قد إعتمد في قضائه على أساس سليم، ولما كان الثابت على ما سجله الحكم المطعون فيه، أن الطاعن فصل من العمل بالمؤسسة بتاريخ ١٨/١٠/١٩٦١ بقرار من الحارس العام على أموال الخاضعين لأمر رئيس الجمهورية رقم ١٣٨ لسنة ١٩٦١، وأن هذه المؤسسة أُمّت بمقتضى القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٦٣ المعمول به من تاريخ نشره بالجريدة الرسمية من ١٢/٥/١٩٦٣. وكان مقتضى ذلك أنّ الطاعن فصل من العمل بالمؤسسة سالفه الذكر قبل تأميمها، فإنّ الحكم إذا أخذ في الإعتبار عند تقدير الضرر الذي

---

(١) الطعن رقم ١٤٤ لسنة ٢٨، جلسة ١٩٦٢/٥/٣، المكتب الفني، س ١٣، ع ١، ص ٧١٦، ق ١٠٦؛ الطعن رقم ٢٢٨ لسنة ٢٥ جلسة ١٩٦٠/١/٧، س ١١ ع ١ ص ٢٥ ق ٢.

حاق بالطاعن من جراء هذا الفصل وتحديد التعويض الجابر له بما تقضى به المادة السادسة من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٦١ من جواز إعفاء مديري الشركات المؤتممة من مناصبهم، يكون قد بُنى قضاءه على غير أساس من الواقع والقانون" (١).

كما أن لقاضي الموضوع سلطة تقدير التعويض المقرر للعامل عن الفصل التعسفي، متى ثبت استحقاق العامل له وبمراعاة الحد الأدنى المقرر قانوناً، على ضوء ما لحق العامل من ضرر مادي أو أدبي نتيجة قرار فصله المتسم بالتعسف، فيكون للقاضي تقدير التعويض عن الضرر الأدبي المستحق للعامل جراء الفصل التعسفي، والناجم عن الإساءة إلى سمعته، أو ما يُصيب العامل من قلق نفسي. كما يكون للقاضي تقدير التعويض عن الضرر المادي الذي لحق العامل جراء قرار الفصل التعسفي، والذي يتمثل فيما لحق العامل من خسارة وما قاته من كسب، متى كان كل ذلك نتيجة طبيعية لقرار فصله عن العمل تعسفياً (٢).

وبالتالي، يكون للقاضي أن يزيد التعويض عن الحد المقرر بالقانون، وهو أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة، بالنظر إلى طبيعة عمل العامل المفصول، من حيث استطاعته العثور على عمل مناسب في وقت لاحق، إذ قد يتخصص أو يصل العامل في عمل معين إلى مركز ما بحيث يشق عليه العثور على عمل آخر في ذات التخصص أو بنفس المركز السابق. كما قد يلعب سن العامل دوراً في مقدار التعويض، خاصة إذا ما كان متقدماً في السن. كما يعتبر ما دفعه العامل لحساب المعاش خسارة لحقته، لعدم استفادته منها، ومن ناحية أخرى يُعد ما قد يستحقه العامل من معاش لو استمرت خدمته كسباً فائتاً. كما أن

---

(١) الطعن رقم ٦٦٥ لسنة ٤٠، جلسة ١٩٧٦/٥/٢٢، المكتب الفني، س ٢٧، ع ١، ص ١١٥٣، ق ٢١٩.

(٢) د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ٢٦٧.

الحالة الاقتصادية قد تُؤثر على فترة تعطل العامل من حيث مدى إمكانية العثور على عمل في أقرب وقت ممكن (١).

\*\*\*\*\*

#### رابعاً: عبء إثبات التعسف والضرر

يجب للحكم بالتعويض عن الفصل التعسفي وفقاً للمادة ١٢٢ من قانون العمل، أن يثبت للمحكمة أمرين: وجود تعسف من صاحب العمل في قرار إنهاء خدمة العامل، ووجود ضرر أصاب العامل جراء ذلك. وفي خصوص المكلف بإثبات ذلك أمام المحكمة يجب التفرقة بين إثبات وجود تعسف في إنهاء عقد العمل من قبل رب العمل، وإثبات الضرر الناتج عن الفصل التعسفي.

#### أولاً: إثبات التعسف في قرار إنهاء خدمة العامل.

فيما يتعلق بإثبات وجود التعسف في قرار فصل العامل، فالأصل، وفقاً للقواعد العامة بقانون الإثبات، أن على المدعي إثبات دعواه، وبالتالي فتمت فصل العامل عن عمله فنفرق بين أمرين: تعيين أو تحديد سبب قرار الفصل، وبين عدم تعيين أو تحديد سبب قرار الفصل.

ففي الحالة الأولى وهي تعيين أو تحديد سبب قرار الفصل، فنفرق بين أمرين: الأول، اندراج هذا السبب تحت أحد الأسباب الوارد بالقانون، والتي يجوز فيها لرب العمل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، سواء تلك المتعلقة بحالات الخطأ الجسيم المقررة بالمادة ٦٩، أو المتعلقة بحالات انقضاء علاقة العمل الواردة بالباب السابع من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. ففي هذه الحالة لا يكون الفصل بحسب الأصل تعسفياً، وإنما يكون له ما يبرره شرعاً، وبالتالي يقع عبء

(١) المرجع السابق، ص ٢٦٧، ٢٦٨.



إثبات وجود التعسف في قرار إنهاء علاقة العمل على عاتق العامل، إذ يجب عليه إثبات عدم مشروعية المبرر الذي قام عليه قرار الفصل، أو عدم اتباع رب العمل للإجراءات أو الأحكام المقررة قانوناً لإصدار هذا القرار؛ ذلك أن صاحب الحق لا يتحمل عبء إثبات مشروعية استعمال حقه، فالاستعمال المشروع للحق هو الواجب الافتراض ابتداءً إلى أن يقوم الدليل على عكس ذلك<sup>(١)</sup>.

في ذلك قضت محكمة النقض بأنّ "النص في المادة ٦١ من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ يدل على أن المشرع أورد سبباً عاماً لفصل العامل هو ارتكابه خطأ جسيماً في نطاق علاقة العمل وأورد تسع حالات لهذا الخطأ على سبيل المثال، فإذا ثبتت إحدى هذه الحالات قبّله؛ فلا يكون للقاضي أي سلطة تقديرية في وصف هذا الخطأ بأنه غير جسيم لا يستوجب فصل العامل، بل يلتزم بما أورده المشرع من كونه جسيماً يترتب عليه الفصل، وذلك على خلاف أي حالة أخرى لم ترد بهذه المادة حيث يبقى للقاضي السلطة التقديرية الكاملة في تحديد وصف الفعل بأنه جسيم أو غير جسيم، ونظراً لأنّ بعض المنشآت تحتفظ ببعض أسرار العمل فيها صناعية أو تجارية أو غيرها، والعمل على كتمانها حتى لا يتسرب إلى المنافسين مما يلحق ضرراً بها، فقد حرص المشرع على النص في المادة ٦١ سالفه الذكر على حق صاحب العمل في فصل العامل إذا أفشى سراً من هذه الأسرار للغير فرداً أو منشأه عاملاً لدى نفس الشركة أو خارجها، إذ ورد النص عاماً بضرورة كتمان العامل المتصل بهذا السر في صدره دون أن يبوح به"<sup>(٢)</sup>.

كما قضت في حكم آخر بأنّ "مؤدى نص المادة ٧٤ من القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ بإصدار قانون العمل أن على الطرف الذي ينهى العقد أن يفصح عن

(١) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٨١٣.

(٢) الطعن رقم ٨٣٥٦ لسنة ٨٣، جلسة ٢٠١٤/٥/١٨، طعن غير منشور.

الأسباب التي أدت به إلى هذا الإنهاء، فإذا لم يذكرها قامت قرينة لصالح الطرف الآخر على أن إنهاء العقد وقع بلا مبرر، ومن ثم فإذا ذكر صاحب العمل سبب فصل العامل فليس عليه إثبات صحة هذا السبب، وإنما يكون على العامل عبء إثبات عدم صحته وأن الفصل لم يكن له ما يبرره - فإذا أثبت العامل عدم صحة المبرر الذي يستند إليه صاحب العمل في فصله كان هذا دليلاً كافياً على التعسف؛ لأنه يرحح ما يدعيه العامل من أن فصله كان بلا مبرر، وكان الثابت بالأوراق أن الطاعنة ذكرت مبررات فصل المطعون عليه وهي إخلاله بواجبات وظيفته وإعتياده السكر خلال العمل وأثناء مقابلة العملاء، فإنَّ المطعون عليه إذا ادعى تعسف الطاعنة في فصله يكون هو المطالب بإثبات عدم صحة هذه المبررات. لما كان ذلك، وكان الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون فيه قد أقام قضاءه للمطعون عليه بالتعويض عن فصله على أن الطاعنة لم تُثبت صحة المبررات التي إستخلصها الحكم لفصل المطعون عليه، فإنه يكون قد خالف القانون بما يوجب نقضه"<sup>(١)</sup>.

ولكن ذلك لا يعني أنَّ على العامل نفي المبرر المشروع لرب العمل في فصله عن العمل بطريق مباشر، إذ له أن يعتمد إلى إثبات التعسف بطريق غير مباشر بإقامة الدليل على وقائع ايجابية، كحسن قيامه بالعمل وآدائه الالتزامات الواقعة عليه على النحو المطلوب، أو إثبات وجود غرض غير مشروع سعى إليه رب العمل من الإنهاء، فهنا ينتقل عبء الاثبات إلى صاحب العمل، الذي يضطرُّ للرد على ادعاءات العامل، وتكون للمحكمة سلطة واسعة في تقدير الدليل واستخلاص ما ينتج عنه وتكوين عقيدتها"<sup>(٢)</sup>.

أما الأمر الثاني فهو عدم توافر إحدى حالات الفصل المقررة بالمادة ٦٩ أو المتعلقة بحالات انقضاء علاقة العمل الواردة بالبواب السابع من قانون العمل، وإنما

(١) الطعن رقم ١٩٣٢ لسنة ٥١، جلسة ١٩٨٢/٥/٣، المكتب الفني، س ٣٣، ع ١، ص ٤٧٠، ق ٨٥.

(٢) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٨١٤.

يستند قرار الفصل على اعتبار أنه قد صدر من العامل فعلاً يشكل خطأ جسيماً، مما يجوز معه فصل العامل وفقاً لنص المادة ٦٩ من قانون العمل. فهنا يكون على رب العمل إثبات جسامته الفعل المرتكب من العامل، حتى يكون ذلك محلاً لتطبيق المادة ٦٩ من قانون العمل، وهنا يكون للقضاء دور كبير في تقدير تناسب وملائمة الفعل الخاطئ الصادر من العامل لقرار فصله عن العمل.

وقد استقر قضاء محكمة النقض على أن "العبرة في سلامة قرار الفصل وفيما إذا كان صاحب العمل قد تعسف في فصل العامل أو لم يتعسف، بالظروف والملايسات التي كانت مُحِيطة به وقت الفصل لا بعده"<sup>(١)</sup>.

كما قضت في حكم آخر بأن "فصل العامل في غير الحالات التي أوردتها المادة ٤٠ من المرسوم بقانون رقم ٣١٧ لسنة ١٩٥٢ لا يدل بمجرد على أنه فصل تعسفي تنطبق عليه المادة ٣٩ من هذا المرسوم بقانون والمادة ٦٩٥/٢ مدني، بل يجب أن يقوم الدليل على عدم صحة المبرر الذي استند إليه رب العمل في فسخ العقد وأن يُثبت أن الفصل كان تعسفياً، ويلتزم من يدعى حصول التعسف باثباته"<sup>(٢)</sup>.

أما في حالة عدم قيام قرار الفصل على مبرر أو سبب محدد، أو إذا امتنع رب العمل عن إثبات المبرر أو السبب المشروع لقرار الفصل، أو في حالة حفظ التحقيق الجنائي مع العامل أو الأمر بالأمر بآلاً وجه لاقامة الدعوى الجنائية، أو في حالة تقديم العامل للمحاكمة الجنائية والقضاء ببراءته من التهم المنسوبة إليه (المادة ٦٧/٣ من قانون العمل)، أو في حالة إصدار المحكمة حكماً بإلغاء قرار الفصل الصادر بحق العامل وإعادته إلى العمل وعدم تنفيذ رب العمل لهذا القرار (المادة ٧١/٣

(١) الطعن رقم ٧٤٤٤ لسنة ٦٣، جلسة ٢٠٠١/٢/٨، المكتب الفني، س ٥٢، ع ١، ص ٢٧٤، ق ٥٧.

(٢) الطعن رقم ٢٠٢ لسنة ٢٤، جلسة ١٩٥٨/٥/١٥، المكتب الفني، س ٩، ع ١، ص ٤٨٧، ق ٥٨.

من قانون العمل). ففي هذه الحالات جميعاً، يُفترض وجود صفة التعسف في قرار الفصل، ويقع على رب العمل عبء إثبات مشروعية قرار الفصل.

وفي ذلك تقرر محكمة النقض أن "تقدير قيام المبرر لفصل العامل مما يستقل به قاضي الموضوع. وإذا كانت محكمة الموضوع قد انتهت في حدود سلطتها التقديرية ولما ساقته من تدليل سائغ إلى عدم تناسب جزاء الفصل الموقَّع على المطعون ضده مع ما بدر منه من إهمال مما يجعل فصله مشوباً بالتعسف، فإنَّ ما تنعاه الطاعنة على الحكم المطعون فيه هذا الشأن يكون على غير أساس" (١).

وفي حكم آخر قضت بأنَّ "مؤدى نصوص المواد ٦٧ فقرة أولى و ثانية و ٧٢ فقرة أولى و ٧٤ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩، أنَّ المشرع بما نص عليه في الفقرة الثانية من المادة ٦٧ من أنَّه "إذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجب إعادته إلى عمله وإلاَّ إعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً"، إنما أنشأ للعامل الموقوف لسبب من الأسباب المبينة في الفقرة الأولى من المادة المذكورة ورأت في شأنه السلطة المختصة عدم تقديمه للمحاكمة أو قضى ببراءته - مركزاً قانونياً خاصاً يفترض التعسف في صاحب العمل أن هو رفض إعادته إلى عمله، وذلك حملاً لحال صاحب العمل على الظاهر أو مع الغالب، ولا يتعارض هذا المركز الخاص مع الحق المقرر في المادة ٧٢ من نفس القانون لكل صاحب عمل في إنهاء عقد العامل الغير محدد المدة إذا توافر المبرر المشروع لهذا الإنهاء على أن يتحمل صاحب العمل عبء إثبات توافر المبرر؛ لأنه هو الذي يدعى خلاف الثابت حكماً" (٢).

(١) الطعن رقم ٥٥٤ لسنة ٤٠، جلسة ١٩٧٦/٥/٢، المكتب الفني، س ٢٧، ع ١، ص ١٠٤٧، ق ٢٠٠.

(٢) الطعن رقم ٨٣٥ لسنة ٤٤، جلسة ١٩٨١/٢/١٥، المكتب الفني، س ٣٢، ع ١، ص ٤٩٢، ق ٩٥.

## ثانياً: إثبات الضرر الناتج عن قرار الفصل التعسفي.

الأصل، وفقاً للقواعد العامة، أنّ التعويض يكون مقابل الضرر الذي يصيب العامل جزاء فصله بغير مبرر. لذلك، فعلى من يدعي حدوث ضرر له أن يُثبت مقدار هذا الضرر، وبالتالي يجب على العامل إثبات مقدار الضرر الذي أصابه جراء الفصل التعسفي، حتى تقضي له المحكمة بالتعويض الجابر له.

إلا أنّ نص المادة ١٢٢ من قانون العمل قد أقام تفرقة مهمة في هذا الشأن، إذ فرق بين طلب العامل القضاء له بالحد الأدنى المقرر للتعويض، وبين طلبه التعويض بأكثر من ذلك. ففي الحالة الأولى، وهي اقتصار طلب العامل بالتعويض على الحد الأدنى المقرر للتعويض عن الفصل التعسفي بأجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة، فعلى المحكمة أن تقضي للعامل بهذا التعويض إذا ما ثبت لديها تعسف رب العمل في قرار الفصل، وإصابة العامل بضرر ناشئ عنه، دون اشتراط قيام العامل بإثبات أن هذا القدر من التعويض يُعادل الضرر الحادث له من قرار فصله عن العمل.

فليس على العامل هنا إثبات تناسب الضرر معه، أو بمعنى آخر لا يقع على العامل عبء إثبات أن مقدار الضرر الذي أصابه جراء قرار الفصل التعسفي يوازي أو يعادل مقدار التعويض المحدد بأجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة؛ ذلك أنّ هذا الحد الأدنى يجب على المحكمة أن تقضي به في كل الأحوال متى ثبت أمامها وجود تعسف في قرار الفصل عن العمل، ويعد هذا الحد الأدنى من القواعد الآمرة التي لا يجوز للمحكمة أن تخالفها، أو أن تنزل عن هذا المقدار تحت أي سبب من الأسباب.

أما إذا ما طالب العامل تعويضاً عن الفصل التعسفي يفوق الحد الأدنى المقرر بالمادة ١٢٢ من قانون العمل، فيجب عليه إثبات أن الضرر الذي أصابه

جراء الفصل التعسفي يفوق في مقداره هذا الحد الأدنى، ويكون إثبات ذلك بكل الطرق، كما يجوز للمحكمة أن تستند في تقدير التعويض بما يفوق الحد الأدنى المقرر بالمادة ١٢٢ من قانون العمل على العوامل الشخصية أو المهنية للعامل، أو حتى الظروف الاقتصادية للدولة.

ويجب ملاحظة أن تعيين التعويض وعناصره من المسائل القانونية التي تخضع فيها محكمة الموضوع لرقابة محكمة النقض، أما تقدير مبلغ التعويض - في ضوء تلك المقومات والعناصر - فيُعد من المسائل الموضوعية التي تستقل محكمة الموضوع بتقديرها دون معقب عليها ودون رقابة من محكمة النقض<sup>(١)</sup>.

وفي ذلك تقرر محكمة النقض أنه "متى كانت محكمة الموضوع، وهي في سبيل تقدير التعويض عن الفصل التعسفي، قد استظهرت من أوراق الدعوى ومستنداتها وظروفها وملابساتها نوع العمل الذي كان يباشره الطاعن "العامل" لدى الشركة المطعون عليها "رب العمل" وأجره الأصلي وملحقاته ومدة خدمته فيها وظروف فسخ العقد المبرم بينهما والتحاق الطاعن بعمل آخر، وتولت بعد ذلك تحديد مقدار التعويض الذي رأت أنه يستحقه على ضوء هذه العناصر مجتمعة؛ وكان تقدير التعويض متى قامت أسبابه من سلطة قاضي الموضوع دون معقب؛ فإنّ النعي على الحكم في شأن هذا التقدير يكون جدلاً موضوعياً لا تجوز إثارته أمام محكمة النقض"<sup>(٢)</sup>.

وفي حكم آخر تقرر أن "تقدير الحكم للمدة التي يستحق عنها العامل التعويض بأنها المدة التي تعطل فيها عن العمل بعد فصله قبل نهاية مدة العقد، هو تقدير سليم يتفق مع حكم المادة ٢٢٤ من القانون المدني. وإذا كان الطاعن قد أقر بأنه

(١) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٨٥٩، ٨٦٠.

(٢) الطعن رقم ٢٢٥ لسنة ٢٨، جلسة ١٩٦٣/٤/٢٤، المكتب الفني، س ١٤، ص ٥٦٥، ق ٨١؛ وكذلك:

الطعن ٦٢ لسنة ٢٥ ق، جلسة ١٩٥٩/٦/٢٥، المكتب الفني، س ١٠ ع ٢ ص ٥٠٥ ق ٧٧.

إلتحق بعمل جديد ولم يدع أن أجره فيه يقل عن أجره المتفق عليه مع المطعون عليهما، فإنَّ النعي على الحكم بأنه لم يقضٍ للطاعن بتعويض عن المدة التي إلتحق فيها بعمله الجديد يكون في غير محله" (١).

كما قررت أيضاً أنه "متى كان الحكم قد أورد ضمن بياناته ما يكشف عن نوع العمل ومدة خدمة العامل وظروف الإستغناء عن خدماته، فإنَّ في ذلك ما يدل على أنه راعى هذه العناصر في تقدير التعويض" (٢).

\*\*\*\*\*

### خامساً: سلطة المحكمة في التعويض المؤقت

كانت المادة ٦٦ من قانون العمل الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ تقرر نظاماً لوقف تنفيذ قرار الفصل (٣)، بهدف حماية العامل الذي يتعرض لخطر فصله عن العمل بصورة غير مشروعة من فقدان أجره الذي كان يعتمد عليه كمورد أساسي لرزقه، وعدم تمكنه من العثور على عمل مناسب في أقرب وقت، فيظل متعطلاً عن العمل مدة قد تطول أو تكثر، خاصةً في ظل طول إجراءات التقاضي الخاصة بشأن مشروعية قرار فصله واقتضائه التعويض الجابر للأضرار الناشئة عن ذلك (٤).

حيث كان الأمر يُعرض على المحكمة المستعجلة المختصة، والتي تقضي في هذه الدعوى اعتماداً على ظاهر الأوراق دون بحث أصل الحق، وما يثبت لها من

(١) الطعن رقم ٣٤٧ لسنة ٢٩، جلسة ١٢/٦/١٩٦٣، المكتب الفني، س ١٤، ص ٨٠٤، ق ١١٣.

(٢) الطعن رقم ٤٠٠ لسنة ٣٠، جلسة ٢٤/٦/١٩٦٤، المكتب الفني، س ١٥، ع ٢، ص ٨٦٣، ق ١٣٤.

(٣) استحدثت المشرع هذا النظام بالقانون ١٦٥ لسنة ١٩٥٣ والذي اضاف الى القانون ٣١٨ لسنة ١٩٥٢ نص المادة ٣٩ مكرر التي نصت على يصرف للعامل ما يعادل أجره من تاريخ فصله الى حين الفصل من محكمة الموضوع في طلب التعويض، وقد أقر المشرع هذا النظام في المادة ٧٥ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩.

(٤) د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ٢٦٩؛ د. حسن كبيرة: مرجع سابق، ص ٨٦٥.

احتمال رجحان عدم مشروعية قرار الفصل، بقبول طلب العامل وإلزام رب العمل بأنَّ يؤدي إليه مبلغاً يعادل أجره من تاريخ فصله عن العمل. ويكون الحكم الصادر من المحكمة نهائياً لا يقبل الطعن بالاستئناف، إلا إذا كان مشوباً بالبطلان في الحكم أو في الإجراءات المؤثرة عليه<sup>(١)</sup>.

وفي ذلك قررت محكمة النقض أن "الحكم الصادر بوقف تنفيذ قرار الفصل من العمل وأداء التعويض المؤقت هو حكم يُصدره قاضي الأمور المستعجلة بإجراء وقتي وفقاً لنص المادة ٧٥ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ولا يمس أصل الحق أو يعتبر فاصلاً فيه؛ فلا تكون له حجية أمام محكمة الموضوع"<sup>(٢)</sup>.

وفي ظل القانون ٩١ لسنة ١٩٥٩ قضت محكمة النقض بأنَّ "دعوى وقف تنفيذ قرار الفصل التي خولت المادة ٧٥ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ العامل الذي يفصل من العمل بغير مبرر الحق في رفعها ونظمت إجراءاتها هي دعوى بإجراء وقتي هو وقف تنفيذ قرار الفصل ريثما يفصل في دعواه الموضوعية بالتعويض، وإذا كانت دعوى المطعون ضده الأول بإلغاء قرار إنهاء خدمته هي دعوى بطلب موضوعي لا يتسع له نطاق الدعوى الأولى وتختص بنظره المحكمة الابتدائية بإعتباره طلباً غير مُقدر القيمة، وذلك عملاً بالمادة ٤١ من قانون المرافعات. فإنَّ عدم التزام العامل بالأوضاع والإجراءات المنصوص عليها في المادة ٧٥ المشار إليها لا يحرمه حقه في أن يرفع دعواه الموضوعية مباشرةً أمام محكمة الموضوع بالطريق العادي لرفع دعاوى"<sup>(٣)</sup>.

ولا تُعد المبالغ التي تحكم بها المحكمة للعامل أجراً، بل تُعد تعويضاً مؤقتاً تُخصم من مبلغ التعويض النهائي عن الفصل التعسفي، أو أية مبالغ أخرى تحكم بها

(١) د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ٢٧٢، ٢٧٣.

(٢) الطعن رقم ٣٤٣ لسنة ٥٠ جلسة ١٩٨١/٤/٥، المكتب الفني، س ٣٢، ع ١، ص ١٠٥٣، ق ١٩٦.

(٣) الطعن رقم ٧١٥ لسنة ٤١ جلسة ١٩٧٧/١/٢٢، المكتب الفني، س ٢٨، ع ١، ص ٢٨٣، ق ٥٩.



محكمة الموضوع. كما أنّ الحكم بوقف تنفيذ قرار الفصل لا يُعطي العامل أية حقوق أخرى سوى مبلغ التعويض المؤقت الذي تحكم به المحكمة، فلا يكتسب العامل حق العودة إلى العمل أو بقاء عقد العمل قائماً، كما لا يجوز إجبار رب العمل على إعادة العامل إلى عمله، ذلك أنّ هذا الحكم لا يؤثر بأي حال من الأحوال على انتهاء عقد العمل بفصل رب العمل للعامل بارادته المنفردة<sup>(١)</sup>.

ومتى حكم القاضي المستعجل بوقف تنفيذ قرار الفصل، فإنه يأمر بإحالة الدعوى إلى محكمة الموضوع للفصل في موضوع التعويض النهائي عن الفصل التعسفي، ويجب على محكمة الموضوع أن تفصل في التعويض النهائي خلال شهر من تاريخ أول جلسة، ولكن يلاحظ أنّ هذا الميعاد ميعاد تنظيمي لا يترتب على تفويته أي بطلان<sup>(٢)</sup>. كما أنّ الحكم الصادر بالتعويض المؤقت من محكمة الأمور المستعجلة لا يُقيد محكمة الموضوع التي تنظر التعويض النهائي عن الفصل التعسفي. وفي ذلك قررت محكمة النقض أنّ "الحكم المستعجل الصادر بوقف تنفيذ قرار فصل العامل، هو حكم يُصدره قاضي الأمور المستعجلة بإجراء وقتي وفقاً لنص المادة ٧٥ من قانون العمل، لا يمس أصل الحق ولا يعتبر فاصلاً فيه وهو لا يجاوز في تقريره نطاق الدعوى المستعجلة، فلا يُقيد محكمة الموضوع عند النظر في دعوى التعويض عن الفصل بغير مبرر"<sup>(٣)</sup>.

ويستمر حكم قاضي الأمور المستعجلة بوقف التنفيذ قائماً حتى تقضي محكمة الموضوع نهائياً في موضوع التعويض عن الفصل التعسفي، إذ يترتب على صدور حكم محكمة الموضوع انتهاء أثر حكم قاضي الأمور المستعجلة بوقف تنفيذ قرار الفصل.

(١) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٨٧٠، ٨٧١.

(٢) المرجع السابق، ص ٨٧٢.

(٣) الطعن رقم ٥٩٢ لسنة ٣٤ جلسة ١٩٧٠/٢/٤، المكتب الفني، س ٢١، ع ١، ص ٢٥٠، ق ٤١.

فإذا قضت محكمة الموضوع بعدم أحقية العامل في المبالغ التي تقضاها بمقتضى حكم قاضي الأمور المستعجلة بوقف تنفيذ قرار الفصل، فيجب على العامل رد هذه المبالغ، وتخصم من مستحقاته التي تكون له لدى رب العمل.

وقد افترض المشرع امكانية تأخر الفصل في الدعوى الموضوعية، مما قد يترتب عليه أن يصرف العامل، بمقتضى التعويض المؤقت، مبلغاً أكبر مما قد يُقضى به بمقتضى التعويض النهائي، فأجاز المشرع لرب العمل - إذا لم يتم الفصل في الدعوى الموضوعية خلال شهر من تاريخ أول جلسة - أن يودع خزانة المحكمة مبلغاً يُعادل أجر العامل بدلاً من صرفه إلى العامل، وذلك حتى يُفصل في الدعوى<sup>(١)</sup>.

أما قانون العمل الحالي رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، قبل تعديله بالقانون<sup>(٢)</sup> ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، فلم يقرر نظام وقف تنفيذ قرار الفصل الذي سبق وأن نظمته قانون العمل الملغى، وإنما أورد تنظيمًا لفكرة التعويض المؤقت الذي يطبله العامل، حيث جاء نص الفقرات الخامسة والسادسة والسابعة من المادة ٧١ من قانون العمل على أن "وعلي اللجنة أن تفصل في الموضوع بالتعويض المؤقت إذا طلب العامل ذلك.

"ويكون قرار اللجنة في هذه الحالة واجب النفاذ فوراً ولو طُلب استئنافه.

"وتُخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفاهها تنفيذاً لقرار اللجنة بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي قد يُحكم له به أو من أية مبالغ أخرى مستحقه له لدي صاحب العمل".

ويلاحظ أنّ النص السابق أعطى للجنة الخماسية، في شأن طلب التعويض المؤقت، السلطات التي كانت مقررة لمحكمة الأمور المستعجلة بالمادة ٦٦ من قانون

(١) د. حسن كيرة: المرجع السابق.

(٢) الجريدة الرسمية، العدد ٢٥ مكرر، في ٢٢/٦/٢٠٠٨.

العمل الملغي، ولهذا يكون للجنة الخماسية أن تقرر للعامل تعويضاً مؤقتاً عن الفصل التعسفي، وذلك متى استبان لها من ظاهر الأوراق ترجيح عدم مشروعية قرار الفصل، وأن تصدر حكمها بشأن التعويض النهائي عن الفصل التعسفي.

وعلى العكس مما كان مقرراً بالقانون الملغي من تقدير التعويض المؤقت بما يعادل أجر العامل، فإنَّ النص في المادة ٧١ من قانون العمل، قبل تعديلها بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، يعطي اللجنة الخماسية سلطة تقدير هذا التعويض المؤقت وفقاً لما يترأى لها من عناصر، إذ تنظر إلى الظروف الشخصية للعامل ومدى اعتماده بشكل رئيسي على أجره كمورد للرزق، وكذلك إلى الظروف الاقتصادية للبلاد ومدى قدرة العامل على الحصول على عمل مناسب خلال مدة نظر دعوى التعويض عن الفصل التعسفي، فيكون لها أن تقدر التعويض المؤقت وفقاً لأجر العامل أو أقل منه أو أكثر، كما يكون لها أن تجعل هذا التعويض مرتبطاً بفترات زمنية محددة، أو تجعله مبلغاً محددًا وليس منجمًا، إذ هي الأقدر على حساب ذلك وفقاً لعناصر التقدير السابق الإشارة إليها.

وإذا ما رأت اللجنة الخماسية عند الفصل في التعويض النهائي أنَّ الفصل الذي وقع على العامل مشروع وأنَّ العامل لا يستحق التعويض المؤقت الذي صُرف له، فإنها تحكم بإلزام العامل برد هذه المبالغ، أو تخصيصها من مستحقاته لدى رب العمل.

وفي ذلك قضت محكمة النقض بأنه "إذ كان يترتب على صدور الحكم برفض دعوى العامل بالتعويض موضوعاً، إنتهاء أثر الحكم الوقتي بوقف تنفيذ قرار الفصل وأداء التعويض المؤقت له وبالتالي يكون من حق رب العمل إسترداد ما سبق أن قبضه العامل من تعويض مؤقت لزوال سببه بثبوت عدم توافر أركان المسؤولية العقدية في جانب رب العمل، ولما هو مقرر من أنَّه يجوز للموظف إسترداد غير المستحق إذا كان الوفاء قد تم تنفيذاً لإلتزام زال سببه بعد أن تحقق تطبيقاً لحكم

المادة ١٨٢ من القانون المدني. لما كان ذلك فإنَّ النعي على الحكم المطعون فيه بهذا السبب يكون على غير أساس" (١).

ويرى البعض (٢)، وبحق، أنَّ نص الفقرة الخامسة من المادة ٧١ من قانون العمل والمتعلقة بحق اللجنة في وقف تنفيذ قرار الفصل، والقضاء للعامل بتعويض مؤقت، نص في غاية الغرابة؛ لأنها افترضت أنَّ قرار الفصل من سلطة صاحب العمل، ومن ثمَّ فللجنة الخماسية وقف قرار الفصل وقفًا مؤقتًا والزام رب العمل بالتعويض المؤقت، متى طلبه العامل، في حين أنَّ المشرع قد عقد الاختصاص بإصدار قرار فصل العامل إلى اللجنة الخماسية، وفقًا لنص الفقرة الثالثة من المادة ٧١ من قانون العمل.

ويرجع هذا التباين في النصوص المتعلقة بالتعويض المؤقت إلى أنَّ المشرع قد جعل الاختصاص بإصدار قرار فصل العامل لارتكابه خطأ جسيمًا وفقًا للمادة ٦٨ من قانون العمل إلى اللجنة، إلاَّ أنه أورد بالمادة ٧١ من قانون العمل ذات القواعد التي كان قد قررها بقانون العمل الملغي رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ والمتعلقة بنظام وقف تنفيذ قرار الفصل، دون أن يلتفت إلى أنَّ قرار الفصل في القانون الأخير كان من اختصاص رب العمل، وبالتالي كان للحكمة ممارسة الرقابة عليه ووقفه بالنسبة إلى العامل والزام رب العمل بالتعويض المؤقت. لكن الحال على عكس ذلك في قانون العمل ١٢ لسنة ٢٠٠٣، إذ أنَّ قرار فصل العامل لارتكابه خطأ جسيمًا يكون من اختصاص اللجنة وحدها، وأن ما يمكن لرب العمل أن يتخذه هو فقط تقديم طلب إلى اللجنة الخماسية بفصل العامل، وأنَّ فصل العامل لا يقع إلا بقرار من اللجنة، وإذا ما أقدم رب العمل على فصل العامل دون عرض الأمر على اللجنة، فإنَّ قراره في هذا الشأن يكون باطلاً ومعدوم الأثر.

(١) الطعن رقم ٣٤٣ لسنة ٥٠ جلسة ١٩٨١/٤/٥، المكتب الفني، س ٣٢، ع ١، ص ١٠٥٣، ق ١٩٦.

(٢) د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص ٢٢٧، ٢٢٨.

كما أنّ المشرع لم يضع للقاضي معياراً يقضي على أساسه بالتعويض المؤقت، وإنما ترك الأمر للقاضي يقدره حسب ظروف الدعوى وظروف العامل، وقد يكون في هذا التقدير بعض الجور على أي من الطرفين، سواء العامل أو رب العمل. أما قانون العمل الملغي فقد وضع معياراً للتعويض المؤقت في نظام وقف تنفيذ قرار الفصل، إذ جعله مقداراً بأجر العامل خلال المدة من تاريخ فصله عن العمل، وهو معيار يتفق مع الحكمة من وضع هذا النظام بالأساس، إذ هو مقرر لحماية العامل الذي يفقد مورد رزقه الأساسي نتيجة لقرار الفصل، فيقوم بتوفير هذا الأجر الذي كان سيعتمد عليه في توفير معاشه حتى يُقضى في الدعوى الموضوعية بالتعويض عن قرار الفصل. كما أنّ المشرع قد فرض على محكمة الأمور المستعجلة وجوب الفصل في طلب التعويض المؤقت خلال اسبوعين من تاريخ أول جلسة<sup>(١)</sup>.

لذا نرى المشرع قد اتجه عند تعديل المادة ٧١ من قانون العمل بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، إلى تنظيم فكرة التعويض المؤقت بشكل أكثر ايجابية، إذ قرر أن للمحكمة العمالية أن تقضي بصفة مستعجلة، وبحكم واجب النفاذ بتعويض مؤقت للعامل يعادل أجره الشامل لمدة إثني عشر شهراً إذا تجاوزت مدة عمله سنة كاملة، فإن كانت أقل من ذلك كان التعويض المؤقت بقدر أجره الشامل عن مدة عمله إذا طُلب منها ذلك، وعلى العامل إعلان صاحب العمل بطلباته النهائية خلال ثلاثين يوماً من اليوم التالي لتاريخ صدور الحكم بالتعويض المؤقت إذا لم يكن قد سبق له إبدائها. وتقضى المحكمة العمالية للعامل بمبلغ التعويض النهائي وفي باقي طلباته بعد أن تخصم المبالغ التي يكون العامل قد استوفها تنفيذاً للحكم الصادر بالتعويض المؤقت.

(١) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٨٦٨، ٨٦٩.

ووفقاً لما أقرته المادة ٧١ من قانون العمل المعدلة بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، فإنَّ المشرع قد فرق، في شأن استحقاق العامل للتعويض المؤقت، بين أمرين: الأول، إذا كانت مدة العامل أكثر من سنة كاملة، فهنا يكون للمحكمة أن تقضي بتعويض مؤقت يعادل أجر إثني عشر شهراً من الأجر الشامل للعامل، أما في حالة ما إذا كانت مدة خدمة العامل أقل من سنة كاملة، فإنَّ للمحكمة أن تقضي بتعويض يُعادل أجره الشامل عن مدة خدمته الفعلية.

ويلاحظ من النص السابق أنَّ الحكم بالتعويض المؤقت يتوقف على طلب العامل، فلا يجوز للمحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها، إذ يجب أن يطلبه العامل، لأنه هو صاحب المصلحة في ذلك. كما يلاحظ أنَّ الحد المقرر للتعويض المؤقت بالمادة ٧١ من قانون العمل، والتي يحدد على أساسها التعويض المؤقت، حد مُلزم للمحكمة، لا يجوز للمحكمة أن تقضي للعامل، متى طلبه، لا بتعويض أقل أو أكثر منه.

وإنَّ كما نعيب على الحكم الوارد بالمادة ٧١ من قانون العمل، أنَّ المشرع لم يحدد ميعاداً يجب فيه على القاضي إصدار حكمه بالتعويض المؤقت، إذ يحدث أن يتراخى القاضي في إصدار الحكم بالتعويض المؤقت للعامل، بل قد يؤخر ذلك إلى حين صدور الحكم النهائي بالتعويض، وفي هذا كله إهدار للحكمة التي قررها المشرع من نظام التعويض المؤقت نفسه، والتي تهدف إلى توفير مبلغ مالي يعادل أجر العامل لسد حاجات معيشته التي تتأثر من انتهاء علاقة العمل وعدم حصوله على أجره. وذلك على عكس ما كان عليه الحال في القانون ١٣٧ لسنة ١٩٨١، والذي كان يفرض على محكمة الأمور المستعجلة وجوب الفصل في طلب التعويض المؤقت خلال اسبوعين من تاريخ أول جلسة.

وتقضي المحكمة العمالية بالتعويض المؤقت بصفتها قاضياً للأمر المستعجلة، وبالتالي فإنَّ الحكم بالتعويض المؤقت يصدر بناء على ما يترأى للمحكمة من ظاهر

الأوراق والمستندات، وما يكون راجحاً أمامها من مظاهر البطلان في قرار الفصل الصادر بحق العامل. كما يتمتع هذا الحكم بالنفاذ المعجل الوجوبي بمجرد صدوره، فبجب تنفيذه دون النظر لامكانية الطعن عليه من عدمه، بل حتى ولو تم الطعن على الحكم الصادر بالتعويض المؤقت على استقلال عن الدعوى الموضوعية الخاصة ببطلان قرار الفصل والتعويض النهائي. ذلك أن المادة ٢٨٧ من قانون المرافعات تنص على أنه "لا يجوز تنفيذ الأحكام جبراً مادام الطعن فيها بالاستئناف جائزاً إلا إذا كان النفاذ المعجل منصوصاً عليه في القانون أو مأموراً به في الحكم. ومع ذلك يجوز بمقتضاه اتخاذ الإجراءات التحفظية".

كما أن المادة ٢٨٨ تنص على أن "النفاذ المعجل بغير كفالة واجب بقوة القانون للأحكام الصادرة في المواد المستعجلة أيأ كانت المحكمة التي أصدرتها، وللأوامر الصادرة على العرائض، وذلك ما لم ينص الحكم أو الأمر على تقديم كفالة".

لكن على الرغم من ذلك، فإذا ما طُعن بالاستئناف على الحكم الصادر من المحكمة العمالية بالتعويض المؤقت، يكون للمحكمة الاستئنافية أن تقضي بوقف التنفيذ، وذلك وفقاً لنص المادة ٢٩٢ من قانون المرافعات، والتي يجري نصها على أن "يجوز في جميع الأحوال للمحكمة المرفوع إليها الاستئناف أو التظلم أن تأمر ببناء على طلب ذي الشأن بوقف النفاذ المعجل إذا كان يُحشى وقوع ضرر جسيم من التنفيذ، وكانت أسباب الطعن في الحكم أو الأمر يُرحح معها إلغاؤه. ويجوز للمحكمة عندما تأمر بوقف التنفيذ أن تُوجب تقديم كفالة أو تأمر تراه كفيلاً بصيانة حق المحكوم له".

ويُستفاد ذلك من أمرين: الأول، أن المادة ٧٢ من قانون العمل المعدل بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ قد قررت أنه يُتبع في شأن الطعن على الأحكام الصادرة من المحكمة العمالية الأحكام المقررة بقانون المرافعات المدنية والتجارية،

وبالتالي فإنَّ القواعد العامة الواردة بقانون المرافعات والمتعلقة بالطعن على الأحكام هي ما تنطبق على الأحكام الصادرة من المحكمة العمالية، ومنها الحكم الصادر بالتعويض المؤقت، خاصةً وأنه لم يرد بقانون العمل أي أحكام خاصة بالطعن على أحكام المحاكم العمالية.

أما الأمر الثاني، فهو أن المشرع قد أقام تفرقة بين الحكم الصادر من المحكمة العمالية بالتعويض المؤقت، وبين الحكم الصادر منها في طلب فصل العامل، إذ قرر أن الأخير يكون واجب التنفيذ ولو تم الطعن عليه، أما الأول فلم يُقرر له مثل ذلك النص الخاص، وإنما اقتصر فقط على تقرير أن هذا الحكم يكون واجب التنفيذ، دون أن يؤثر ذلك على تطبيق القواعد العامة المتعلقة بالطعن عليه، وهو ما يؤكد أن لمحكمة الاستئناف أن تأمر بوقف تنفيذ الحكم الصادر بالتعويض المؤقت، متى رأت ذلك، سواء أكان ذلك بكفالة أم بدون كفالة، وفقاً للقواعد العامة.

ووفقاً للمادتين ٢١٢ و ٢٢٠ من قانون المرافعات، يجوز لرب العمل أن يطعن على الحكم الصادر بالتعويض المؤقت على استقلال أثناء سير الدعوى الخاصة ببطلان قرار الفصل والتعويض النهائي، باعتبار أن الحكم الصادر بالتعويض المؤقت من الأحكام المستعجلة التي يجوز الطعن فيها استقلاً.

إذ تنص المادة ٢١٢ من قانون المرافعات على أنه "لا يجوز الطعن في الأحكام التي تصدر أثناء سير الدعوى ولا تنتهي بها الخصومة إلا بعد صدور الحكم المنهي للخصومة كلها، وذلك عدا الأحكام الوقتية والمستعجلة والصادرة بوقف الدعوى والأحكام القابلة للتنفيذ الجبري، والأحكام الصادرة بعدم الاختصاص والإحالة إلى المحكمة المختصة، وفي الحالة الأخيرة يجب على المحكمة المحالة إليها الدعوى أن توقفها حتى يُفصل في الطعن". كما تنص المادة ٢٢٠ من قانون المرافعات على أنه "يجوز استئناف الأحكام الصادرة في المواد المستعجلة أيّاً كانت المحكمة التي أصدرتها".



ويكون ميعاد الاستئناف للحكم الصادر بالتعويض المؤقت هو خمسة عشر يوماً من تاريخ صدور الحكم بالتعويض المؤقت، أو من تاريخ إعلان رب العمل بحكم التعويض المؤقت، إذا لم يكن قد حضر أياً من الجلسات أمام المحكمة، وذلك وفقاً للمادتين ٢١٣، ٢٢٧ / ١ من قانون المرافعات<sup>(١)</sup>.

وعلى المحكمة، عند الفصل في التعويض النهائي المستحق للعامل عن الفصل التعسفي، إجراء المقاصة القانونية بين ما هو مستحق للعامل من تعويض نهائي عن الفصل التعسفي، وبين مبلغ التعويض المؤقت الذي استحقه العامل واستوفاه فعلاً بموجب الحكم الصادر بالتعويض المؤقت.

---

(١) تنص المادة ٢١٣ من قانون المرافعات على أن "يبدأ ميعاد الطعن في الحكم من تاريخ صدوره ما لم ينص القانون على غير ذلك. ويبدأ هذا الميعاد من تاريخ إعلان الحكم إلى المحكوم عليه في الأحوال التي يكون فيها قد تخلف عن الحضور في جميع الجلسات المحددة لنظر الدعوى ولم يقدم مذكرة بدفاعة أمام المحكمة ولا أمام الخبير، وذلك إذا تخلف عن الحضور ولم يقدم مذكرة إلى المحكمة ولا إلى الخبير في جميع الجلسات التالية لتعجيل الدعوى بعد وقف السير فيها لأي سبب من الأسباب.

"كما يبدأ الميعاد من تاريخ إعلان الحكم إذا حدث سبب من أسباب انقطاع الخصومة وصدر الحكم دون اختصاص من يقوم مقام الخصم الذي توفى أو فقد أهليته للخصومة أو زالت صفته.  
"ويكون إعلان الحكم لشخص المحكوم عليه أو في موطنه الأصلي.  
"ويجوز الميعاد في حق من أعلن الحكم".

كما تنص المادة ٢٢٧ على أن "ميعاد الاستئناف أربعون يوماً ما لم ينص القانون على غير ذلك.  
"ويكون الميعاد خمسة يوماً في المواد المستعجلة أياً كانت المحكمة التي أصدرت الحكم.  
"ويكون ميعاد الاستئناف ستين يوماً بالنسبة للنائب العام أو من يقوم مقامه".

## المطلب الثاني

### أحكام الدعاوى الناشئة عن علاقة العمل

يترتب على عقد العمل نشوء حقوق والتزامات على عاتق اطرافه، كما تمتد تلك الحقوق والتزامات للغير، ويكون اقتضاء تلك الحقوق واداء هذه الالتزامات عن طريق دعوى يياشرها اطراف العقد او الغير ممن أثرت عليه علاقة العمل، وقد اختص المشرع الدعاوى الناشئة عن علاقة العمل بأحكام خاصة تجعلها متميزة عن الدعاوى الناشئة عن غيرها من العلاقات القانونية الأخرى.

#### أولاً: نظر الدعاوى العمالية.

يُقصد بالدعاوى العمالية، تلك الدعاوى الناشئة عن علاقات العمل الفردية والتي ينظمها الكتاب الثاني من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، وهي تشمل الأحكام المتعلقة بالتشغيل، سواء للمصريين أو الاجانب، وكذلك الأحكام المتعلقة بعقد العمل الفردي، والأحكام المتعلقة بواجبات العمال ومساءلتهم، والأحكام المتعلقة بتنظيم ساعات العمل وتشغيل النساء والاطفال، والأحكام المتعلقة بانقضاء علاقة العمل. فجميع الدعاوى الناشئة عن تطبيق هذه الأحكام تدخل في عموم الدعاوى العمالية، وذلك كله ما دام العامل، صاحب المنازعة، من الخاضعين لأحكام قانون العمل، دون الطوائف المستثناة من تطبيقه، وفقاً لنص المادة الرابعة من قانون العمل.

## ١- المحكمة المختصة بنظر المنازعات العمالية:

يجري نص المادة ٧٠ من قانون العمل بعد تعديلها بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ على أنه " إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل و العامل، في شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أى من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية، فلاي منهما أن يطلب من لجنة - تُشكل من: ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقرراً)، وممثل للمنظمة النقابية، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال - خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً، فإذا لم تتم التسوية خلال واحد و عشرين يوماً - من تاريخ تقديم الطلب - جاز لأبي منهما أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة ( ٧١ ) من هذا القانون، أو أن يلجأ إليها في موعد أقصاه خمسة وأربعين يوماً من تاريخ إنتهاء المدة المحددة للتسوية، سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به؛ وإلا سقط حقه في عرض الأمر على المحكمة".

كما تنص الفقرة الأولى والثانية من المادة ٧١ من ذات القانون على أن "تُشكل المحكمة العمالية من دائرة أو أكثر من دوائر المحكمة الابتدائية وتختص، دون غيرها، بالفصل في كافة المنازعات العمالية الفردية المشار إليها في المادة (٧٠) من هذا القانون.

"وتُخطر المحكمة ممثلاً عن المنظمة النقابية المعنية، وممثلاً عن منظمة أصحاب الأعمال لسماع رأيهما في النزاع في أول جلسة، فإذا تخلف أي منهما عن الحضور استمرت المحكمة في نظر الدعوى".

ووفقاً لنص المادتين ٧٠ و ٧١ من قانون العمل يكون الاختصاص بنظر المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل معقوداً إلى المحكمة

العمالية المشكّلة وفقاً لنص المادة ٧١ من قانون العمل دون غيرها من المحاكم الأخرى. وتختص المحكمة العمالية بنظر المنازعة الناشئة عن تطبيق قانون العمل أيّاً كانت قيمتها، أي سواء أكانت قيمتها تدخل في اختصاص المحاكم الابتدائية أو المحاكم الجزئية، فاخصاص المحاكم العمالية هنا هو اختصاص نوعي، يُنظر فيه إلى نوع المنازعة المعروضة على المحكمة، دون النظر إلى قيمتها.

وفي ذلك قضت محكمة النقض بأنّ "مفاد النص في المواد ١ ، ٣ ، ٤ من القانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ بتعديل بعض أحكام قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ يدل على أن المشرع اعتباراً من تاريخ العمل بالقانون المذكور في ٢٣/٦/٢٠٠٨ جعل المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة ٧١ المشار إليها هي المختصة وحدها دون غيرها بنظر جميع منازعات العمل الفردية الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية، وأوجب على اللجان والمحاكم الأخرى بجميع درجاتها أن تُحيل من تلقاء نفسها جميع المنازعات والدعاوى المطروحة عليها والتي أصبحت من اختصاص المحاكم العمالية بالحالة التي عليها وبغير رسوم ويُستثنى منها ما حكم فيها بقضاءٍ منهٍ للخصومة كلها أو في جزء منها قبل العمل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ سالف البيان" (١).

## ٢- نظر الدعوى العمالية:

وفقاً للمادة ٧٠ من قانون العمل المعدل، تُشكل لجنة لتسوية النزاع بين أطراف علاقة العمل، تتكون من ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقرراً)، وممثل للمنظمة النقابية، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال. وتتصل هذه اللجنة بالنزاع عن

(١) الطعن رقم ٥٩١١ لسنة ٧٩ جلسة ٢٠١٠/٣/٢١، المكتب الفني، س ٦١، ص ٣٨٨، ق ٦٢.

طريق لجوء أي من أطراف المنازعة إليها، طالباً منها تسوية النزاع الناشئ بسبب تطبيق أحكام قانون العمل.

ويجب أن يكون لجوء الاطراف إلى هذه اللجنة خلال عشرة أيام من تاريخ بدء النزاع، وعلى اللجنة أن تفصل في النزاع خلال واحد وعشرين يوماً من تاريخ تقديم الطلب إليها، وإذا لم يتم ذلك خلال هذه المدة، فيكون للاطراف إما أن يطلبوا من الجهة الإدارية إحالة المنازعة إلى المحكمة العمالية، أو يتوجهوا إليها مباشرة دون انتظار الفصل في الطلب المقدم إلى تلك اللجنة، ويجب أن يكون ذلك خلال خمسة وأربعين يوماً من تاريخ انتهاء مدة الواحد وعشرين يوماً المقررة لفصل اللجنة في الطلب المعروض أمامها.

ولا يعد القرار الصادر من هذه اللجنة حكماً قضائياً، ولا يتمتع بأية حجية قانونية، وإنما هو مجرد توصية على الأطراف قبولها حتى تكون لها قوة تنفيذه، إذ أن قبول الأطراف بالتوصية الصادر من اللجنة المشار إليها، يجعل تلك التوصية بمثابة عقد تلاقت إرادة طرفي النزاع عليه، فيكون هذا العقد قانوناً واجباً على أطراف النزاع تنفيذ مقتضاه والالتزام بأحكامه. وبالتالي فإذا اتفق الاطراف على قبول التوصية التي أصدرتها اللجنة، فلا يجوز لهما اللجوء إلى المحكمة العمالية بشأن ما سبق، إلا إذا ثبت وجود تواطؤ أو غش، وفقاً للأحكام العامة لبطلان العقود.

لا يعد اللجوء إلى اللجنة المشكلة لتسوية النزاع شرطاً واجباً على أطراف النزاع قبل اللجوء إلى المحكمة العمالية، أو شرطاً لانعقاد الاختصاص للمحكمة العمالية بنظر النزاع، ذلك أنّ المشرع قد جعل أمر اللجوء إلى هذه اللجنة أمراً اختيارياً لأطراف النزاع، وبالتالي فلا يترتب على اللجوء إلى المحكمة العمالية مباشرة أي أثر قانوني.

ووفقاً للمادة ٧١ / ٢ من قانون العمل المعدل، إذا أُحيل النزاع إلى المحكمة العمالية، فعليها أن تُخطر ممثلاً عن النقابة التي ينتمي إليها العامل، وممثلاً عن منظمة اصحاب الأعمال، لسماع رأيهما في النزاع في أول جلسة، وإذا تخلف أيهما أو كلاهما عن الحضور أو إبداء رأيهما، فلا يترتب على ذلك أي أثر قانوني، وإنما تستمر المحكمة في نظر الدعوى، ولا يجوز لها تأجيل نظرها لحين حضور أي منهما أو لحين إبداءهما لرأيهما في النزاع.

وإذا ما تعلقت المنازعة المعروضة على المحكمة بطلب رب العمل فصل العامل، فقد ألزم المشرع المحكمة أن تفصل في هذه المنازعة على وجه السرعة، ويكون ذلك خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ أول جلسة. ونعتقد أن هذا الميعاد هو معياد تنظيمي قصد به المشرع حث المحكمة على سرعة الفصل في هذه المنازعة لخصوصيتها وأهميتها بالنسبة للعامل ورب العمل على السواء، وبالتالي لا يترتب على مخالفة المحكمة لهذا الميعاد بطلان الحكم الصادر منها أياً كان مضمونه.

#### - اعفاء الدعوى العمالية من الرسوم

يجري نص المادة السادسة من قانون العمل على أن "تعفي من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي الدعاوي الناشئة عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء، وللمحكمة في جميع الأحوال أن تشمل حكمها بالنفذ المعجل وبلا كفالة ولها في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها.

"وتعفي الفئات المشار إليها في الفقرة السابقة من رسم الدمغة على كل الشهادات والصور التي تُعطي لهم والشكاوى والطلبات التي تقدم منهم تطبيقاً لأحكام هذا القانون".

فرغبةً من المشرع في مد الحماية التي سعى إلى توفيرها للعمال إلى أقصى مدى لها، فقد اتجه إلى عدم ائثال كاهل العمال بالرسوم القضائية الخاصة بالمنازعات المالية الناشئة عن تطبيق قانون العمل، فقرر بالمادة السادسة من قانون العمل إعفاء هؤلاء العمال من الرسوم القضائية الخاصة بالدعاوى التي يقومون برفعها تطبيقاً لأحكام هذا القانون، أيّاً كان المدعي عليه في هذه الدعوى.

ويلاحظ أن هذا الاعفاء مُقيد بأمرين: الأمر الأول، يتعلق بأن تكون المنازعة متعلقة بتطبيق أحكام قانون العمل، فإذا كانت المنازعة متعلقة بأحكام قانون آخر فلا يمتد الاعفاء من الرسوم إلى هذه المنازعة.

وفي ذلك تقرر محكمة النقض أنه "إذ كان البين من الأوراق أنّ الطاعن تمسك أمام محكمة الاستئناف بحقه في مقاضاة الشركة المطعون ضدها ليس عن خطئها الشخصي وإنما بصفتها مسؤولة عن فعل تابعها غير المشروع - الذي تسبب في إصابته إثر حادث سيارة كان يقودها - استناداً لأحكام المسؤولية التقصيرية الواردة في القانون المدني وهو ذات قوام أسباب طعنه المائل، ومن ثم فلا يمتد إليه شرط الإعفاء من الرسوم القضائية المحصور نطاقها في الدعاوى التي تُرفع ممن أوردت بيانهم المادة السادسة من قانون العمل سالفه الذكر لتعلقها بغير أحكام هذا القانون، وإذ لم يُودع الطاعن الكفالة المقررة عند تقديم صحيفة الطعن بالنقض أو في خلال الأجل المقرر له، فإنّ الطعن يكون غير مقبول"<sup>(١)</sup>.

أما الأمر الثاني، فهو أنّ هذا الاعفاء يقتصر على العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة الصناعية أو المستحقون عن هؤلاء فقط دون سواهم، فلا يمتد إلى غيرهم من أصحاب الأعمال أو وكلائهم أو جهة التأمينات الإجتماعية أو غير ذلك.

(١) الطعن رقم ٤٤٨٣ لسنة ٦٢ جلسة ٢٠٠١/١٢/٩، س ٥٢، ع ٢، ص ١٢٥٨، ق ٢٤٣.

وفي ذلك تقرر محكمة النقض أن "الإعفاء من الرسوم القضائية المقرر بنص المادة ٦ من القانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ بإصدار قانون العمل مقصوراً على الدعاوى التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة والمستحقون عنهم عن المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون، وكان هذا الإعفاء استثناءً من أصل هو وجوب أداء الرسوم القضائية فلا يجوز التوسع فيه أو القياس عليه، ومن ثم فلا يمتد إلى الدعاوى التي يرفعها هؤلاء على غير أحكام قانون العمل ولو كان خصمهم فيها رب العمل" (١).

ويشمل هذا الاعفاء جميع مراحل التقاضي، إذ يمتد إلى الرسوم المقررة لإقامة الدعوى العمالية أمام المحكمة، وكذلك الرسوم المقررة على الطعن على الحكم الصادر منها باستئناف أو بالنقض، ذلك أن النص على هذا الاعفاء قد جاء عاماً يشمل جميع مراحل التقاضي، وبالتالي فيبقى العام على عمومته ما لم يرد ما يقيدده.

وفي ذلك تقرر محكمة النقض أن "المشرع أوجب بنص المادة ٢٥٤ من قانون المرافعات أمراً جوهرياً في حالات الطعن بالنقض هو إيداع الكفالة خزانة المحكمة قبل إيداع صحيفة الطعن أو خلال الأجل المقرر له، وإلا كان الطعن باطلاً وكان لكل ذي مصلحة أن يتمسك بهذا البطلان، وللمحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها، لأن إجراءات الطعن في الأحكام من النظام العام، ولا يُعفى من هذا الإيداع إلا من نص القانون على إعفائه من الرسوم القضائية" (٢).

بل إن المشرع قد زاد من هذه الميزة الممنوحة للعمال ومدد هذا الإعفاء إلى رسم الدمغة الذي يكون مطلوباً عند طلب الحصول على الشهادات أو الصور التي تُعطي لهؤلاء العمال، وكذلك الرسوم التي تُدفع للشكاوى والطلبات التي تقدم من هؤلاء العمال تطبيقاً لأحكام قانون العمل.

(١) الطعن السابق.

(٢) الطعن السابق.



والإعفاء من الرسوم يتأثر بمصير الدعوى التي رفعها العامل، ففي حالة خسارة العامل الدعوى التي قام برفعها أيًا كان سبب ذلك، يكون للمحكمة أن تحكم عليه بأداء المصروفات القضائية كلها أو بعضها، لأنَّ المحكمة من الإعفاء هي تيسير الأمر على العامل في اللجوء إلى المحكمة للمطالبة بما يُعتقد أنَّه حقًا له، فإذا لم يكن له حق في دعواه فلا يجوز له أن يُشغل القضاء بنظر دعوى ليس لها أساس قانوني سليم، وبالتالي فلا يجوز اعفائه من المصروفات القضائية الخاصة بهذه المنازعة غير الصحيحة.

وفي ذلك تقرر محكمة النقض أنَّ "مفاد نص المادة السابعة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ أنَّ المشرع إنما قصد إعفاء العمال من الرسوم القضائية المفروضة بالقانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٤٤ على الدعاوى التي يرفعونها بالمطالبة بحقوقهم المقررة في قانون العمل في جميع مراحل التقاضي، وإذ لم يستلزم المشرع في هذا الإعفاء ما تشترطه المادة ٢٣ من قانون الرسوم القضائية في المواد المدنية رقم ٩٠ لسنة ١٩٤٤ في حالة الإعفاء السابق على رفع الدعوى من احتمال كسبها، فإنه خول المحكمة في حالة رفض الدعوى وتحقيق خسارتها رخصة الحكم على العامل الذي رفعها بالمصروفات كلها أو بعضها حتى يرجع عليه بالرسوم التي قد كان أعفى منها، ذلك لأنَّ الإعفاء إنما شرع لييسر على العامل السبيل للمطالبة بما يعتقد أنه حقًا له. ولا يصح القول بأنَّ هذه المصروفات لا تشمل الرسوم القضائية المعفاة أصلاً؛ لأنَّ المشرع إذ أورد المصروفات في ذات المادة السابعة من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ التي نص فيها على حكم الإعفاء من الرسوم فقد قصد بذلك اتصال المصروفات بهذا الإعفاء لتنصب عليه تحقيقاً للغرض منه، ويؤكد ذلك أن مفهوم الإعفاء من الرسوم القضائية لا يقتصر على رسم الدعوى، وإنما يشمل طبقاً لما ورد بنص المادة ٢٣ / ٣ من القانون رقم ٩٠ لسنة ١٩٤٤ ونص المادة ٢٥ / ٣ من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٤٤ "رسوم الصور والشهادات والملخصات وغير ذلك من رسوم الأوراق القضائية والإدارية ورسوم التنفيذ وأجر نشر الإعلانات

القضائية والمصاريف الأخرى التي يتحملها الخصوم"، مما مفاده أن الرسوم القضائية في صدد الاعفاء منها لا يختلف معناها في نظر الشارع عن المعنى الذي قصده من المصروفات القضائية عند الحرمان من الاعفاء "(1).

### ٣- الحكم في الدعوى العمالية ونفاذه:

يسري على نظر الدعوى العمالية والحكم فيها من المحكمة العمالية القواعد المقرر بقانون المرافعات لنظر الدعوى والحضور فيها، وإصدار الأحكام، حيث لا يوجد نص خاص في قانون العمل يتعلق بالدعوى العمالية، فتطبق على هذه الدعوى الأحكام العامة الواردة بقانون المرافعات المدنية والتجارية.

كما يسري على الطعن في الأحكام الصادرة من المحكمة العمالية، ذات القواعد الواردة بقانون المرافعات والمتعلقة بالطعن على أحكام المحاكم الابتدائية. إذ يجري نص المادة ٧٢ من قانون العمل المعدلة بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، على أن "يتبع في الطعن على أحكام المحاكم العمالية الأحكام الواردة في قانون المرافعات المدنية والتجارية"، وذلك سواء أكان ذلك طعناً بالطريق العادي بالطعن أمام محكمة الاستئناف باعتبارها محكمة ثاني درجة، أو كان ذلك طعناً بالطريق غير العادي سواء كان بطريق النقض أو التماس إعادة النظر.

\*\*\*\*\*

### ثانياً: الضمانات المقررة للحقوق المالية للعامل

نظم المشرع الضمانات الخاصة بحقوق العمال المقررة بقانون العمل، فجعل للمبالغ المستحقة للعامل امتياز خاص على جميع أموال المدين، إذ يجري نص المادة السابعة من قانون العمل على أن "تكون للمبالغ المستحقة للعامل أو المستحقين عنه

(1) الطعن رقم ٢٩٩ لسنة ٣١ جلسة ١٩٦٦/٢/٨، ١٧، ع ١، ص ٢٥٧، ق ٣٤.

بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة.

"ومع ذلك يستوفي الأجر قبل غيره من الحقوق المشار إليها في الفقرة السابقة".

وحق الامتياز، وفقاً لنص المادة ١١٣٠ من القانون المدني، هو أولوية قررها القانون لحق معين مراعاة منه لصفته. وحق الامتياز المقرر بالمادة ٧ من قانون العمل هو من حقوق الامتياز العامة التي ترد على أموال المدين جميعها، فتخول الدائن (العامل) استيفاء حقه بالأفضلية على غيره من الدائنين، فالامتياز العام المقرر هنا هو أولوية تجنب الدائن صاحبه (العامل) مزاحمة باقي الدائنين<sup>(١)</sup>.

ويقصد بالحقوق الناشئة عن قانون العمل، تلك الحقوق المالية التي تكون مستحقة للعامل نتيجة تطبيق أحكام قانون العمل، أو التي تكون ناشئة عن علاقة العمل، وتشمل أيضاً حقوق المستحقين عن العامل في حالة وفاته<sup>(٢)</sup>.

ولقد أخضع المشرع الحقوق الناشئة عن قانون العمل لامتياز عام على جميع أموال المدين من منقول أو عقار، ولكن استيفاء هذه الحقوق يكون في المرتبة الثالثة بعد المصروفات القضائية والأموال المستحقة للخزانة العامة<sup>(٣)</sup>.

ويخول هذا الامتياز العامل سلطة الأولوية في استيفاء حقوقه الناشئة عن تطبيق أحكام قانون العمل من بيع العقارات والمنقولات الخاصة بصاحب العمل،

---

(١) د. عبد المنعم البدر اوي: التامينات العينية، بدون ناشر، ١٩٩٩، ص ٣٩٠.

(٢) د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص ٢٦٨.

(٣) يقصد بالمصروفات القضائية تلك المصروفات التي صرفت بقصد التحفظ على أموال المدين أو بيعها أو توزيع ثمنها، أي تلك التي انفقت بهدف حفظها قانوناً تمهيداً للتنفيذ عليها ويشترط أن تكون قد انفقت أمام القضاء أو على يد اعوانه، وأن تكون قد انفقت لمصلحة جميع الدائنين. أما المبالغ المستحقة للخزانة العامة فيقصد بها تلك التي تستحق للخزانة العامة بموجب قوانين وأوامر تقرر امتيازاً لها بهذا الشأن، كالضرائب والرسوم وغيرها. راجع في ذلك: د. عبد المنعم البدر اوي: المرجع السابق، ص ٤٠٣ وما بعدها.

ولا يخضع نظام الامتياز ذاك لنظام الشهر، ومن ثم لا يخول الدائن حق التتبع، إلا أنه يخوله أفضلية عن أي امتياز خاص أو حق رهن رسمي مهما كان تاريخ قيده<sup>(١)</sup>.

أما الحقوق المتعلقة بالأجر فهي كغيرها من الحقوق الناشئة بقانون العمل لها امتياز عام على أموال المدين، ولكن المشرع منحها ميزة تستقل بها، وهي أنها تُستوفي قبل المصروفات القضائية وقبل المبالغ المستحقة للخزانة العامة. وبمعنى آخر فإن الحقوق المتعلقة بالأجر تكون لها المرتبة الأولى على أموال المدين، ويستحق استيفائها قبل جميع الديون الأخرى التي تنشغل بها ذمة المدين.

ويقصد بالأجر، وفقاً لنص المادة ١/ ج من قانون العمل كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتاً كان أو متغيراً، نقداً أو عينياً. كما يعتبر أجراً العمولة والنسبة المئوية التي تُدفع للعامل مقابل ما يقوم بإنتاجه أو بيعه أو تحصيله طوال قيامه بالعمل، والعلاوات أيّاً كان سبب استحقاقها أو نوعها، والمزايا العينية التي يلتزم بها صاحب العمل دون أن تستلزمها مقتضيات العمل، والمنح التي تُعطي للعامل علاوة على أجره وما يصرف له جزاء أمانته أو كفاءته متى كانت مقررة في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو في الأنظمة الأساسية للعمل، وكذلك ما جرت العادة بمنحه متى توافرت لها صفة العمومية والدوام والثبات، والبدل الذي يُعطي للعامل لقاء ظروف أو مخاطر معينة يتعرض لها في أداء عمله، ونصيب العامل في الأرباح، والوهبة التي يحصل عليها العامل إذا جرت العادة بدفعها وكانت لها قواعد تسمح بتحديدتها.

فجميع هذه الحقوق تدخل في نطاق الأجر، وكان المشرع في المادة ١١٤١ من القانون المدني يضع الحقوق الناشئة عن أجور العمال عن الستة أشهر الأخيرة

(١) د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص ٢٦٨؛ د. مصطفى عبد الحميد عدوي واخر: مرجع سابق، ص ٣٠٥.

في المرتبة الرابعة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم، إلا أن المشرع عاد في قانون العمل ونسخ هذا النص - فيما يتعلق بالحقوق المتعلقة بالأجور التي ينطبق عليها أحكام قانون العمل لا تلك الخاضعة للقانون المدني - وقرر أن الحقوق المتعلقة بالأجر تكون في المرتبة الأولى بين الحقوق المصحوبة بامتياز عام على أموال المدين. ولعل الحكمة من ذلك هو أهمية الأجر بالنسبة للعامل والطابع الحيوي الذي يمتاز به الأجر لاعتماد العامل عليه في معاشة ومعاش أسرته.

كما نظم المشرع، بموجب المادتين الثامنة والتاسعة من قانون العمل، الحالات التي يتعدد فيها المسؤولون عن أداء الحقوق الناشئة للعامل بموجب قانون العمل، وكذلك حالات حل المنشأة وانتقال ملكيتها للغير بأي شكل من الأشكال، إذ قررت المادة الثامنة أنه "إذا تعدد أصحاب العمل كانوا مسؤولين بالتضامن فيما بينهم عن الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون.

"ويكون من تنازل له صاحب العمل عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها متضامناً معه في الوفاء بجميع الالتزامات التي تفرضها أحكام هذا القانون".

كما يجري نص المادة التاسعة على أنه "لا يمنع من الوفاء بجميع الالتزامات الناشئة طبقاً للقانون، حلُّ المنشأة أو تصفيتها أو اغلاقها أو افلاسها.

"ولا يترتب على إدماج المنشأة في غيرها أو انتقالها بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع - ولو كان بالمزاد العلني - أو النزول أو الأيجار أو غير ذلك من التصرفات، إنهاء عقود استخدام عمال المنشأة ويكون الخلف مسؤولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات الناشئة عن هذه العقود".

فالمادتين السابقتين نظمتا المسؤولية عن الحقوق الناشئة للعمال وفقاً لقانون العمل، سواء في حالتي تعدد أصحاب الأعمال أو في حالة انتقال ملكية المنشأة

للغير أو حلها. ففي حالة تعدد أصحاب الأعمال المرتبطين بعلاقة عمل بالعامل، فيكونون جميعاً مسؤولين بالتضامن فيما بينهم فيما يتعلق بالوفاء بهذه الحقوق، ويكون للعامل أن يرجع عليهم، مجتمعين أو منفردين، للوفاء بالدين، ويعتبر وفاء أحدهم لدين العامل مبرئاً لذمة الآخرين.

وفي حالة تنازل صاحب العمل إلى الغي عن الأعمال المسندة إليه كلها أو بعضها، كالتنازل لمقاول من الباطن، فإنهما، أي صاحب العمل الأصلي ومن تم التنازل له، يكونا ملتزمان بالتضامن فيما بينها عن الوفاء بهذه الحقوق، ويكون للعامل الرجوع عليها، مجتمعين أو منفردين، للوفاء بهذه الحقوق. وإذا ما وُفِّي صاحب العمل الأصلي بهذه الحقوق، كان له الرجوع بها على المقاول من الباطن، أما إذا ما كان الأخير هو من وُفِّي تلك الحقوق فلا يرجع على المقاول الأصلي، لأنه يُعد في هذه الحالة صاحب العمل بالنسبة إلى العمال<sup>(١)</sup>.

أما بالنسبة لانتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى الغير، بأي شكل من أشكال الانتقال، سواء أكان ذلك بالدمج أو التجزئة أو بالبيع أو الهبة أو الإرث أو الوصية أو غير ذلك، فيُفرَّق بين الالتزامات الناشئة للعامل قبل انتقال ملكية المنشأة إلى الخلف، وبين تلك التي تنشأ بعد ذلك.

ففي الحقوق التي تنشأ قبل انتقال ملكية المنشأة إلى الغير، يكون كلاً من صاحب العمل والغير الذي انتقلت إليه المنشأة ملتزمين بالتضامن فيما بينهما عن الوفاء بحقوق العمال، سواء ما كان منها لصالح العامل أو ما يستحق لورثته في حالة وفاته. ويكون للعامل أو ورثته الحق في الرجوع على صاحبي العمل الجديد والقديم بالوفاء بهذه الديون، سواء مجتمعين أو منفردين. وإذا ما وُفِّي صاحب العمل القديم

(١) د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص ٢٧٢، ٢٧٣.

العامل هذه الحقوق، كان له الرجوع بها على صاحب العمل الجديد، أما إذا وفاها الأخير إلى العامل، فلا يحق له الرجوع بها على صاحب العمل القديم<sup>(١)</sup>.

أما في حالة الحقوق الناشئة بعد انتقال ملكية المنشأة إلى الغير، فلا يتحمل بها إلا صاحب العمل الجديد وحده، وليس للعامل مطالبة صاحب العمل السابق بأي منها، سواء منفرداً أو بالتضامن مع صاحب العمل الجديد<sup>(٢)</sup>.

\*\*\*\*\*

### ثالثاً: سقوط الحق في ممارسة الدعوى العمالية

يعمد المشرع دائماً إلى ربط اتخاذ إجراءات قضائية معينة بمواعيد حتمية يجب على أطراف الدعوى القيام بهذه الإجراءات خلالها؛ فظاهر الشكلية تبدو في القوانين من مظهرين أساسيين: أولهما، ضرورة الالتزام بإجراءات محددة يلتزم بها الخصوم عند إلتجائهم إلى القضاء، كما يلتزم بها القضاة أنفسهم عند عرض النزاع أمامهم. والثاني، أن تتم هذه الإجراءات خلال مواعيد حددها القانون<sup>(٣)</sup>.

والمشرع في المادة ٧٠ من قانون العمل المعدل بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨ قد قرر ميعاداً حتمياً لإقامة الدعوى أمام المحكمة العمالية، إذ قرر أنه "إذا نشأ نزاع فردي بين صاحب العمل والعامل في شأن تطبيق أحكام هذا القانون أو أي من القوانين أو اللوائح المنظمة لعلاقات العمل الفردية، فلاي منهما أن يطلب من لجنة - تشكيل من: ممثل للجهة الإدارية المختصة (مقرراً)، وممثل للمنظمة النقابية، وممثل لمنظمة أصحاب الأعمال - خلال عشرة أيام من تاريخ النزاع تسويته ودياً،

(١) المرجع السابق، ص ٢٧٣، ٢٧٤.

(٢) المرجع السابق، ٢٧٤.

(٣) د. عاشور مبروك: الوسيط في قانون القضاء المصري، الكتاب الثاني - إجراءات الحصول على الحماية القضائية، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، الطبعة الأولى، دت، ص ١٦٠.

فإذا لم تتم التسوية خلال واحد وعشرين يوماً - من تاريخ تقديم الطلب - جاز لأي منهما أن يطلب من الجهة الإدارية المختصة إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية المنصوص عليها في المادة (٧١) من هذا القانون أو أن يلجأ إليها في موعد أقصاه خمسة وأربعين يوماً من تاريخ إنتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به وإلا سقط حقه في عرض الأمر على المحكمة".

والميعاد المقرر بالمادة ٧٠ من قانون العمل هو ميعاد حتمي ناقص، إذ يجب أن يتم اتخاذ الاجراء خلاله. وتحليل المواعيد المقررة بالمادة السالفة يتبين لنا أنها فرقت بين عدة أمور:

١. إذا ما لجأ العامل أو رب العمل إلى اللجنة الإدارية المشكّلة بالمادة ٧٠ من قانون العمل، فيجب أن يتم ذلك خلال عشرة أيام من تاريخ بدء النزاع، فإذا ما أصدرت هذه اللجنة قرارها خلال ٢١ يوماً من تاريخ تقديم الطلب إليها ولم يرتضِ أي من الطرفين هذا القرار، فيجب عليه أن يلجأ إلى المحكمة العمالية خلال ٤٥ يوماً من تاريخ صدور قرار اللجنة الإدارية المشار إليها سلفاً.

٢. إذا ما لجأ العامل أو رب العمل إلى اللجنة الإدارية المشكّلة بالمادة ٧٠ من قانون العمل خلال عشرة أيام من تاريخ بدء النزاع، ثم لم تصدر هذه اللجنة قرارها خلال ٢١ يوماً من تاريخ تقديم الطلب إليها، فيكون للأطراف الحق في اللجوء إلى المحكمة العمالية خلال ٤٥ يوماً من تاريخ انتهاء مدة الواحد وعشرين يوماً المقررة لاصدار اللجنة قرارها.

٣. إذا لم يلجأ أي من الاطراف إلى اللجنة الإدارية المشار إليها في المادة ٧٠ من قانون العمل واتجها مباشرة إلى المحكمة العمالية فيجب أن يكون ذلك خلال مدة ٧٦ يوماً من تاريخ بدء النزاع، وذلك أن عجز المادة ٧١ من قانون العمل المعدل قررت أنه يجب على الأطراف اللجوء إلى المحكمة



العمالية في موعد أقصاه خمسة وأربعين يوماً من تاريخ إنتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به. وعليه ففي حالة عدم التقدم أصلاً إلى اللجنة الإدارية المشار إليها بالمادة ٧٠ من قانون العمل، فيكون ميعاد التقدم إلى المحكمة هو عشرة أيام من تاريخ بدء النزاع مضافاً إليها ٢١ يوماً وهي المدة المقررة لتسوية النزاع أمام اللجنة، مضافاً إليهما مدة ٤٥ يوماً المقررة للجوء إلى المحكمة العمالية إذا لم تتم التسوية، وبذلك يكون على الطرفين، إذا ما لجئا إلى المحكمة العمالية مباشرة، أن يكون ذلك خلال ٧٦ يوماً من تاريخ بدء النزاع، وإلا سقط حقهم في اللجوء إلى المحكمة.

ولقد ساوى المشرع في الأثر المترتب على الاخلال بميعاد الخمسة وأربعين يوماً المحددة للجوء إلى المحكمة العمالية لنظر النزاع، بالنسبة لمن تقدم بطلب إلى اللجنة الإدارية المشككة بالمادة ٧٠ من قانون العمل، أو من لم يتقدم إليها بذلك؛ فعدم الإلتزام بهذا الميعاد في الحالتين يترتب عليه سقوط حق الطالب في اللجوء إلى المحكمة العمالية.

والسقوط هنا هو جزء اجرائي رتبه المشرع على إهمال أو عدم مراعاة الأطراف لاتخاذ إجراء ما أو احترامهم لميعاد ما ألزم المشرع الأطراف بضرورة مراعاته، وهو يختلف عن التقادم الذي يقصد به مرور مدة من الزمن يمنع القانون بعدها سماع الدعوى للمطالبة بحق من الحقوق، كما لا يسري على السقوط إجراءات الوقف والانقطاع التي تسري على التقادم. كما أن مواعيد السقوط قد تُعتبر من النظام العام، متى كانت تسعى لتحقيق مصلحة عامة أو عليا للمجتمع، فلا يُشترط للقضاء بها أن يتمسك به من قُرت لمصلحته، بل يجوز للمحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها؛ لأنَّ السقوط هنا مُقرر للمصلحة العامة، وهي وجوب مراعاة الإجراءات والمواعيد الضرورية التي وضعها المشرع. ومنها ما يكون مقررًا لمصلحة

الأفراد، كميعاد نقض القسمة للغبن. أما التقادم فلا يُعد من النظام العام ولا يجوز للمحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها، وإنما يجب أن يتمسك به من شرع لمصلحته، ذلك أن الهدف منه ليس المصلحة العامة، وإنما استقرار الأوضاع وحماية مصالح من شرع التقادم له<sup>(١)</sup>.

ويُعد ميعاد السقوط الخاص باتصال المحكمة العمالية بالدعاوى الناشئة عن قانون العمل، والمقررة بالمادة ٧١ من قانون العمل من مواعيد السقوط المتعلقة بالنظام العام؛ لأنه يهدف إلى حماية مصلحة عليا وعامة هي انتظام مرفق القضاء، وعدم إثقال كاهلة بالعديد من الدعاوى التي أهمل أصحابها في مراعاة المواعيد المقررة لاتصال المحكمة بها.

#### - تحديد تاريخ بدء النزاع كأساس لاحتساب مدة السقوط:

يُعد تاريخ بدء النزاع ذو أهمية بالغة في تحديد ميعاد سقوط حق رب العمل أو العامل في اللجوء إلى المحكمة العمالية، سواء تم اللجوء إلى اللجنة الإدارية المشكّلة لتسوية النزاع أم لم يتم اللجوء إليها. فيجب اللجوء إلى اللجنة الإدارية خلال عشرة أيام من تاريخ بدء النزاع، أما في حالة عدم اللجوء إلى اللجنة الإدارية فإن ميعاد الستة وسبعين يوماً المقررة لسقوط الحق في اللجوء إلى المحكمة العمالية تبدأ من تاريخ بدء النزاع، كما تم شرحه سابقاً.

ويُقصد بتاريخ بدء النزاع ذلك التاريخ الذي يعلم فيه الدائن بحقه فيه، ويسعى إلى اقتضائه، فيمتنع المدين عن الوفاء به. وفي ذلك قضت محكمة النقض بأن "مفاد النص في المادة ٧٠ من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ المعدل بالقانون رقم ١٨٠ لسنة ٢٠٠٣ يدل على أن التاريخ الذي يبدأ منه النزاع يتحدد

---

(١) د. عبد الرزاق أحمد السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الثالث، نظرية الالتزام بوجه عام (الأوصاف- الحوالة- الانقضاء)، تنقيح المستشار/ أحمد مدحت المراغي، لجنة الشريعة الإسلامية بنقابة المحامين، القاهرة، ٢٠٠٦، ص ٨١٠ وما بعدها.

بتاريخ امتناع المدين عن الوفاء بالحق للدائن عند مطالبته به. لما كان ذلك، وكانت الطاعنة لم تُقدم دليلاً على قيام النزاع حول مدى أحقية المطعون ضده في ضم مدة خدمته العسكرية إلى مدة خدمته لديها في تاريخ سابق على رفع دعواه الماثلة في ٤/٤/٢٠٠٩، ومن ثم يُعد هذا التاريخ هو تاريخ بدء النزاع"<sup>(١)</sup>.

لذلك ففي حالة فصل العامل تعسفياً، يبدأ النزاع من تاريخ علم العامل بقرار الفصل يقيناً. وفي حالة مطالبة العامل بمستحقاته قبل رب العمل، يبدأ ميعاد النزاع من تاريخ علم العامل يقيناً بالمستحقات التي له قبل رب العمل، أو من تاريخ استلامه بياناً بالمستحقات التي له قبل رب العمل خالية مما يُطالب به العامل.

#### - الآثار المترتبة على سقوط الدعوى العمالية

يترتب على عدم مراعاة العامل لميعاد الخمسة وأربعين يوماً المقرر له للجوء إلى المحكمة العمالية، سقوط حق العامل في اللجوء إلى المحكمة العمالية، وتقضي المحكمة بذلك من تلقاء نفسها حتى ولو لم يطلب الخصوم ذلك. وفي ذلك قضت محكمة النقض أن "عدم مراعاة مواعيد الطعن في الأحكام يترتب عليه سقوط الحق في الطعن ويوجب على المحكمة أن تقضى بذلك عملاً بنص المادة ٢١٥ من ذات القانون"<sup>(٢)</sup>.

ويرى البعض<sup>(٣)</sup> - في ظل اختصاص اللجنة الخماسية بنظر المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق قانون العمل - أن اللجنة الخماسية تختص بنظر النزاع إذا ما طُرح عليها في موعد أقصاه خمسة وأربعون يوماً من تاريخ بدء النزاع، وفقاً لنص المادة ٧٠ من قانون العمل، فإذا ما انقضى ذلك الميعاد سقط حق الأطراف في

(١) الطعن رقم ٤٩٧٠ لسنة ٨١ جلسة ٢٠١٤/٤/٦، طعن غير منشور.

(٢) الطعن رقم ١٣٣٥٨ لسنة ٧٨ جلسة ٢٠١١/٦/١٤.

(٣) د. السيد عيد نايل: مرجع سابق، ص ٢٢٥.

عرض المنازعة على اللجنة الخماسية. لكن ذلك لا يمنع من عرض المنازعة على القضاء العادي المختص بنظر المنازعة، طالما لم يسقط الحق الموضوعي بالتقادم.

وإن كان يمكن قبول هذا الرأي إبان اختصاص اللجنة الخماسية بنظر المنازعات الناشئة عن قانون العمل، إلا أن ذلك الأمر غير مقبول بعد تعديل قانون العمل بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨، واختصاص المحاكم العمالية نوعياً ودون غيرها، بنظر المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق قانون العمل، وفقاً لما هو مقرر بالمادة ٧١ من قانون العمل.

وعليه فإذا ما سقط حق الأطراف في عرض النزاع على المحكمة العمالية المختصة لمرور أكثر من خمسة وأربعين يوماً من تاريخ بدء النزاع، فلا يجوز عرض المنازعة على أي جهة قضائية أخرى، لأنّ في ذلك تدخل في اختصاص المحكمة العمالية وسلب لاختصاصها المقرر بالمادة ٧١ من قانون العمل، إذ لها فقط دون غيرها من المحاكم الأخرى اختصاص النظر في المنازعات الفردية الناشئة عن تطبيق قانون العمل<sup>(١)</sup>.

ويجب ملاحظة أن مدة السقوط الواردة بالمادة ٧١ من قانون العمل المعدل، لا تنطبق على جميع عقود العمل، وإنما تسري فقط على تلك الخاضعة لقانون العمل، وبالتالي فلا يمتد سريان مدة السقوط تلك إلى الدعاوى المتعلقة بعقود العمل الخاضعة للقانون المدني، وإنما تخضع هذه العقود لمدة التقادم المقررة بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني.

---

(١) راجع في ذلك: الطعن رقم ٥٩١١ لسنة ٧٩ جلسة ٢٠١٠/٣/٢١، المكتب الفني، س ٦١، ص ٣٨٨، ق

## رابعاً: تقادم الدعاوى العمالية.

يجري نص الفقرة الأولى من المادة ٦٩٨ من القانون المدني على أن "تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت إنهاء العقد، إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد، فإنَّ المدة فيها لا تبدأ إلا من الوقت الذي يُسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد".

ومدة التقادم المقررة بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني تُعد من الأحكام العامة الخاصة بتقادم الدعاوى العمالية، إذ تسري مدة التقادم تلك على جميع عقود العمل أياً كان نوعها، سواء أكانت خاضعة للقانون المدني أو لقانون العمل أو لأي قانون آخر.

وفي ذلك قررت محكمة النقض أن "النص في المادة ٦٩٨ من القانون المدني على أنه "تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد" يدل على أن المشرع أخضع لهذا التقادم الحولي الخاص الدعاوى الناشئة عن عقد العمل فقط، مراعيًا في ذلك ملاءمة استقرار الأوضاع المترتبة على العقد والمؤدية إلى تصفية المراكز القانونية لكل من العامل ورب العمل على السواء في مدة قصيرة"<sup>(١)</sup>.

والدعاوى التي تخضع للتقادم الحولي المقرر بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني هي تلك الناشئة عن عقد العمل الفردي للمطالبة بحقوق مُستمدة من قانون العمل، سواء كانت بمناسبة تنفيذ العقد أو انقضاؤه، كالمطالبة بالأجر، أو مكافأة نهاية الخدمة، أو المطالبة بشهادة الخدمة، أو مطالبة رب العمل بحقوق العامل عن مخترعات العمل العرضية واختراعات الخدمة، وكذلك دعاوى التعويض عن

(١) الطعن رقم ٤١٢٢ لسنة ٦٩ جلسة ٢٠٠١/١١/٢٥، المكتب الفني، س ٥٢، ع ٢، ص ١١٤٣، ق ٢٢٣.

المسئولية المترتبة على انتهاك تلك الحقوق، والمسئولية عن الإنهاء غير المشروع لعقد العمل، كدعاوى التعويض عن الإنهاء المبسر لعقد العمل محدد المدة، ودعاوى التعويض عن عدم مراعاة مهلة الاخطار في عقود العمل غير محدد المدة، ودعاوى التعويض عن الفصل التعسفي للعقد غير محدد المدة<sup>(١)</sup>.

وفي هذا قررت محكمة النقض أن "النص في المادتين ٣٨٣ ، ٦٩٨ من القانون المدني يدل على أن دعوى المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي تسقط بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، وأن هذه المدة هي مدة تقادم يرد عليها الوقف والانقطاع، وأن رفع دعوى التعويض أمام محكمة غير مختصة يقطع مدة التقادم"<sup>(٢)</sup>.

لكن الاشكالية التي ثور هنا هي نطاق تطبيق مدة التقادم المقررة بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني ومدة السقوط المقررة بالمادة ٧١ من قانون العمل بالنسبة إلى منازعات العمل الفردية التي تخضع لقانون العمل. ويمكننا التفرقة بين مناط تطبيق هاتين المديتين بتاريخ بدء سريان كل منهما؛ فمدة السقوط المقررة بالمادة ٧١ من قانون العمل يبدأ سريانها من تاريخ بداية النزاع، أما مدة التقادم المقررة بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني فتبدأ من تاريخ انتهاء عقد العمل.

لذلك يمكن القول بأن مدة التقادم المقررة بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني تستغرق مدة السقوط المقررة بالمادة ٧١ من قانون العمل، وبالتالي فالمدة الأخيرة تسري في إطار مدة التقادم المقررة بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني، خاصة وأن مدة التقادم الحولي المقررة بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني يرد عليها الأحكام المتعلقة بالوقف والانقطاع.

(١) د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ٢٨٦، ٢٨٧.

(٢) الطعن رقم ٩٥٠٣ لسنة ٦٦ جلسة ١٣/٤/٢٠١١.

فالأصل إذاً، هو تطبيق مدة السقوط المقررة بالمادة ٧١ من قانون العمل، بمعنى أنه يجب على العامل أو رب العمل اللجوء إلى المحكمة العمالية خلال ٧٦ يوماً من تاريخ بدء النزاع، لكن إذا ما تراخي بدء النزاع إلى مدة تتعدى سنة كاملةً من تاريخ انتهاء عقد العمل، فهنا تسري مدة التقادم المقررة بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني.

وفي ذلك تقرر محكمة النقض أن "النص في المادتين ٣٨٣ ، ٦٩٨ من القانون المدني يدل على أن دعوى المطالبة بالتعويض عن الفصل التعسفي تسقط بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل، وأن هذه المدة هي مدة تقادم يرد عليها الوقف والانقطاع، وأن رفع دعوى التعويض أمام محكمة غير مختصة يقطع مدة التقادم"<sup>(١)</sup>.

لذلك إذا انتهى عقد العمل، ثم لجأ العامل مثلاً إلى المحكمة قبل إنقضاء سنة من تاريخ انتهاء عقد العمل، فلا يسري على الدعوى التقادم الحولي المقرر بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني، وإنما يجب على المحكمة التأكد من مراعاة العامل لمدة السقوط المقررة بالمادة ٧١ من قانون العمل والتأكد من اتصال المحكمة العمالية بالنزاع خلال ٧٦ يوماً من تاريخ بداية النزاع.

أما إذا تراخي تاريخ بدء النزاع لمدة تزيد عن سنة كاملةً من تاريخ انتهاء علاقة العمل بين العامل وبين رب العمل، فتسري على الدعوى مدة التقادم المقررة بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني، ولا يمكن التعلل هنا بأن تاريخ بدء النزاع كان لاحقاً لذلك.

وفي ذلك قضت محكمة النقض بأن "فصل الطاعن من العمل لدى المطعون ضدها في ١٩٦٧/٩/٢١ فأقام الطاعن الدعوى رقم ٤٠٦ بتاريخ ١٩٦٨/٤/٢٨

(١) الطعن رقم ٩٥٠٣ لسنة ٦٦ جلسة ٢٠١١/٤/١٣.

بالمطالبة بأجره قبل إنقضاء سنة من وقت إنتهاء عقد عمله الذي فصل منه في التاريخ المشار إليه خلال الميعاد الذي يجرى به نص المادة ٦٩٨ من القانون المدني، وإذ عدل طلباته أثناء سير الدعوى أمام محكمة أول درجة، وإنما عدلها بالزيادة لتشمل حقوقاً أخرى استجدت له بعد تاريخ رفعها، دون التنازل عن طلباته الأولى منها، فإنَّ مطالبته بتلك الحقوق تظل قائمة أمام المحكمة دوام المطالبة القضائية بها دون أن يلحقها السقوط"<sup>(١)</sup>.

### - أساس التقادم الحولي

والتقادم المقرر بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني، لا يقوم على قرينة الوفاء كالتقادم المقرر بالمادة ٣٧٨ من ذات القانون، وإنما هو تقادم خاص بالدعوى الناشئة عن عقد العمل، يقوم على وجوب تصفية المراكز القانونية تصفية نهائية في مدة قصيرة من انقضاء رابطة العمل التي كانت تربط بينهما، وبالتالي فلا يترتب على إقرار المدين بالحق تغيير طبيعة الحق أو مدة هذا التقادم، وإنما يظل من حق المدين التمسك بنفس التقادم إذا لم تُرفع الدعوى خلال سنه من تاريخ الانقطاع بإقرار المدين، ولا يتحول هذا التقادم إلى تقادم عادي تسقط معه الدعوى بمضي خمس عشرة سنة، لأنَّ التحول مفهوم فقط في التقادم المؤسس على قرينة الوفاء، حيث تنتفي هذه القرينة بالإقرار"<sup>(٢)</sup>.

وفي ذلك تقرر محكمة النقض أن "سقوط الدعوى الناشئة عن عقد العمل بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من تاريخ انتهاء العقد عملاً بأحكام المادة ٦٩٨ من القانون المدني إنما راعى الشارع فيه استقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على حدٍ سواء،

(١) الطعن رقم ٣٢٢ لسنة ٤٢ جلسة ١٩٧٨/١١/٢٦، المكتب الفني، س ٢٩، ع ٢، ص ١٧٦٠، ق ٣٣٩.

(٢) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٩٠٣، ٩٠٤.



وهو يسرى على دعاوى المطالبة بالمقابل النقدي عن رصيد الإجازات باعتبارها من الدعاوى الناشئة عن عقد العمل" (١).

ويترتب على استبعاد قرينة الوفاء كأساس للتقادم الحولي المقرر بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني عدم وجود محل لتوجيه يمين الاستيثاق إلى المدين، حيث أنها مقررة لكي يستوثق القاضي من تمام الوفاء بمضي المدة، لذا فلا محل لتوجيهها إلا للتقادم الذي يقوم أساسه على قرينة الوفاء (٢).

وفي ذلك تقرر محكمة النقض أن "التقادم المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني لا يقوم على قرينة الوفاء المؤسس عليها التقادم المنصوص على في المادة ٣٧٨ من القانون المدني، وهي مظنة رأى الشارع توثيقها بيمين الإستيثاق من المدعى عليه، بل يقوم على إعتبرات من المصلحة العامة هي ملاءمة إستقرار الأوضاع الناشئة عن عقد العمل، والمواثبة إلى تصفية المراكز القانونية لكل من رب العمل والعامل على حدٍ سواء. ومن ثم فهو لا يتسع لتوجيه يمين الإستيثاق لإختلاف العلة التي يقوم عليها ويدور معها" (٣).

- بداية سريان التقادم الحولي:

الأصل أن مدة التقادم الحولي المقررة بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني تبدأ من تاريخ انتهاء عقد العمل، ويتحدد وقت انتهاء عقد العمل على السبب الذي أدى إلى ذلك (٤). وفي الحالة محل البحث، يتحدد وقت انتهاء عقد العمل من وقت صدور قرار الفصل بحق العامل وعلم الأخير به، أو من يوم صدور حكم المحكمة

(١) الطعن رقم ١٤٩٠١ لسنة ٧٩ جلسة ٢٣/٣/٢٠١١؛ الطعن رقم ١٤٦٤ لسنة ٧١ جلسة ١٦/٦/٢٠٠٢، المكتب الفني، س ٥٣، ع ٢، ص ٨١٢، ق ١٥٩.

(٢) د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ٢٨٦.

(٣) الطعن رقم ٤٦٢ لسنة ٣٥ جلسة ١٩/٧/١٩٧٢، المكتب الفني، س ٢٣، ع ١، ص ٦٧، ق ١٢.

(٤) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٩٠٦.

العمالية بقبول الطلب المقدم من رب العمل، لفصل العامل لارتكابه خطأ جسيماً، وعلم العامل به.

وفي ذلك تقرر محكمة النقض أنه "لما كان يجوز لكل من المتعاقدين في عقد العمل غير محدد المدة - وفقاً لما تنص عليه المادتان ٦٩٤ ، ٦٩٥ من القانون المدني والمادة ٧٢ من قانون العمل رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ - أن يضع حداً لعلاقته مع المتعاقد الآخر ويتعين لإستعمال أي من المتعاقدين هذه الرخصة أن يُخطر المتعاقد معه برغبته مسبقاً بثلاثين يوماً بالنسبة للعمال المعيّنين بأجر شهري، وخمسة عشر يوماً بالنسبة للعمال الآخرين، فإذا لم تراخ هذه المهلة لزم من نقض منهما العقد أن يؤدي إلى الطرف الآخر تعويضاً مساوياً لأجر العامل عن مدة المهلة أو الجزء الباقي منها. مما مفاده إعتبار عقد العمل منتهياً بإبلاغ الرغبة في إنهائه من أحد طرفيه إلى الآخر، وأنه لا يترتب على عدم مراعاة المهلة القانونية إلا مجرد التعويض على التفصيل السابق، ولما كان يبين من مدونات الحكم الابتدائي المؤيد بالحكم المطعون عليه، أن الطاعن علم بقرار فصله يقيناً بتاريخ ١٦/٩/١٩٦٥ وهو تاريخ تقديمه شكواه إلى مكتب العمل بطلب وقف قرار فصله، ومن ثم يُعتبر عقد عمله منقوضاً إعتباراً من هذا التاريخ، بينما أقام دعواه بحقوقه العمالية بعد مضي أكثر من سنة من تاريخ الفصل، وكان الحكم المطعون فيه قد أنتهى إلى سقوط الحق في المطالبة بالتقادم، فإنه لا يكون قد خالف القانون" (١).

إلا أن مدة التقادم تلك تتراخي في حالة ما إذا كان الأمر يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسبة المئوية إلى وقت أن يُسلم رب العمل العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد، وذلك وفقاً للفقرة الأولى من المادة ٦٩٨ من القانون المدني. ووفقاً لذلك فلا يسري التقادم إلا من وقت استلام العامل بياناً بمستحققاته

(١) الطعن رقم ٦٢٣ لسنة ٤١ جلسة ١٩٧٨/١١/٢٦، المكتب الفني، س ٢٩، ع ٢، ص ١٧٥٦، ق ٣٣٨.

قبل رب العمل، سواء من العمولة أو نسبة الارباح أو النسبة المئوية، حتى لو تراخي ذلك الأمر لما بعد انتهاء عقد العمل.

وفي ذلك قضت محكمة النقض أنه "إذا كان عقد عمل الطاعن قد إنتهى بفصله في ٢٦/١١/١٩٦٦، وكان قد تسلم قبل ذلك بياناً بما يستحقه من عمولة حتى تاريخ إلغائها ولم يرفع دعواه الماثلة إلا في ٣٠/١/١٩٦٨، بعد إنقضاء سنة من وقت إنتهاء العقد، فإن الحكم المطعون فيه إذ إنتهى إلى سقوط حقه في المطالبة بتلك العمولة بالتقادم الحولي يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً"<sup>(١)</sup>.

ويرجع السبب في مد ميعاد بدء التقادم إلى تاريخ تقديم بيان للعامل بالعمولة والنسبة المئوية والأرباح، أن تلك الارباح والنسب المئوية عادة ما يتم تحديدها وبيانها في مواعيد ثابتة ومحددة، وليس من المعقول اجراؤها كلما تم انتهاء عقد أحد العمال، كما أنَّ المشرع من جهة أخرى سعى إلى محاربة أية مماطلة من قبل رب العمل في منح العامل مثل هذا البيان، لما بعد انقضاء مدة التقادم الحولي، مما يترتب عليه سقوط حق العامل في هذه الحقوق. ولا يكفي لبداية مدة التقادم مجرد التصديق على الميرانية الخاصة بالمنشأة أو نشرها، بل يجب أن يتسلم العامل بياناً بمستحققاته بحسب آخر جرد، إذ عند ذاك فقط يبدأ سريان التقادم الحولي بالنسبة لهذه المستحقات<sup>(٢)</sup>.

#### - أحكام وقف وانقطاع التقادم الحولي:

التقادم الحولي المتعلق بالدعاوى الناشئة عن عقد العمل، والمقرر بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني، تسري في شأنه الأحكام العامة المتعلقة بوقف وانقطاع التقادم والواردة بالقانون المدني.

(١) الطعن رقم ٤٣٥ لسنة ٤٢ جلسة ١٩٧٨/٤/٢٢، المكتب الفني، س ٢٩، ع ١، ص ١٠٦٨، ق ٢١٠.

(٢) د. حسن كيرة: مرجع سابق، ص ٩٠٧.

## ١- وقف التقادم الحولي:

يقصد بوقف التقادم توقف المدة المقررة لتقادم الحق لوجود مانع يتعذر معه على الدائن المطالبة بحقه، وتستمر مدة التقادم موقوفة حتى انقضاء هذا المانع، فإن زال عادت مدة التقادم من جديد. فوقف التقادم إذاً، يبدأ بعد بدء سريان مدته وقبل إنتهائها. وفي ذلك تقرر الفقرة الأولى من المادة ٣٨٢ من القانون المدني أنه "لا يسري التقادم كلما وجد مانع يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه ولو كان المانع أديباً. وكذلك لا يسري التقادم فيما بين الأصيل والنائب".

وفي ذلك تقرر محكمة النقض أن "مفاد النص في المادة ٣٨٢ من القانون المدني يدل - وعلى ما ورد بالأعمال التحضيرية للقانون المدني - على أن المشرع نص بصفة عامة على وقف سريان التقادم إن كان ثمة مانعاً يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه في الوقت المناسب، باعتبار أن وقف التقادم يستند لقاعدة أخلاقية مؤداها أن التقادم لا يسرى في حق "من لا يستطيع أن يدعى" وهي قاعدة نالت مكاناً بارزاً في القانون المدني يشفع لها رغبة المشرع في ألا يجافى أحكام الشريعة الغراء التي لا تُقر ضياع الحقوق وإن طال عليه الزمن. لذلك لم ير إيراد الموانع على سبيل الحصر بل عمم الحكم ليشتمل مع كل ما يقتضيه العقل - على ما أفصحت عنه الأعمال التحضيرية للقانون - تاركاً للقضاء مهمة تقدير ما إذا كان المانع عُدراً موقفاً للتقادم أم لا بمعيار مرن لا يصل فيه المانع الموقف لدرجة الاستحالة كمرتبة القوة القاهرة، بل يكفي لوقفه أن يتعذر عليه ذلك بالنظر لحالة الدائن وعلاقته بالمدين وكافة الظروف والملابسة، شريطة ألا يكون السكوت بتقصيره، وهو أمر يقتضى فحص كل حالة على حدة"<sup>(١)</sup>.

(١) الطعن رقم ٦٠٤٩ لسنة ٧٢ جلسة ٢٠٠٥/١/١٠، المكتب الفني، س ٥٦، ص ١٠٠، ق ١٦.

ولا تدخل مدة الوقف من حساب مدة التقادم الحولي، وإنما ما يدخل في حساب مدة التقادم تلك المدة السابقة على نشأة سبب الوقف، والمدة التي تلي زوال هذا السبب. وفي ذلك تقرر محكمة النقض أن "القاعدة الصحيحة في احتساب مدة التقادم ألا تُحسب المدة التي وقف سيره في خلالها ضمن مدة التقادم، وإنما تُعتبر المدة السابقة على الوقف معلقة حتى يزول سبب الوقف، فإذا زال يعود سريان المدة وتُضاف المدة السابقة إلى المدة اللاحقة"<sup>(١)</sup>.

ولم يضع المشرع أسباباً لوقف التقادم، وإنما قرر أن التقادم يقف كلما وجد مانع يحول بين الدائن وبين المطالبة القضائية بحقه، سواء أكان هذا المانع قانونياً أو مادياً أو أدبياً، بشرط ألا يكون هذا المانع ناشئاً عن تقصير الدائن.

وفي ذلك تقرر محكمة النقض أن "المانع الذي يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه، ويكون ناشئاً عن تقصيره لا يُوقف سريان التقادم. وإذا كان الحكم قد خلص إلى أنه وإن كانت الخطابات قد رُدت إلى الشركة - رب العمل - (وهي الخطابات المرسلة للعامل لإستئناف عمله، ثم بإنذاره بالعودة للعمل، ثم بإخطاره بفسخ العقد) لأنَّ الطاعن - العامل - "عزل من مسكنه ولم يترك عنوانه" إلا أن الطاعن هو الذي تسبب بخطئه في عدم العلم بمضمون هذه الخطابات، لأنه ترك مسكنه الذي أبلغ به الشركة، وغادر البلاد، دون أن يُخطرها كتابةً بتغييره إلا بعد فسخ العقد، وإذا عمل الحكم الأثر القانوني لهذه الإخطارات ورتب على ذلك عدم وقف التقادم المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني، فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً"<sup>(٢)</sup>.

وقد أورد المشرع عدداً من الأسباب المادية والأدبية التي يترتب عليها وقف التقادم، كمنقص الأهلية والحجر، والعلاقة بين الاصيل والنائب، والعلاقة بين

(١) الطعن رقم ٨٣٥ لسنة ٧٤ جلسة ٢٠١٤/٢/٢٠.

(٢) الطعن رقم ٤٦٢ لسنة ٣٥، سابق الإشارة إليه.

الزوجين، والعلاقة بين الأصول والفروع، والعلاقة ما بين الشخص المعنوي ومديره، والعلاقة بين المخدم والخدم، وحالة الغيبة الإضطرارية للدائن في سفر أو أسر أو نحو ذلك، وحالة إتحاد الذمة<sup>(١)</sup>.

ومن الموانع القانونية لوقف التقادم ما ورد بالفقرة الثانية من المادة العاشرة من القانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ الخاص بإنشاء لجان التوفيق في بعض المنازعات التي تكون الوزارات والأشخاص الاعتبارية العامة طرفاً فيها<sup>(٢)</sup>، من أنه "يترتب على تقديم طلب التوفيق إلى اللجنة المختصة وقف المدد المقررة قانوناً لسقوط وتقادم الحقوق أو لرفع الدعوى بها، وذلك حتى انقضاء المواعيد المبينة بالفقرة السابقة".

ومفاد ذلك أنه متى كان التقدم إلى لجان التوفيق المختصة، يعد مانعاً يترتب عليه وقف سريان مدة التقادم، حتى تفصل هذه اللجنة في طلب التوفيق المقدم أمامها، أو ينقضي الميعاد المقرر لذلك، وتعود بعد ذلك مدة التقادم لاستكمال مدتها من وقف الوقف.

وفي ذلك قررت محكمة النقض أن "المشرع إذ حرص على الحفاظ على حقوق ذوي الشأن، فقد رتب على تقديم الطلب إلى هذه اللجان وقف التقادم، وذلك حتى انقضاء المواعيد المبينة بالفقرة الأولى من المادة العاشرة، ويكون لذوي الشأن من ثم تقديم دعواهم إلى المحكمة المختصة متى كانت غير قابلة للتقادم في بداية تقديم الطلب إلى لجان التوفيق. وإذ كان الحكم المطعون فيه قد جرى في قضائه على اعتبار تقديم الطلب إلى لجنة فض المنازعات قاطعاً للتقادم على أساس أن هذا الطلب يعد من قبيل المطالبة القضائية، ورتب على ذلك أن تقديم الدعوى

(١) د. عبد الرزاق أحمد السنهوري: المرجع السابق، ص ٨٩٠ وما بعدها.

(٢) الجريدة الرسمية- العدد ١٣ مكرر في ٤ ابريل ٢٠٠٠.

قلم كتاب المحكمة في ٢٠٠٦/٢/٥ يكون قد تم قبل اكتمال مدة التقادم، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه"<sup>(١)</sup>.

لكن إذا لم تكن لجنة التوفيق مختصة بنظر الطلب، بسبب عدم اعتبار الجهة الإدارية من الجهات التي ألزم القانون ٧ لسنة ٢٠٠٠ التقدم بطلب لتسوية النزاع معها قبل اللجوء إلى المحكمة المختصة، فإنَّ التقدم بطلب التوفيق إلى اللجان المنصوص عليها بهذا القانون لا يُعد في حكم المانع الذي يتوقف معه سريان التقادم.

وفي ذلك تُقرر محكمة النقض أنَّه "إذ كانت الشركة الطاعنة، وهي من الأشخاص الاعتبارية الخاصة، بوصفها إحدى الشركات التابعة للشركة القابضة للكهرباء ويسرى عليها أحكام قانون الشركات المساهمة والتوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة الصادر بالقانون رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ ولائحتها التنفيذية إعمالاً للقانون رقم ٦٤ لسنة ٢٠٠٠ بتحويل هيئة كهرباء مصر لشركة مساهمة مصرية والنظام الأساسي للشركة والمنشور في الوقائع المصرية في ٢٠٠٥/٧/٢٨، ومن ثم فهي ليست من المخاطبين بأحكام القانون رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ المشار إليه ويكون لجوء المطعون ضده إلى اللجان المنصوص عليها في هذا القانون لا يُعد مطالبة قضائية بالمعنى الذي أفصح عنه المشرع، ولا يترتب عليه قطع أو وقف التقادم. وكان المطعون ضده قد أُحيل للمعاش بتاريخ ٢٠٠٢/٨/١١ وأقام دعواه بتاريخ ٢٠٠٣/٨/١٤ أي بعد مُضي أكثر من عام من انتهاء خدمته بالشركة، فإنَّ دعواه تكون قد سقطت بالتقادم الحولى المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني. وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون"<sup>(٢)</sup>.

(١) الطعن رقم ٢٠٧٥ لسنة ٧٩ جلسة ٢٠١١/٦/٢٧.

(٢) الطعن رقم ١٤٩٠١ لسنة ٧٩ جلسة ٢٠١١/٣/٢٣.

كما يُعد من الأسباب المانعة من وقف التقادم صدور حكم بعدم دستورية نص في قانون أو لائحة كان يمنع الدائن من المطالبة بحقه، فمتى قُضي بعدم دستورية هذا النص؛ زال المانع الذي كان يحول بينه وبين المطالبة بحقه.

وفي ذلك قررت محكمة النقض أن "مفاد الفقرة الأولى من المادة ٣٨٢ من القانون المدني أنه لا يُرسي التقادم كلما وجد مانع يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه ولو كان المانع أدبياً. وعلى ما ورد بالأعمال التحضيرية للقانون المدني - أن المشرع نص بصفة عامة على وقف سريان التقادم كلما استحال على صاحب الحق مادياً أو قانونياً أن يطالب بحقه... وأنه يترتب على الحكم بعدم دستورية نص في قانون أو لائحة عدم جواز تطبيقه من اليوم التالي لنشر الحكم في الجريدة الرسمية، إلا أن عدم تطبيق النص على ما ورد بالملذكرة الايضاحية لقانون المحكمة الدستورية العليا - لا ينصرف إلى المستقبل فحسب، وإنما ينسحب على الوقائع والعلاقات السابقة على صدور الحكم بعدم دستورية النص، على أنه يستثنى من هذا الأثر الرجعي الحقوق والمراكز التي تكون قد استقرت عند صدور الحكم بحكم حائز لقوة الأمر المقضي، أو بانقضاء مدة التقادم. لما كان ذلك، وكان يترتب على حكم المحكمة الدستورية العليا بعدم دستورية المادة الثانية من القرار بقانون ١٤١ لسنة ١٩٨١ بتصفية الأوضاع الناشئة عن فرض الحراسة فيما تضمنه من عناصر التعويض المستحق عند انتحالة التنفيذ العيني، انفتاح باب المطالبة للطاعنين بتقدير قيمة التعويض المستحق لهم عن أرض النزاع وفقاً لقيمتها الحقيقية في تاريخ الحكم، وبالتالي يكون تقادم الحق في التعويض الناشئ عن القرار بقانون ١٤١ لسنة ١٩٨١ موقوفاً. إذ كان ممتنعاً عليهم قانوناً المطالبة بحقوقهم قبل المطعون ضدهما، فيعتبر مانعاً في حكم المادة ٣٨٢ من القانون المدني يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه، فلا تجري مواعيد سقوط الحق خلال فترة سريان القرار بقانون



المذكور، وتستأنف سيرها بمجرد زوال سبب الوقف بنشر الحكم بعدم الدستورية في الجريدة الرسمية"<sup>(١)</sup>.

## ٢- انقطاع التقادم الحولي:

تنص المادة ٣٨٣ من القانون المدني على أن "ينقطع التقادم بالمطالبة القضائية ولو رفعت الدعوى إلى محكمة غير مختصة وبالتنبيه، وبالجزء، وبالطلب الذي يتقدم به الدائن لقبول حقه في تفليس أو في توزيع وبأي عمل يقوم به الدائن للتمسك بحقه أثناء السير في إحدى الدعاوى".

كما تنص المادة ٣٨٤ من ذات القانون على أن "ينقطع التقادم إذا أقر المدين بحق الدائن إقراراً صريحاً أو ضمنياً. ويُعتبر إقراراً ضمنياً أن يترك المدين تحت يد الدائن مالا له مرهوناً رهناً حيازياً تأميناً لوفاء الدين".

ووفقاً لنص المادتين السابقتين، حصر المشرع أسباب انقطاع التقادم في تلك التي يستبين منها بطريق صريح وواضح رغبة الدائن في اقتضاء حقه الثابت في ذمة مدينه، أو التمسك به في مواجهته بأي إجراء يدل على ذلك، بشرط أن يكون في دعوى قضائية قائمة بينه وبين مدينه. كما ينقطع التقادم متى صدر من المدين إقراراً بوجود الدين في ذمته، سواء أكان ذلك الإقرار صريحاً أو ضمنياً.

وفي ذلك قررت محكمة النقض أن "الأصل في الإجراء القاطع للتقادم أن يكون متعلقاً بالحق المراد إقتضائه، ومُتخذاً بين نفس الخصوم، بحيث إذا تغير الحقان أو اختلف الخصوم، لا يترتب عليه هذا الأثر"<sup>(٢)</sup>.

(١) الطعن ٨٣٥ لسنة ٧٣ ق، جلسة ٢٤/٥/٢٠٠٦.

(٢) الطعن رقم ٤٦٢ لسنة ٣٥، سابق الإشارة إليه.

ويُشترط في المطالبة القضائية التي تقطع التقادم، وعلى ما جرى عليه قضاء محكمة النقض، أن يتوافر فيها معنى الطلب الجازم بالحق الذي يُراد اقتضاؤه، ولهذا لا تُعتبر صحيفة الدعوى المرفوعة بحق ما قاطعةً له إلا في خصوص هذا الحق وما إلتحق به من توابعه، مما يجب بوجوبه أو يسقط بسقوطه، فإن تغير الحقان أو تغير مصدرهما فالطلب الحاصل بأحدهما لا يكون قاطعاً لمدة التقادم بالنسبة للآخر، وإذا كانت صحيفة الدعوى السابقة لا تحمل معنى الطلب الجازم بمتأخر الأجر والعمولة والمنحة التي يُطالب بها الطاعن في دعواه الحالية، وكانت هذه الحقوق لا تُعتبر من توابع طلب إلغاء قرار فصله الذي كان مطلوباً في الدعوى السابقة بالمعنى السالف تحديده، فإنَّ تلك الدعوى لا يكون من شأنها قطع سريان التقادم بالنسبة إلى هذه الحقوق، إذ أنها لا تجب بوجوبه ولا تسقط بسقوط (١).

وتُعتبر المطالبة القضائية أمام محكمة غير مختصة من إجراءات قطع التقادم، أيّاً كان نوع الاختصاص الذي تمت مخالفته، سواء أكان اختصاص محلياً أو نوعياً أو قيمياً. ذلك أنَّ القواعد المتعلقة بالإختصاص قد تكون مُعقدة في بعض الأحوال فيلتبس الأمر على الدائن ويرفع الدعوى أمام محكمة غير مختصة عن خطأ مُغتفر. كما أنَّ الدائن، وقد رفع دعواه مطالباً بحقه، فإنما قد أظهر نيته المحققة في تقاضي هذا الحق، ويستوي عندئذٍ في ظهور هذه النية، أن تكون الدعوى مرفوعة أمام محكمة مختصة أو غير مختصة، لأنَّ هذه النية من جانب الدائن هي الأصل في قطع التقادم (٢).

لكن لا يُعد التنبيه بالوفاء السابق على رفع الدعوى القضائية سبباً قاطعاً للتقادم، ذلك أنَّ التكليف بالوفاء السابق على رفع الدعوى لا يُعتبر - وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض - تنبيهاً قاطعاً للتقادم، وإنما هو مجرد إنذار بالدفع لا

(١) الطعن رقم ٤٣٥ لسنة ٤٢ جلسة ١٩٧٨/٤/٢٢، المكتب الفني، س ٢٩، ع ١، ص ١٠٦٨، ق ٢١٠.

(٢) د. عبد الرزاق أحمد السنهوري: المرجع السابق، ص ٩١٣ وما بعدها.

يكفي لترتيب هذا الأثر. إذ المقصود بالتنبيه الذي يقطع التقادم هو التنبيه المنصوص عليه في المادة ٢٨١ من قانون المرافعات الحالي، والذي يُوجب المشرع إشماله على إعلان المدين بالسند التنفيذي مع تكليفه بالوفاء بالدين<sup>(١)</sup>. أي ذلك التنبيه الذي يكون مصاحباً لإعلان السند التنفيذي، والذي يُعد إجراءً لازماً وسابقاً لبدء اجراءات التنفيذ ضد المدين.

وفي ذلك قضت محكمة النقض بأنّ "المقصود بالتنبيه الذي يقطع التقادم هو التنبيه المنصوص عليه في المادة ٤٦٠ من قانون المرافعات السابق الذي يسرى على واقعة الدعوى والمقابلة للمادة ٢٨١ من قانون المرافعات الحالي، والذي يُوجب المشرع إشماله على إعلان المدين بالسند التنفيذي مع تكليفه بالوفاء بالدين"<sup>(٢)</sup>.

كما ينقطع التقادم بإجراء الحجز على أموال المدين، سواء أكان ذلك جزئاً تحفظياً أو تنفيذياً. وفي ذلك قضت محكمة النقض بأنه "إذا كانت المطعون ضدها قد أقرت في مذكرات دفاعها أمام محكمة الموضوع وفي صحيفة الاستئناف المقام منها بأنها تسلمت بتاريخ ١٩٨٩/٦/٢٧ الإخطار الموجه إليها من الطاعنة تطالبها بسداد مبلغ رسوم النظافة عن السنوات محل النزاع، وأنّ الثابت بتقرير الخبير المنتدب في الدعوى أنّه بتاريخ ١٩٩٠/٥/٩ تم إيقاع الحجز التحفظي على أموال المطعون ضدها بناء على أمرٍ صادر من قاضي التنفيذ بشأن تلك الرسوم، كما أنّ الدعوى الراهنة أقيمت بتاريخ ١٩٩٠/٥/١٧ وهي جميعها إجراءات اتُّخذت قبل اكتمال مدة التقادم الخمسي، وإذ خلص الحكم المطعون فيه إلى أن الطاعنة لم تقدم دليلاً ينهض على اتخاذ إجراء يقطع التقادم، وأنّ الأوراق خلت من ثمة إجراءات قاطعة للتقادم، ورتب على ذلك سقوط الحق في اقتضاء رسوم النظافة عن السنوات آنفه الإشارة بالتقادم دون الإشارة إلى الإجراءات سالفة الذكر، وهي

(١) الطعن رقم ٣٠١ لسنة ٧٤ جلسة ٢٠١١/٥/٢٦.

(٢) الطعن رقم ٤٥٨ لسنة ٤٨ جلسة ١٩٨٣/٢/٩، المكتب الفني، س ٣٤، ع ١، ص ٤٥٤، ق ٩٩.

إجراءات - لو صحت - يترتب عليها قطع التقادم السارى لمصلحة المطعون ضدها قبل الطاعنة الدائنة، فإنه يكون معيباً بالقصور الذي جرّه إلى الخطأ في تطبيق القانون" (١).

كما ينقطع التقادم بالطلب الذي يتقدم به الدائن لقبول حقه في تفليس أو في توزيع، لأن ذلك يتضمن معنى المطالبة القضائية، بعكس الحال في دعوى الإفلاس التي لا تُعد من الإجراءات القاطعة للتقادم، لأنها ليست خصومة وإنما هي دعوى اجرائية لاثبات حالة التوقف عن الدفع.

وفي ذلك قررت محكمة النقض أن "دعوى الإفلاس ليست دعوى خصومة يطلب فيها الدائن رافعها القضاء بدينه وإجبار مدينه على الوفاء به، وإنما هي دعوى إجراءات هدفها إثبات حالة معينة هي توقف التاجر عن دفع ديونه التجارية نتيجة اضطراب مركزه المالي ومروره بضائقة مستحكمة يترزعزع معها أتمانه وتعرض بها حقوق دائنيه للخطر، وهي وإن كانت تُمهّد لتصفية أمواله تصفية جماعية، إلا أنها لا تُعتبر مطالبة صريحة بالحق، ولا تنصب على أصله، بل هي تُعالج حماية الدائنين من تصرفات المدين وتحقق المساواة عند إجراء التصفية التي لن يصلوا إليها إلا بعد التقدم إلى التفليسة بديونهم لتحقيقها وتأبيدها - وهو طريق وإن اعتبره المشرع إجراءً قاطعاً، إلا أنه لا يعدو بحسب الأصل مطالبة قضائية ولا يعدو أن يكون استثناءً خروجاً على هذا الأصل، فلا يمتد حكمه إلى دعوى الإفلاس ولو أنها سابقةً عليه وممهدةً له - بما لا يتوافر معه في هذه الدعوى معنى المطالبة القضائية التي تقطع مدة التقادم المسقط، وإذ كان متعيناً استمرار حالة التوقف عن الدفع حتى القضاء نهائياً بإشهار الإفلاس فإن انقضاء الدين بالوفاء به

(١) الطعن رقم ٢٠٣ لسنة ٧١ جلسة ٢٠١٣/٦/٥.

أو بالتقادم في أية مرحلة من مراحل دعوي الإفلاس ابتداءً أو استثنائياً يُزيل هذه الحالة ويمنع من القضاء به" (١).

وإن كان البعض (٢) يرى، وبحق، أنه إذا كان مجرد تقدم الدائن في تفليسة مدينة يُعتبر مطالبةً قضائيةً بحقه تقطع التقادم، فمن باب أولى إذا كان الدائن هو من تقدم بنفسه طالباً شهر إفلاس مدينه طبقاً لنص المادة ٥٥٢ من القانون التجاري، أو طالباً شهر إعساره وفقاً للمادة ٢٥٠ من القانون المدني، إذ يُعتبر هذا مطالبة قضائية من الدائن بحقه، ويكون طلب شهر إفلاس المدين أو شهر إعساره قاطعاً للتقادم.

كما ينقطع التقادم بتقدم الدائن في توزيع أموال مدينة، سواء كان تقسيماً بالمحاصة أو توزيعاً بحسب درجات الدائنين (٣). وفي ذلك قضت محكمة النقض بأنه "وإن كان تقدم الدائن في التوزيع مطالباً باختصاصه بجزء من أموال مدينه هو مما ينقطع به التقادم في النظام القضائي المختلط على أساس أن المدين يُعلن به، إلا أن الأثر المترتب على هذا الانقطاع ينتهي بقفل التوزيع، ولا اعتداد بتاريخ صرف ما اختُص به الدائن في التوزيع؛ ذلك أن إجراءات الصرف ليس من شأنها امتداد أثر انقطاع التقادم المترتب على الدخول في التوزيع، إذ هي لا تعدو أن تكون إجراءات إدارية بحتة تجرى بين قلم الكتاب وبين الدائن وليس المدين طرفاً فيها" (٤).

وإذا كان إقرار المدين بالدين، سواء أكان اقراراً صريحاً أو ضمناً يُعد من الإجراءات القاطعة للتقادم، إلا أنه في نطاق التقادم الحولي لا يُعد اقرار المدين

(١) الطعن رقم ٧٨٨٦ لسنة ٦٦ جلسة ٢٠٠٠/١/٢٠، المكتب الفني، س ٥١، ع ١، ص ١٧١، ق ٢٧.

(٢) د. عبد الرزاق أحمد السهوري: المرجع السابق، ص ٩٢٢.

(٣) المرجع السابق.

(٤) الطعن رقم ٢٠٢ لسنة ٢٨ جلسة ١٩٦٣/٥/٣٠، س ١٤، ص ٧٦٩، ق ١٠٨.

بالدين من أسباب انقطاع التقادم الحولي الخاص بالدعاوى الناشئة عن عقد العمل؛ لأنَّ التقادم الحولي المقرر بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني لا يقوم على قرينة الوفاء، وبالتالي لا يؤثر اقرار المدين على مدة التقادم الحولي، فلا تنقطع تلك المدة بهذا الاقرار، ولا يترتب على هذا الاقرار جعل مدة التقادم الحولي للحقوق الناشئة عن عقد العمل خمسة عشر سنة، كما تنص على ذلك المادة ٣٨٥ / ٢ من القانون المدني<sup>(١)</sup>.

وفي ذلك قررت محكمة النقض أن "إقرار المدين بالدين الذي في ذمته الناشئ عن عقد العمل سواء كان صادراً من العامل لصالح رب العمل أو من الأخير للأول ليس من شأنه التغيير من طبيعة هذا الدين أو التقادم الذي يسري عليه أو مدته، إذ يبقى الدين الوارد في الإقرار هو ذات الدين بحالته الأولى التي كان عليها قبل الإقرار به الصادر من المدين متولداً عن عقد العمل ولم ينشئه هذا الإقرار. وإذا كان منشأ التزام الطاعن بالمبلغ المطالب به في الدعوى الماثلة هو عقد العمل الذي تلقى بموجبه ذلك المبلغ، وليس إقراره بالدين المؤرخ ١٤١٣/٦/٦ السابق على انتهاء هذا العقد، ومن ثم فلا يغير هذا الإقرار من طبيعة الدين ولا يعد سبباً له وإن بقي دليلاً عليه، وبالتالي يسري على دعوى المطالبة به التقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٦٩٨ من القانون المدني، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر ورفض دفع الطاعن بالتقادم الحولي على قالة أن محل الدعوى دين ناشئ عن غير عقد العمل، وحجبه نفسه بذلك عن بحث هذا الدفع، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه بما يوجب نقضه"<sup>(٢)</sup>.

وعلى العكس مما عليه الحال في وقف التقادم، فإنه ووفقاً لنص الفقرة الأولى من المادة ٣٨٥ من القانون المدني، متى انقطع التقادم لأي سبب كان،

(١) د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: مرجع سابق، ص ٢٨٦.

(٢) الطعن رقم ٤١٢٢ لسنة ٦٩ سابق الإشارة إليه.

اعتبرت المدة السابقة كأن لم تكن، فلا يُعدّ بها في حساب مدة التقادم الجديد، وتبدأ من تاريخ انتهاء أثر الانقطاع مدة تقادم جديدة، تكون هي ذاتها مدة التقادم الأولى، أي تسقط وتزول مدة التقادم الأولى السابقة لسبب الانقطاع، وتبدأ مدة جديدة تُقدر بسنة كاملة، تبدأ من تاريخ انتهاء الأثر المترتب على سبب الانقطاع.

ويبقى أثر انقطاع التقادم قائماً ما دام سبب الانقطاع ما زال مستمراً، فإذا انتهى سبب الانقطاع بدأ التقادم الجديد. فإذا كان سبب الانقطاع هو مطالبة العامل رب العمل قضائياً بحق من حقوقه الناشئة عن عقد العمل، يبقى أثر الانقطاع قائماً طالما كانت الدعوى القضائية قائمة، فإذا ما انتهت الدعوى بالحكم فيها، فيفرق بين ثلاثة أحوال<sup>(١)</sup>: الأول، إذا ما قُضي برفض الدعوى أو بسقوطها، أو قُضي بوقفها تعليقاً ولم يَقم المدعي بتعجيل السير فيها قبل مرور ستة أشهر من زوال سبب الوقف التعليقي، أو قُضي بوقفها جزاء ولم يتم تعجيلها خلال الثمانية أيام التالية لانتهاء مدة الوقف الجزائي، أو قُضي ببطان صحيفة الدعوى لعيب في الشكل، أو بإعتبار الدعوى كأن لم تكن في حالة شطبها ومرور أكثر من ستين يوماً من تاريخ الشطب دون أن يُجدد المدعي السير فيها، أو في حالة ترك المدعي الخصومة بالنسبة للمدين وقبيلها الأخير. ففي جميع هذه الأحوال يترتب على الحكم الصادر في الدعوى إلغاء صحيفة الدعوى بما يترتب عليها من آثار، ومنها قطع التقادم، فيُعتبر قطع التقادم كأن لم يكن، ويُعدّ التقادم ما زال سارياً لا تؤثر فيه المطالبة القضائية، ولا يكون هناك محل للقول ببدء تقادم جديد من تاريخ المطالبة القضائية.

أما الأمر الثاني، فهو أن تنتهي الدعوى بحكم نهائي بعدم اختصاص المحكمة بنظر الدعوى، فهنا تبقى لصحيفة الدعوى أثرها في قطع التقادم، ويسري من

(١) راجع: د. عبد الرزاق أحمد السهوري: المرجع السابق، ص ٩١٤ وما بعدها، وكذلك ص ٩٣٢ وما بعدها.

تاريخ الحكم النهائي بعدم الاختصاص مدة تقادم جديد مساوية لمدة التقادم الأولى.

أما الأمر الثالث، فتقرره الفقرة الثانية من المادة ٣٨٥ من القانون المدني، وهو حالة إذا ما قُضي للمدين بطلباته بحكم نهائي، أي صدر للعامل حكم بالدين وحاز الحكم قوة الأمر المقضي، فيترتب على هذه المطالبة القضائية انقطاع التقادم، لكن لا تكون مدة التقادم الجديدة مساوية لمدة التقادم الأولى (أي سنة كاملة)، وإنما تكون المدة الجديدة خمسة عشر عاماً من تاريخ صدور الحكم بالدين؛ ذلك أن الحكم النهائي يُقوي الالتزام، ويمدّه بسبب جديد للبقاء.

وفي ذلك قضت محكمة النقض بأن "المقرر وفقاً للمادة ٣٨٥/٢ من القانون المدني أن من شأن صدور حكم نهائي بالدين أن لا يتقادم الحق في إقتضائه إلا بمرور خمس عشرة سنة من وقت صدوره لمن يُعد هذا الحكم حجة عليه، ومن ثم فإن الحكم المطعون عليه إذا طرح دفع الطاعنين بتقادم الدين المنفذ به بالتقادم الخمسي إعتباراً بأن مدة تقادمه هي خمسة عشر عاماً بعد أن صدر به حكم حاز قوة الأمر المقضي يكون موافقاً لصحيح القانون ولا يعيبه ما ورد بأسبابه من تقرير خاطئ في الرد على الدفع بالتقادم الخمسي، إذ لمحكمة النقض أن تُقوّم قضاءه بما يصلح رداً له دون أن تنقضه"<sup>(١)</sup>.

بل إن محكمة النقض قد اعتبرت الحكم الصادر بالتعويض المؤقت سبباً في انقطاع التقادم الخاص بالحق الموضوعي نفسه، فقررت في أحد أحكامها أنه "إذا كانت المادة ٣٨٥ من القانون المدني - فيما تنص عليه فقرتها الثانية - من تقادم الدين بخمس عشرة سنة إذا صدر به حكم حاز لقوة الأمر المقضي - تستبدل التقادم الطويل بالتقادم القصير للدين متى عززه حكم يُثبت ويكُون له من قوة

(١) الطعن رقم ٢٤٣٢ لسنة ٥٤ جلسة ١٩٩٠/٢/١، س ٤١، ع ١، ص ٤٠١، ق ٧٣.



الأمر المقضى فيه ما يحصنه، وإذ كان الحكم بالتعويض المؤقت - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - وإن لم يُحدد الضرر في مداه - يفرض للمسئولية التقصيرية بما يثبتها ولدين التعويض بما يرسيه غير معين المقدار مما يرتبط بالمنطوق أوثق إرتباط فتمتد إليه قوة الأمر المقضى، ومتى توافرت لأصل الدين هذه القوة فهي بظاهر النص حسبه في إستبدال التقادم الطويل بتقادمه القصير ولو لم يكن قابلاً بعد للتنفيذ الجبرى، وليس يسوغ في صحيح النظر أن يقتصر الدين الذي أرساه الحكم على ما جرى به المنطوق رمزاً له ودلالة عليه بل يمتد إلى كل ما يتسع له محله من عناصر تقديره ولو بدعوى لاحقة لا يرفعها المضرور بدين غير الدين، بل يرفعها بذات الدين يستكمل بتعيين مقداره، فهي بهذه المثابة فرع من أصل تخضع لما يخضع له وتتقادم بما يتقادم به ومدته خمس عشرة سنة<sup>(١)</sup>.

كما قضت في حكم آخر بأن "الحكم بالتعويض المؤقت على المسئول بالحقوق المدنية وحده من شأنه أن يُحوّل مدة التقادم بدعوى التعويض الكامل إلى خمس عشرة سنة قبل شركة التأمين، فلا يكون لها أن تمسك بالتقادم المنصوص عليه في المادة ٧٥٢ من القانون المدنى حتى لو لم تكن من أطراف الخصومة في دعوى التعويض المؤقت، وهو ما لازمه أنه كلما وجد حكم يلزم المسئول بأن يؤدي إلى المضرور التعويض المنصوص عليه في المادة سالفة الذكر كاملاً أو مؤقتاً، فإنه يصلح بمجرد كسند تنفيذى ملزم لشركة التأمين، ومن ثم تنعدم مصلحة الشركة في أن تمسك بالتقادم المنصوص عليه في المادة ٧٥٢ من القانون المدنى ليبقى مجال إعمال هذا النص محصوراً في حالة ما إذا كان المضرور لم يستصدر حكماً بإلزام المسئول

---

(١) الطعن رقم ٤٩٨ لسنة ٤٠ جلسة ١٩٨١/١٢/٢٤، س ٣٢، ع ٢، ص ٢٣٩٨، ق ٤٣٧؛ الطعن رقم ٥٩٩ لسنة ٤٥ جلسة ١٩٧٩/٢/٢٨، س ٣٠، ع ١، ص ٦٤١، ق ١٢٠؛ الطعن رقم ١٠٦٦ لسنة ٤٥ جلسة ١٩٧٩/١/٣١، س ٣٠، ع ١، ص ٤٥٥، ق ٨٧.

بالتعويض، ولما كان الحكم على المسئول بمثابة حكم على الشركة، وهو ما لا تنازع فيه الطاعنة ولا في بتاته، ومن ثم يكون الحكم قد انتهى إلى نتيجة صحيحة" (١).

### - الآثار المترتبة على التقادم الحولي:

يترتب على ثبوت التقادم الحولي للحقوق الناشئة عن عقد العمل واكتمال مدته عدداً من الآثار الهامة، هي:

#### ١- إنقضاء الالتزام كأثر مباشر للتقادم:

تنص المادة ٣٨٦ من القانون المدني على أن "يترتب على التقادم انقضاء الالتزام، ومع ذلك يتخلف في ذمة المدين التزام طبيعي. وإذا سقط الحق بالتقادم سقطت معه الفوائد وغيرها من الملحقات ولو لم تكتمل مدة التقادم الخاصة بهذه الملحقات".

ووفقاً لنص المادة السابقة، متى اكتملت مدة التقادم وتمسك المدين بإعمال أثره، سقط الدين الذي في ذمته للدائن، ولا يملك الدائن اجبار المدين على الوفاء بالدين بعد ذلك. كما يسقط مع الدين الأصلي توابعه من كفالة ورهن رسمي وحق امتياز وحق اختصاص وما إلى ذلك؛ باعتبار أن التابع يزول بزوال الأصل، كما يسقط أيضاً ما يستحق على الدين من فوائد وملحقات باعتبارها من توابع الدين، حتى ولو لم تكن هذه الفوائد أو الملحقات قد سقطت هي ذاتها استقلالاً عن الدين الأصلي (٢).

(١) الطعن رقم ٦٩٧٣ لسنة ٧٤ جلسة ٢٠٠٧/٢/١٢.

(٢) د. عبد الرزاق أحمد السنهوري: المرجع السابق، ص ٩٦٨ وما بعدها.

وفي ذلك قضت محكمة النقض بأنه "إذا كان مقتضى الفقرة الثانية من المادة ٣٨٦ من القانون المدني أنه إذا سقط الحق بالتقادم سقطت معه الفوائد وغيرها من الملحقات ولو لم تكتمل مدة التقادم الخاصة بهذه الملحقات، وكانت المبالغ الإضافية من فوائد وغرامات موضوع الطعن تعتبر من ملحقات الحق الأصلي وهو دفع الاشتراكات الذي يسقط بالتقادم، فإن تلك المبالغ الإضافية تسقط هي الأخرى مع هذا الحق"<sup>(١)</sup>.

ويترتب على التقادم سقوط الدين بأثر رجعي، أي من الوقت الذي بدأ فيه سريان التقادم، وليس من الوقت الذي اكتملت فيه مدته، وبالتالي يعد الدين غير موجود خلال مدة سريان التقادم، وتعتبر الفوائد التي انتجها خلال تلك المدة، والتي لم يسدها الدائن للمدين، غير موجودة وتسقط بسقوط الدين<sup>(٢)</sup>.

وفي ذلك تقرر محكمة النقض أنه "إذا كسب الحائز ملكية عين بالتقادم، فإن الملكية تنتقل إليه، لا من وقت اكتمال التقادم فحسب، بل تنتقل إليه بأثر رجعي منذ وقت بدء الحيازة التي أدت الي التقادم، فيعتبر مالكاً لها طوال مدة التقادم، بحيث لو رتب المالك الأصلي خلال هذه المدة أو ترتبت ضده خلالها حقوقاً عينيه على العين فإن هذه الحقوق متى اكتملت مدة التقادم لا تسري في حق الحائز"<sup>(٣)</sup>.

والرأي الغالب أن التقادم لا يقتصر أثره على إسقاط الدعوى فقط، بل يسقط الحق والدعوى معاً، ويدل على ذلك أن أعمال أثر التقادم - في غير التقادم

(١) الطعن رقم ١٩٤ لسنة ٤١ جلسة ١٩٧٦/١١/١٤، س ٢٧، ع ٢، ص ١٥٧٩، ق ٢٩٥.

(٢) د. عبد الرزاق أحمد السنهوري: المرجع السابق، ص ٩٦٩، ٩٧٠.

(٣) الطعن رقم ٣٤١ لسنة ٦١ جلسة ١٩٩١/١٢/٢٦، س ٤٢، ع ٢، ص ١٩٨٥، ق ٣١٣.

الذي يقوم على قرينة الوفاء - لا يتأثر بإقرار المدين به، ولا يؤدي هذا الإقرار إلى إلزامه بأداء الدين، إذ يكون الدين قد سقط<sup>(١)</sup>.

ومع ذلك فسقوط الدين بالتقادم يترتب عليه نشوء التزام طبيعي في ذمة المدين، ذلك أنّ التقادم يؤدي إلى سقوط عنصر المسؤولية من الالتزام المدني، مع بقاء عنصر المديونية قائماً، ولذلك تبقى ذمة المدين مشغولة بالتزام طبيعي بالوفاء بالدين، لكن لا يجوز إجباره على ذلك، وإنما إذا ما وفي ذلك الالتزام الطبيعي عن بينة واختيار، كان وفاؤه صحيحاً ومنتجاً أثره<sup>(٢)</sup>.

وفي ذلك قضت محكمة النقض بأنّ "الإلتزام لا ينقضى بمجرد إكمال مدة التقادم، بل يظل إلتزاماً مدنياً واجب الوفاء إلى أن يُدفع بتقادمه، فإذا إنقضى الإلتزام المدني بالتقادم تخلف عنه التزام طبيعي في ذمة المدين. ولما كان الثابت أن الطاعنين نزلوا عن التقادم بعد أن إكتملت مدته وقبل أن يرفعوا دعواهم التي تمسكوا فيها بإنقضاء الدين بالتقادم، فإنّ مؤدى ذلك أن يبقى الإلتزام مدنياً، ويلزم الطاعنين بأداء الدين ولا يتخلف عنه التزام طبيعي"<sup>(٣)</sup>.

## ٢- وجوب التمسك بالتقادم ممن له مصلحة فيه:

يجري نص المادة ٣٨٧ من القانون المدني على أنّه "لا يجوز للمحكمة أن تقضي بالتقادم من تلقاء نفسها، بل يجب أن يكون ذلك بناء على طلب المدين أو بناء على طلب دائنيه أو أي شخص له مصلحة فيه ولو لم يتمسك به المدين. ويجوز التمسك بالتقادم في أية حالة كانت عليها الدعوى ولو أمام المحكمة الاستئنافية".

(١) د. عبد الرزاق أحمد السهوري: المرجع السابق، ص ٩٧٧.

(٢) د. عبد الرزاق أحمد السهوري: المرجع السابق، ص ٩٧٥.

(٣) الطعن رقم ٣٤٩ لسنة ٣٩ جلسة ١٨/٢/١٩٧٥، س ٢٦ ع ١ ص ٤٢٩ ق ٨٨.

ووفقاً لهذا النص، لا يُعد التقادم من النظام العام، ويترتب على ذلك أنه لا يجوز للمحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها، بل يجب أن يتمسك به من كانت له مصلحة في ذلك. فالتمسك بالتقادم ليس تصرفاً قانونياً قائماً على إرادة المدين، وإنما هو دفع يدفع به المدين مطالبة الدائن، لذا يجب أن يتمسك به من له المصلحة في ذلك، ولا يجوز للقاضي إثارته من تلقاء نفسه. ويرجع ذلك إلى أن التمسك بالتقادم يتصل بشكل وثيق بضمير المدين، الذي يطمئن إلى عدم انشغال ذمته بالدين، لذا فتح له القانون باباً للنزول عن التقادم متى كان يدرك ذلك<sup>(١)</sup>.

فالمقرر في قضاء محكمة النقض أن "مفاد النص في المادة ١/٣٨٧ من القانون المدني أن إبداء الدفع بالتقادم المسقط قاصراً على من له مصلحة فيه ولا يُنتج هذا الدفع أثره إلا في حق من تمسك به، وفي مواجهة من تمسك به قبله، وأن مجرد إكمال مدة التقادم لا يترتب حتماً سقوط الالتزام بل يبقى قائماً واجب الوفاء إلى أن يُدفع بتقادمه، ذلك أن التقادم لا يقع بقوة القانون، وهو باعتباره رخصة شرعت لمصلحة المدين بطلب الإعفاء من الالتزام لا يتقرر إلا إذا تمسك به صاحب المصلحة فيه أمام محكمة الموضوع وأثبت عناصره ولم يثبت أنه تنازل عنه صراحةً أو ضمناً أو اعترافاً ووقف أو انقطاع"<sup>(٢)</sup>.

كما قررت في حكم آخر بأن "الدفع بالتقادم لا يتعلق بالنظام العام وينبغي التمسك به أمام محكمة الموضوع، وأن التمسك بنوع من التقادم لا يُغني عن التمسك بنوع آخر من أنواع التقادم؛ لأن لكل تقادم شروطه وأحكامه"<sup>(٣)</sup>.

ويترتب على ذلك أنه إذا لم يتمسك المدين بالتقادم، رغم إكمال مدته، فلا يكون لذلك أثر في وجود الالتزام وإعتبراره التزاماً مدنياً واجب الوفاء. وبالتالي،

(١) د. عبد الرزاق أحمد السهوري: المرجع السابق، ص ٩٤٣ وما بعدها.

(٢) الطعن رقم ٥١٨ لسنة ٨٣ جلسة ٢٠١٤/٥/١٣.

(٣) الطعن رقم ٤٩٦ لسنة ٧١ جلسة ٢٠١٠/١/١١، س ٦١، ص ٦٦، ق ١.

فإذا ما وفى المدين الالتزام في هذه الفترة، فإنَّ هذا الوفاء يُعد وفاءً صحيحاً لإلتزام مستحق الأداء، ولا يمكن للمدين أن يسترد ما وفاه بدعوى انقضاء حق الدائن في الدين بالتقادم، حتى ولو لم يكن المدين يعلم، وقت الوفاء، إكتمال مدة التقادم، وظنَّ أنها سارية لم تكتمل بعد. كما يترتب على ذلك أيضاً صحة المقاصة التي يتم اجرائها بين دين الدائن الذي اكتملت مدته بالتقادم، وأي دين آخر في ذمة الدائن للمدين؛ لأنَّ المقاصة هنا في حكم الوفاء بالدين<sup>(١)</sup>.

ويجوز للمدين أن يتمسك بالتقادم في أية حالة كانت عليها الدعوى، ولو لأول مرة أمام محكمة الاستئناف. وإن كان لا يجوز التمسك بالتقادم لأول مرة أمام محكمة النقض؛ لأنَّ التقادم هنا ليس من النظام العام، فضلاً عن أنه يحتاج إلى دراسة وقائع الدعوى، وهو ما لا يجوز لمحكمة النقض القيام به. وفي ذلك تُقرر محكمة النقض أنَّه "لما كان المقرر أن التقادم لا يتعلق بالنظام العام ويجب التمسك به أمام محكمة الموضوع، وكانت الطاعنة لا تُمارى في أنها لم تتمسك أمام محكمة الموضوع بسقوط دعوى المطعون ضده الأول بالتقادم، فإنه لا يُقبل منه التمسك بالتقادم لأول مرة أمام هذه المحكمة"<sup>(٢)</sup>.

ولا يكون التمسك بالتقادم فقط من حق المدين وخلفه العام أو الخاص، بل مدَّ القانون الحق في التمسك بالتقادم لكل ذي مصلحة في ذلك. لذا يجوز لكل من الكفيل والمدين المتضامن والحائر للعقار المرهون التمسك بالتقادم، كما يجوز لدائني المدين التمسك بالتقادم قبل الدائن بالدعوى غير المباشرة، وفقاً للمادة ٢٣٥ من القانون المدني<sup>(٣)</sup>.

### ٣- حظر التنازل عن التقادم قبل ثبوت الحق فيه:

(١) د. عبد الرزاق أحمد السنهوري: المرجع السابق، ص ٩٦٦ وما بعدها.

(٢) الطعن رقم ٢٩٤٩ لسنة ٦٠ جلسة ١١/٣/١٩٩١، س ٤٢، ع ١، ص ٦٩٩، ق ١١٢.

(٣) د. عبد الرزاق أحمد السنهوري: المرجع السابق، ص ٩٥٠، ٩٥١.

يجري نص المادة ٣٨٨ من القانون المدني على أنه "لا يجوز النزول عن التقادم قبل ثبوت الحق فيه، كما لا يجوز الاتفاق على أن يتم التقادم في مدة تختلف عن المدة التي عليها القانون. وإنما يجوز لكل شخص يملك التصرف في حقوقه أن ينزل ولو ضمناً عن التقادم بعد ثبوت الحق فيه، على أن هذا النزول لا ينفذ في حق الدائنين إذا صدر إضراراً بهم".

ورغبةً من المشرع في حماية المدين؛ اتجه إلى التأكيد على عدم جواز التنازل عن التقادم الحولي قبل إكمال مدته وثبوت الحق فيه، إذ لو أُجبر هذا الأمر لاستطاع الدائن أن يشترط على المدين التنازل عن التقادم قبل ثبوته، أو عدم التمسك به عند توافر شروطه، وفي هذا غبن للمدين رأى المشرع ضرورة حمايته منه. لكن إذا اكتملت مدة التقادم وصار المدين سيد الموقف، فيكون له حق التنازل عن التمسك بالتقادم، إذ لا يكون في هذا التنازل إهداراً للحماية التي أرادها المشرع للأوضاع المستقرة، بل ترك المدين لضميره<sup>(١)</sup>.

ولا يشترط في التنازل عن التمسك بالتقادم بعد ثبوته أن يكون صريحاً، أو في شكلٍ أو عباراتٍ خاصة، بل يجوز أن يقع التنازل ضمناً، وأن يستشف القاضي وجود التنازل عن التمسك بالتقادم من وقائع الدعوى، كطلب المدين مهلة من الدائن لدفع الدين بعد اكتمال مدة تقادمه. ويشترط فيمن له التنازل عن التمسك بالتقادم أن يتوافر فيه أهلية التصرف فلا تكفي أهلية الإدارة؛ لأن ذلك ليس من أعمال الإدارة المألوفة، بل هو أكبر من ذلك. كما لا يلزم أهلية التبرع؛ لأن الدين لا يسقط بمجرد إكمال مدة التقادم، بل لا بد أن يتمسك به المدين، وهو لم يتمسك به بعد بل نزل عن حقه فيه، ودينه باقٍ لم يسقط<sup>(٢)</sup>.

(١) د. عبد الرزاق أحمد السهوري: المرجع السابق، ص ٩٥٦ وما بعدها.

(٢) المرجع السابق، ص ٩٥٩ وما بعدها.

وفي ذلك تقرر محكمة النقض أن "مؤدى نص المادة ٣٨٨ من القانون المدني أنه لا يجوز قانوناً النزول عن التقادم قبل ثبوت الحق فيه، ولا يثبت هذا الحق إلا باكتمال مدة التقادم، والنزول عن التقادم هو عمل قانوني يتم بإرادة المتنازل وحدها بعد ثبوت الحق فيه، ولا يخضع لأي شرط شكلي، فكما يقع صراحة يجوز أن يكون ضمناً يُستخلص من دلالة واقعية نافية لمشيئة التمسك به، و متى صدر هذا التنازل كان باتاً لا يجوز الرجوع فيه ومن وقت صدوره يبدأ تقادم جديد تكون مدته مماثلة لمدة التقادم الأصلي"<sup>(١)</sup>.

وإذا كان التمسك بالتقادم الحولي ليس من النظام العام، فلا تقضي به المحكمة من تلقاء نفسها وإنما يجب التمسك به ممن له مصلحة في ذلك. إلا أن المشرع يعتبر مدة التقادم من النظام العام، فلا يجوز لأطراف عقد العمل الاتفاق على تقصير أو إطالة مدة التقادم الحولي للحقوق الناشئة عن عقد العمل، كما لا يجوز لرب العمل أن يُضمّن لأئحة المنشأة الخاصة به نصاً يقضي بإطالة أو تقصير هذه المدة. ذلك لأنه لو أباح المشرع للأطراف تحديد مدة التقادم، لجاز اتخاذ هذه الإباحة وسيلةً إلى النزول عن التقادم قبل أن يتم، وهو أمرٌ سعى المشرع إلى النأي عنه<sup>(٢)</sup>.

وفي ذلك تقضي محكمة النقض بأنه "إذ تقضى المادة ٣٨٨/١ من القانون المدني بأنه لا يجوز الاتفاق على أن يتم التقادم في مدة تختلف عن المدة التي عينها القانون، فإنه لا يجوز أن يُترك تحديد مدة التقادم لمشيئة الأفراد، ويُحظر كل تعديل إتفاقي في مدة التقادم المقررة بالقانون"<sup>(٣)</sup>.

(١) الطعن رقم ٦٧١ لسنة ٤٨ جلسة ١٩٨١/٦/٢٤، س ٣٢، ع ٢، ص ١٩٣٥، ق ٣٥٠.

(٢) د. عبد الرزاق السنهوري: المرجع السابق، ص ٩٥٧، ٩٥٨.

(٣) الطعن رقم ٥٢٤ لسنة ٣٥ جلسة ١٩٧٠/٢/٣، س ٢١، ع ١، ص ٢٢٧، ق ٣٦.



والتنازل عن التمسك بالتقادم يُعد تصرفاً قانونياً صادراً من جانب واحد، لذا فلا يكون ملزماً إلا لمن صدر عنه، ولا يُحتاج فيه إلى قبول الدائن، كما لا يجوز له أن يعود فيه أو يُرجع عنه. ويترتب على ذلك أن يبقى الدين، الذي اكتملت مدة تقادمه، ثابتاً في ذمة المدين على نحو بات، ويجب عليه الوفاء به للدائن<sup>(١)</sup>.

وفي ذلك تقرر محكمة النقض أن "مؤدى نص المادتين ٦٩٨، ٣٨٨ من القانون المدني أن الدعوى الناشئة عن عقد العمل تسقط بالتقادم بانقضاء سنه تبدأ من وقت انتهاء العقد، إلا فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد، فإنَّ المدة فيها تبدأ من الوقت الذي يُسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد، وأن النزول عن التقادم بسائر أنواعه عمل قانوني من جانب واحد يتم بإرادة المتنازل وحدها بعد ثبوت الحق فيه، ولا يخضع لأي شرط شكلي، فكما يقع صراحةً بأي تعبير عن الإدارة يغير معناه، يجوز أن يكون ضمناً يُستخلص من واقع الدعوى ومن كافة الظروف والملاسات المحيطة التي تظهر منها هذه الإرادة بوضوح لا لبس فيه. لما كان ذلك وكان الطاعنون قد تمسكوا بأنَّ الشركة المطعون ضدها نزلت عن التقادم بعد أن اكتملت مدته، وذلك بإصدارها قراراً في سنة ١٩٨٦ بأحقية من أُحيلوا إلى المعاش من ١٩٨١/٨/٦ في المقابل النقدي لمتجمد الإجازات، وبصرف مبالغ مؤقتة لهم تحت الحساب. فإذا أقام الحكم المطعون فيه قضاءه على أنه لا يجوز التمسك بإجراءات قطع التقادم بعد إكمال مدته، وجب بذلك نفسه عن بحث دفاع الطاعنين سالف البيان، فإنه يكون فضلاً عن خطئه في تطبيق القانون قد شابه القصور في التسبيب"<sup>(٢)</sup>.

(١) د. عبد الرزاق السنهوري: المرجع السابق، ص ٩٦١.

(٢) الطعن رقم ٣٩٣٩ لسنة ٦٠ جلسة ١٣/٤/١٩٩٥، س ٤٦، ع ١، ص ٦٢٧، ق ١٢٥.

كما قضت في حكم آخر بأنّ "التنازل الذي يتضمن إبراء الدائن مدينه من التزام ما إنما هو وسيلة من وسائل إنقضاء الالتزامات، وإذا كان التقادم المسقط هو وسيلة أخرى من وسائل إنقضاء الإلتزام دون الوفاء به، فإنه لا يمكن أن يرد على مثل هذا التنازل، ومن ثمّ فإنه متى صدر التنازل نهائياً فإنه يُنشئ مركزاً قانونياً ثابتاً ولا يتقدم أبداً، ويحق للمتنازل إليه أن يطلب في أى وقت إعمال الآثار القانونية لهذا التنازل ومن بينها إبطال ما إتخذه المتنازل من إجراءات بالمخالفة لتنازله" (١).

ولا ينفذ هذا التنازل في حق الدائنين الآخرين إذا صدر إضراراً بهم، وبالتالي يُشترط لعدم نفاذ هذا التنازل في حق باقي الدائنين، أن يكون منطوياً على غش من المدين، وأن يكون الدائن، الذي صدر التنازل لمصلحته، على علم بهذا الغش (٢).

ولا يقتصر التنازل عن مدة التقادم متى اكتملت فقط، بل يجوز أن يكون التنازل على ما انقضى بالفعل من مدة التقادم السارية دون ما بقي منها فعلاً، ويترتب على ذلك سقوط المدة السابقة التي انقضت من مدة التقادم، وبداية مدة جديدة من تاريخ التنازل لا من وقت اكتمال التقادم (٣).

وفي ذلك تقرر محكمة النقض أنّه "لا يجوز قانوناً النزول عن التقادم قبل ثبوت الحق فيه، ولا يثبت هذا الحق إلا بإكتمال مدة التقادم، وإنما يجوز النزول عن المدة التي إنقضت في تقادم لم يكتمل، وهذا النوع من النزول إنما يقطع التقادم على أساس إقراره إقراراً من المدين على الدائن" (٤).

(١) الطعن رقم ٤٣٨ لسنة ٢٩ جلسة ١٩٦٤/٥/٢٨، س ١٥، ع ٢، ص ٧٣١، ق ١١٦.

(٢) د. عبد الرزاق السنهوري: المرجع السابق، ص ٩٦٢، ٩٦٣.

(٣) د. عبد الرزاق السنهوري: المرجع السابق، ص ٩٦٤.

(٤) الطعن رقم ٥٧٧ لسنة ٣٤ جلسة ١٩٦٩/١/٣٠، س ٢٠، ع ١، ص ٢١٠، ق ٣٤.

ويأخذ التنازل عن التمسك بالتقادم حكم انقطاع التقادم، فيترتب على ذلك أنه من وقت النزول عن التقادم يبدأ تقادم جديد، وتكون مدة التقادم الجديد هي ذاتها مدة التقادم الأول، لكن يُضاف إليها المدة التي انقضت بعد إكتمال التقادم حتى النزول عنه. وبذلك تُشكل المدة الجديدة المدة التي استُنْفِذت منذ إكتمال التقادم الأول حتى التنازل عنه، مضافاً إليها مدة التقادم الجديد المساوية لمدة التقادم الأول، وبالتالي تكون عادة مدة التقادم الجديدة أطول من مدة التقادم التي تم التنازل عنها<sup>(١)</sup>.

وفي ذلك تُقرر محكمة النقض أن "مفاد النص في المادة ٣٨٨ من القانون المدني يدل على أنه لا يجوز قانوناً النزول عن التقادم قبل ثبوت الحق فيه، ولا يثبت هذا الحق إلا باكتمال مدة التقادم، والنزول عن التقادم هو عمل قانوني يتم بإرادة المتنازل وحدها بعد ثبوت الحق فيه ولا يخضع لأي شرط شكلي، فكما يقع صراحةً يجوز أن يكون ضمناً يستخلص من دلالة واقعية نافية لمشيئة التمسك به، ومتى صدر هذا التنازل كان باتاً لا يجوز الرجوع فيه، ومن وقت صدوره يبدأ تقادم جديد تكون مدته ماثلة لمدة التقادم الأصلي"<sup>(٢)</sup>.

---

(١) د. عبد الرزاق السنهوري: المرجع السابق، ص ٩٦١ وما بعدها.

(٢) الطعن رقم ١٢٦٨٣ لسنة ٧٥ جلسة ٢٠١٥/٢/٩.

## الخاتمة

إنَّ للجريمة الجنائية أثر مباشر على علاقة العمل حتى ولو لم تشكل، في حد ذاتها مسلكاً مخالفاً لمقتضيات الوظيفة أو خروجاً على واجباتها. وهذا الاثر المباشر قد يكون عائقاً يمنع سريان عقد العمل، فيوقفه فترة من الزمن طالما استمر سبب الوقف، وقد يشكل هذا الاثر سبباً في إنهاء عقد العمل نفسه.

ومن حيث الجرائم التي تشكل يكون لها هذا الاثر المباشر على عقد العمل، فقد حصرت المادتين ٦٧، ١٢٩ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ تلك الجرائم في نوعين: الاول الجنائيات بجميع أنواعها، والجنح المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة. وبذلك فقد اخرج المشرع المخالفات، أيا كان نوعها، من نطاق الجرائم التي تؤثر على علاقة العمل.

ولقد أثار تحديد الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة جدلاً فقهيًا وقضائياً، إذ اتجه المشرع إلى عدم التقيد بتعريف محدد للجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة؛ حتى يكون هناك مجالاً للتقدير، وأن تكون النظرة إلى هذا النوع من الجرائم من المرونة بحيث تسير تطورات المجتمع.

ولم يشترط المشرع في الجرائم الجنائية التي يرتكبها العامل أن تكون قد وقعت في مكان العمل أو متصلة به، إلا أنه ووفقاً لنص المادة ٦٧ من قانون العمل، قد توسع في شأن حق رب العمل في وقف العامل عن العمل مؤقتاً لحين انتهاء التحقيقات أو صدور حكم في المحاكمة الجنائية متى كانت الجريمة المسندة إلى العامل جنحة تمت داخل دائرة العمل.

إذ أجاز المشرع لرب العمل وقف العامل عن العمل في حالتين: الحالة الأولى عند إجراء تحقيق إداري مع العامل، وذلك بموجب السلطة التأديبية المقررة لرب العمل على العامل، وفقاً للمادة ٦٦ من قانون العمل المعدل بالقانون ١٨٠ لسنة ٢٠٠٨. والحالة الثانية لوقف العامل عن العمل، فتتحقق عن اتهام العامل بارتكاب جريمة جنائية، بموجب المادة ٦٧ من قانون العمل المعدل.

كما تدخل المشرع في تنظيم حق رب العمل في إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة. إذ اتجه إلى تحديد حالات إنهاء عقد العمل بشكل حصري، وجعل هذه الأحكام المنظمة لهذه الحالات من الأحكام الآمرة التي لا يجوز الاتفاق على مخالفتها. وتعد حالة الحكم على العامل بعقوبة جنائية مقيدة للحرية في أحد الجرائم المنصوص عليها قانوناً من الحالات التي يجوز فيها لرب العمل إنهاء العقد بإرادته المنفردة. ويترتب على فصل العامل، بناءً على توافر الشروط القانونية لهذه الحالة، انقضاء العلاقة القانونية التي كانت قائمة بين العامل ورب العمل.

إلا أن تدخل المشرع على هذا النحو لا يمنع رب العمل من أن يضع في لائحة المنشأة حكماً يقضي بوقوع الفصل بقوة القانون في حالة صدور حكم جنائي نهائي بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة. وفي هذه الحالة يكون القرار الصادر من رب العمل قراراً كاشفاً عن مركز قانوني استقر وتم بالفعل لحظة صدور الحكم الجنائي النهائي. لكن لا يجوز له تعديل شروط المادة ١٢٩ من قانون العمل، لأنه يكون قد انتقص من الحقوق والمزايا المقررة للعامل بموجب قانون العمل، وتعد الأحكام التي قررها في هذا الشأن باطلة بطلاناً مطلقاً ويمتنع تطبيقها؛ لمخالفتها لنص المادة الخامسة من قانون العمل.

ويكون للعامل في حالة تعسف رب العمل في إنهاء العقد، أو في حالة الحكم بعدم توافر الشروط القانونية لإنهاء العقد، الحق في الحصول على تعويض

مالي، دون أن يكون للمحكمة الحق في اجبار رب العمل على إعادة العامل إلى العمل، وذلك وفقاً لنص المادة ١٢٢ من قانون العمل. ويمكن القول أن نص المادة ١٢٢ من قانون العمل قد نسخ نص الفقرة الثانية من المادة ٦٩٥ من القانون المدني فيما يتعلق بمقدار التعويض المستحق للعامل الذي فصل تعسفياً من قبل رب العمل، وذلك في عقود العمل الخاضعة لقانون العمل، فلا يقدر التعويض بمقدار ما لحق العامل فعلياً من أضرار جراء فسخ العقد وعدم الالتزام بمهلة الاخطار.

إذ لم تربط المادة ١٢٢ من قانون العمل التعويض الذي يؤديه رب العمل للعامل بالضرر المتوقع وقت العقد، والذي كان للعامل أن يتوقعه من إنهاء العقد بطريقة تعسفية، بل جعلت التعويض جابراً للضرر الذي يلحق العامل أيّاً كان نوعه، بل وفرضت على القاضي حداً أدنى لهذا التعويض لا يجوز له النزول عنه. فقد وضع هذا النص قواعداً لحساب هذا التعويض، فإذا كان التعسف في إنهاء عقد العمل صادراً من رب العمل، فإنّ العامل يستحق تعويضاً لا يقل بأي حال من الأحوال عن أجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة.

ويمكن القول بشكل عام أنّ المسؤولية عن الإنهاء التعسفي لعقد العمل يخضع لأحكام المسؤولية التقصيرية، ويترتب على ذلك تعلقها بالنظام العام وإضفاء الطابع الأمر على أحكامها. وبالتالي، لا يجوز الاتفاق على الاعفاء أو التخفيف من المسؤولية عن الإنهاء التعسفي، أو الاتفاق على تعويض يقل عن ذلك المقرر بالمادة ١٢٢ من قانون العمل، وإن كان يجوز أن يزيد ذلك التعويض باتفاق الاطراف.

وفيما يتعلق باثبات وجود التعسف في قرار فصل العامل، فتمت فصل العامل عن عمله فنفرق بين أمرين:

١. في حالة تعيين أو تحديد رب العمل لسبب الفصل، فنفرق بين أمرين: الأول، اندراج هذا السبب تحت أحد الأسباب الوارد بالقانون، والتي يجوز فيها لرب العمل إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة، سواء تلك المتعلقة بحالات الخطأ الجسيم المقررة بالمادة ٦٩، أو المتعلقة بحالات انقضاء علاقة العمل الواردة بالباب السابع من قانون العمل رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣. ففي هذه الحالة لا يكون الفصل بحسب الأصل تعسفياً، وإنما يكون له ما يبرره شرعاً، وبالتالي يقع عبء اثبات وجود التعسف في قرار إنهاء علاقة العمل على عاتق العامل. أما الأمر الثاني فهو عدم توافر إحدى حالات الفصل المقررة بالمادة ٦٩ أو المتعلقة بحالات انقضاء علاقة العمل الواردة بالباب السابع من قانون العمل، وإنما يستند قرار الفصل على اعتبار أنه قد صدر من العامل فعلاً يشكل خطأ جسيماً، مما يجوز معه فصل العامل وفقاً لنص المادة ٦٩ من قانون العمل. فهنا يكون على رب العمل اثبات جسامته الفعل المرتكب من العامل، حتى يكون ذلك محلاً لتطبيق المادة ٦٩ من قانون العمل.

٢. أما في حالة عدم قيام قرار الفصل على مبرر أو سبب محدد، أو إذا امتنع رب العمل عن اثبات المبرر أو السبب المشروع لقرار الفصل، فيفترض وجود صفة التعسف في قرار الفصل، ويقع على رب العمل عبء اثبات مشروعية قرار الفصل.

أما في شأن التعويض المطلوب، فإن نص المادة ١٢٢ من قانون العمل قد أقام تفرقة بين أمرين:

١. اقتصار طلب العامل بالتعويض على الحد الأدنى المقرر للتعويض عن الفصل التعسفي بأجر شهرين من الأجر الشامل عن كل سنة من سنوات الخدمة، فعلى المحكمة أن تقضي للعامل بهذا التعويض إذا ما ثبت لديها

تعسف رب العمل في قرار الفصل، وإصابة العامل بضرر ناشئ عنه، دون اشتراط قيام العامل باثبات أن هذا القدر من التعويض يُعادل الضرر الحادث له من قرار فصله عن العمل.

٢. إذا ما طالب العامل تعويضاً عن الفصل التعسفي يفوق الحد الأدنى المقرر بالمادة ١٢٢ من قانون العمل، فيجب عليه إثبات أن الضرر الذي أصابه جراء الفصل التعسفي يفوق في مقداره هذا الحد الأدنى. ويكون إثبات ذلك بكل الطرق، كما يجوز للمحكمة أن تستند في تقدير التعويض بما يفوق الحد الأدنى المقرر بالمادة ١٢٢ من قانون العمل على العوامل الشخصية أو المهنية للعامل، أو حتى الظروف الاقتصادية للدولة.

وللمحكمة العمالية أن تقضي بصفة مستعجلة، وبحكم واجب النفاذ بتعويض مؤقت للعامل يعادل أجره الشامل لمدة إثني عشر شهراً إذا تجاوزت مدة عمله سنة كاملة، فإن كانت أقل من ذلك كان التعويض المؤقت بقدر أجره الشامل عن مدة عمله إذا طُلب منها ذلك. يتمتع هذا الحكم بالنفاذ المعجل الوجوبي بمجرد صدوره، فجب تنفيذه دون النظر لامكانية الطعن عليه من عدمه، بل حتى ولو تم الطعن على الحكم الصادر بالتعويض المؤقت على استقلال عن الدعوى الموضوعية الخاصة ببطلان قرار الفصل والتعويض النهائي. لكن على الرغم من ذلك، فإذا ما طُعن بالاستئناف على الحكم الصادر من المحكمة العمالية بالتعويض المؤقت، يكون للمحكمة الاستئنافية أن تقضي بوقف التنفيذ، وذلك وفقاً لنص المادة ٢٩٢ من قانون المرافعات.

ولقد جعل المشرع للمبالغ المستحقة للعامل امتياز خاص على جميع أموال المدين وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة. أما الحقوق المتعلقة بالأجر فقد منحها المشرع ميزة استيفائها قبل المصروفات القضائية



وقبل المبالغ المستحقة للخزانة العامة، فتكون لها المرتبة الاولى على أموال المدين، ويستحق استيفاؤها قبل جميع الديون الأخرى التي تنشغل بها ذمة المدين.

وفي حالة تعدد أصحاب الأعمال المرتبطين بعلاقة عمل بالعامل، فيكونون جميعاً مسؤولين بالتضامن فيما بينهم فيما يتعلق بالوفاء بهذه الحقوق، ويكون للعامل أن يرجع عليهم، مجتمعين أو منفردين، للوفاء بالدين، ويعتبر وفاء أحدهم لدين العامل مبرئاً لذمة الآخرين.

أما بالنسبة لحالة انتقال ملكية المنشأة من صاحب العمل إلى الغير، بأي شكل من أشكال الانتقال، ففي الحقوق التي تنشأ قبل انتقال ملكية المنشأة إلى الغير، يكون كلاً من صاحب العمل والغير الذي انتقلت إليه المنشأة ملتزمين بالتضامن فيما بينهما عن الوفاء بحقوق العمال. أما في الحقوق الناشئة بعد انتقال ملكية المنشأة إلى الغير، فلا يتحمل بها إلا صاحب العمل الجديد وحده، وليس للعامل مطالبة صاحب العمل السابق بأي منها، سواء منفرداً أو بالتضامن مع صاحب العمل الجديد.

وتسقط الدعوى العمالية بفوات المواعيد المقررة بالمادة ٧٠ من قانون العمل، إلا أنه يجب التفرقة بين :

١. إذا ما لجأ العامل أو رب العمل إلى اللجنة الإدارية المشكّلة بالمادة ٧٠ من قانون العمل، فيجب أن يتم ذلك خلال عشرة أيام من تاريخ بدء النزاع، فإذا ما أصدرت هذه اللجنة قرارها خلال ٢١ يوماً من تاريخ تقديم الطلب إليها ولم يرتض أي من الطرفين هذا القرار، فيجب عليه أن يلجأ إلى المحكمة العمالية خلال ٤٥ يوماً من تاريخ صدور قرار اللجنة الإدارية المشار إليها سلفاً.

٢. إذا ما لجأ العامل أو رب العمل إلى هذه اللجنة خلال عشرة أيام من تاريخ بدء النزاع، ولم تصدر قرارها خلال ٢١ يوماً من تاريخ تقديم الطلب إليها، فيكون للأطراف الحق في اللجوء إلى المحكمة العمالية خلال ٤٥ يوماً من تاريخ انتهاء مدة الواحد وعشرين يوماً المقررة لإصدار اللجنة قرارها.

٣. إذا لم يلجأ أي من الأطراف إلى هذه اللجنة، وإنما اتجها مباشرة إلى المحكمة العمالية فيجب أن يكون ذلك خلال مدة ٧٦ يوماً من تاريخ بدء النزاع، وذلك أن عجز المادة ٧١ من قانون العمل المعدل قررت أنه يجب على الأطراف اللجوء إلى المحكمة العمالية في موعد أقصاه خمسة وأربعين يوماً من تاريخ إنتهاء المدة المحددة للتسوية سواء كان قد تقدم للجنة بطلب التسوية أو لم يتقدم به.

ووفقاً للمادة ٦٩٨ من القانون المدني تسقط بالتقادم الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة تبدأ من وقت إنهاء العقد، وتسري هذه المدة على جميع عقود العمل سواء أكانت خاضعة للقانون المدني أو لقانون العمل أو لأي قانون آخر.

ويمكن التفرقة بين نطاق تطبيق مدة التقادم المقررة بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني ونطاق مدة السقوط المقررة بالمادة ٧١ من قانون العمل بالنسبة إلى منازعات العمل الفردية التي تخضع لقانون العمل من تاريخ بدء سريان كلٍ منهما؛ فمدة السقوط المقررة بالمادة ٧١ من قانون العمل يبدأ سريانها من تاريخ بداية النزاع، أما مدة التقادم المقررة بالمادة ٦٩٨ من القانون المدني فتبدأ من تاريخ انتهاء عقد العمل.



## أهم المراجع

- د. أحمد السعيد الزقرد: محاولة لإنقاذ العقود من الفسخ- الاتجاهات الحديثة في القانون المقارن، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، ٢٠٠٧.
- د. أحمد سليمان زايد، د. محمد موسى السويلمين، د. مراد محمود الشنيكات: حالات فصل العامل في قانون العمل الأردني- دراسة مقارنة (المفهوم والضوابط)، مجلة البحوث القانونية والاقتصادية، كلية الحقوق، جامعة المنصورة، العدد ٥٢، الجزء الأول، أكتوبر ٢٠١٢.
- د. أحمد شوقي أبوخطوة: شرح الأحكام العامة لقانون العقوبات لدولة الامارات العربية المتحدة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٩.
- د. أحمد شوقي محمد عبد الرحمن: شرح قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، مكتبه الجلاء الجديدة، المنصورة، ١٩٩٨.
- د. أحمد شوقي عبد الرحمن، د. محمد السعيد رشدي: قانون العمل والتأمينات الإجتماعية، مطبوعات كلية الحقوق، جامعة بنها، ٢٠٠٩.
- د. أحمد عوض بلال: مبادئ قانون العقوبات المصري، القسم العام، بدون ناشر، ٢٠٠٥-٢٠٠٦.
- د. أحمد فتحي سرور: الوسيط في قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٣.
- أحمد محمد مبارك العامري: الضمانات التأديبية للموظف العام أثناء التحقيق في ضوء التشريع الاماراتي والأردني، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط، الأردن، ٢٠١١.
- د. السيد عيد نايل: قانون العمل الجديد، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٤-٢٠٠٥.

- د. أكرم نشأت: الأحكام العامة في قانون العقوبات العراقي، بدون ناشر، الطبعة الثانية، ١٩٦٧.
- د. أيوب بن منصور الجربوع: نطاق العلاقة بين المسؤولية الجنائية والمسؤولية التأديبية للموظف العام في النظام السعودي، مركز بحوث كلية العلوم الإدارية، عمادة البحث العلمي، جامعة الملك سعود، الرياض، ١٤٢٦ هـ..
- د. بشير هديفي: الوجيز في شرح قانون العمل وعلاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر، ط ٢، ٢٠٠٠.
- د. حسام كامل الأهواني: شرح قانون العمل، مكتبة أبناء وهبه حسان، القاهرة، ١٩٩١.
- حسن الفكهاني، عبد المنعم حسني: الموسوعة الذهبية للقواعد القانونية التي قررتها محكمة النقض المصرية - الإصدار الجنائي، ج ١٠، مركز حسني للدراسات القانونية، الجيزة، ١٩٨٨.
- حسن بن عطية الحربي: المفهوم القانوني لإصابة العمل - دراسة مقارنة بين التشريعين المصري والسعودي، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ٢٠١٠.
- د. حسن كيرة: أصول قانون العمل - عقد العمل، منشأة المعارف، الاسكندرية، ط ٣، د ت.
- حسين عامر: التعسف في استعمال الحقوق وإلغاء العقود، تنقيح: عبد الرحيم عامر، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، ط ٢، ١٩٩٨.
- د. حسين عبد اللطيف حمدان: قانون العمل - دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ط ١، ٢٠٠٩.
- د. حمدان فهمي: حجية أحكام القضاء الدستوري وأثارها، مجلة الدستورية، الصادرة عن المحكمة الدستورية العليا، العدد ١١، السنة ٥، ابريل ٢٠٠٧.

- د. خالد جاسم الهندباني: وقف عقد العمل، مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد ٢٤، ع ٤، ٢٠٠٠.
- د. رمزي فريد محمد مبروك: شرح أحكام التأمينات الإجتماعية في القانون المصري، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ١٩٩٧-١٩٩٨.
- د. رمضان عبد الله غانم: وقف العمل- دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٧.
- د. رءوف عبيد: مبادئ الإجراءات الجنائية في القانون المصري، دار النهضة العربية، ١٩٨٩.
- د. زين محمود الزين: مدى تطبيق الشرط الجزائي على الإنهاء غير المشروع لعقد العمل الفردي، مجلة دراسات- علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، المجلد ٤٠، ملحق ١، ٢٠١٣.
- د. سامي جمال الدين: أصول القانون الإداري، الجزء الأول، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٩٦.
- سعداوي مفتاح: جريمة افشاء الموظف العام أسرار وظيفته وأثرها على وضعه التأديبي، مركز معلومات النيابة الإدارية. منشور على موقع النيابة الإدارية على الانترنت: <http://ap.gov.eg>
- د. سعيد سعد عبد السلام: قانون التأمينات الإجتماعية، د ن، ط ١، ٢٠٠٤.
- د. سليمان محمد الطماوي: القضاء الإداري، الكتاب الثالث -قضاء التأديب، دراسة مقارنة، دار الفكر العربي، القاهرة، ١٩٩٥.
- د. سليمان محمد الطماوي: الجريمة التأديبية، دراسة مقارنة، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، معهد البحوث والدراسات، ١٩٧٥.
- د. سمير الشناوي: النظرية العامة للجريمة والعقوبة في قانون الجزاء الكويتي، الكتاب الأول: الجريمة، د ن، ط ٢، ١٩٩٢.

- د. صالح ناصر العتيبي: انتهاء خدمة الموظف العام بسبب الحكم الجزائي، دراسة مقارنة لتشريعات الخدمة المدنية والعسكرية بالكويت، مجلة الحقوق، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، المجلد ٢٩، العدد ١، مارس ٢٠٠٥.
- د. صلاح الدين فوزي: الدعوى الدستورية، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠١٠-٢٠١١.
- د. عاشور مبروك: الوسيط في قانون القضاء المصري، الكتاب الثاني - إجراءات الحصول على الحماية القضائية، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، الطبعة الأولى، د.ت.
- د. عبد الرزاق أحمد السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الأول: نظرية الالتزام بوجه عام- مصادر الالتزام، لجنة الشريعة الإسلامية بنقابة المحامين، القاهرة، ٢٠٠٦.
- د. عبد الرزاق أحمد السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني، الجزء الثالث، نظرية الالتزام بوجه عام (الأوصاف- الحوالة- الانقضاء)، تنقيح المستشار/ أحمد مدحت المراغي، لجنة الشريعة الإسلامية بنقابة المحامين، القاهرة، ٢٠٠٦.
- د. عبد الرؤوف مهدي: شرح القواعد العامة للإجراءات الجنائية، الجزء الأول، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩.
- د. عبد الرؤوف مهدي: شرح القواعد العامة للإجراءات الجنائية، الجزء الثاني، المحاكمة وطرق الطعن، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٩.
- د. عبد العظيم وزير: شرح قانون العقوبات- القسم العام، الجزء الأول، د ن، ١٩٩٩.
- د. عبد الفتاح عبد الحليم عبد البر: الضمانات التأديبية في الوظيفة العامة، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، ١٩٧٩.

- د. عبد المنعم البدرراوي: التأمينات العينية، بدون ناشر، ١٩٩٩.
- د. عزيزة شريف: مساءلة الموظف العام في الكويت، مطبوعات جامعة الكويت، ١٩٩٧.
- د. علي حسين الخلف، د. سلطان عبد القادر الشاوي: المبادئ العامة في قانون العقوبات، مطبوعات جامعة بغداد، ١٩٨٢.
- د. علي عبد القادر القهوجي: قانون العقوبات - القسم العام، الدار الجامعية، ١٩٨٥.
- د. علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل، دار المطبوعات الجامعية، الاسكندرية، ١٩٩٦.
- عماد توفيق سلامة: نظام وقف عقد العمل في القانون الأردني، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الاوسط للدراسات العليا، الاردن، عمان، ٢٠٠٩.
- د. عمرو فؤاد بركات: السلطة التأديبية - دراسة مقارنة، مكتبة النهضة المصرية، القاهرة، ١٩٧٩.
- د. فتحي عبد الرحيم عبد الله: الوجيز في النظرية العامة للالتزامات، الكتاب الأول: مصادر الالتزام، الجزء الأول: العقد والإرادة المنفردة، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ط ٢، ١٩٩٥ - ١٩٩٦.
- د. فهمي عزت: سلطة التأديب بين الإدارة والقضاء - دراسة مقارنة، عالم الكتب، القاهرة، ١٩٨٠.
- د. محسن عبد الحميد ابراهيم البيه: النظرية العامة للالتزامات، الجزء الثاني - أحكام الالتزام (الأثار - الأوصاف - الانتقال - الانقضاء)، مكتبة الجلاء الجديدة، المنصورة، ١٩٩٦ - ١٩٩٧.
- محمد بن صديق أحمد الفلاتي: الجزاءات التأديبية على الموظف العام في نظام المملكة العربية السعودية - دراسة تأصيلية مقارنة تطبيقية، رسالة ماجستير،



- كلية الدراسات العليا، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، الرياض، ٢٠٠٥.
- د. محمد جودت الملط: المسئولية التأديبية للموظف العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٦٧.
  - د. محمد حسين منصور: قانون العمل في مصر ولبنان، دار النهضة العربية، بيروت، ١٩٩٥.
  - محمد عبد الرحيم عنبر: الموسوعة الشاملة للمبادئ القانونية في مصر والدول العربية، الجزء السابع، دار الشعب، القاهرة، ١٩٧٥.
  - د. محمد عيد الغريب: مبادئ الإجراءات الجنائية، دار الايمان للطباعة، بدون سنة نشر.
  - د. محمد عيد الغريب: النظام العام في قانون الإجراءات الجنائية- دراسة تحليلية تأصيلية لمظاهره وحدوده في ضوء أحكام القانونية المصري والفرنسي واءاء الفقه والقضاء، دار النهضة العربية، القاهرة، ٢٠٠٦.
  - د. محمد عصفور: جريمة الموظف العام وأثرها في وضعه التأديبي، دار الجيل للطباعة، ١٩٦٣.
  - د. محمد لبيب شنب: شرح قانون العمل، دن، ط ٤، ١٩٨٣.
  - د. محمد ماهر أبو العينين: الموسوعة الشاملة في القضاء الإداري، الكتاب الثاني، لجنة الشريعة الاسلامية، نقابة المحامين، القاهرة، ٢٠٠٧.
  - محمد محمد أحمد سويلم: طبيعة عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود في النظام السعودي، مجلة العدل السعودية، العدد ٦٦، المجلد ١٦، ذو القعدة ١٤٣٥ هـ، سبتمبر ٢٠١٤ م.
  - د. محمد محمود ندا: انقضاء الدعوى التأديبية، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الأولى، ١٩٨١.

- د. محمود محمد حافظ: القرار الإداري، دراسة مقارنة، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٣.
- د. محمود أحمد طه، د. عبد الرازق المواني عبد اللطيف: شرح قانون العقوبات- القسم العام، الجزء الأول، مطبوعات جامعة المنوفية، بدون سنة نشر.
- د. محمود كبيش: مبادئ علم العقاب، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٩٥.
- د. محمود مصطفى: شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٨.
- د. محمود نجيب حسني: شرح قانون العقوبات- القسم العام، دار النهضة العربية، القاهرة، ط ٦، ١٩٨٩.
- محمود نجيب حسني: شرح قانون الإجراءات الجنائية، دار النهضة العربية، القاهرة، ١٩٨٨.
- محي الدين ابراهيم: التسلط الاقتصادي وأثره على التوازن العقدي، دار المطبوعات الجامعية، ٢٠٠٧.
- د. مصطفى بكر: تأديب العاملين في الدولة، دار الفكر الحديث، القاهرة، ١٩٦٦.
- د. مصطفى عبد الحميد العدوي، د. رضا محمود العبد: الوجيز في شرح أحكام قانون العمل الجديد الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣، د ن، ٢٠٠٤.
- د. مصطفى كمال وصفي: أثر الحكم الجنائي في إنهاء خدمة الموظف العمومي، تعليق على حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر في ١٢/٧/١٩٥٨، مجلة العلوم الإدارية، السنة السابعة، العدد الأول، ابريل ١٩٦٥.

- د. مصلح الصرايرة، د. ربيعہ يوسف بوقراط: حجیة الحكم الجنائي النهائي أمام سلطات التأديب، مجلة دراسات- علوم الشريعة والقانون، الجامعة الأردنية، المجلد ٤١، ملحق ١، ٢٠١٤.
- د. مغاوري محمد شاهين: القرار التأديبي، ضماناته ورقابته القضائية بين الفاعلية والضمان، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة، ١٩٨٦.
- د. ممدوح طنطاوي: الدعوى التأديبية، المكتب الجامعي الحديث، القاهرة، ٢٠٠١.
- د. مهدي حمدي الزهيري: أثر الجريمة التي يرتكبها الموظف العام في إنهاء علاقته الوظيفية - دراسة مقارنة، منشورات كلية القانون، جامعة بغداد، ٢٠٠٤.
- د. نعيم عطية: انتهاء الخدمة بحكم جنائي، مجلة إدارة قضايا الحكومة، العدد ١، السنة ١٢، ١٩٨٦.
- د. هشام شحاته أمام: دروس في علم العقاب، بدون ناشر، بدون سنة نشر.
- د. هيثم محمد حليم أحمد غازي: مجالس التأديب ورقابة المحكمة الإدارية العليا، رسالة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة الاسكندرية، ٢٠٠٩.
- د. وحيد محمود إبراهيم: حجیة الحكم الجنائي على الدعوى التأديبية، دراسة مقارنة، بدون دار نشر، ١٩٩٨.
- د. يوسف إلياس: الوجيز في شرح قانون العمل رقم ١٧ لسنة ١٩٨٧، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، هيئة المعاهد الفنية، معهد الإدارة والرصافة، د ن، ١٩٨٨ - ١٩٨٩.

## الفهرس

٥	المقدمة
١١	الفصل الاول: ماهية الجريمة الجنائية التي تؤثر على علاقة العمل
١٣	المطلب الاول: العلاقة بين الجريمتين التأديبية والجنائية
٢٣	المطلب الثاني: الجريمة الجنائية التي تؤثر على علاقة العمل
٣٧	الفصل الثاني: الوقف عن العمل
٣٩	المطلب الأول: ماهية الوقف عن العمل وشروطه
٥١	المطلب الثاني: الآثار القانونية المترتبة على الوقف عن العمل
٧٥	الفصل الثالث: إنهاء الخدمة
٧٩	المطلب الأول: حق رب العمل في فصل العامل لارتكاب جريمة جنائية
١١١	المطلب الثاني: الشروط اللازمة لاستخدام رب العمل رخصة فصل العامل
١١٣	المبحث الأول: الشروط اللازمة لفصل العامل وفقاً للمادة ١٢٩ من قانون العمل
١٨٣	المبحث الثاني: شروط فصل العامل تأديبياً
١٩٧	الفصل الرابع: الآثار المترتبة على فصل العامل

١٩٩	المطلب الأول: التعويض عن الانهاء التعسفي
٢٣١	المطلب الثاني: أحكام الدعاوى الناشئة عن علاقة العمل
٢٨١	انتهاء
٢٨٩	أهم المراجع